

JRISS

Journal of Ratchathani Innovative Social Sciences

วารสาร

ราชธานีนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์

ISSN : 2586-8446

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน 2561

Vol.2 No.2 April - June 2018

เจ้าของ

มหาวิทยาลัยราชธานี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ พัฒนางค์ความรู้ทางวิชาการ ด้านการศึกษา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การบัญชี บริหารธุรกิจและการจัดการ การท่องเที่ยว การจัดการการโรงแรม และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมศาสตร์
2. เพื่อเป็นสื่อกลางในการนำเสนอ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นเชิงวิชาการ ของผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ นักศึกษา นักวิชาการ และผู้สนใจ ทั้งในและนอกสถาบัน
3. เพื่อกระตุ้นให้เกิดการวิจัย การพัฒนานวัตกรรมด้านการศึกษา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การบัญชี บริหารธุรกิจและการจัดการ การท่องเที่ยว การจัดการการโรงแรม และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมศาสตร์อย่างต่อเนื่อง ทั้งในทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ที่จะสามารถนำไปอ้างอิง ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

กำหนดการเผยแพร่ กำหนดการตีพิมพ์ปีละ 4 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม

ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน

ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน

ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม

ที่ปรึกษา

นายกสภามหาวิทยาลัยราชธานี

ดร.วิลาวัณย์ ต้นวัฒนพงษ์

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชธานี

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัสวภูมิ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิญญ์ สมพงษ์ธรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทองสุข วันแสน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ

มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

รองศาสตราจารย์ ดร.อุดมลักษณ์ กุลพิจิตร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.เอกวิทย์ มณีธรร

มหาวิทยาลัยบูรพา

รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ้ง

มหาวิทยาลัยนเรศวร

รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธรประเสริฐ
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัก
รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวงศ์ พูนพล
รองศาสตราจารย์ ดร.สมชัย วงษ์นายะ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยนิษฐ์ โชติวนิช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธานี วรรณนทร์
อาจารย์ ดร.สุรางคณา มัณยานนท์
อาจารย์ ดร.วรรณกร ศรีรอด

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยพะเยา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชธานี
มหาวิทยาลัยราชธานี

ผู้ประสานงานและเผยแพร่

อาจารย์เมธาวิ ตันวัฒนะพงษ์
อาจารย์กนกกาญจน์ ศรีสุรินทร์
อาจารย์ธนาศักดิ์ ข่ายกระโทก
อาจารย์สิริมา บุรณกุล

ติดต่อกองบรรณาธิการ

มหาวิทยาลัยราชธานี เลขที่ 261 ถนนเลียงเมือง ตำบลแจระแม อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 34000
โทร 045-319-900 ต่อ 110 โทรสาร 045-319-911 E-mail: jriss@rtu.ac.th

พิมพ์ที่

บริษัท ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุป จำกัด เลขที่ 56 ถนนแก้วเสนา ตำบลวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ
จังหวัดอุบลราชธานี 34190 โทรศัพท์ 0-4532-4777-9 โทรสาร 0-4532-4788

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารราชธานีนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์ ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviews) อย่างน้อย 2 ท่าน ข้อคิดเห็นใดๆ ที่ปรากฏในวารสาร เป็นวรรณกรรมของผู้เขียน กองบรรณาธิการหรือมหาวิทยาลัยราชธานี ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย

บทบรรณาธิการ

เวลาผ่านไปเร็วเหมือนติดปีก จากเล่มปฐมฤกษ์จนถึงปัจจุบันวารสารของเราก็ได้ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการตีพิมพ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการมาได้เป็นฉบับที่ 5 แล้ว บรรณาธิการต้องขอขอบคุณท่านที่สนใจส่งบทความวิจัยมาเพื่อการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารของเรา ขอขอบคุณท่านที่สนใจอ่านวารสารและให้คำติชมมายังกองบรรณาธิการ ซึ่งก็ยินดีน้อมรับ และพร้อมจะทำหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ขณะเดียวกันก็ต้องขอขอบคุณทีมงานทั้งฝ่ายจัดทำรูปเล่ม ฝ่ายออกแบบ ฝ่ายพิสูจน์อักษร ที่ช่วยกันทำให้งานวารสารของเราทันกำหนดการตีพิมพ์ ขอขอบคุณครับ

ท้ายนี้บรรณาธิการใคร่ขอเชิญชวนนักวิชาการ และผู้สนใจทั้งหลายได้ส่งบทความวิชาการเพื่อการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารของเราด้วย โดยเฉพาะช่วงต้นนี้ทางมหาวิทยาลัยได้สนับสนุนค่าผู้ทรงคุณวุฒิในการกลั่นกรองบทความ และท่านที่ส่งบทความมาเพื่อการตีพิมพ์ในวารสารของเราก็จะได้รับการยกเว้นค่าเสนอเอกสารเพื่อการตีพิมพ์ครับ จึงขอเชิญชวนทุกท่านส่งบทความตามช่องทางที่เสนอไว้ท้ายวารสารครับ

รองศาสตราจารย์ ดร. สมาน อัสวภูมิ
บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิชาการ

ความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้ง

สมาน อัครภูมิ

1

บทความวิจัย

ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหาร

โรงเรียนผ่องแผ้วศึกษาปัญญานุสรณ์ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร

กัญญ์พินิจพงษ์ ผ่องแผ้ว, สุรางคนา มั่นยานนท์

10

สภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

วรรณวิภา สุภโกศล, สุรติ จีระพงษ์, พงษ์ธร สิงห์พันธ์

19

การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

อริสรา มาตคม, เกริกไกร แก้วล้วน, เสริฐ เขียนนอก

34

ผลกระทบจากความเป็นมืออาชีพทางการบัญชีที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย

กัญญ์ณันท์ บันลือทรัพย์, สุภัทรธร ทวีจันทร์,

ศศิพิมพ์มาศ หงส์สมบัติ, จูฑารีย์ ไตรสรณปัญญา

46

การประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ของ

ผู้บริหารสังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ณัชชารีย์ กุลพิชัยจิราวุฒิ, สุภัทรธร ทวีจันทร์, สหสา พลนิล, ปิยฉัตร ทองแพง

60

ปริทัศน์หนังสือ

“ฝึกสมองให้มองแต่ความสุข” โดยเคนอิจิโร่ โมจิ แปลโดยกษิรา รัตนภิรัต คุโต

สมาน อัครภูมิ

71

ความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้ง (Conflict and Conflict Management)

สมาน อัสวภูมิ¹

บทคัดย่อ

โอกาสที่จะมีความเข้าใจสับสนกันระหว่างความขัดแย้ง (Conflict) ในเชิงวิชาการกับเชิงสังคมนั้นเป็นไปได้ค่อนข้างมาก โดยเฉพาะในบริบทสังคมไทย เพราะในความเข้าใจและความเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งของคนโดยทั่วไปเมื่อได้ยินหรือกล่าวถึงความขัดแย้งระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคลแล้ว มักจะหมายถึงการไม่ลงรอย หรือการทะเลาะกัน ตลอดจนการเป็นศัตรูกัน แต่ในเชิงวิชาการโดยเฉพาะในการบริหารองค์การแล้ว ความขัดแย้งเป็นเพียงความเห็นต่างในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในการตัดสินใจหรือการดำเนินงานขององค์การ อันอาจจะเกิดขึ้นจากความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ ความเข้าใจ หรือประสบการณ์ของบุคคล นี่คือนิยามสำคัญของการจัดการความขัดแย้ง ที่ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การควรทำความเข้าใจและแยกความแตกต่างดังกล่าวให้ได้ จึงจะทำให้การจัดการความขัดแย้งในองค์การประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ในการเขียนบทความนี้ โดยมุ่งสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้งในการบริหารองค์การ สาเหตุและแนวทางในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การต่อไป

Abstract

Possibility of misunderstanding between academic-based conflict and social-based conflict is likely to happen, especially in Thai society context, because general laymen would understand and judge conflict incidents as disagreement, argument, or even being enemies while academic-based conflict, especially that is related to organizational administration, conflict is just the matter of different viewpoints on issues needed decisions or actions of the organizations, based on different ideas, beliefs, or experiences of each person. This is crucial foundation concepts of conflict management that administrators and personnel should understand and differentiate in order to successfully manage conflict in organization. This is the objective of this article, which focus

¹ รองศาสตราจารย์, ดร. , ข้าราชการบำนาญ, ผู้อำนวยการศูนย์การเรียนรู้รวมจุด และอาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (Associate Professor, Dr., Retired Government Official, Director of Dots Learning Center and Part-Time Lecturer at Sisaket Rajabhat University)

on understanding conflict, causes, and guidelines for conflict management in organizations.

ความนำ

ความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติของบุคคล และกลุ่มบุคคล กล่าวคือในบางโอกาส ตัวเราเองก็ยังสับสน ลังเล และมีความเห็นแย้ง หรือการกระทำที่ขัดแย้งกับความเชื่อของตนเอง แล้วจะไปคาดหวังอะไรที่จะไม่ให้ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ประเด็นจึงอยู่ที่ว่าเราจะทำความเข้าใจและใช้ประโยชน์จากความจริงข้อนี้ได้อย่างไร ทั้งในการดำรงชีวิต และการทำงาน

ความเข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้ง

ความขัดแย้งตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน , 2546) นิยามคำว่าขัดแย้งว่า “ไม่ลงรอยกัน และทำให้ไม่ได้รับสิ่งที่พึงได้” ดังนั้นความขัดแย้งจึงน่าจะมีความหมายว่า “ความไม่ลงรอยกันและเป็นเหตุทำให้ไม่ได้รับสิ่งที่พึงได้” จึงไม่ได้แปลว่าทะเลาะกัน หรือเป็นศัตรูกัน เพียงแต่เป็นสภาวะการณ่ที่เกิดความไม่สอดคล้องกัน และหาข้อสรุปไม่ได้ แต่ในมิติของสังคม โดยเฉพาะในเชิงจิตวิทยาแล้ว ความขัดแย้งมักจะบ่งบอกและสื่อความไปในทางว่ามีการทะเลาะกัน และเลยเถิดไปถึงการเป็นศัตรูกันทั้งทางความคิด การปฏิบัติ หรือการดำรงชีวิต และสังคมของประเทศตะวันตกเข้าใจและเห็นว่าความขัดแย้ง (Conflict) เป็นสภาวะของความเห็นต่าง (disagreement) หรือข้อถกเถียงที่แตกต่างกัน (disagree argument) อันเนื่องมาจากความแตกต่างของอุดมคติ ความเชื่อ หรือความเห็น (Longman Dictionary of Contemporary English, 2001) ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกัน แม้จะมีรายละเอียดต่างกันไปก็ตาม แต่นิยามของคำว่า conflict นี้ในพจนานุกรมของ So Sethaputra (2545) มีหลายความหมาย เช่น หมายถึง ปะทะกัน เป็นปรปักษ์ต่อกัน ตรงกันข้ามกัน ต่อสู้กัน หรือ ขัดกัน เป็นต้น ซึ่งไม่ทราบว่าผู้รวบรวมความหมายของศัพท์ในพจนานุกรมเล่มนี้ถอดความจากฉบับภาษาอังกฤษ หรือรวบรวมจากหลายตำรา แต่ดูเหมือนจะเป็นความหมายที่คนในสังคมไทยส่วนใหญ่เข้าใจกัน อย่างไรก็ตามในทางวิชาการมีการกล่าวถึงและอธิบายคำนี้ว่าอย่างไร เป็นประเด็นหลักของบทความนี้

Hellriegel และ Slocum (1996) ชี้ว่าความขัดแย้งเกิดขึ้นจากความเห็นไม่ตรงกันเกี่ยวกับเป้าประสงค์ ความคิด หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในทีมงาน หรือแผนก หรือในองค์กร

The Foundation Coalition (2016) นิยามความขัดแย้งว่าเป็นการต่อสู้หรือแข่งขันระหว่างบุคคลที่มีความต้องการ มีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม หรือเป้าประสงค์ตรงข้ามกัน และอธิบายว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นในการทำงานเป็นทีม แม้ว่าจะไม่สามารถคาดเดาผลที่จะเกิดขึ้นได้ก็ตาม ความขัดแย้งอาจนำไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลว

ในการทำงานก็ได้ ดังนั้นการทำความเข้าใจและสามารถจัดการความขัดแย้งได้ดีจะส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของทีมยิ่งขึ้น

คู่มือการจัดการความขัดแย้งของ Centre for Multiparty Democracy (2016) กล่าวถึงความขัดแย้งว่าเป็นเรื่องปกติของการอยู่และทำงานร่วมกันของบุคคล และเกิดขึ้นในทุกสังคมมาตั้งแต่เรามีมนุษย์อาศัยอยู่บนโลกใบนี้ ความขัดแย้งเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคน หรือสองกลุ่มขึ้นไป อันเนื่องมาจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเห็นต่างในสิ่งที่เป็นอย่างอื่น ไม่ว่าจะเป็นความต่างในเรื่องที่คิด แนวคิด การรับรู้ ความเชื่อ หรือความรู้สึก เหล่านี้จะนำมาซึ่งความขัดแย้งได้เสมอ เมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคลจะไม่เหมือนเดิมอีกต่อไป ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ดังคำกล่าวที่ว่า ที่ใดไม่มีความขัดแย้งที่นั่นย่อมไม่มีการเปลี่ยนแปลง Centre for Multiparty Democracy ชี้ว่าความขัดแย้งกับความรุนแรงไม่ใช่สิ่งเดียวกัน แต่ความรุนแรงมักจะเป็นการแสดงออกของความขัดแย้งรูปแบบหนึ่งอันเนื่องมาจาก

1. คู่ความขัดแย้งที่มีอำนาจเหนือกว่ามักจะใช้ความรุนแรงเพื่อสยบคู่กรณี
2. เป็นทางเลือกที่คู่ขัดแย้งที่อ่อนแอกว่าอาจจะเลือกใช้ถ้าเขาไม่เห็นทางออกอื่นที่ดีกว่า
3. เมื่อคู่กรณีทั้งสองฝ่ายไม่มีทางเลือกอื่นที่จะแก้ปัญหา [หรือไม่อยากใช้ทางอื่นในการแก้ปัญหา]²
4. เป็นพัฒนาการของพลวัตรของความขัดแย้งแบบหนึ่งเมื่อความรุนแรงเริ่มต้นและรุนแรงมากขึ้นไปเรื่อย ๆ
5. เป็นเส้นทางย้อนศรคู่กรณีเพื่อสร้างความชอบธรรมทางนิตินัยให้ฝ่ายของตน

Kohirieser (2007) นิยามความขัดแย้งว่าเกิดขึ้นจากความแตกต่างระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยปรากฏอาการสำคัญคือ ความตึงเครียด ความไม่ลงรอยกัน ไม่สบอารมณ์กัน หรือ อยู่คนละขั้วกัน ซึ่งทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันขาดสะบั้นลง

โดยสรุปแล้วความขัดแย้งเกิดขึ้นจากความแตกต่างในการคิดหรือทำของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนหรือสองกลุ่มขึ้นไป อันเนื่องมาจากความต้องการแตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเกิดความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมคติ ประสบการณ์ หรือจุดหมายทั้งเปิดเผยหรือซ่อนเร้นที่แตกต่างกัน ความจริงแล้วความขัดแย้งเป็นสัญญาณที่ดีมากกว่าไม่ดี เพราะเป็นอาการที่แสดงให้เห็นว่าสิ่งที่เป็นอย่างอื่นอยู่ต้องได้รับการเปลี่ยนแปลง แต่ความไม่เข้าใจถึงแก่นความขัดแย้ง หรือการมีจุดหมายซ่อนเร้น จึงเห็นว่าความขัดแย้งเป็นปัญหา เพราะเรามักจะเห็นความขัดแย้งนำไปสู่การทะเลาะเบาะแว้ง หรือทำร้ายกัน ทั้ง ๆ ที่ความขัดแย้งไม่ใช่ความรุนแรง แม้ว่าความรุนแรงอาจจะเป็นผลจากความขัดแย้งก็ตาม

² ข้อความในวงเล็บ [] เป็นความเห็นของผู้เขียน

ประเภทของความขัดแย้ง

Hellriegel และ Slocum (1996) กล่าวถึงความขัดแย้งในองค์การในสองลักษณะใหญ่ๆ คือ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับความขัดแย้งในบทบาท

ความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้ใน 3 ลักษณะคือ ความขัดแย้งในเป้าประสงค์ (Goal conflict) ความขัดแย้งในด้านเชาวน์ปัญญา (Cognitive conflict) และความขัดแย้งในด้านเจตคติ (Affective conflict) กล่าวคือ ความขัดแย้งในเป้าประสงค์จะเกิดขึ้นจากผลลัพธ์หรือสิ่งที่คาดหวังไม่เป็นไปตามที่ตั้งไว้ สำหรับความขัดแย้งในด้านเชาวน์ปัญญาจะเกิดขึ้นเมื่อแนวคิด หรือความคิดไม่สอดคล้องกัน ส่วนความขัดแย้งในด้านเจตคตินั้น จะเกิดขึ้นจากความรู้สึกหรืออารมณ์เชิงลบ เช่น ความโกรธ เป็นต้น

บทบาทเป็นภาระงานและพฤติกรรมที่บุคคลได้รับความคาดหวังว่าควรดำเนินการ เช่น บทบาทของนักศึกษา ก็ได้รับความคาดหวังว่าจะต้องเข้าชั้นเรียน อ่านหนังสือ ทำการบ้าน ร่วมกิจกรรมในชั้นเรียน เขียนรายงาน และอื่นๆ เป็นต้น ดังนั้นความขัดแย้งในบทบาท จะเกิดขึ้นเมื่อสิ่งที่บุคคลนั้นทำอยู่ไม่สอดคล้องกับบทบาทที่คาดหวัง ซึ่งมีสองลักษณะ คือ ความขัดแย้งในบทบาทจากผู้คาดหวัง กับความขัดแย้งในบทบาทจากตนเอง

ความขัดแย้งในบทบาทจากผู้คาดหวังมี 2 แบบคือ ความขัดแย้งระหว่างบทบาท (Intrasender-Role conflict) กับความขัดแย้งภายในบทบาท (Intersender-Role conflict) ความขัดแย้งระหว่างบทบาทเกิดขึ้นเมื่อผู้มีอำนาจมอบหมายบทบาทให้ทำ เปลี่ยนบทบาทที่มอบหมายก่อนซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติปรับตัวไม่ทันกับบทบาท และความขัดแย้งภายในบทบาทเกิดขึ้นเมื่อผู้มอบหมายบทบาทส่งสัญญาณบทบาทคลาดเคลื่อน ทำให้ผู้ปฏิบัติสับสน

ความขัดแย้งภายในบทบาทเกิดขึ้น 2 แบบเช่นกันคือ ความขัดแย้งในบทบาทต่างบุคคล (Interrole Conflict) กับ ความขัดแย้งในบทบาทของตน (Person-Role Conflict) ความขัดแย้งในบทบาทต่างบุคคล เป็นความขัดแย้งในบทบาทที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกของกลุ่มงานหนึ่ง หรือองค์การหนึ่งกับกลุ่มงานหรือองค์การอื่น เช่น การที่พ่อหรือแม่ได้รับมอบหมายให้ทำงานล่วงเวลา หรือในวันหยุด อาจจะทำให้ครอบครัวและลูกไม่เข้าใจพ่อแม่ว่าทำไมต้องทำอย่างนั้น เป็นต้น ส่วนความขัดแย้งในบทบาทของตนเองนั้นเกิดขึ้นจากบทบาทที่ได้รับมอบหมายไม่สอดคล้องกับความต้องการ ค่านิยม หรือความสามารถของบุคคลที่ได้รับบทบาทนั้นๆ นั่นเอง

การจัดการความขัดแย้ง: แนวคิดและแนวทางในการจัดการ

Hellriegel และ Slocum (1996) ให้ความหมายและอธิบายเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งไว้ว่า ความขัดแย้งหมายถึงการสอดแทรกกิจกรรมหรือวิธีการที่ออกแบบไว้เพื่อลดความขัดแย้ง หรือบางครั้งก็เพียงทำให้ความขัดแย้งนั้นไม่มากพอที่จะสร้างปัญหา บุคคลหรือองค์การจะใช้วิธีการต่าง ๆ หลายลักษณะในการจัดการความขัดแย้งโดยมีจุดมุ่งหมายที่

จะทำให้เจตคติของบุคคลต่อความขัดแย้งเปลี่ยนไปในทางใดทางหนึ่ง คือ เป็นบวก เป็นลบ หรือสมดุลกันระหว่างบวกกับลบ

The Foundation Coalition (2016) ให้ความหมายของความขัดแย้งไว้ว่าเป็นกระบวนการในการพัฒนาทักษะเกี่ยวข้องกับการแก้ไขความขัดแย้ง การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับสิ่งที่จะทำให้เกิดความขัดแย้ง ทักษะในการสื่อสารความขัดแย้ง และการกำหนดโครงสร้างการดำเนินการเพื่อจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร

จากแนวคิดพื้นฐานข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารความขัดแย้งคือการเลือกใช้วิธีการหรือแนวทางแบบใดแบบหนึ่งในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะดำเนินการโดยบุคคลที่เป็นคู่กรณีความขัดแย้ง หรือโดยฝ่ายบริหารที่มีอำนาจในการจัดการ และดูเหมือนว่า จะไม่มีสูตรตายตัว หรือวิธีการที่รับประกันประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะความขัดแย้งมีหลายมิติ และสิ่งที่ปรากฏกับรายละเอียดของความขัดแย้งที่ซ่อนเร้นมีมาก อย่างไรก็ตาม หากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไม่มีจุดมุ่งหมายซ่อนเร้น แต่เป็นเพียงความแตกต่างของความต้องการพื้นฐานของความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็น ความเชื่อและค่านิยมล้วน ๆ แล้ว การแก้ปัญหา ก็ไม่ใช่เรื่องยาก และมักจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ดังแนวคิดที่จะนำเสนอต่อไป

The Foundation Coalition (2016) นำเสนอแนวคิดและแนวทางในการจัดการความขัดแย้งไว้ว่า ความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติที่จะเกิดขึ้น ทั้งโดยส่วนตัวของบุคคล หรือในทางวิชาชีพ และช่องทางในการจัดการกับความขัดแย้งอาจจะดำเนินการโดยวิธีการแบบเลือกข้าง การหลีกเลี่ยง การถนอมน้ำใจ การประนีประนอม หรือการประสานความร่วมมือ

วิธีการเลือกข้าง (Competing) เป็นวิธีการจัดการความขัดแย้งที่เป็นไปตามความต้องการของฝ่ายบริหารสูง แต่ได้รับความร่วมมือต่ำ และการเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบนี้เหมาะกับการที่ต้องการการปฏิบัติให้เกิดผลโดยด่วน หรือเมื่อสิ่งที่ต้องทำไม่ค่อยเป็นที่นิยมนักโดยทั่วไป หรือสิ่งที่ต้องทำนั้นมีผลสำคัญต่อความเป็นความตายขององค์กร เป็นต้น ทักษะในการจัดการแบบนี้คือ ยืนยันจุดยืน สร้างความชัดเจนในจุดยืน เสนอจุดยืน และความรู้สึก ใช้ตำแหน่งหรืออิทธิพล ถกเถียงหรือโต้แย้ง เป็นต้น

วิธีการหลีกเลี่ยง (Avoiding) เป็นวิธีการจัดการความขัดแย้งที่ได้ผลต่ำ ทั้งเป็นไปตามความต้องการของฝ่ายบริหารและความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง แต่บ่อยครั้งคนเราจะเลือกใช้วิธีการหลีกเลี่ยงในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เพราะกลัวว่าจะพัวพันมาถึงตัวเรา หรือไม่ก็ไม่มั่นใจในทักษะการจัดการความขัดแย้งของตน อย่างไรก็ตาม การเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยงนั้น มักจะเป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่มีผลกระทบน้อย หรือไม่ก็เพื่อลดความตึงเครียดชั่วคราว เป็นการซื้อเวลา หรือไม่ก็ผู้บริหารไม่ได้มีอำนาจเต็มในการจัดการเรื่องนั้น ๆ เป็นต้น ส่วนทักษะการจัดการโดยวิธีนี้คือ การถอนตัวจากความขัดแย้ง การไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับประเด็นความขัดแย้ง การเลิกแก้ปัญหาที่ไม่มีทางแก้ หรือ การยื้อเวลา

วิธีการถนอมน้ำใจ (Accommodating) เป็นการจัดการความขัดแย้งที่เป็นไปตามความต้องการของฝ่ายบริหารต่ำ แต่ได้รับความร่วมมือสูง แต่วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบนี้จะเป็นประโยชน์มากเมื่อต้องการแก้ปัญหาความขัดแย้งกันด้วยเหตุผล เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน หรือสร้างความกลมเกลียว หรือสันติภาพ ทักษะการสร้างความปลอดภัย คือ การลดความต้องการ หรือความเห็นแก่ตัวของแต่ละฝ่ายลง ความยืดหยุ่น หรือการรับฟังคำสั่ง

วิธีการประนีประนอม (Compromising) เป็นวิธีการจัดการความขัดแย้งที่ได้ผลปานกลางทั้งส่วนที่ฝ่ายบริหารต้องการและความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริหารอาจจะเลือกใช้วิธีการประนีประนอมในกรณีที่มีความขัดแย้งเป็นปัญหาระดับกลาง หรือไม่ก็มีความจำเป็นในการจัดการเท่า ๆ กัน ระหว่างคู่ขัดแย้ง หรือมีข้อจำกัดด้านเวลา ส่วนทักษะในการจัดการประนีประนอมนั้น คือ การเจรจาต่อรอง การแสวงหาจุดร่วม การประนีประนอม หรือการยอมถอยกันคนละก้าว เป็นต้น

วิธีการประสานความร่วมมือ (Collaborating) เป็นวิธีการจัดการความขัดแย้งที่เชื่อว่าได้ผลดีทั้งสองฝ่าย คือฝ่ายบริหารก็บรรลุผลและผู้เกี่ยวข้องก็ให้ความร่วมมือ การประสานความร่วมมือเป็นการกระตุ้นและแสวงหาแนวคิดที่ดีที่สุดบนฐานของแนวคิด โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดเพื่อนำเสนอแนวคิดที่เชื่อว่าดีกว่าเดิม จนกว่าจะไม่มีใครเสนอแนวคิดใหม่ที่ดีกว่าเดิมเพิ่มเติมอีก ผู้บริหารอาจจะเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบนี้เมื่อเรื่องที่ขัดแย้งนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งและมีเวลามากพอที่จะดำเนินการแก้ไข ทักษะที่ใช้ คือ การรับฟังอย่างใส่ใจ การพบปะกันแบบกัลยาณมิตร การแสดงออกในความหวังใจ หรือการวิเคราะห์ให้เห็นผลสุดท้ายที่จะเกิดขึ้น

แนวทางในการจัดการความขัดแย้งที่กล่าวถึงไว้ในคู่มือการจัดการความขัดแย้งของ Centre for Multiparty Democracy (2016) มีสามแบบคือ แก้ทางตรง แก้ทางอ้อม และ การประนีประนอม ดังนี้

1. การจัดการความขัดแย้งทางตรง (Direct Conflict Management Approaches) มีสามแบบคือ แบบแพ้ด้วยกันทั้งคู่ (Lose-lose Model) เช่น การหลีกเลี่ยง การถนอมน้ำใจ หรือการประนีประนอม สำหรับแบบแพ้-ชนะ (Win-lose Model) อาจจะใช้การแก้ปัญหาแบบเลือกข้าง หรือแบบใช้อำนาจบังคับ ส่วนแบบชนะ-ชนะ (Win-win Model) อาจจะใช้แบบประสานความร่วมมือ หรือแบบแก้ปัญหาโดยยึดหลักเหตุผล

2. การจัดการความขัดแย้งทางอ้อม (Indirect Conflict Management Approaches) อาจจะใช้วิธีการได้ผลประโยชน์ร่วมกัน หรือ การส่งต่อให้ผู้บริหารระดับสูงแก้ปัญหา

3. การจัดการความขัดแย้งแบบประสานประโยชน์ (Negotiation and Mediation) มีสองแบบใหญ่ ๆ คือการใช้วิธีการเจรจาต่อรอง กับวิธีไกล่เกลี่ยโดยบุคคลที่สาม

Kohrieser (2007) เสนอทักษะในการจัดการความขัดแย้งที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้สนใจไว้ดังนี้

1. การสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีรวมทั้งคู่กรณีด้วย (Create and maintain a bond, even with your adversary) ทั้งนี้เพราะความสัมพันธ์ที่ดีเป็นหัวใจของการแก้ปัญหาความขัดแย้ง อย่างไรก็ตามผู้อ่านต้องไม่สับสนระหว่างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและกัน กับความชอบอบุคคลที่เป็นคู่กรณี เพราะสิ่งสำคัญของการแก้ปัญหาความขัดแย้งคือการสมประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ยิ่งไปกว่านั้นเราต้องเรียนรู้ในการแยกแยะระหว่างตัวบุคคลที่เกี่ยวข้อง กับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ปัญหา

2. การจัดให้มีการเจรจาและการต่อรอง (Establish a dialogue and negotiate) การเปิดโอกาสให้มีการเจรจากันได้เสมอ มีเป้าหมายชัดเจนในเรื่องที่จะเจรจากัน และมีความหวังในความสำเร็จ มีจุดประสงค์ร่วมกันเป็นเป้าหมาย โดยหลีกเลี่ยงความก้าวร้าวและรุนแรง ซึ่งจะนำไปสู่การเจรจาต่อรองกันต่อไป

3. นำประเด็นเข้าสู่โต๊ะเจรจา (Put the fish on the table) หมายความว่าควรนำประเด็นที่เป็นปัญหามาสู่โต๊ะเจรจา แทนการปกปิด หรือหลีกเลี่ยง เหมือนกับการมีปลาที่ควรนำมาขึ้นโต๊ะเพื่อรับประทาน ถ้าปล่อยทิ้งไว้ได้โต๊ะก็จะเน่าเสีย ทำให้เกิดความเสียหายได้

4. ทำความเข้าใจในสาเหตุของความขัดแย้ง (Understand what causes conflict) ทั้งนี้เพราะถ้าเรานำปัญหาขึ้นโต๊ะเจรจา เราต้องเข้าใจว่าอะไรคือสาเหตุของปัญหาความขัดแย้งดังกล่าว ซึ่งสาเหตุหลักมักจะเกิดจากความแตกต่างในเป้าหมาย ความสนใจ หรือค่านิยมของคู่กรณี

5. ใช้กฎการเอื้อแก่คู่กรณี (Use the law of reciprocity) โดยเชื่อว่าถ้าเราทำอะไรกับผู้อื่นเรามักจะได้สิ่งนั้นตอบแทน ดังนั้นถ้าคู่กรณียึดหลักการนี้ในระหว่างเจรจา ย่อมมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการเจรจา และการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้มากขึ้น

6. การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก (Build a positive relationship) หลังจากความสัมพันธ์ระหว่างคู่กรณีเริ่มดีขึ้น เป็นความจำเป็นที่ต้องพยายามรักษาความสัมพันธ์ให้ดียิ่งขึ้นไปพร้อม ๆ กับความพยายามในการหาจุดเชื่อมของจุดประสงค์ร่วมของประเด็นที่มีความขัดแย้งไปด้วย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้ง

The Foundation Coalition (2016) นำเสนอไว้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแบบการจัดการความขัดแย้งคือ เพศ อำนาจแห่งตน ความคาดหวัง สถานการณ์ ตำแหน่งหน้าที่ การปฏิบัติ แนวทางเลือกวิธีการจัดการ ทักษะในการสื่อสาร และประสบการณ์ชีวิต

เพศ (Gender) เพศแตกต่างกันมีมุมมองแตกต่างกัน ทั้งผู้เลือกแบบการจัดการและ ผู้เกี่ยวข้องกับการนี้ โดยเชื่อว่าแต่ละเพศมีลักษณะและความชอบแตกต่างกัน

อำนาจแห่งตน (Self-concept) การตระหนักรู้ในตัวตน การคิด และการปฏิบัติตน ของบุคคลมีผลสำคัญต่อการรับรู้และเลือกวิธีการที่จะจัดการกับความขัดแย้ง

ความคาดหวัง (Expectations) จุดเริ่มที่สำคัญในการแก้ปัญหาความขัดแย้งคือความ คาดหวังที่มีต่อเรื่องดังกล่าวว่าเราเห็นว่าสำคัญไหม จำเป็นต้องแก้ไขหรือไม่ ผลจะเป็นอย่างไร เป็นต้น

สถานการณ์ (Situation) คือความขัดแย้งนั้นเกิดที่ไหน ใครเกี่ยวข้องบ้าง และเรารู้ ใหม่ว่าเรากำลังขัดแย้งอยู่กับใคร เรื่องนั้นเป็นเรื่องส่วนตัว หรือเรื่องวิชาชีพ

ตำแหน่งหน้าที่ (Position) ของผู้บริหาร หรือผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการความขัดแย้ง โดยเฉพาะต้องรู้ว่าเรามีอำนาจในการจัดการเรื่องนั้นมากน้อยเพียงใด

การปฏิบัติ (Practice) การที่เราจะเลือกใช้วิธีใดจัดการความขัดแย้งนั้น ขึ้นอยู่กับ วิธีการที่เคยเลือกและผลที่เกิดขึ้นในการแก้ปัญหาที่ผ่านมา ถ้าแบบไหนใช้กับเรื่องใดได้ผล เรา ก็มักจะเลือกใช้แบบนั้นอีก

แนวการเลือกวิธีการจัดการ (Determining the best mode) ซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ใช้ในการพิจารณาว่าจะเลือกใช้วิธีการจัดการปัญหาความขัดแย้ง แบบใด

ทักษะในการสื่อสาร (Communication skills) การสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง คนที่สามารถสื่อสารได้ดี สร้างสรรค์มักจะแก้ปัญหาได้ดีว่าคนที่ พูดไม่ค่อยรู้เรื่อง

ประสบการณ์ชีวิต (Life experiences) คนเราจะคิดและทำอะไร อย่างไรขึ้นอยู่กับ ประสบการณ์ชีวิตด้วย ประสบการณ์มาก และรู้มาก โดยเฉพาะเกี่ยวกับการแก้ปัญหาความ ขัดแย้งจะทำให้ผู้บริหารเข้าใจและเห็นช่องทางในการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้มากขึ้น

ปัจจัย หรือแหล่งที่มาของความขัดแย้งที่ กล่าวถึงไว้ในคู่มือการจัดการความขัดแย้ง ของ Centre for Multiparty Democracy (2016) มีห้าแหล่งคือ การเมือง ศาสนา วัฒนธรรม ชนชั้นทางเศรษฐกิจ และ ข้อจำกัดของทรัพยากร

ข้อสรุปและความเห็นท้ายเรื่อง

ความขัดแย้งแม้จะเป็นภาพลบในความเข้าใจของคนทั่วไป แต่ในทางวิชาการ โดยเฉพาะการบริหารแล้ว ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ปกติ และที่สำคัญคือเป็นสิ่งที่ เป็น สัญญาณของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นถ้าเข้าใจและจัดการความขัดแย้งได้ดี จะเป็น คุณต่อองค์กรมากกว่าเป็นโทษ แต่ปัญหาคือ ความขัดแย้งมักจะสร้างบาดแผลทางใจสำหรับ คนที่ไม่เข้าใจ และในองค์กรที่ไม่ต้องรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานของตนเท่าที่ควร

การศึกษาทำความเข้าใจและนำไปใช้แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งที่กล่าวมาข้างต้น น่าจะเป็นปัจจัยพื้นฐานสำหรับผู้บริหารที่ต้องการประสิทธิผลขององค์การไม่มากนัก

เอกสารประกอบการค้นคว้า

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

Centre for Multiparty Democracy. (2016). *Conflict Management and Resolution Manual*. Available at www.cmd.malawi.com. Retrieved on June 27, 2016.

Collins III, John W. and O' Brien Nancy Patricia. (2003). *The Greenwood Dictionary of Education*. Westport: Greenwood.

Hellriegel, Don and Slocum John W. (1996). *Management*. Ohio: South-Western College.

Kohrieser, George. (2007). *Six Essential Skills for Managing Conflict*. Available online at www.imd.org. Retrieved on June 27, 2016.

Longman Dictionary of Contemporary English. (2001). Essex: Pearson Education.

So Sethaputra. (2545). *New Model English-Thai Dictionary: The Best Dictionary for Everyday Use*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

The Foundation Coalition. (2016). *Understanding Conflict and Conflict Management*. Available online at <http://foundationcoalition.org/team>. Retrieved on June 27, 2016.

**ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหาร
โรงเรียนผ่องแผ้วศึกษาปัญญานุสรณ์ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร**

**Parents' Satisfaction towards the Administrator of Phong-Phaew
Suksa Panyanusorn School, Mahachanachai District, Yasothon
Province, under the jurisdiction of the Office of Yasothon
Provincial Superintendent.**

กิตฺติพินิจพงษ์ ผ่องแผ้ว¹, สุรางคณา มัณยานนท์²
Kitpinipong Phongpaew¹, Surangkana Munyanon²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนผ่องแผ้วศึกษาปัญญานุสรณ์ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนผ่องแผ้วศึกษาปัญญานุสรณ์ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนผ่องแผ้วศึกษาปัญญานุสรณ์ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ข้อคำถามครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน จำนวน 60 ข้อ แบบสอบถามมีค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .67 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลภายในปีการศึกษา 2560 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย พบว่า

ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนผ่องแผ้วศึกษาปัญญานุสรณ์ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงอันดับจากสูงไปหาต่ำ

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี (Graduate Student of Educational Administration Program, Ratchathani University)

² อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี (Advisor, Ratchathani University)

ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานการเงินและพัสดุ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ และด้านการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน, การบริหารโรงเรียน

Abstract

The objective of this research was to study parents' satisfaction towards the administrator of Phong-Phaew Suksa Panyanusorn School, Mahachanachai District, Yasothorn Province, under the jurisdiction of the Office of Yasothorn Provincial Superintendent. The sample consisted of 200 students' parents at Phong-Phaew Suksa Panyanusorn School, Mahachanachai District, Yasothorn Province, under the jurisdiction of the Office of Yasothorn Provincial Superintendent in the academic year of 2560 B.E. The tool was a 60-item satisfaction questionnaire towards the administrator of Phong-Phaew Suksa Panyanusorn School, Mahachanachai District, Yasothorn Province, under the jurisdiction of the Office of Yasothorn Provincial Superintendent. It was a 5-level rating scale type, ranking from the most satisfaction to the least one, divided into six aspects, with IOC index between 0.67-1.00, and the validity of .97. Data were collected in the academic year of 2560 B.E. The statistic used to analyze the data included mean and standard deviation.

The findings revealed that:

The parents' satisfaction towards the administrator of Phong-Phaew Suksa Panyanusorn School, Mahachanachai District, Yasothorn Province, under the jurisdiction of the Office of Yasothorn Provincial Superintendent as a whole and in individual aspects were at high levels. When considering in individual aspects, they were ranked from the highest mean score to the least in the following respects: Personnel Administration, Office, Financial and Material Administration, Student Affair Administration, Academic Administration, School Plant Administration, and Public Relation.

Keywords: Parents' Satisfaction, School Administration.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาไว้อย่างมาก โดยกำหนดไว้ในบทบัญญัติในมาตรา 43 ไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และในมาตรา 81 กำหนดไว้ว่า “รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมีจุดมุ่งหมายสูงสุดคือ ให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สังคมไทยมีความต้องการ กระทรวงศึกษาธิการเห็นความสำคัญของโรงเรียนเอกชนอย่างมาก เพราะเอกชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญยิ่งตั้งแต่ยุคเริ่มต้นของการจัดการศึกษา จนสามารถแบ่งเบาภารกิจและงบประมาณของภาครัฐในการจัดการศึกษา ภาคเอกชนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพไม่ด้อยไปกว่าการศึกษาภาครัฐแต่อย่างใดเลย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระยะที่ผ่านมา พบว่า โรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นโรงเรียนเอกชน สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพโดยเกณฑ์เฉลี่ยมากกว่าภาครัฐ โดยมีนักเรียนจากโรงเรียนเอกชนจำนวนมากที่ได้รับรางวัลทั้งในประเทศ และต่างประเทศ สำหรับการปฏิรูปการศึกษาในรอบที่ 2 ที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้มุ่งเน้นให้การศึกษาภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทร่วมกับภาครัฐในการช่วยจัดการศึกษาในทุกระดับ เพื่อเพิ่มสัดส่วนผู้เข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนมากขึ้น อันจะช่วยลดภาระของภาครัฐ และเป็นการเพิ่มความสำคัญของการศึกษาเอกชน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550, หน้า 16)

โรงเรียนผ่องแผ้วศึกษาปัญญานุสรณ์ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร เป็นโรงเรียนเอกชนที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับเตรียมอนุบาล จนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และจะขยายไปถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในอนาคต จากการบริหารงาน ในช่วง 1-2 ปีที่ผ่านมา โรงเรียนผ่องแผ้วศึกษาปัญญานุสรณ์ประสบปัญหาจำนวนนักเรียนลดน้อยลง จากเดิมที่เคยมีนักเรียนทุกระดับชั้นรวมประมาณ 500-600 คน ปัจจุบันมีจำนวนนักเรียนทุกระดับชั้นรวมประมาณ 400-450 คน ซึ่งอาจมีผลจากการขยายโอกาสในการจัดการศึกษาของภาครัฐ หรือการมีโรงเรียนเอกชนที่เปิดขึ้นใหม่หลายแห่งในพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งเป็นการเพิ่มทางเลือกใหม่ให้แก่ผู้ปกครองนักเรียน ในการตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลให้จำนวนนักเรียนในช่วง 1-2 ปี ที่ผ่านมา มีจำนวนลดลงก็เป็นได้ ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้บริหารจึงพยายามหาแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น อาทิ การเพิ่มจำนวนครูสายภาษาที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมาสอนนักเรียน จัดอบรมครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง พัฒนาอาคารสถานที่ต่างๆ รวมทั้งห้องเรียน ห้องอาหาร

ห้องสมุด ห้องน้ำ ฯลฯ ให้ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยกับเด็กนักเรียน พัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งด้านเทคโนโลยี ด้านวิชาการ ด้านการเรียนการสอนให้ดีขึ้นและทันสมัยมากยิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองนักเรียน ให้เกิดความพึงพอใจในการให้บริการด้านการศึกษาของโรงเรียนผ่องแผ้วศึกษาปัญญานุสรณ์ดั้งเดิม

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนผ่องแผ้วศึกษาปัญญานุสรณ์ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร ซึ่งจะเป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และขณะเดียวกันก็ต้องการทราบปัญหาที่แท้จริง เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการศึกษา อันจะส่งผลต่อความมีเสถียรภาพของโรงเรียน เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในการนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อวางแผนการจัดการศึกษา การให้บริการนักเรียนและผู้ปกครอง ให้เป็นที่นิยม ีความเป็นเลิศทั้งด้านวิชาการ ด้านกิจกรรม ด้านความปลอดภัย เป็นที่ไว้วางใจของผู้ปกครองนักเรียนตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนผ่องแผ้วศึกษาปัญญานุสรณ์ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร

เอกสารเกี่ยวข้องที่สำคัญ

สาระของแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนผ่องแผ้วศึกษาปัญญานุสรณ์ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร ผู้วิจัยศึกษาตามขอบเขตที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ใน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานการเงินและพัสดุ ด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ และด้านการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานในทุกกิจกรรมของโรงเรียนที่เกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดผลดียิ่งขึ้น

2. ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวกับการให้บริการนักเรียนทั่วไป ได้แก่ การปกครอง การเสริมสร้างวินัย งานแนะแนวการศึกษา งานบริการสุขภาพอนามัย ตลอดจนสวัสดิการอื่นๆ รวมทั้งกิจกรรมเสริมหลักสูตรและควบคุมดูแลนักเรียน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนา ส่งเสริม และควบคุม กำกับ ดูแลบุคลากร ให้มีคุณภาพและปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผน

4. ด้านการบริหารงานการเงินและพัสดุ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการให้บริการแก่ผู้ปกครองในด้านต่างๆ

5. ด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดหา สิ่งต่างๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์การใช้อาคารสถานที่ให้เกิดความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อโรงเรียนและต่อผู้เรียน การรู้จักบำรุงรักษาควบคุมให้มีสภาพที่ดี จัดบริเวณ สิ่งแวดล้อมของโรงเรียนให้สวยงาม ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนและต่อการเรียนการสอน

6. ด้านการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร การให้ความร่วมมือ การช่วยเหลือ การร่วมงาน การประสานงานกับ หน่วยงานอื่นๆ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร สารสำคัญต่างๆ ของโรงเรียนกับชุมชนโดยมุ่ง สร้างสรรค์และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนเอกชนให้เป็นโรงเรียนดีมีคุณภาพ เป็นโรงเรียน สมบูรณ์แบบควรจะต้องศึกษาและให้ความสำคัญใน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารงาน วิชาการ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงาน การเงินและพัสดุ ด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ และด้านการบริหารงานความสัมพันธ์กับ ชุมชน และวางแผนนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ชุมชน พร้อมทั้งส่งผล การยกระดับคุณภาพการศึกษาควบคู่ไปกับความเสมอภาคทางการศึกษาที่คนไทยทุกคนพึง ได้รับ โดยให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันด้าน เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีกับนานาประเทศ ซึ่งในสังคมไทยปัจจุบัน มีการ เปลี่ยนแปลงไปหลายด้านตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และ การศึกษา ดังนั้นการบริหารโรงเรียนทั้งของรัฐและเอกชน จำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองไป ตามกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการบริหารโรงเรียนเอกชนจำเป็นอย่างยิ่งต้อง พัฒนาระบบการบริหารอย่างต่อเนื่อง ต้องเรียนรู้การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารและ การเรียนการสอน เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนผ่องแผ้วศึกษาปัญญานุสรณ์ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ยโสธร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนผ่องแผ้วศึกษาปัญญานุสรณ์ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร ปี การศึกษา 2560 จำนวน 200 คน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนผ่องแผ้วศึกษาปัญญานุสรณ์ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร จำนวน 60 ข้อ แบบสอบถามมีค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .67 - 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .34 - .87 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลภายในปีการศึกษา 2560 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนผ่องแผ้วศึกษาปัญญานุสรณ์ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ตามลำดับต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนผ่องแผ้วศึกษาปัญญานุสรณ์ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงอันดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานการเงินและพัสดุ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ และด้านการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน ตามลำดับ และสรุปผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงอันดับจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล รองลงมาคือ โรงเรียนจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนการสอนและเน้นระเบียบวินัย และโรงเรียนมีครูสอนภาษาต่างประเทศที่เป็นเจ้าของภาษาจริงๆ

1.2 ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงอันดับจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก ได้แก่ การดูแลความปลอดภัยของนักเรียนมีความเหมาะสม รองลงมาคือ การจัดให้มีทุนการศึกษาและสวัสดิการแก่นักเรียนมีความเหมาะสม และการกำหนดมาตรฐานในการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียนและระหว่างการเดินทางมาเรียนมีความเหมาะสม

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงอันดับจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก ได้แก่ การบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ การให้บริการต่อผู้ปกครองที่มาติดต่อ รองลงมาคือ การมีอัตราครูที่ติดต่อผู้ปกครอง และการจัดให้มีการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับครูและบุคลากรประจำปี

1.4 ด้านการบริหารงานการเงินและพัสดุ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงอันดับจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนดำเนินการด้านการบริหารงานการเงินและพัสดุตามแผนงบประมาณอย่างเคร่งครัด รองลงมาคือ โรงเรียนจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การเรียนเหมาะสมกับเงินที่เรียกเก็บค่าบำรุงการศึกษาต่าง ๆ จากผู้ปกครอง และโรงเรียนมีการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับค่าเล่าเรียนหากมีการเรียกเก็บเงินเพิ่มเติม

1.5 ด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงอันดับจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก ได้แก่ การดูแลรักษาความสะอาด ห้องน้ำ ห้องส้วม รองลงมาคือ การตกแต่งอาคารสถานที่ที่เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กนักเรียน เช่น การตกแต่งห้องเรียนให้เกิดความน่าสนใจและมีความหลากหลาย และการจัดบริเวณพักผ่อนเพียงพอต่อความต้องการของครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน

1.6 ด้านการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงอันดับจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก ได้แก่ การนำความคิดเห็นของผู้ปกครองมาปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ โรงเรียนเชิญวิทยากรหรือผู้แทนชุมชนที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่นักเรียน และโรงเรียนทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนเป็นประจำ

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเกี่ยวความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนผ่องแผ้วศึกษาปัญญานุสรณ์ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร มีประเด็นที่น่าสนใจและสามารถนำมาอภิปรายดังนี้

1. ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนผ่องแผ้วศึกษาปัญญานุสรณ์ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงอันดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานการเงินและพัสดุ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ และด้านการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการบริหารที่ดี มีความทันสมัยในด้านข้อมูลข่าวสาร สามารถนำมาปรับใช้กับโรงเรียนของตนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ เมธี เกิดแสงสุริยงค์ (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดสงขลา: กรณีศึกษาโรงเรียนพะตงวิทยามูลนิธิ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดสงขลา กรณีศึกษาโรงเรียนพะตงวิทยามูลนิธิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความ

คิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดสงขลา กรณีศึกษาในโรงเรียนพะตงวิทยามูลนิธิ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชาลินี โคสารคุณ (2560: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการส่งเด็กเข้าเรียนในโรงเรียนอัสสัมชัญวิทยา อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านบทบาทครู ด้านชื่อเสียงของโรงเรียน ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ด้านการบริการและงานสัมพันธ์ชุมชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 285 คน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีผลต่อการจัดการส่งเด็กเข้าเรียนในโรงเรียนอัสสัมชัญวิทยา อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1.1 จากผลการศึกษา ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนผ่องแผ้วศึกษาปัญญานุสรณ์ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร พบว่าด้านการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีการลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์ไปถึงชุมชนและท้องถิ่น ใกล้เคียงให้มากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ ผู้บริหารควรจัดบริเวณให้ผู้ปกครองที่มาติดต่องานเกิดความสะดวกสบาย มีห้องน้ำเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน และสถานที่รับประทานอาหารของนักเรียนควรจะมีการตรวจสอบด้านความสะอาดอยู่เป็นประจำ และควรมีการจัดที่พักผ่อนหย่อนใจให้มากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารควรมีการกำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอนของครู มีการประเมินศักยภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

1.4 ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียนตรวจตราความปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เช่น เรื่องรถรับส่งนักเรียน เรื่องการเดินทางไป-กลับ ของนักเรียน ให้รัดกุมมากยิ่งขึ้น

1.5 ด้านการบริหารงานการเงินและพัสดุ ผู้บริหารควรนำความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนมาปรับปรุงงานของโรงเรียน ควรมีเวลาให้กับผู้ปกครองที่มาติดต่องานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อรับฟังความคิดเห็นและแนวทางการแก้ปัญหา

1.6 ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรสรรหาครูและบุคลากรที่ตรงตามสาขาวิชาที่โรงเรียนต้องการมาสอนนักเรียน เพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจของครู ผู้ปกครองนักเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดยโสธรทุกแห่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย

2.2 ควรทำการสัมภาษณ์ผู้ปกครองนักเรียนและใช้วิธีการวิจัยแบบเชิงคุณภาพเข้ามาร่วมด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ:สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ชาลินี โคสารคุณ. (2560). *ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อปัจจัยการส่งเด็กเข้าเรียนในโรงเรียนอานันทมุนีวิทยา อำเภอสีอำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. สารนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชธานี.
- เมธี เกิดแสงสุริยงค์. (2553). *ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดสงขลา: กรณีศึกษาโรงเรียนพะตงวิทยามูลนิธิ*. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2547/2548 รากเหง้าของปัญหาและแนวทางแก้ไข*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

The States of School – Base Management under the Ubon Ratchathani Primary Education Service Area Office 5

วรรณวิภา สุภโกศล¹, สุรติ จีระพงษ์², พงษ์ธร สิงห์พันธ์³

Wanwipha Suphagosol¹, Surat Jeerapong², Pongthorn Singpan³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้แทนครูที่ทำหน้าที่ในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 จำนวน 262 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.87 และแบบคำถามปลายเปิด 4 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t –test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม อยู่ในระดับมาก

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (Student, Master Degree in Educational Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University)

² อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (Lecturer, Dr., Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University)

³ อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (Lecturer, Dr., Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University)

2. สภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ที่มีตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษาต่างกัมีสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เป็นดังนี้ ด้านการกระจายอำนาจ การตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักการกระจายอำนาจมาใช้ในการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ ด้านการมีส่วนร่วม บุคลากรไม่กล้าแสดงความคิดเห็น สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ด้านการบริหารตนเอง สถานศึกษาขาดความเป็นอิสระในการบริหารตนเอง ควรให้อำนาจสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาโดยอิสระสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเพียงผู้กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การบริหารจัดการและปฏิบัติงานของสถานศึกษา

ด้านการตรวจสอบการถ่วงดุล สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนของโรงเรียนไม่เต็มที่ ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนของโรงเรียนอย่างเต็มที่ โดยแต่งตั้งกรรมการในการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องพัฒนาและปรับปรุงงานในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน

คำสำคัญ: สภาพการบริหารสถานศึกษา, การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Abstract

This research aimed 1) to study the state of school-based management of the primary schools affiliated to the Ubon Ratchathani Primary Education Service Area Office 5, 2) to compare the school-based management as classified by positions and school sizes and 3) to examine the problems and recommendations on the school-based management. A total of 262 subjects were school administrators, basic education committee, teachers' representatives and chair persons of the educational institute committee. The research instrument was the questionnaire having 60 multiple-choice items with the reliability of 0.87, and 4 open-ended items. Statistics used in data analysis were mean, percentage, standard deviation, t-test and F-test.

The research findings were as follows.

1. The school-based management of the schools attached to the Ubon Ratchathani Primary Education Service Area Office 5 in overall was at a high level.

2. The comparison of the school-based management revealed that the committee members who held different positions and worked at different sized schools did not perceived the states of school-based management differently.

3. The problems and recommendations on the school-based management were as follows. On authority distribution, as the school administrators solely enjoyed the administrative authority, the education committee should be authorized to carry out their tasks instead. On participation: a majority of the personnel were not courageous enough to voice their views; the schools should encourage them to participate and express their opinions as much as they could. On autonomy: the schools lacked independence in the administration; they should be authorized to administer independently; the Office of the Primary Education Service Area should only supervise, follow up, and monitor the management and operation of the schools. On check and balance: the schools had to allow the communities to participate in monitoring and supervising the implementation of the plans; the communities should be allowed to take part in supervising and following up the plan implementation by the schools concerned.

Keywords: States of School Management, School-based Management

บทนำ

การศึกษาเป็นพื้นฐานของการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การบริหาร การเมืองการปกครอง หากปราศจากแนวทางการพัฒนาการศึกษาและพัฒนากำลังคนที่มีประสิทธิภาพแล้ว การพัฒนาเศรษฐกิจในสายงานต่างๆ ย่อมประสบความสำเร็จไม่ได้ คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจึงกลายเป็นเรื่องที่สำคัญระดับต้นๆ ที่แต่ละประเทศให้ความสำคัญในเรื่องนี้เป็นอย่างมาก เนื่องจากการศึกษาเป็นการพัฒนากำลังคนหรือประชากรในประเทศนั้นให้มีความรู้ความสามารถ กลายเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า เป็นกำลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548)

การบริหารสถานศึกษาด้วยวิธีการและแนวคิดแบบดั้งเดิม ส่วนใหญ่สถานศึกษาจะถูกควบคุมโดยหน่วยงานส่วนกลางหรือตัวแทนจากส่วนกลาง นโยบายและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษามาจากส่วนกลาง การบริหารไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษา สมาชิกที่มีอยู่ในสถานศึกษาและชุมชนไม่มีอำนาจหรือมีส่วนร่วมหรือส่วนเกี่ยวข้อง ในการกำหนดการบริหารงานหรือจัดการสถานศึกษาโดยตรง การบริหารที่ผ่านมาได้มีการพยายามให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาค่อนข้างมาก ใน

รูปของคณะกรรมการสถานศึกษา แต่ในบทบาทที่เป็นจริงส่วนใหญ่มีบทบาทแบบเป็นคณะที่ปรึกษามากกว่ากรรมการบริหาร เมื่อพิจารณาโดยทัศนะเชิงการบริหาร คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนน้อยมาก ทั้งในการดำเนินการให้สถานศึกษามีบทบาทตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนต่อชุมชนที่ตั้งของโรงเรียนหรือสถานศึกษานั้น และการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมจะมีค่อนข้างจำกัด (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2553) ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจไปสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีเป้าหมายทางการศึกษาที่ตั้งสมมติฐานอยู่บนความหลากหลายตามสภาพของสถานศึกษาที่มีความซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ มีการปรับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อครูผู้สอนและผู้มีส่วนร่วมของโรงเรียนบนพื้นฐานของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อที่จะส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา และการผลิตนักเรียนให้เป็นผู้มีคุณภาพเพื่อตอบสนองต่อการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะเป็นการบริหารรูปแบบใหม่ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2545: 189-191, อ้างถึงใน พิมพ์รักข์ สามคุ้มพิมพ์, 2556: 12) ได้ให้หลักการการบริหารแบบ School-Based Management: SBM โดยสรุปได้ดังนี้ คือ ใช้หลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การคืนอำนาจ การจัดการด้านการศึกษาให้แก่ประชาชน และการบริหารตนเอง เป็นหลักในการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งที่จะช่วยในการประกันคุณภาพการศึกษา โดยการกระจายอำนาจ หรือการโอนอำนาจจากหน่วยงานของรัฐและท้องถิ่นไปยังสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด ให้ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการควบคุมการจัดการศึกษา การตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ บุคลากรและหลักสูตร ด้วยตนเอง เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการและแนวคิดการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากสภาพดังกล่าว การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นแนวทางหนึ่งที่จะปฏิรูประบบการศึกษาให้ดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความสามารถในการเป็นผู้นำ สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูใน

สถานศึกษา จำเป็นต้องรับบทบาทหน้าที่ตน รู้การบริหารงาน การปกครองคน ตามบทบาทภารกิจที่จะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หลักการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน และพยายามทำให้เป็นที่เลื่อมใสของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง ทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในหลักการบริหาร คุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ได้มาจากการศึกษา การฝึกฝน การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับพฤติกรรมการบริหารให้สอดคล้องกับยุคปฏิรูปการศึกษาพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในด้านการวางแผน การตัดสินใจ มนุษย์สัมพันธ์ ภาวะผู้นำ การบริหารหลักสูตร และการบริหารงบประมาณ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะเป็นวิธีหนึ่งที่จะเพิ่มพูนศักยภาพของการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานในการบริหารโรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ให้บรรลุตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งของคณะกรรมการและขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ สภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

สมมติฐานการวิจัย

สภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 จำแนกตามตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร: ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครูที่ทำหน้าที่ในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้น 936 คน

กลุ่มตัวอย่าง: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครูที่ทำหน้าที่ในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จของ Krejcie และ Morgan (1970: 608, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 42-43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 262 คน และกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ผู้แทนครูที่ทำหน้าที่ในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 262 คน จาก 256 โรงเรียน

เครื่องมือ: เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยหลักการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4 ด้าน คือ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารตนเอง และด้านการตรวจสอบการถ่วงดุล ลักษณะแบบสอบถามมี 1 ชุด ใน 1 ชุดมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (checklist) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า เพื่อสอบถามสภาพการบริหารสถานศึกษาแบบโรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารตนเอง และด้านการตรวจสอบการถ่วงดุล ตามแบบของ Likert ว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับใด โดยกำหนดน้ำหนักตามระดับการปฏิบัติแยกออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.87.

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open - ended) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้แทนครูที่ดำรงคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แสดงความคิดเห็น ตลอดจนเสนอปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะของข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล แยกออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วดำเนินการ ดังนี้ วิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4 ด้าน คือ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารตนเอง และด้านการตรวจสอบการถ่วงดุลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และทำการประมวลผลหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาแปลความหมายค่าเฉลี่ยของกลุ่ม (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 121) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Mean) สภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4 ด้าน คือ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารตนเอง และด้านการตรวจสอบการถ่วงดุลโดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบหาค่า t (t -test) ทดสอบค่า F (F -test) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 142)

ตอนที่ 3 ในแบบสอบถามปลายเปิด นำมารวบรวมสรุปความคิดเห็น เรียงลำดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบคำบรรยายเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 สรุปได้ ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 262 คน เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 88 คน ครู 87 คน และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 87 คน

2. สภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการกระจายอำนาจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจสั่งการในด้านต่างๆ มากขึ้น รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของตนเองได้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ตามวาระอันควร โดยคำนึงถึงความถนัดและความเหมาะสม

2.2 ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมกำหนดแนวทางวิธีการตรวจสอบภายใน ติดตามและ ประเมินผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา รองลงมาคือ คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วน ร่วมสนับสนุนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อการเรียนการสอน ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังของ สถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ

2.3 ด้านการบริหารตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่า รองลงมาคือ สถานศึกษามีการระดม ทุน และทรัพยากรทางการศึกษาจากชุมชน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาของตนได้อย่างอิสระ ข้อที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือสถานศึกษามีวิธีการที่หลากหลายและนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร สถานศึกษา

2.4 ด้านการตรวจสอบการถ่วงดุลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ สถานศึกษามีระบบเบิกจ่ายและการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา ข้อ เฉลี่ยต่ำสุด คือสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน ตามแผนของโรงเรียน

โดยสรุปในภาพรวมสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยใช้หลักการ 4 ด้าน พบว่า มีสภาพการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการตรวจสอบ การถ่วงดุลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการกระจายอำนาจ ส่วนด้านการบริหาร ตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 5 ทั้งจำแนกโดยตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน

4. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มี โดยภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

4.1 ด้านการกระจายอำนาจ พบว่ามีปัญหาในเรื่องอำนาจในการตัดสินใจในการ บริหารสถานศึกษาแม้จะมีการจัดโครงสร้างการบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการ สถานศึกษาและการตัดสินใจในรูปแบบคณะกรรมการ แต่ในทางปฏิบัติโดยส่วนใหญ่มักขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการจัดประชุมวางแผนงาน โครงการ สถานศึกษาขาดการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพ ปัญหา และความต้องการเพื่อ กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ข้อเสนอแนะ ควรจัดอบรม

ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ในเรื่องหลักการกระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อีกทั้งควรจัดประชุมวางแผนงานโครงการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ สถานศึกษาควรศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพ ปัญหา และความต้องการเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

4.2 ด้านการมีส่วนร่วม พบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับกลุ่มบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชนยังมีน้อย บุคลากรแต่ละฝ่ายยังไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เนื่องจากไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

4.3 ด้านการบริหารตนเอง พบว่ามีปัญหาในเรื่องสถานศึกษาขาดความเป็นอิสระในการบริหารตนเองการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขึ้นตรงกับสำนักงานเขตพื้นที่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการประชุมและดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดไม่ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ข้อเสนอแนะ ควรให้อำนาจเด็ดขาดแก่สถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาโดยอิสระสำนักงานเขตเป็นเพียงผู้กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การบริหารจัดการและปฏิบัติงานของสถานศึกษา สถานศึกษาควรจัดอบรม ชี้แจง และให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรจัดประชุมและดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

4.4 ด้านการตรวจสอบการถ่วงดุล พบว่า มีปัญหาดังนี้ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนของโรงเรียนไม่เต็มที่ ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งไม่มีการจัดทำระบบสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบันสามารถนำมาใช้ได้ และสถานศึกษาขาดการนำผลการประเมินไปวางแผนปรับปรุงพัฒนาการบริหารงาน ระบบการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนของโรงเรียนอย่างเต็มที่ โดยแต่งตั้งกรรมการในการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและจัดทำระบบสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบันสามารถนำผลการประเมินไปวางแผนปรับปรุงพัฒนาการบริหารงาน ระบบการปฏิบัติงานไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงงานในการบริหารสถานศึกษาในด้านต่างๆ ให้ดีขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเกิดจากการที่ผู้บริหารได้ตระหนักและเห็นความสำคัญในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการซึ่งเน้นการกระจายอำนาจจากหน่วยงานต้นสังกัดสู่สถานศึกษาโดยตรง การมีส่วนร่วมในการบริหาร การที่สถานศึกษาสามารถบริหารตนเอง อีกทั้งมีการตรวจสอบการถ่วงดุลทำให้การบริหารสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษาโดยตรง สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 40 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาของ แต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2543 : 44-45) ทำให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย บุญประเสริฐ (2542 : ข-ค) ที่กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุงการศึกษาโดยเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางไปยังแต่ละโรงเรียนโดยใช้คณะกรรมการโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชนและในบางโรงเรียนมีตัวแทนนักเรียนเป็นกรรมการด้วย ได้มีอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ บุคลากรวิชาการและการบริหารงานทั่วไป โดยให้เป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายสาระสำคัญ ดังนี้

1.1 ด้านการกระจายอำนาจ ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมากซึ่งอาจเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจสั่งการในด้านต่างๆ มากขึ้น ทำให้สามารถสั่งการได้รวดเร็วและเป็นอิสระจึงส่งผลให้พัฒนาและแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้ตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับ อุทัย บุญประเสริฐ (2545:1) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดูแลรับผิดชอบการบริหารโรงเรียนด้วยตนเอง มีอำนาจและรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียนทั้งโรงเรียนในแบบเบ็ดเสร็จ มีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการตัดสินใจในการบริหาร สามารถสั่งการเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของโรงเรียน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนน้อยที่ระบุว่าสถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพ ปัญหา และความต้องการเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1.2 ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดนี้อาจเกิดจากการที่คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมกำหนดแนวทางวิธีการตรวจสอบภายในติดตามและประเมินผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วน

ร่วมสนับสนุนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อการเรียนการสอน มีกระบวนการในการบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม มีการประชุม ปรึกษาหารือ และตัดสินใจร่วมกันเสมอ และสถานศึกษามีการนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติอย่างจริงจัง จึงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้ คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาสถานศึกษา นั้นเอง ซึ่งสอดคล้องกับเสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544 : 25 - 26) ได้กล่าวว่า ภายใต้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนยังจะต้องเป็นหน่วยงานหลักในการตัดสินใจในเรื่อง งบประมาณ หลักสูตร และบุคลากร โดยการมีส่วนร่วมในรูปคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มคน 4 ประเภท ได้แก่ ผู้ปกครอง ครู ชุมชน ผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานจึงมีรูปแบบที่แตกต่างกันในมิติต่างๆ คือ การบริหารที่มีผู้บริหารเป็นผู้ชี้ นำ เป็นรูปแบบที่มีการปรึกษารื้อกับบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน แต่การ ตัดสินใจเป็นอำนาจชี้ขาดของผู้บริหารแต่ผู้เดียว การบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ เป็น รูปแบบที่มีตัวแทนครูเป็นคณะกรรมการในสัดส่วนที่มากกว่ากลุ่มอื่น ให้มีส่วนร่วมและมี อำนาจในการตัดสินใจในด้านงบประมาณบุคลากรและหลักสูตรการบริหาร รูปแบบนี้มีความ เชื่อว่า ครูเป็นผู้ใกล้ชิดกับนักเรียนมากกว่าผู้อื่นย่อมรู้ปัญหาต่างๆ ได้ดีกว่า การบริหารโดย คณะผู้ปกครองและครู เป็นรูปแบบที่ใช้เพื่อลดบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา เป็น การบริหารสถานศึกษาในกำกับของรัฐเป็นรูปแบบของการตัดสินใจจากความคิดพื้นฐานของ ความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานของโรงเรียนให้เกิดผลดีกับบุตร หลานของตน และการบริหารโดยคณะกรรมการในพื้นที่สถานศึกษา เป็นรูปแบบที่มอบ อำนาจการตัดสินใจอย่างมีขอบข่ายจำกัดให้กับคณะกรรมการในพื้นที่สถานศึกษา ในเรื่องการ จัดสรรงบประมาณที่ได้รับจากเขตพื้นที่ให้แก่สถานศึกษา การจัดการศึกษา ซึ่งคล้ายกับ ปัญญา แก้วกัญ (2545 : 5) ได้ให้หลักการสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาที่โรงเรียนใช้ เป็นฐานว่าหลักการมีส่วนร่วม ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือใน การบริหารตัดสินใจ และการจัดการศึกษาทำให้เกิดความตระหนักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีผู้สอบถามเพียงส่วนน้อยที่ตอบว่าสถานศึกษาขาดการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กับสภาพ ปัญหา และความต้องการเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา และผู้เรียนมีส่วนร่วมการแสดงความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษา

1.3 ด้านการบริหารตนเอง จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดนี้อาจเกิดจาก สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน สถานศึกษา และได้ร่วมกันประชุม กำหนดวิสัยทัศน์ หลักสูตรสถานศึกษา และดำเนินงานตามนโยบายแผนงานโครงการที่กำหนด ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและ คำนึงค่าเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากมีการระดมทุนและทรัพยากรทางการศึกษาจากชุมชนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาของตน

ได้อย่างอิสระ สอดคล้องกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548 : 16) มีหลักการและกรอบแนวคิดในการบริหารตนเองว่า สถานศึกษาจะบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง บุคลากรแต่ละงาน แต่ละฝ่ายจะร่วมกันวางแผนดำเนินการและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนอย่างครบวงจร ระบบการบริหาร และการจัดการของสถานศึกษาแต่ละแห่งอาจมีความแตกต่างกันตามสภาพความเหมาะสมและตามความพร้อมของโรงเรียน การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความคิดว่าการดำเนินการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายอาจมีวิธีการที่หลากหลาย โรงเรียนจึงควรบริหารงานตามสถานการณ์ที่เป็นจริง หน่วยงานส่วนกลางจะทำหน้าที่กำหนดนโยบายและเป้าหมายรวมมาให้ และให้อำนาจ อิสระแก่โรงเรียนที่จะพิจารณาเลือกวิธีปฏิบัติตามศักยภาพของโรงเรียน วิธีนี้จะสามารถทำให้โรงเรียนบริหารตนเองได้ และมีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนน้อยที่ตอบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีการประชุมและดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดได้น้อย

1.4 ด้านการตรวจสอบและการถ่วงดุลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจมีผลมาจากการที่สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการบริหารสถานศึกษา และได้เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหาร การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลงานตามแผนงานของสถานศึกษาอีกทั้งสถานศึกษามีระบบเบิกจ่ายและการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน นอกจากนี้ยังมีการจัดทำบันทึก รายงานผลการประเมินในแต่ละแผนงานโครงการ และกิจกรรมซึ่งมีเกณฑ์การประเมินผล แผนงานโครงการ กิจกรรมที่ชัดเจน โปร่งใสและตรวจสอบได้ อีกทั้งสถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ชุมชน ผู้ที่เกี่ยวข้องและต้นสังกัดทราบจึงส่งผลดีต่อการพัฒนาผู้เรียน และสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับขอบข่ายและภารกิจการดำเนินงานของสถานศึกษาตามที่กระทรวง ศึกษาธิการ ได้กำหนดไว้ (2546 : 39) การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาจึงมุ่งเน้นความเป็นอิสระ สามารถบริหารจัดการทรัพยากรให้เป็นประโยชน์ต่อทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษา เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนของโรงเรียน,สถานศึกษา มีการจัดทำระบบสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบันสามารถนำมาใช้ได้ และสถานศึกษานำเอาผลการประเมินไปวางแผนปรับปรุงพัฒนาการบริหารงาน ระบบการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย บุญประเสริฐ (2542 : 154) กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่าและตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น ทำให้ผู้วิจัยพบว่าในปัจจุบันจากการปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้น รวมทั้งการกระจายอำนาจจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำให้เกิดความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

มากขึ้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ชุมชนมีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตร การจัดแหล่งเรียนรู้และการวัดผลประเมินผล

2. สภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจมีผลมาจากการที่ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ทำหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีภาระหน้าที่ที่ได้ร่วมกันวางแผน กำกับ การดำเนินงานของสถานศึกษาภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมสนับสนุนการวางแผนงานโครงการ นำสู่การปฏิบัติ ติดตามตรวจสอบประเมินผลจึงทำให้มีความคิดเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเห็น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครคนถ เพือกใจแผ้ว(2548)ที่ศึกษาการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามทฤษฎีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานว่าเป็นผู้บริหารและผู้แทนครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น ๆ ในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีโดยภาพรวม อภิปรายผลได้ดังนี้ ด้านการกระจายอำนาจ พบว่ามีปัญหาในเรื่องอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาแม้จะมีการจัดโครงสร้างการบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาและการตัดสินใจในรูปแบบคณะกรรมการ แต่ในทางปฏิบัติโดยส่วนใหญ่อยู่ที่ผู้บริหาร ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักการกระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษามาใช้ในการบริหาร ส่วนด้านการมีส่วนร่วมบุคลากรแต่ละฝ่ายไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เนื่องจากไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ด้านการบริหารตนเอง พบว่ามีปัญหาในเรื่องสถานศึกษาขาดความเป็นอิสระในการบริหารตนเองการปฏิบัติงานของสถานศึกษายังคงขึ้นตรงกับสำนักงานเขตพื้นที่ ข้อเสนอแนะคือควรให้อำนาจเด็ดขาดแก่สถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาโดยอิสระสำนักงานเขตเป็นเพียงผู้กำกับติดตาม ตรวจสอบ การบริหารจัดการ และปฏิบัติงานของสถานศึกษา และด้านการตรวจสอบการถ่วงดุล พบปัญหา สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนของโรงเรียนไม่เต็มที่ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนของโรงเรียนอย่างเต็มที่ โดยแต่งตั้งกรรมการในการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

พัฒนาและปรับปรุงงานในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีข้อค้นพบโดยผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 สถานศึกษาควรให้ความสำคัญแก่ชุมชนโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนและสถานศึกษาพัฒนาสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของท้องถิ่น

1.2 คณะกรรมการสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ

1.3 สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผน

1.4 คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรนำข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับสภาพ ปัญหา ความจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาร่วมกันจัดทำแผนงาน โครงการ เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างรอบด้านสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาค้างต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรศึกษารูปแบบในการบริหารสถาน ศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เป็นการศึกษาในเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อความเข้าใจสามารถแก้ไขและพัฒนาได้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ท่านอาจารย์ ดร.สุรติ จีระพงษ์ และ อาจารย์ ดร.พงษ์ธร สิงห์พันธ์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆของวิทยานิพนธ์จนสำเร็จสมบูรณ์ รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่าน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านอย่างยิ่ง คุณค่าและคุณประโยชน์ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนครูอาจารย์ทุก

ท่านและเพื่อนทุกคนที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจสำคัญยิ่งแก่ผู้วิจัยในการทำวิทยานิพนธ์นี้จนประสบความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 127/ตอนที่ 45 ก/หน้า 1/22 กรกฎาคม 2553
- บุญชม ศรีสะอาด.(2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ปัญญา แก้วกียูร.(2545). การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือเขตพื้นที่ การศึกษาเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร ประมวลสาระ).
- พิมพ์รักษ์ สามคัมพิมพ์.(2556). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา กับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษาภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). การบริหารจัดการศึกษาตาม ยุทธศาสตร์ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการ. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- เสาวนิตย์ ชัยมุลิก.(2544). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ:บุ๊คพอยท์.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.(2543). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- อัคนาถ เผือกใจแผ้ว.(2548). การศึกษาสภาพและปัญหาในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็น ฐานตามทฤษฎีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนแกนนำปฏิรูป กระบวนการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อุทัย บุญประเสริฐ.(2542). การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาในรูปแบบของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์ครู สภาลาดพร้าว.
- _____. (2545). การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน School - based management. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

**การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29**
**The Problems and the Guidelines for the Development of the
Personnel Administration in the Primary Schools under the
Secondary Education Service Area Office 29**

อริสรา มาตคม¹, เกริกไกร แก้วล้วน², เสริฐ เขียนนอ³
Arisara Mathkhom¹, Grekgrai Kaewluan², Sert Kiennork³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 136 คน และครูผู้สอน จำนวน 214 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 350 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan และได้กลุ่มตัวอย่างมาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 39 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่าง โดยทดสอบค่า t ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก ปัญหาโดยรวม อยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้อเสนอแนะที่สำคัญคือ โรงเรียนควรมีกองทุนในการพัฒนาครู มีการคัดเลือกบุคลากรที่เชี่ยวชาญ ควรมีแนวทางในการพิจารณาความดีความชอบ สนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อ กำหนดแนวทางในการถอดถอนใบประกอบวิชาชีพครู และผู้บริหารควรเป็นผู้พิจารณาให้ครูพ้นจากตำแหน่ง

คำสำคัญ : สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนา, การบริหารงานบุคคล

¹ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (Student, Master Degree in Educational Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University)

² อาจารย์, ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (Lecturer, Dr., Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University, Advisor)

³ ผศ.ดร., คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (Assistant Professor, Dr. Faculty of Science, Ubon Ratchathani Rajabhat University, Advisor)

Abstract

The research aimed to study and compare the states, problems and guidelines of the personnel administration in secondary schools under the Secondary Education Service Area Office 29. The subjects used in the research were 136 school administrators, and 214 teachers, in total 350 persons. The research instrument was a five-rating scale questionnaire with a confidence value of .97. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and t-test. The findings revealed that the states of personnel administration as a whole were at high level, while the problems were at the low level. The comparison overall states and problems found no difference. Important guidelines suggested school should have personnel fund, selecting personnel by experts, having a guideline for promotion consideration, supporting teachers for further education, creating a guideline for personnel dismissing, and the administrator should be the person who in charge for personnel dismissing.

Keywords: States, problems, and guidelines for development, Personnel administration

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนในชาติให้เป็นคนดี มีความรู้ มีคุณธรรม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ เป็นเสมือนเครื่องมือในการพัฒนาคนให้รู้เท่าทันความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่างๆ ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจของทุกประเทศ รวมทั้งประเทศไทยที่ต้องตื่นตัวและเร่งพัฒนาเพื่อให้ทันยุคสมัย จึงเกิดกระแสผลักดันให้มีการปฏิรูปที่สำคัญๆ หลายประการ เช่น การปฏิรูประบบราชการ ระบบรัฐวิสาหกิจ และการปฏิรูปการศึกษา เป็นต้น (โสภณ โสมดี, 2543: 6)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ ได้กำหนดกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและการจัดการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมจากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดการปฏิรูปการศึกษาขึ้น โดยกำหนดให้ปรับระบบโครงสร้างและกระบวนการบริหารจัดการการศึกษา ที่นำไปสู่การปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ให้มีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นใหม่

เนื่องจากเห็นว่าระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนั้น มีหลักการที่ยังไม่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาเท่าที่ควร

การบริหารงานของโรงเรียนจำเป็นต้องรู้ เข้าใจขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานบุคคล นอกเหนือไปจากการบริหารงานอื่นๆ อาทิเช่น การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหาร ทั้ง 6 งานนี้แล้ว จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลจัดว่าเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะทำให้มีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน และอารังรักษาคณดีๆ นี้ไว้ปฏิบัติงานนานๆ เมื่อการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินงานอย่างดีแล้ว การบริหารงานอื่นก็จะได้รับการจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมา

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและอำนาจหน้าที่มากขึ้น การสั่งการ การบังคับบัญชาลดขั้นตอนลง ซึ่งสถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดการศึกษาสนองตอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานบุคคลอย่างไรกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานปรับเปลี่ยนทัศนคติ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลตามแนวปฏิรูปการศึกษา 6 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ เพื่อจะได้นำข้อมูลมาวางแผนและเตรียมวิธีการพัฒนาปรับปรุงงานในแต่ละด้าน ให้มีความพร้อมที่จะบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ในการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

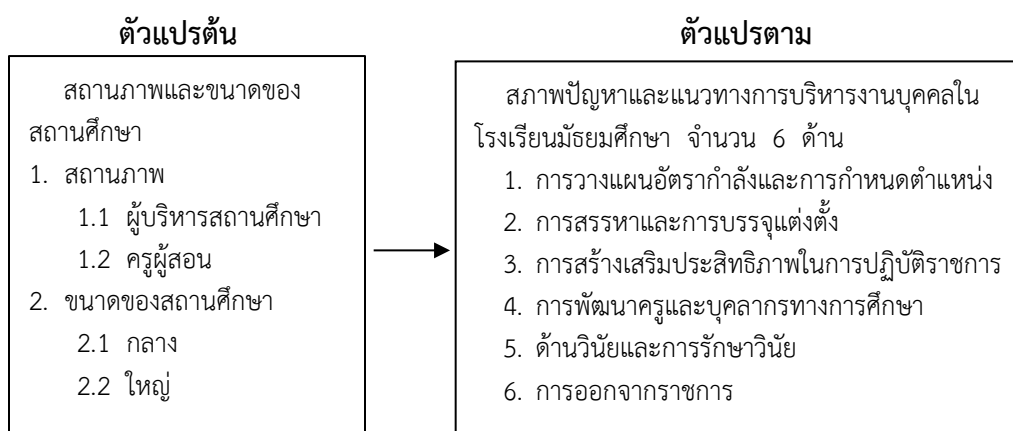
1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 3,787 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29, 2558: 1)

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำนวน 3,787 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำนวน 350 คน

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ ระดับการปฏิบัติมากที่สุด ระดับการปฏิบัติมาก ระดับการปฏิบัติปานกลาง ระดับการปฏิบัติน้อย และระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบ

มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ ระดับปัญหามากที่สุด ระดับปัญหามาก ระดับปัญหาปานกลาง ระดับปัญหาน้อย และระดับปัญหาน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งมีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดของสถานศึกษาโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์สภาพและปัญหาการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพและปัญหาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยใช้ค่าที (t – test แบบ Independent samples)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพและปัญหาความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method)
5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ขั้นตอนการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

2. ศึกษาหลักการและวิธีสร้างแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (Best and Kahn 1993: 246, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด 2545: 106)

3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุม กรอบแนวคิด วัตถุประสงค์และองค์ประกอบ ที่ทำให้ทราบถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC: Index of item objective congruence) มีค่าตั้งแต่ .80-1.00 จำนวน 39 ข้อ

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

8. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายด้วยการเปรียบเทียบคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.36-0.97 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551: 204-207)

9. นำแบบสอบถามแต่ละข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกเข้าเกณฑ์ตามต้องการ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 99) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

10. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมและรายด้านที่มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านที่มีปัญหา อยู่ในระดับน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนรายด้านแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สภาพโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านมีสภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ในด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย แต่ปัญหามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เฉพาะด้านวินัยและการรักษาวินัย

5. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

5.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

5.1.1 โรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีกองทุนในการพัฒนาบุคลากร

5.1.2 ผู้บริหาร ควรอนุญาตให้ครูลาศึกษาต่อในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีฐานข้อมูล และพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงทุกระดับ

5.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

5.2.1 ผู้บริหาร ควรคัดเลือกบุคคลที่เชี่ยวชาญหรือชำนาญการเข้ารับราชการ กรณีความจำเป็น หรือเหตุพิเศษกรณีเหตุความจำเป็นอย่างยิ่งได้

5.2.2 ควรจัดหาแนวทางการดำเนินการบรรจุและการแต่งตั้งข้าราชการครู ซึ่งลาออกไปสมัครรับเลือกตั้งหรือดำรงตำแหน่งทางการเมือง กลับเข้ารับราชการในสายงานเดิมได้

5.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

5.3.1 ผู้บริหารควรจัดหาแนวทางดำเนินการพิจารณาส่งเลื่อนหรือแต่งตั้งข้าราชการครูสายงานการสอน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หรือรับเงินเดือนระดับสูงขึ้น เนื่องจากการทำงานทางวิชาการ

5.3.2 ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการภายในสถานศึกษา เพื่อช่วยเหลือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.4 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.4.1 โรงเรียนหรือหน่วยงานควรมีกองทุนในการพัฒนาครู

5.4.2 ผู้บริหารควรอนุญาตให้ครูลาศึกษาต่อในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีฐานข้อมูล และพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงทุกระดับ

5.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

5.5.1 ผู้บริหารควรจะมีการกำหนดแนวทางให้ผู้ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่นในและต่างหน่วยงาน

5.5.2 ให้ข้าราชการครูลาออกด้วยความสมัครใจไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการได้

5.6 ด้านการออกจากราชการ

5.6.1 ผู้บริหารควรเป็นผู้พิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาออกไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง มีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก

5.6.2 ผู้บริหารควรจะหาวิธีการยับยั้งการลาออกจากราชการของข้าราชการครูสายงานการสอนที่มีความรู้ความสามารถทุกระดับ

อภิปรายผล

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลที่เป็นไปในแนวทางการบริหารงานบุคคล ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความอิสระคล่องตัว ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้แล้วผู้บริหารสถานศึกษายังสามารถที่จะจัดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นไปตามหลักการบริหารแบบ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมโภชน์ นิลประภา (2543: 4) ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดระยอง เขตการศึกษา 12 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ วงศ์ กุลพิลาศ (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุเมธ คันธีร์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดสระแก้วและยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของวิจารณ์ ขาวแพร (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรครูผู้สอนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากการบริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล อาจจะถือว่าเป็นสิ่งสำคัญของการบริหารงานในโรงเรียน เพราะบุคลากรเป็นผู้ที่ทำให้กระบวนการทำงานที่ได้วางไว้เคลื่อนไหว รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญให้การบริหารงานในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้อง ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัวในการบริหารการจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิห์ ทองเกลี้ยง (2543: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้วและสอดคล้องกับงานวิจัยของชัตติยา พันธุ์ทรัพย์สาร (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่ามีปัญหาในระดับน้อยเช่นกัน

3. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ซึ่งพบว่าเมื่อจำแนกตามสถานภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนรายด้านแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามสถานภาพทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน นั้น อาจเป็นเพราะว่า ในช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมา ประเทศได้มีการปฏิรูปการศึกษา มีการปรับระบบการบริหารงาน โดยเน้นด้านการบริหารงานโดยวิธีการใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) ซึ่งครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลที่จะให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2547 เป็นสิ่งที่ยังทำได้ไม่สมบูรณ์ ไม่เป็นไปตามรูปแบบมากนัก จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ซึ่งพบว่าสภาพโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านมีสภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ในด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย แต่ปัญหามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เฉพาะด้านวินัยและการรักษาวินัยนั้น อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แต่ต้องยึดหลักการบริหารงานบุคคลให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการ

ที่จะให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคลเพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ คล่องตัว ให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้สะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพตามหลักการกระจายอำนาจและการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน

5. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ดังนี้ ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มผู้แทนฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะผู้แทนฝ่ายชุมชนในเรื่องการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน สถานศึกษาควรกระตุ้นและเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดตรวจสอบมาตรฐานการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนให้มีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม การสรรหา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรคำนึงถึง ความรู้ความสามารถ ประสพการณ์ เป็นที่ยอมรับของชุมชนและเป็นผู้หน้าที่กล้าแสดงความคิดเห็น โรงเรียนควรมีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อนำเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ถูกต้อง ตรงกับความต้องการและมีทิศทางที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรเสนอขอกำหนดตำแหน่ง กำหนดมาตรฐานตำแหน่ง คัดเลือก และเสนอแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตลอดจนควรมีอำนาจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทุกระดับ

2. ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ผู้บริหารควรวางแนวทางการดำเนินการบรรจุและการแต่งตั้งข้าราชการครู ซึ่งลาออกไปสมัครรับเลือกตั้งหรือดำรงตำแหน่งทางการเมือง ให้กลับเข้ารับราชการในสายงานเดิมได้ ผู้บริหารควรดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่เชี่ยวชาญ หรือชำนาญการเข้ารับราชการตามความจำเป็น หรือเหตุกรณีเหตุความจำเป็นอย่างยิ่งได้

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรหาแนวทางดำเนินการพิจารณาส่งเลื่อนหรือแต่งตั้งข้าราชการครูสายงานการสอนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นหรือรับเงินเดือนระดับสูงขึ้น ประเภทการทำผลงานทางวิชาการ และผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการภายในสถานศึกษา เพื่อช่วยเหลือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหรือหน่วยงานควรมีกองทุนในการพัฒนาครู ผู้บริหารอนุญาตให้ครูลาศึกษาต่อในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานได้ และควรมีฐานข้อมูล และพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงทุกระดับ

5. ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย ผู้บริหารควรมีการกำหนดแนวทางให้ผู้ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่นในและต่างหน่วยงานได้ และควร

ให้ข้าราชการครูลาออกด้วยความสมัครใจไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการได้

6. ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารควรหาวิธีการยับยั้งการลาออกจากราชการของข้าราชการครูสายงานการสอนที่มีความรู้ความสามารถทุกระดับ และผู้บริหารควรเป็นผู้พิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาออกไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความอนุเคราะห์และคำชี้แนะที่มีคุณค่าของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายแห่ง ซึ่งไม่อาจนำมากล่าวได้ทั้งหมด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง คือ ดร. เกริกไกร แก้วล้วน และดร.เสริฐ เขียนนอก อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งโดยให้ความเอาใจใส่ชี้แนะ ตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์เพื่อให้สมบูรณ์ทุกขั้นตอนมากที่สุด และคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอด

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาศ. (2545). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัตติยา พันธุ์ทรัพย์สาร. (2546). ความต้องการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทอง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. (2558). แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2558. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: วีอินเตอร์ พรินท์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิจารณ์ ขาวแพร. (2546). ปัญหาการบริหารงานบุคลากรครูผู้สอนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมโภชน์ นิลประภา. (2543). สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารบุคลากรของโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

- สุเมธ คันธีร์. (2545). ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรินทร์ ทองเกลี้ยง. (2543). การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดน สังกัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสภณ โสมดี. (2543). การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

**ผลกระทบจากความเป็นมืออาชีพทางการบัญชีที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน
ของนักบัญชี ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
แห่งประเทศไทย**

**The Effects of Professional Accounting on Performance Results
of the Accountants in Schools under the Office
of Vocational Education Commission in Thailand**

กัญญนันท์ บันลือทรัพย์¹, สุภัทธร ทวีจันทร์²,
ศศิพิมพ์มาศ หงส์สมบัติ³, จิตารีย์ ไตรสรณปัญญา⁴
Kanyanan Banluesap¹, Supatsorn Taweethan²,
Sasipimmart Hongsoombat³, Titaree Trisananpanya⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นมืออาชีพทางการบัญชี ผลการปฏิบัติงาน และผลกระทบจากความเป็นมืออาชีพทางการบัญชีที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ นักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย จำนวน 205 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) นักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย มีระดับความเป็นมืออาชีพทางการบัญชีอยู่ในระดับมาก 2) นักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย มีระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความเป็นมืออาชีพทางการบัญชีมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบัญชี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (Master Degree Student, Accountant Program in Accounting, Sisaket Rajabhat University)

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (Assistant Professor, Dr., Faculty of Business Administration and Accounting, Sisaket Rajabhat University)

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (Assistant Professor, Dr., Faculty of Business Administration and Accounting, Sisaket Rajabhat University)

⁴ อาจารย์, ดร., คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (Lecturer, Dr., Faculty of Business Administration and Accounting, Sisaket Rajabhat University)

อาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ดังนี้ (3.1) ความเป็นมืออาชีพทางการบัญชี ด้านการสะสมประสบการณ์เชิงปฏิบัติ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา ด้านความถูกต้องแม่นยำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ (3.2) ความเป็นมืออาชีพทางการบัญชี ด้านคุณค่าและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ด้านการสะสมประสบการณ์เชิงปฏิบัติ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา ด้านความโปร่งใส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (3.3) ความเป็นมืออาชีพทางการบัญชี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา ด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความเป็นมืออาชีพทางการบัญชี, ผลการปฏิบัติงาน, สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย

Abstract

This research aimed 1) to study the professionalism of accountants in schools under the Office of the Vocational Education Commission of Thailand, 2) to study the performance of accountants in schools under the Office of the Vocational Education Commission of Thailand, and 3) to study the impact of the professional accounting on the performance of accountants in schools under the Office of the Vocational Education Commission of Thailand.

The sample used in this study included 205 accountants in schools under the Office of the Vocational Education Commission of Thailand, drawn by using proportional stratified sampling method. The research instrument was used a questionnaire. Data analysis employed the techniques of frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and multiple regressions.

The research findings were as follows:

1) The accountants in schools under the Office of the Vocational Education Commission of Thailand had the level of professional accounting skills in overall at a high level.

2) The accountants in schools under the Office of Vocational Education Commission of Thailand had level of performance in overall at the highest level.

3) The results of the impact of the professional accounting on the performance of accountants in schools under the Office of the Vocational

Education Commission of Thailand revealed as follows: (3.1) Professional accounting on accumulated practical experience and information technology affects the performance of accountants in schools; the accuracy was statistically significant at the .05 and .01 levels respectively; (3.2) Professional Accounting on the values and positive attitude towards the profession, the accumulated practical experience and information technology affects the performance of accountants in schools, transparency was statistically significant at the .01 level; and (3.3) Professional Accounting on Information Technology affects the performance of accountants in schools, speed and timeliness was statistically significant at the .01 level.

Keywords: Accounting Professional, Performance, Schools under the Office of Vocational Education Commission

บทนำ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ตระหนักถึงภาวะผันผวนด้านเศรษฐกิจระดับโลกและภายในประเทศ รวมทั้งนโยบายการเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรืออาเซียน ซึ่งประเทศไทยต้องมีการเตรียมพร้อมในหลายด้าน อาทิ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และทักษะฝีมือแรงงาน (คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, น.4) วิชาชีพบัญชีเป็นวิชาชีพสาขาหนึ่งที่จะต้องเปิดเสรี โดยเป็นการให้บริการด้านบัญชี การตรวจสอบบัญชี และการจัดทำบัญชี ส่งผลให้บทบาทของนักบัญชีในยุคปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมค่อนข้างมาก จากสถานะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป การแข่งขันทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ทวีความรุนแรงขึ้น รวมถึงความซับซ้อนในการดำเนินธุรกิจขององค์กรต่าง ๆ ทำให้แต่ละองค์กรมีความต้องการนักบัญชีมืออาชีพ ที่มีความสามารถมากกว่าการเป็นผู้จดบันทึกเหตุการณ์ทางเศรษฐกิจ หรือเป็นเพียงผู้ที่ทำหน้าที่ปิดบัญชีและออกงบการเงิน โดยผู้บริหารองค์กรได้คาดหวังว่า นักบัญชีจะเป็นเสมือนหุ้นส่วนทางธุรกิจที่มีความสามารถในการให้คำแนะนำ พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการทำงานและการตัดสินใจของผู้บริหาร

ความเป็นมืออาชีพทางการบัญชี เป็นทักษะในการทำงานของนักบัญชี จากประสบการณ์ในการทำงาน ที่ก่อให้เกิดจากความชำนาญ มีการเรียนรู้อย่างชาญฉลาดและพัฒนาเพิ่มเติมจากการทำงานจริงในวิชาชีพ มีความเป็นอิสระไม่เกิดความผิดพลาดในการทำงานที่เป็นสาระสำคัญ ยึดถือในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอย่างเคร่งครัด โดยความเป็นมืออาชีพทางการบัญชี ประกอบด้วย 1) ด้านทักษะทางวิชาชีพ 2) ด้านคุณค่าและทัศนคติที่ดีต่อ

วิชาชีพ 3) ด้านการสะสมประสบการณ์เชิงปฏิบัติ 4) ด้านการเรียนรู้พัฒนาด้านการบัญชี และ 5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ณภัทรวรวิญญู ไชยสุราช, 2558, น.6-11) ซึ่งหากนักบัญชี มีทักษะความเป็นมืออาชีพดังกล่าวข้างต้น ก็จะสามารถใช้ประสบการณ์ในการทำงาน การเรียนรู้ และพัฒนาเพิ่มเติมจากการทำงานจริงในวิชาชีพ ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาชีพ บัญชี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้น

ผลการปฏิบัติงาน เป็นผลลัพธ์หรือผลการทำงานของแต่ละบุคคลที่แสดงออกให้เห็น ถึงความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ คุณค่า และความสำเร็จของบุคคลในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการศึกษาระเบียบ หลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ด้านความถูกต้องแม่นยำ 2) ด้านความโปร่งใส และ 3) ด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ (ณัชชา ศิริพงษ์ศุภมาส, 2555, น. 32) เมื่อบุคลากรในองค์กรมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ จะทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง และได้รับการยอมรับจากสังคม

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย เป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อผลิตและพัฒนาบุคคลด้านวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) นักบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ถือว่าเป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความสำคัญ ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติงานบัญชีตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือการบัญชี ตลอดจนหนังสือสั่งการต่าง ๆ ที่กรมบัญชีกลางกำหนด (กรมบัญชีกลาง, 2556, น.1) เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ข้อมูลที่ต้องการ เชื่อถือได้ เสร็จตามกำหนดเวลา และสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

จากข้อมูลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลกระทบจากความเป็นมืออาชีพทางการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาทักษะ และความเป็นมืออาชีพทางการบัญชี เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมทั้งเพื่อเป็นข้อมูลในการวางระบบงานบัญชีต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นมืออาชีพทางการบัญชีของนักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย

3. เพื่อศึกษาผลกระทบจากความเป็นมืออาชีพทางการบัญชีที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

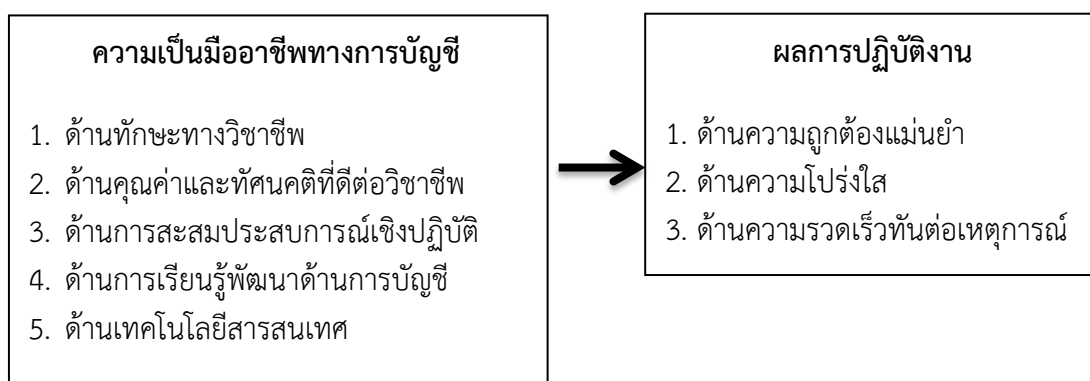
ประชากรในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่บัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย จำนวน 421 คน จาก 13 กลุ่มสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย 2559, น.1)

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ คือ ความเป็นมืออาชีพทางการบัญชี (Professional Accounting) โดยประยุกต์แนวคิดมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ (International Education Standard : IES) ฉบับที่ 1-7 (ณภัทรวรวิญญู ไชยสุราช, 2558, น.6-11) ประกอบด้วย 1) ด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) 2) ด้านคุณค่าและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (Professional Value) 3) ด้านการสะสมประสบการณ์เชิงปฏิบัติ (Experience) 4) ด้านการเรียนรู้พัฒนาด้านการบัญชี (Lifelong Learning) และ 5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology)

2. ตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงาน (Performance Results) โดยประยุกต์แนวคิด ณัชชา ศิริพงษ์ศุภมาส (2555, น.32) ประกอบด้วย 1) ด้านความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) 2) ด้านความโปร่งใส (Transparency) และ 3) ด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ (Timeliness)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย นักบัญชีในสถานศึกษา จำนวน 421 คน จาก 13 กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย จำนวน 205 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (จำเริญ อุณแก้ว, 2553, 8-9) ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนแบบชั้นภูมิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนักบัญชีในสถานศึกษา ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพทางการบัญชีของนักบัญชีในสถานศึกษา ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองกับประชากรที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ด้านความเที่ยงตรง ค่า IOC เท่ากับ 0.8 จำนวน 2 ข้อ และค่า IOC เท่ากับ 1.0 จำนวน 37 ข้อ และด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.86

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถาม จำนวน 205 ชุด ทางไปรษณีย์ผ่านสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ให้กับกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า นักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ด้านการบัญชี ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานบัญชี มีประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี 3-6 ปี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู

2. นักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย มีความเป็นมืออาชีพทางการบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสะสมประสบการณ์เชิงปฏิบัติ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณค่าและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ และด้านการเรียนรู้พัฒนาด้านการบัญชี

3. นักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย มีผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ใน

ระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความโปร่งใส ด้านความถูกต้องแม่นยำ และด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

4. ความเป็นมืออาชีพทางการบัญชีมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ดังนี้

4.1 ความเป็นมืออาชีพทางการบัญชี ด้านการสะสมประสบการณ์เชิงปฏิบัติ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา ด้านความถูกต้องแม่นยำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

4.2 ความเป็นมืออาชีพทางการบัญชี ด้านคุณค่าและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ด้านการสะสมประสบการณ์เชิงปฏิบัติ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา และด้านความโปร่งใส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ความเป็นมืออาชีพทางการบัญชี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา ด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. นักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย มีความเป็นมืออาชีพทางการบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ด้านการสะสมประสบการณ์เชิงปฏิบัติ ด้านการเรียนรู้พัฒนาด้านการบัญชี และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากวิชาชีพบัญชีเป็นวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญต่อองค์กร นักบัญชีได้มีการพัฒนาตนเองจากการจดบันทึกรายการบัญชี เข้าสู่การจัดทำรายงานให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจง่ายขึ้น แบบไม่ยุ่งยากซับซ้อน และได้นำเทคโนโลยีมาช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตัวเลขและการเปรียบเทียบผลการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร นอกจากนี้ นักบัญชีได้มีการเรียนรู้พัฒนาด้านการบัญชี การฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวปฏิบัติ ข้อบังคับตามที่กรมบัญชีกลางกำหนดอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ทำให้เป็นผู้ที่มีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพบัญชี สอดคล้องกับการศึกษาของเฉลิมขวัญ ศรีบุญยงค์ (2557, น.22-23) ที่ได้กล่าวไว้ว่า นักบัญชีมืออาชีพจะต้องมีคุณสมบัติ คือ 1) สำเร็จการศึกษาทางด้านบัญชีในระดับปริญญาตรี และความรู้ในหลักสูตรการบัญชี ประกอบด้วย ความรู้ด้านการบัญชี การเงิน และความรู้อื่นที่เกี่ยวข้อง ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจขององค์กร และความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) มีทักษะทางวิชาชีพในด้านต่างๆ ได้แก่ ทักษะด้านสติปัญญา ทักษะด้านเทคนิคทั่วไปและเทคนิคเฉพาะเกี่ยวกับวิชาชีพ ทักษะส่วนบุคคล ทักษะในการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ

ทักษะด้านการจัดการทางธุรกิจและองค์กร 3) มีคุณค่าและมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพอันอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคม ความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ ความสามารถในการรักษาความลับ และความเป็นอิสระ 4) มีการสะสมประสบการณ์เชิงปฏิบัติเป็นระยะเวลานานและเข้มข้นเพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นนักบัญชีที่มีความรู้และมีทักษะทางวิชาชีพ 5) สอบผ่านการประเมินความสามารถทางวิชาชีพ ซึ่งจะเป็นการประเมินความรู้และทักษะทางด้านวิชาชีพ ตลอดจนการ มีคุณค่า ทัศนคติทางวิชาชีพและจริยธรรม 6) มีการเรียนรู้อย่างไม่จบสิ้น โดยถือเป็นภาระหน้าที่ที่จะต้องพัฒนา และรักษาความสามารถด้านวิชาชีพ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 3 เรื่องทักษะทางวิชาชีพ (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2559, น.1) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับนักบัญชีแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ 1) ทักษะด้านการเรียนรู้อย่างชาญฉลาด คือ ความรู้ ความเข้าใจ และการนำไปใช้ ซึ่งทำให้นักบัญชีสามารถแก้ไขปัญหา ตัดสินใจ และแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ทักษะด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ คือทักษะทั่วไปและทักษะที่เฉพาะเจาะจงกับนักบัญชี ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการคำนวณและการใช้เครื่องมือทางเทคนิคต่าง ๆ ความสามารถในการวิเคราะห์ความเสี่ยง การวัดผล การรายงานผล และการทำตามระเบียบและกฎข้อบังคับ 3) ทักษะด้านบุคคล คือ ทัศนคติและพฤติกรรมของนักบัญชี การพัฒนาทักษะเหล่านี้ จะช่วยให้เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้และการพัฒนาตัวเองได้ 4) ทักษะด้านความสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร จะช่วยให้นักบัญชีมีอาชีพจะทำงานร่วมกับคนอื่นในองค์กรได้ 5) ทักษะด้านองค์กร ซึ่งในปัจจุบัน นักบัญชีได้เข้าไปมีบทบาทในการนำเสนอผลการปฏิบัติงานกับหลายกลุ่มงานมากขึ้น

2. นักบัญชีในสถานศึกษา มีระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความถูกต้องแม่นยำ ด้านความโปร่งใส และด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ เพราะว่าการปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการ เป็นการปฏิบัติงานในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นระบบที่กรมบัญชีกลางได้พัฒนาขึ้นมา เพื่อให้ส่วนราชการใช้ในการบันทึกข้อมูลการด้านการเงิน งบประมาณ การบัญชี และการพัสดุ และเชื่อมโยงข้อมูลด้านการเงินและบัญชีระหว่างรัฐบาลกับหน่วยเบิกจ่ายในส่วนราชการภายใต้ฐานข้อมูลเดียวกัน ให้รวดเร็วขึ้น ดังนั้น นักบัญชีจึงต้องตรวจสอบข้อมูล ตัวเลข วิธีปฏิบัติงาน ระเบียบที่เกี่ยวข้องก่อนการบันทึกข้อมูลลงในระบบปฏิบัติงาน และในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน จะต้องมีความโปร่งใส ข้อมูลถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับณัชชา ศิริพงศ์ศุภมาส (2555, น. 29) ได้กล่าวไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานจะแสดงถึงประสิทธิภาพของผู้บริหาร และบุคลากรด้านการเงินและบัญชี ในการนำระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของรัฐบาล โดยผลการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้องแม่นยำ ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการประหยัด

ค่าใช้จ่าย และด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้องกับคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, น.1) ที่ได้กำหนดสมรรถนะหลักในภาคราชการพลเรือน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ กล่าวคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้เป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองในด้านการทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง ปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และแสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนา เมื่อเห็นความสูญเสียเปล่าหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน

3. ความเป็นมืออาชีพทางการบัญชีมีต่อผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา ดังนี้

3.1) ความเป็นมืออาชีพทางการบัญชี ด้านการสะสมประสบการณ์เชิงปฏิบัติ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา ด้านความถูกต้องแม่นยำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ กล่าวคือ นักบัญชีถือเป็นอีกหนึ่งอาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทาง และมีการศึกษาทางวิชาชีพบัญชีมาโดยตรง ทำงานในสายงานบัญชี จนเกิดทักษะจากประสบการณ์ในการทำงานที่ก่อให้เกิดจากความชำนาญ มีการเรียนรู้อย่างชาญฉลาดและพัฒนาเพิ่มเติมจากการทำงานจริงในวิชาชีพ โดยจะต้องมีประสบการณ์มากพอสมควร จึงจะได้รับการยอมรับให้เป็นนักบัญชีมืออาชีพ และสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย ได้ปฏิบัติงานด้านบัญชีผ่านระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยนักบัญชีจะต้องมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และผ่านการฝึกอบรมมาพอสมควรจึงจะสามารถบันทึกรายการทางบัญชีผ่านระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ ดังนั้น นักบัญชีนอกจากจะมีประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชีแล้วยังจะต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจึงจะสามารถบันทึกข้อมูลได้ครบถ้วน ถูกต้องและแม่นยำ เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด สอดคล้องกับทวิพร ตรีผอง พิมพ์ปิวิณ มณีวงศ์ และวิจิตรรัตน์ บุญทอง (2558, น.40-41) ที่ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ตามข้อกำหนดของมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศของสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ว่า นักบัญชีมืออาชีพจะต้องมีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการสะสมประสบการณ์เชิงปฏิบัติ เป็นระยะเวลานานและเข้มข้นเพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นนักบัญชีที่มีความรู้และมีทักษะทางวิชาชีพ รวมทั้งมีความรู้และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพอันอยู่บนฐานของความมีจริยธรรม โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดและมีกระบวนการตรวจสอบอย่างมีมาตรฐานและสม่ำเสมอ สอดคล้องกับรัตนภรณ์ ศุภประเสริฐ (2554, น.58-62) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความจำเป็นอย่างมากต่อผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี เพราะในปัจจุบันสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทอย่างสูงในแวดวงธุรกิจ โดยเฉพาะการประมวลผลข้อมูล เพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจทางธุรกิจ

ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีทุกแขนง เช่นเดียวกับระบบบัญชีของส่วนราชการ ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี เพื่อให้การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.2) ความเป็นมืออาชีพทางการบัญชี ด้านคุณค่าและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ด้านการสะสมประสบการณ์เชิงปฏิบัติ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา ด้านความโปร่งใส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ นักบัญชีจะต้องมีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพการบัญชี การประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูกที่ควร สำนึกในหน้าที่และไม่ปฏิบัติตนในลักษณะที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชี ไม่ดูถูกอาชีพของตน การมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้เห็นถึงความสำคัญว่า การปฏิบัติงานด้วยทัศนคติที่ดีจะทำให้ให้นักบัญชีสามารถใช้ดุลยพินิจทางวิชาชีพ และปฏิบัติตนอย่างมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ สามารถใช้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี และประสบการณ์ในการทำงานที่สั่งสมมาหลายปี เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส ตรงไปตรงมา เปิดเผยสาระสำคัญอย่างครบถ้วน สามารถตรวจสอบได้ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อสังคมและวิชาชีพ สอดคล้องกับประคัลภ์ ปันหาพลังกูร (2560, น.1) ได้กล่าวไว้ว่า การมีทัศนคติที่ดีในการทำงานจะทำให้เป็นบุคคลที่มีความเข้าใจคนอื่น เปิดใจ และเข้าใจมุมมองของคนอื่น ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ และคิดบวกอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 4 เรื่องค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพ (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2559, น.1) ได้กล่าวไว้ว่า สังคมมีความคาดหวังอย่างสูงต่อวิชาชีพบัญชี ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่จะยอมรับและนำหลักการทางจรรยาบรรณไปปฏิบัติ สอดคล้องกับการศึกษาของสุวัชรรัตน์อำภา (2553, น.22-23) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่บัญชียุคใหม่จะต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ คือ 1) เจ้าหน้าที่บัญชีต้องเป็นผู้ที่ตื่นตัวและแสวงหาความรู้ในศาสตร์หรือวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีให้มากขึ้น สืบเนื่องจากข้อมูลบัญชีมีการพัฒนารูปแบบอย่างไม่หยุดนิ่ง ดังนั้น ข้อมูลทางบัญชี จึงต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ โปร่งใสสามารถสะท้อนภาพที่แท้จริงขององค์กรได้อย่างชัดเจน 2) เจ้าหน้าที่บัญชีต้องปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งทำให้ผู้บริหารมีโอกาสได้รับข้อมูลที่หลากหลายอย่างรวดเร็ว เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3) ความเป็นมืออาชีพทางการบัญชี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา ด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ รัฐบาลได้มีการนำระบบบริหารการเงินการคลัง

ภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ GFMS) มาใช้ในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งระบบ GFMS เป็นการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงบประมาณและการเงินการคลัง ลักษณะการประมวลผลจะเป็นแบบ Online Real Time ส่วนการบันทึกรายการทางบัญชี จะบันทึกผ่านเครื่อง GFMS Terminal หรือผ่านเครือข่ายอินทราเน็ต (Intranet) หรือผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Internet) ซึ่งการนำส่งข้อมูลจะต้องส่งผ่านเว็บไซต์ของ GFMS Web Online เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ และใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายการคลังและปรับทิศทางทางเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลให้นักบัญชีจะต้องมีการศึกษาและทำความเข้าใจถึงเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในระบบการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถสรุปผลและจัดทำรายงานทางการเงินและบัญชีได้ทันตามกำหนดของกรมบัญชีกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของกัญทิมา หุมารณ์ (2560, น.1) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบันนี้ทำให้องค์กรธุรกิจต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ภายในองค์กร ทำให้องค์กรมีลักษณะการบริหารงานที่จะต้องพึ่งพาเทคโนโลยีสารสนเทศกันมากขึ้น ข้อมูลทางบัญชีเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่สำคัญต่อการดำเนินกลยุทธ์ทางธุรกิจ นักบัญชีจึงเป็นอีกหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญ ทำให้ต้องปรับตัวให้มีความรู้มีความเข้าใจพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กรมาวิเคราะห์ ประมวลผล เพื่อให้ได้ข้อมูลมาสนับสนุนการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจได้ทันเวลาที่ต้องการ ซึ่งหากมีการจัดเก็บข้อมูลให้ครบถ้วน พร้อมใช้งาน เมื่อนำไปวิเคราะห์ก็จะได้ผลที่ถูกต้องและรวดเร็ว สามารถเพิ่มรายได้และลดความสูญเสียได้อย่างมากมาย เช่นเดียวกับกรมบัญชีกลาง (2560, น.1-2) ที่ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุดที่ กค 0410.5/ว2 ลงวันที่ 5 มกราคม 2560 กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บันทึกข้อมูลรายงานทางการเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ภายในวันที่ 31 มกราคม 2560 เพื่อให้การจัดทำงบการเงินรวมภาครัฐ มีความสมบูรณ์สามารถนำเสนอคณะรัฐมนตรีได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา หากหน่วยงานใดไม่สามารถจัดส่งรายงานได้ภายในเวลาที่กำหนด ให้รายงานเหตุผล ปัญหาและอุปสรรคต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัดทราบ พร้อมสำเนาให้กรมบัญชีกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากผลการวิจัย ความเป็นมืออาชีพทางการบัญชี ด้านคุณค่าและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ด้านการสะสมประสบการณ์เชิงปฏิบัติ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา ด้านความถูกต้องแม่นยำ ด้านความโปร่งใส และด้านความเร็วทันต่อเหตุการณ์ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อ

การสร้างความเข้าใจและทัศนคติต่อวิชาชีพ และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะการใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ ให้มากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า นักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย มีระดับความเป็นมืออาชีพทางการบัญชีโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านการเรียนรู้พัฒนาด้านการบัญชีอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้นักบัญชีได้พัฒนาตนเองและมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ รวมทั้งการสนับสนุนงบประมาณในการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ นักบัญชีมีระดับความเป็นมืออาชีพเพิ่มขึ้น

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า นักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย มีระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในลำดับมากที่สุด โดยด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ติดตามความเคลื่อนไหวด้านวิชาการและสภาพปัญหาเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจุบัน สามารถจัดส่งรายงานได้ทันภายในระยะเวลาที่กรมบัญชีกลางกำหนด

1.4 จากปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า 1) นักบัญชีนอกจากปฏิบัติงานด้านบัญชีแล้ว ยังได้รับมอบหมายงานด้านอื่น ๆ ของสถานศึกษาจำนวนมาก ทำให้มีเวลาในการปฏิบัติงานด้านบัญชีน้อยลง ผู้บริหารควรลดภาระงานด้านอื่น ๆ ลงเพื่อให้นักบัญชีมีเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลกระทบกับผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ประกอบไปด้วย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายแห่ง ซึ่งไม่อาจกล่าวได้หมด ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภัทรพร ทวีจันทร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิพิมพ์มาศ หงส์สมบัติ และ ดร.ฐิตารีย์ ไตรสรณปัญญา ที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งโดยการเอาใจใส่ ตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์เพื่อให้ความสมบูรณ์ที่สุด และขอขอบคุณนักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทยทุกท่าน ที่กรุณาตอบแบบสอบถามและกรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง. (2556). *มาตรฐานการบัญชีภาครัฐ ฉบับที่ 1 เรื่องการนำเสนอการเงิน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2560). จาก <http://www.op.mahidol.ac.th/ia/solution/accountancy.pdf>
- กรมบัญชีกลาง. (2560). *การจัดทำรายงานการเงินของหน่วยงานภาครัฐ*. ที่ กค 0410.5/ว 2 ลงวันที่ 5 มกราคม 2560. กองบัญชีภาครัฐ กลุ่มงานระบบบัญชีภาครัฐ กรมบัญชีกลาง.
- กัญทิมา หุมากรณ์. (2560). *นักบัญชีกับการตรวจสอบไอที*. บริษัท ธรรมนิติการบัญชีและภาษีอากร จำกัด, ฝ่ายการตลาดและพัฒนาธุรกิจ. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2560. จาก <https://www.dha.co.th/th/news/computer-news/525-นักบัญชีกับการตรวจสอบไอที.htm>
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,สำนักงาน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะหลักในราชการพลเรือน:คู่มือสมรรถนะหลัก*. สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.นนทบุรี: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผน ฉบับที่ 11*. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 กันยายน 2559. จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2554/E/152/1.PDF>.
- จำเริญ อุณแก้ว. (2553). *สถิติเพื่อการวิจัย*. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- เฉลิมขวัญ ครุฑบุญยงค์. (2557). *คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์สำหรับอุตสาหกรรมญี่ปุ่นในประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2560. จาก <http://ba.tni.ac.th/new/upload/files/pdf/DESIRABLE%20CHARACTERISTIC%20OF%20AC.pdf>
- ณภัทรวิญญู ไชยสุราช. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะความเป็นมืออาชีพของผู้สอบบัญชีไทย*. บทความวิจัย. เชียงราย: คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเชียงราย.
- ณัชชา ศิริพงษ์ศุภมาส. (2555). *ประสิทธิภาพและผลกระทบจากการนำระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) มาประยุกต์ใช้ในสถาบันการศึกษาของรัฐบาล กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานวิทยาเขตสุรินทร์*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบัณฑิต. ขอนแก่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทวีพร ตรีมอง พิมพ์ปวีณ์ มะณีวงศ์ และวิจิตรรัตน์ บุญทอง. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของบุคลากรทางการบัญชี เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษาธุรกิจโรงแรม ตำบลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. ประจวบคีรีขันธ์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

- ประคัลภ์ ปิณฑพลังกูร. (2560). *ทัศนคติที่ดีในการทำงาน สิ่งสำคัญที่พนักงานต้องมี*. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2560. จาก <https://prakal.wordpress.com/2017/06/01/ทัศนคติที่ดีในการทำงาน/>
- รัตนารณณ์ ศุภประเสริฐ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของงานการเงินและบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สภาวีชาชีพปัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2559). *มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพปัญชี ฉบับที่ 3*. สืบค้นเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2559. จาก <http://www.fap.or.th>.
- สุวภัทร์ รัตนอำภา. (2553). *คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่พึงประสงค์ในมุมมองของหัวหน้างานบัญชี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน.

การประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

The Application of Accounting Information for Strategic Management of Administrator at Bureau of Academic Support and Service in Rajabhat University

ณัชชารีย์ กุลพิชัยจิราวุฒิ¹, สุภัทรรุ ทวีจันทร์²,
สหส่า พลนิล³, ปิยฉัตร ทองแพง⁴

Natcharee Kunpichaijirawut¹, Supatsorn Taweethan²,
Sahutsa Ponnil³, Piyachat Thongpaeng⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีในการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ และความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีกับการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร สังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 109 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหาร สังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีการประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหาร สังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีกับการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า การประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีมี

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบัญชี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (Student, Master of Accountancy Program in Accounting, Sisaket Rajabhat University)

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ในคณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (Assistant Professor in Faculty of Business Administration and Accounting, Sisaket Rajabhat University)

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ในคณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (Assistant Professor in Faculty of Business Administration and Accounting, Sisaket Rajabhat University)

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ในคณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (Assistant Professor in Faculty of Business Administration and Accounting, Sisaket Rajabhat University)

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านหลักสูตรกับด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ด้านหลักสูตรกับการจัดทำกลยุทธ์ และด้านอาจารย์กับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านนักศึกษากับการควบคุมและการประเมินผล

คำสำคัญ: การประยุกต์, ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี, การบริหารงานเชิงกลยุทธ์, สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

Abstract

The purposes of this study were to study the application of accounting information, strategic management, and examined the relationship between the application of accounting information and strategic management of administrator under the Bureau of Academic Support and Service in Rajabhat Universities.

The samples used in the study were 109 administrators under the Bureau of Academic Support and Service in Rajabhat Universities selected by stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. Data analysis employed the techniques of mean, standard deviation, and multiple regressions analysis.

The research findings were as follows: 1) The administrators under the Bureau of Academic Support and Service in Rajabhat Universities had application of accounting information as a whole at a high level. 2) The administrators under the Bureau of Academic Support and Service in Rajabhat Universities had strategic management as a whole at a high level. 3) The relationship between application of accounting information and strategic management under the Bureau of Academic Support and Service in Rajabhat Universities, it was found to have positive relationship at .01 level of significance, ranking in the first three aspects as curriculum and strategy implementation, curriculum and strategy formulation, and faculty members and environmental analysis. And the lowest correlation coefficient was students, strategy control and assessment.

Keywords: Application, Accounting Information, Strategic Management, Bureau of Academic Support and Service in Rajabhat Universities

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน เกิดจากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาระบบสู่สังคมแห่งการเรียนรู้การดำเนินชีวิตในปัจจุบันเต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสาร หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพของผลผลิตเพิ่มขึ้น รัฐบาลไทยจึงให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของประเทศด้วยการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ. 2552-2556 เพื่อพัฒนาการศึกษาสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้และคาดหวังให้สังคมมีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างชาญฉลาด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, น. 7-8)

การประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี เป็นกระบวนการนำข้อมูลสารสนเทศที่เกิดจากการนำข้อมูลและตัวเลขผ่านกระบวนการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ข้อมูลนั้นมีความหมายหรือมีคุณค่า และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ทั้งบุคคลภายในองค์กรและหน่วยงานภายนอกองค์กร อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา พ.ศ. 2554 เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558, น.2-11) โดยข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ประกอบด้วย ข้อมูลสารสนเทศด้านนักศึกษา ด้านหลักสูตร ด้านอาจารย์ และด้านงบประมาณและการเงิน นอกจากนี้ ในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษานั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการจัดการศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาได้ตรงกับสภาพความต้องการของท้องถิ่น ข้อมูลสารสนเทศที่ดีนั้นจะต้องมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน เข้าใจง่าย ทันต่อเวลา และเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย

การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการตัดสินใจเลือกดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณ การจัดสรรทรัพยากรของหน่วยงาน การปรับปรุงการดำเนินงาน การจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน ก่อให้เกิดความคุ้มค่าของการใช้จ่ายงบประมาณ ลดความซ้ำซ้อนของกระบวนการที่ไม่จำเป็น โดยการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การจัดทำกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ การควบคุมและการประเมินผล หากบุคลากรในสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อคุณภาพขององค์กร ทำให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือเพิ่มมากขึ้น (จตุพร เสถียรคง, 2557, น.12-13)

มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นหนึ่งในหน่วยงานด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนด จากรายงานทิศทางการปฏิรูปการศึกษาพบว่า

สถาบันอุดมศึกษามีการขยายตัวและมีความหลากหลายมากขึ้น เช่น การขยายตัวด้านนักศึกษาที่มีความต้องการเข้าเรียนเพิ่มขึ้น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงขึ้นและจำนวนมากขึ้น ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ทำให้สามารถจัดการศึกษาได้หลายรูปแบบ จากข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องปรับเปลี่ยนหลักสูตรและการให้บริการวิชาการแก่สังคมระดับต่าง ๆ ให้หลากหลายแนวทาง (มานิต บุญประเสริฐ, สุชาติ ตันธนะเดชา, ผุสดี พลสารมัย และ John Yeager, 2546, น.1-2) สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการให้ความสำคัญกับข้อมูลสารสนเทศ โดยเน้นการให้บริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว เพื่อการพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพของมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

จากข้อมูลที่ผ่านมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของผู้บริหาร สังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีว่ามีผลต่อการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารหรือไม่อย่างไร ซึ่งได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร สังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีศักยภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของผู้บริหาร สังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีกับการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขอบเขตของการวิจัย

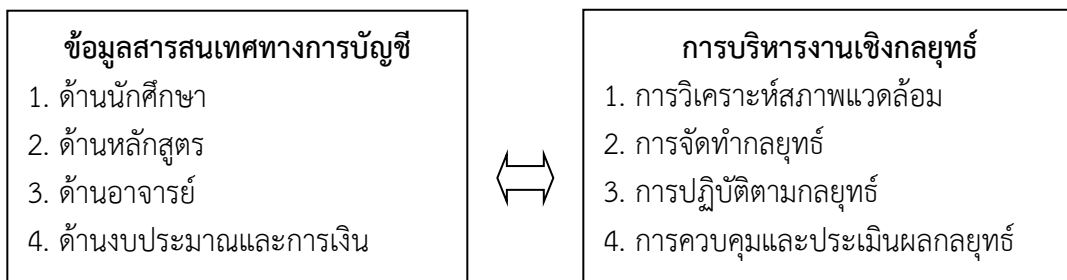
ประชากร คือ ผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับ รองอธิการบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน สังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมทั้งสิ้น 152 คน จาก 38 มหาวิทยาลัย จำแนกเป็นกลุ่ม 4 กลุ่ม แบ่งตามการจัดงานพิธีรับพระราชทานปริญญาบัตร ปีพุทธศักราช 2559

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ คือ การประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี (The Application of Accounting Information) โดยประยุกต์แนวคิดกระทรวงศึกษาธิการ (2558, น.2-11) ประกอบด้วยข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา 1) ด้านนักศึกษา (Students Data) 2) ด้านหลักสูตร (Curriculum Data) 3) ด้านอาจารย์ (Teacher Data) และ 4) ด้านงบประมาณและการเงิน (Budget Information and Financial Data)

2. ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) โดยประยุกต์แนวคิดจุฬาราชวิทยาลัย (2557, น.12) ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) 2) การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulation) 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) และ 4) การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ (Strategy Evaluation & Control)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับ รองอธิการบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน สังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวนทั้งสิ้น 152 คน จาก 38 มหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับรองอธิการบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน สังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 109 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (จำเริญ อุ่นแก้ว, 2553, 8-9) ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนแบบชั้นภูมิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้บริหาร สังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองกับประชากรที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30

คน ด้านความเที่ยงตรง ค่า IOC เท่ากับ 0.6 จำนวน 3 ข้อ ค่า IOC เท่ากับ 0.8 จำนวน 3 ข้อ และค่า IOC เท่ากับ 1.0 จำนวน 32 ข้อ และด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.84

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถาม จำนวน 109 ชุด ทางไปรษณีย์ตาม ชื่อที่อยู่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้กับกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบ พหุคูณ

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้บริหาร สังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41-50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท สำเร็จการศึกษา ด้านศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน มีประสบการณ์ในการทำงานที่ สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ 11 ปี ขึ้นไป ผู้บริหาร สังกัดสำนักส่งเสริมและบริการ วิชาการ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในภาคกลาง

2. ผู้บริหาร สังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีการ ประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และ มากที่สุด 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อมูลสารสนเทศด้านนักศึกษา ด้านหลักสูตร ด้านอาจารย์ และด้านงบประมาณและการเงิน

3. ผู้บริหาร สังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีการ บริหารงานเชิงกลยุทธ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุก ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ด้านการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้านการจัดทำกลยุทธ์ และด้านการควบคุมและการประเมินผล

4. การประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการ บริหารงานเชิงกลยุทธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. ผู้บริหาร สังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีการ ประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี โดยรวม ได้แก่ ข้อมูลสารสนเทศด้านนักศึกษา ด้าน หลักสูตร ด้านอาจารย์ และด้านงบประมาณและการเงิน อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก สำนัก ส่งเสริมและบริการวิชาการ มีภาระและความรับผิดชอบเกี่ยวกับข้อมูล สถิติด้านการศึกษา และข้อมูลรายบุคคลของนักศึกษา คณาจารย์ บุคลากรและข้อมูลสถานศึกษารายสถานศึกษา และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลอุดมศึกษา ซึ่งผู้บริหารทุกคนได้นำความรู้ทางด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อให้ผู้ใช้งานได้รับความสะดวก รวดเร็ว มีการกระจายข้อมูลและสารสนเทศกว้างมากขึ้น ทำให้การบริหารและการใช้ข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ สอดคล้องกับระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการบริหารข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา พ.ศ. 2554 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ดำเนินการสำรวจ จัดเก็บรวบรวม ประมวลผลข้อมูลทางการศึกษาของหน่วยงานต่าง ๆ ในทุกระดับและทุกสังกัด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลจะมีการจัดเก็บอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วย ข้อมูล สถิติด้านการศึกษา และข้อมูลรายบุคคลของนักศึกษา คณาจารย์ บุคลากรและข้อมูลสถานศึกษารายสถานศึกษา สอดคล้องกับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2554-2556 ที่ได้กำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้เสนอยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้ ดังนี้ 1) สร้างกำลังคนให้มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2) สนับสนุนการเรียนการสอนด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาของประเทศไทย 3) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการศึกษาของประเทศไทย 4) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ และการบริการด้านการศึกษา

2. ผู้บริหาร สังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ โดยรวม ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้านการจัดทำกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ด้านการควบคุมและการประเมินผล อยู่ในระดับมาก เพราะว่าสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มีพันธกิจในการบริการทางวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมทั้งมีการให้บริการทางด้านการศึกษาตามความต้องการของท้องถิ่น และให้บริการฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีตามความต้องการให้แก่สังคม การบริหารงานเชิงกลยุทธ์จึงเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ ให้สอดคล้องกับปณิธานและพันธกิจของสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ ซึ่งการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ในแต่ละครั้ง จะมีการระดมความคิดจากทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏ และได้ทำการวิเคราะห์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกและของประเทศ เพื่อให้การจัดการเชิงกลยุทธ์เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของธวัช กงเดิม (2554, น.238-240) พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในประเทศไทยมีการจัดทำแผนกลยุทธ์แบบบูรณาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในประเทศไทย ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมการจัดทำแผนกลยุทธ์ 2) การจัดทำแผนกลยุทธ์แบบบูรณาการ 3) การนำแผนกลยุทธ์แบบบูรณาการไปปฏิบัติ 4) การควบคุมและประเมินผล ได้อย่างเหมาะสมมากที่สุด สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและเกิดประโยชน์ เนื้อหามีความ

ครอบคลุมทุกประเด็น อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของพรรณนิภา อิงพงษ์พันธ์ (2554, น.150-151) พบว่า 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษา ได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการประเมินผลกลยุทธ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีกับการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า การใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ได้แก่ ข้อมูลสารสนเทศด้านนักศึกษา ด้านหลักสูตร ด้านอาจารย์ และด้านงบประมาณและการเงิน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้านการจัดทำกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ด้านการควบคุมและการประเมินผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) ข้อมูลสารสนเทศด้านหลักสูตรกับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ กล่าวคือ การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ ความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 สู่การปฏิบัติเกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วนตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสาธารณชน เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของชาติ สร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างความเชื่อมโยง ปรับปรุงกฎหมาย กฎ และระเบียบต่าง ๆ สร้างช่องทางให้ประชาสังคมมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวาง ผลักดันให้แนวทางการพัฒนาในแต่ละยุทธศาสตร์แปลงสู่การปฏิบัติผ่านแผนงานระดับกระทรวงสู่หน่วยงานและสถานศึกษาระดับต่าง ๆ บูรณาการอยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงานที่มีเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน 2) ข้อมูลสารสนเทศด้านหลักสูตรกับการจัดทำกลยุทธ์ กล่าวคือ หลักสูตรที่เปิดสอนต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความพร้อมของสถาบันและสอดคล้องกับความต้องการทางด้านวิชาการและวิชาชีพของสังคม ซึ่งหลักสูตรสาขาวิชาต้องได้รับการประเมินหลักสูตรตามมาตรฐานอย่างสม่ำเสมอ และมีการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยราชภัฏ จึงต้องมีการวางระบบและกลไกในการบริหารหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ความต้องการของสังคม ความต้องการด้านตลาดแรงงานของประเทศ ความสอดคล้องกับนโยบายการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ความพร้อมของการดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร พ.ศ. 2558 ความสามารถในการแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ การวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วย ต้นทุนผลผลิต จำนวนอาจารย์ งบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ ความคุ้มค่า คุ้มทุน ผลการดำเนินงานจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา ผลการประกันคุณภาพภายในคณะ/สาขาวิชา และ 3) ข้อมูลสารสนเทศด้านอาจารย์กับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม กล่าวคือ ครูเป็นผู้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐาน

วิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นผู้เรียนรู้สิ่งใหม่ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถประยุกต์ใช้วิธีการและนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีกลไกการคัดเลือกอาจารย์ที่เหมาะสม โปร่งใส มีการกำหนดนโยบาย แผนระยะยาวเพื่อให้ได้อาจารย์ที่มีคุณสมบัติทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่กำหนดของกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2554, น.3, 11-13) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี จะทำให้สถานศึกษา หน่วยงาน ส่วนราชการ มีการจัดทำคู่มือ หลักเกณฑ์ ข้อกำหนดและแนวปฏิบัติสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ที่แสดงถึงรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานของกิจกรรม/กระบวนการต่างๆ ของหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยในการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มุ่งไปสู่การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2554-2556 ที่เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการบริหารจัดการ การเรียนการสอน และการประสานความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ที่ครอบคลุมถึงมิติต่าง ๆ ทางการศึกษา เช่น กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย (IT2020) กรอบแนวทางการเชื่อมโยงรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสถานภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของต่างประเทศ ซึ่งแผนแม่บทฯ ฉบับนี้ ได้นำเสนอแผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์กลางการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ประกอบด้วยโครงการ ดังนี้ 1) โครงการจัดทำมาตรฐานข้อมูลด้านการศึกษา 2) โครงการลงทะเบียนระบบสารสนเทศ 3) โครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลสื่อการเรียนการสอน 4) โครงการจัดส่งข้อมูลสถิติด้านการศึกษาทางอินเทอร์เน็ต 5) โครงการรับสมัครเรียน สมัครสอบ ผ่านอินเทอร์เน็ต 6) โครงการรายงานตัวผู้เรียนผ่านอินเทอร์เน็ต และ 7) โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานงาน และให้คำแนะนำต่าง ๆ

แต่พบว่า การประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านการควบคุมและการประเมินผล ในระดับต่ำ เนื่องจากข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านนักศึกษา เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งที่ผ่านมาจะพบว่า มีนักศึกษาสนใจที่จะศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวนมาก ซึ่งการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านการควบคุมและการประเมินผล จะเป็นการประเมินผลตามที่ได้จัดทำกลยุทธ์ไว้แล้ว ดังนั้น ข้อมูลนักศึกษาจึงส่งผลต่อการควบคุมและการประเมินผล ในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านหลักสูตรมีความสัมพันธ์สูงกับการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการคำนวณต้นทุนต่อหน่วยก่อนการเปิดหลักสูตรใหม่ ควบคู่กับการให้ความสำคัญต่อการทวนสอบ การประเมินผลการเรียนการสอนของหลักสูตร และการประกันคุณภาพการศึกษา

1.2 ผู้บริหารควรสนับสนุนอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยี และเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้แก่ สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อวางระบบและจัดการข้อมูลสารสนเทศให้เป็นรูปธรรม และให้สะดวกต่อการใช้งาน

1.3 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการจัดอบรมวิธีการใช้เทคโนโลยีในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ให้แก่บุคลากรทุกระดับในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อให้เกิดการนำไปใช้งานได้จริงทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย และหน่วยงานที่สนใจ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงผลกระทบของการประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี เพื่อการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

2.3 ควรศึกษาผลกระทบด้านการประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีที่ส่งผลต่อการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อให้ผู้บริหารได้เห็นถึงความสำคัญและความต้องการข้อมูลสารสนเทศที่มีความจำเป็นมากขึ้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายแห่ง ซึ่งไม่อาจกล่าวได้หมด ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภัทรพร ทวีจันทร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สหสา พลนิล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยฉัตร ทองแพง ที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งโดยการเอาใจใส่ ตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์เพื่อให้มีความสมบูรณ์ที่สุด และขอขอบคุณผู้บริหาร สังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกท่าน ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม และกรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558*. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 132 ตอนพิเศษ 295 ง เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 (2-11).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554 ก). *รายงานการวิจัยเพื่อจัดทำศูนย์สารสนเทศด้านการศึกษาแห่งชาติ (NEIS)*. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2560. จาก <http://dx.doi.org/10.1016/j.jusres.2007.01.013>
- _____. (2554 ข). *ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา พ.ศ. 2554*. ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์อักษรไทย กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2554 ค). *คู่มือการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา พ.ศ 2554*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- จตุพร เสถียรคง. (2557). *กลยุทธ์แห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการภาครัฐของไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำเริญ อุ่นแก้ว. (2553). *สถิติเพื่อการวิจัย*. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ธวัช กองเต็ม. (2554). *การพัฒนารูปแบบการจัดทำแผนกลยุทธ์แบบบูรณาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พรรณนิภา อิงพงษ์พันธ์ (2554). *การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มานิต บุญประเสริฐ, สุชาติ ตันธนะเดชา, ผุสดี พลสารัมย์ และ John Yeager. (2546). *รายงานผลการศึกษาโครงการวิจัยและพัฒนาระบบบริหารจัดการอุดมศึกษารูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

“ฝึกสมองให้มองแต่ความสุข” โดยเคนอิจิโร่ โมจิ แปลโดยกษิรา รัตนภิรัต คุโด

ปริทัศน์โดย รองศาสตราจารย์ ดร.
สมาน อัสวภูมิ¹

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เขียน

เคนอิจิโร่ โมจิ เป็นนักวิชาการด้านสมองและนักวิจัยอาวุโสที่แลปวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ของ โซนี่ จบการศึกษาจากคณะวิทยาศาสตร์และคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยโตเกียว และจบปริญญาเอกด้านฟิสิกส์จากมหาวิทยาลัยเดียวกัน ปัจจุบันทำงานที่มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ มีงานเขียนขายดีหลายเรื่อง เช่น วิธีเรียนโดยใช้สมองให้เป็นประโยชน์ และสมองตกหลุมรักใน 0.1 วินาที เป็นต้น

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้แปล

กษิรา รัตนภิรัต คุโด จบปริญญาตรีสาขาภาษาอังกฤษจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขารัฐศาสตร์และประวัติศาสตร์จากมหาวิทยาลัย Western Australia ปริญญาโทสาขาสัทศาสตร์และภาษาศาสตร์จากมหาวิทยาลัย Western Australia ปริญญาโทสาขาสัทศาสตร์และภาษาศาสตร์จากมหาวิทยาลัย Western Australia มีประสบการณ์การแปลหนังสือกว่า 16 ปี โดยเฉพาะหนังสือที่เป็นภาษาญี่ปุ่น นอกจากนี้ยังเป็นอาจารย์สอนภาษาญี่ปุ่นและภาษาอังกฤษหลายแห่ง ทำงานกับองค์กรระหว่างประเทศ ทำงานที่สถานทูตไทยในประเทศญี่ปุ่น และสถาบันอุดมศึกษาที่นิวยอร์ก

กิตติกรรมประกาศจากผู้ปริทัศน์

ปราศจากนักแปลหนังสือที่ต้นฉบับเป็นภาษาประเทศตะวันออก เช่น ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น หรือภาษาอินเดียแล้ว ผู้ปริทัศน์ก็คงไม่มีโอกาสได้อ่านหนังสือของปราชญ์ชาวตะวันออกแน่นอน ผู้ปริทัศน์จึงใคร่ขอขอบคุณอาจารย์กษิรา รัตนภิรัต คุโด ที่กรุณาแปลหนังสือเล่มนี้ ซึ่งเป็นหนังสืออีกเล่มหนึ่งที่อ่านแล้ววางไม่ลง จึงอยากนำเสนอบางส่วนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวงวิชาการการศึกษาครับ

¹ รองศาสตราจารย์, ดร. ข้าราชการบำนาญ (Associate Professor, Ph.D., retired government servant service)

สาระสำคัญของหนังสือ

หนังสือเล่มนี้เขียนแบบนักเขียนสมัยใหม่คือ มีหมวดความคิดหลักที่อาจจะเรียกว่า “บท” และมีบทย่อย หรือเรื่องย่อยในแต่ละบทที่มีความยาวไม่มากนัก และเน้นสาระที่เป็นสิ่งที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตและการทำงานได้เลย ผู้ปริทัศน์จึงขออนุญาตไม่สรุปสาระของบทย่อยเหล่านั้น ซึ่งมีทั้งหมด 40 เรื่อง แต่จะกล่าวถึงสาระบางส่วนในหนังสือ และหวังว่าผู้สนใจจะได้อ่านจากเล่มเต็มอีกครั้งหนึ่ง

สาระของหนังสือทั้ง 40 เรื่องดังกล่าวจัดไว้เป็น 4 กลุ่มเรื่อง หรือบท คือ บทที่ 1 ว่าด้วย “ตอนไหนที่สมองรู้สึกมีความสุข” บทที่ 2 “เปลี่ยนความกังวลและความเครียดให้เป็นบวก” บทที่ 3 “ฝึกซ้อมจัดสมองและใจ” และบทที่ 4 “วิธีการใช้สมองให้มีความสุข” และมีบทนำเป็นการเกริ่นนำสู่เรื่อง กับสาระท้ายเล่มเป็นบทสรุปอีกครั้ง

บทที่ 1 ตอนไหนที่สมองรู้สึกมีความสุข

ผู้เขียนได้ชี้ให้เห็นว่า เงิน หรือการเติบโตของรายได้ประชาชาติ ไม่ได้ทำให้คนเรามีความสุขมากขึ้น เครื่องอำนวยความสะดวกทั้งหลายก็ไม่ใช่แหล่งที่มาของความสุขเช่นกัน ความรู้สึกสุขหรือทุกข์ของคนเราเกิดจากการเปรียบเทียบกับตนเองกับคนอื่น ถ้าเราอยู่คนเดียวในโลกนี้ เราก็จะไม่รู้ด้วยซ้ำว่าเราสุขหรือไม่ สมองคนเราเก่งมากเรื่องการประเมิน การเปรียบเทียบ และความสัมพันธ์กับคนอื่น แต่เราสามารถสร้างความสุขได้จากการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลง (ใครปรับตัวได้มากก็สุขมาก ประมาณนี้) การเปลี่ยนคำถามจะเปลี่ยนมุมมอง และสมองก็จะเปลี่ยนตามครับ

บทที่ 2 เปลี่ยนแปลงความกังวลและความเครียดให้เป็นบวก

สมองพร้อมที่จะยอมรับความผิดพลาดได้เสมอ (แต่คนเรามักฝังใจ และเป็นทุกข์) ความเครียด และความกังวลไม่ใช่สิ่งเลวร้าย แต่การเสียเวลาเครียดและกังวลกับสิ่งที่เราแก้ไขไม่ได้ทำให้เสียเวลาและไม่มีความสุข คนที่สนุกได้กับทุกสถานการณ์คือ “มีอาชีพในการมีความสุข” เพียงคิดว่าตอนนี้เรามีความสุข ความสุขก็เกิดขึ้นแล้ว ยอมรับสภาพที่เราเป็นอยู่ และก้าวต่อไป เพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่ให้สมองพัฒนา จริงแล้วความสุขคือการมีทางออกครับ

บทที่ 3 ฝึกซ้อมจัดระเบียบสมองและใจ

ผู้เขียนได้เสนอแนวทางในการฝึกซ้อมสมองและใจสู่การมีความสุขได้หลายแนวทาง เช่น ถ้าเศร้า หรือกลัว หรือ กังวล ก้อย่าฝืน ปล่อยตามอาการ แต่ไม่ควรติดหล่มกับสิ่งเหล่านั้น จะทำให้เสียโอกาสหาความสุข บางครั้งเรามีเรื่องฝังใจและลึมยาก ก็ไม่ต้องฝืนที่จะลืม เฉลียวกับมันเพื่อจะลืม หรือทบทวนอดีตเพื่อเดินต่อไปข้างหน้าจะดีกว่า กายกับจิตมักเป็นของคู่กัน ถ้าร่างกายอบอุ่น ใจก็จะสบายตามไปด้วย พยายามจัดระเบียบสมองด้วยการจดจ่อในสิ่งที่จะทำ หรือจะเป็น ความหวังคืออนาคต และต้องซ้อมใจเพื่อความผิดหวังเสมอ

บทที่ 4 วิธีการใช้สมองให้มีความสุข

ช่วงท้ายของหนังสือ ผู้เขียนได้กล่าวถึงวิธีการ หรือเทคนิคในการใช้สมองให้มีความสุขไว้ดังนี้ คือฝึกให้คุ้นชินกับ “พอเท่านั้นแหละ” ก็คือไม่ต้องให้ทุกอย่างสมบูรณ์แบบครับ ฝึกสร้างความกังวลด้วย หว่ะอะไรทำให้สมองพักเบรกจากความกังวลครับ สักวันละ 5 นาทีก็ยังดี ฝึกเปลี่ยนโหมดของสมองได้ทุกโอกาส ทุกเวลา ใช้การเดินให้สมองปลอดโปร่ง (ไม่ใช่เดินไปคิดไปนะครับ) หลายครั้งคนเรากลุ้มใจหรือเป็นทุกข์เพราะอยากได้สิ่งนั้นสิ่งนี้ ลองทบทวนอีกทีว่าอยากได้จริง ๆ หรือเปล่า อาจจะได้คำตอบดี ๆ กับชีวิตครับ การเขียน หรือการสนทนากับผู้อื่นทำให้เราได้จัดสมองตนเองดีขึ้น สมองจะเป็นสุขต้องมีกิจกรรมเชิงรุก (Active) ไม่ใช่รับ (Passive) ฝึกพูดในสิ่งดี เพราะคำพูดพิพากษาตัวเราเสมอ ไม่ควรพูดว่า “ตนเองนะแก่แล้ว” ซึ่งไม่ได้แปลว่าเราไม่ยอมรับความจริง แต่การพูดเช่นนั้นทำให้จิตใจและร่างกายเปลี่ยนไปด้วย จริงอยู่เมื่ออายุมากขึ้นหลายอย่างก็เปลี่ยนไป แต่การทำตนเองให้ตื่นตัวอยู่เสมอ เรียนรู้สิ่งใหม่อยู่ประจำ จะทำให้สมองเป็นหนุ่มไปด้วย พยายามลดคำพูดที่ติดลบครับ ไม่ดีต่อตัวเรา อย่างไรก็ตามถ้ามีสิ่งที่ต้องร้องไห้ จงร้องไห้ครับ น้ำตาจะสร้างความแปลกใหม่ให้กับชีวิตได้ครับ

ความเห็นและข้อเสนอแนะท้ายเรื่อง

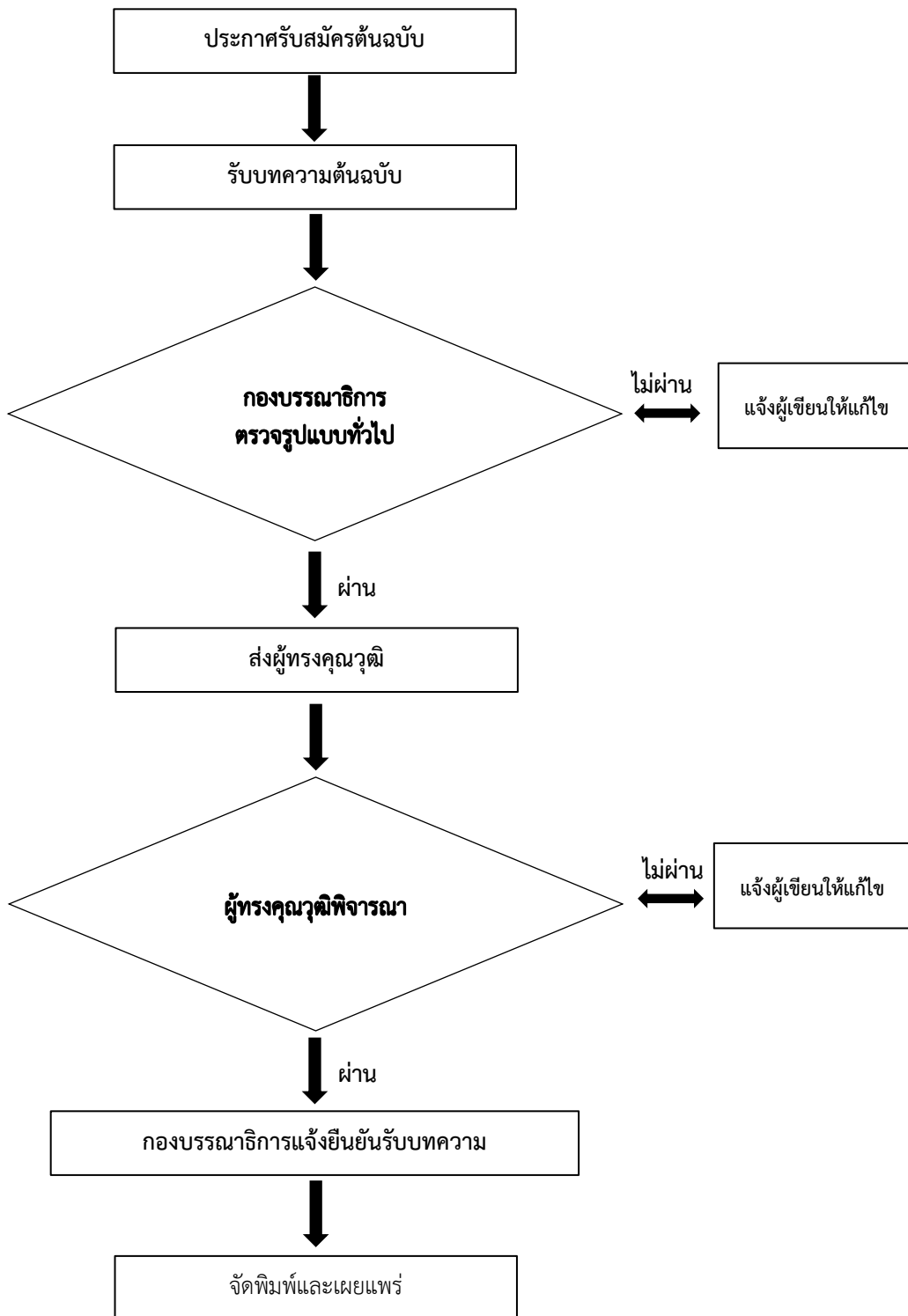
ผู้ปริทัศน์อยากสรุปว่าหลังจากอ่านและใช้แนวคิดจากหนังสือเล่มนี้ทำให้ชีวิตมีความสุขมากขึ้นด้วยหลักคิดง่าย ๆ คือ คนเราจะสุขหรือทุกข์อยู่ที่ใจ แต่ไม่ใช่การทำใจ แต่เป็นการฝึกใจและฝึกนิสัยให้คุ้นชินกับความสุข ฝึกให้สมองพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ไม่เสียเวลากับสิ่งที่เราควบคุมและแก้ไขไม่ได้ ฝึกสมองให้เปลี่ยนโหมดได้ทุกสถานการณ์ ผู้ปริทัศน์เคยเขียนบทความเรื่อง “วิชาชีวิต” ว่าเราทุกคนได้วิชามาอยู่บนโลกนี้คนละหนึ่งชีวิต เป็นวิชาที่ไม่รู้วันหมดอายุ และที่สำคัญคือเป็นวิชาที่ต่ออายุไม่ได้ หากใช้แนวคิดที่ผู้เขียนเสนอไว้ในหนังสือเล่มนี้ น่าจะช่วยให้สามารถใช้ประโยชน์จากวิชาชีวิตได้มากขึ้นนะครับ

เอกสารอ้างอิง

เคนอิจิโร่ โมจิ. (2016). *ฝึกสมองให้มองแต่ความสุข*. แปลโดยกษิรา รัตนภิรัต คุโด. (2561).
กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

ภาคผนวก

ขั้นตอนการจัดทำวารสาร



แบบเสนอผลงานวิชาการเพื่อลงตีพิมพ์ใน
วารสารนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์

ข้าพเจ้า ☐ นาย ☐ นาง ☐ นางสาว

ชื่อ-สกุล

(ภาษาอังกฤษ)

ตำแหน่งทางวิชาการ (โปรดระบุ)

☐ ศาสตราจารย์

☐ รองศาสตราจารย์

☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

☐ ดร.

☐ อาจารย์

☐ อื่นๆ

ที่อยู่และหมายเลขโทรศัพท์ (ที่ติดต่อได้)

.....

โทรศัพท์ที่ทำงาน โทรศัพท์มือถือ

โทรสาร E-mail

มีความประสงค์ขอส่งผลงานวิชาการ เรื่อง :

ชื่อผลงาน (ภาษาไทย)

.....

ชื่อผลงาน (ภาษาอังกฤษ)

.....

ประเภทผลงานวิชาการ ☐ บทความรับเชิญ ☐ บทความวิจัย ☐ บทความวิชาการ

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าผลงานนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าเพียงผู้เดียว

☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ที่ระบุชื่อในผลงาน

ผลงานนี้ยังไม่เคยลงตีพิมพ์ตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อน และจะไม่นำไปเพื่อพิจารณาตีพิมพ์
เผยแพร่ในที่อื่นๆ อีก นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งผลงานต้นฉบับนี้ มายังกองบรรณาธิการวารสารนวัตกรรมทาง
สังคมศาสตร์

.....ลายมือชื่อ เจ้าของบทความ
(.....)

วันที่

แบบรับรองพิจารณาบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ใน
วารสารนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์

ข้าพเจ้า ☐ ศาสตราจารย์ ☐ รองศาสตราจารย์ ☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
☐ ดร. ☐ อาจารย์

ชื่อ-สกุล

ที่อยู่และหมายเลขโทรศัพท์ (ที่ติดต่อได้)

.....

.....

โทรศัพท์ที่ทำงาน โทรศัพท์มือถือ

โทรสาร E-mail

ขอรับรองว่าได้ตรวจสอบบทความวิจัยจากปริญญานิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง :

ชื่อผลงาน (ภาษาไทย)

.....

ชื่อผลงาน (ภาษาอังกฤษ)

.....

ของนักศึกษา ชื่อ-สกุล

ว่าถูกต้องตามหลักวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งบทความนี้ไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อน และ
ไม่อยู่ระหว่างการเสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ในที่อื่นๆ

.....ลายมือชื่อ
(.....)

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

วันที่

**ใบสมัครสมาชิก
วารสารนวัตกรรมการทางสังคมศาสตร์**

ชื่อ-สกุล

ที่อยู่และหมายเลขโทรศัพท์ (ที่ติดต่อได้)

.....

โทรศัพท์ที่ทำงาน โทรศัพท์มือถือ

E-mail

☐ ขอสมัครเป็นสมาชิกวารสาร “นวัตกรรมการทางสังคมศาสตร์”

☐ หนึ่งปี 4 ฉบับ

ราคา 500 บาท

☐ สองปี 8 ฉบับ

ราคา 800 บาท

ชำระผ่าน ธนาคารกรุงไทย เลขที่บัญชี 313-0-73265-9

ชื่อบัญชี วารสารนวัตกรรมการทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี

โดยได้แนบหลักฐานการชำระเงิน :

☐ สำเนาหลักฐานเอกสารยืนยันการชำระเงิน ส่งทางไปรษณีย์มายังมหาวิทยาลัยราชธานี

☐ อัปโหลดหลักฐานเอกสารยืนยันการชำระเงิน มายัง e-mail: jriss@rtu.ac.th วันที่

ฝ่ายสมาชิกวารสาร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชธานี

261 เลี้ยวเมือง, ตำบลแจระแม อำเภอเมืองอุบลราชธานี อุบลราชธานี, 34000

โทรศัพท์: 0-4531-9900 ต่อ 110 โทรสาร: 0-4531-9911

E-mail : jriss@rtu.ac.th

คำแนะนำในการเตรียมและการส่งต้นฉบับ วารสารนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ พัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ ด้านการศึกษา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การบัญชี บริหารธุรกิจและการจัดการ การท่องเที่ยว การจัดการการโรงแรม และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมศาสตร์
2. เพื่อเป็นสื่อกลางในการนำเสนอ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นเชิงวิชาการ ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ นักศึกษา และนักวิชาการ
3. เพื่อกระตุ้น ให้เกิดการวิจัย การพัฒนานวัตกรรมด้านการศึกษา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การบัญชี บริหารธุรกิจและการจัดการ การท่องเที่ยว การจัดการการโรงแรม และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมศาสตร์อย่างต่อเนื่อง ทั้งในทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ที่จะสามารถนำไปอ้างอิงประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 4 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม

ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน

ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน

ฉบับที่ 4 ตุลาคม – ธันวาคม

ขอบเขตของวารสารฯ (Scope)

วารสาร Journal of Innovative Social Science รับบทความวิชาการ และบทความวิจัย ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ บทความนั้นต้องนำเสนอให้เห็นถึงการสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาการที่มีประโยชน์และน่าสนใจ รวมถึงการนำเสนอผลการวิจัย ที่เป็นปัจจุบัน เป็นประโยชน์ต่อทั้งแวดวงวิชาการและวิชาชีพ โดยบทความที่จะได้รับการตีพิมพ์นั้น จะต้องผ่านการพิจารณากลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในสาขาที่บทความนั้นเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน โดยขอบเขตเนื้อหาทางวิชาการของวารสาร ฉบับภาษาไทย และภาษาอังกฤษ จะครอบคลุมเนื้อหาทางการศึกษา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การบัญชี บริหารธุรกิจและการจัดการ การท่องเที่ยว การจัดการการโรงแรม และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมศาสตร์

สำหรับบทความที่จะลงตีพิมพ์ในวารสาร Journal of Innovative Social Science จะต้องเป็นบทความที่ไม่เคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่นๆ การละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้ส่งบทความโดยตรง การเผยแพร่ต่อไปต้องได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยลิขสิทธิ์

การพิจารณาบทความ (Editorial and Review Process)

บทความจะได้รับการพิจารณาลงตีพิมพ์จะต้องผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาเพื่อทำการกลั่นกรองและตรวจสอบคุณภาพของบทความ ดังนี้

1. กองบรรณาธิการแจ้ง/ตอบกลับการได้รับบทความตามข้อกำหนดการส่งบทความ จากนั้นกองบรรณาธิการจะตรวจสอบชื่อเรื่องและเนื้อหาของบทความว่าเหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอยู่ในขอบเขต (Scope) ของวารสาร

2. เมื่อกองบรรณาธิการพิจารณาเห็นควรว่าบทความเป็นบทความที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอยู่ในขอบเขต (Scope) ของวารสารจะดำเนินการส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาเพื่อตรวจสอบคุณภาพของบทความนั้นๆ ต่อไป โดยที่ผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นผู้พิจารณาว่าบทความอยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะลงตีพิมพ์ได้หรือบทความนั้นๆ ควรมีการแก้ไขในบางส่วนก่อนการตีพิมพ์ หรือปฏิเสธการตีพิมพ์ โดยกองบรรณาธิการจะอ้างอิงจากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3. กองบรรณาธิการส่งหนังสือตอบรับการตีพิมพ์หรือปฏิเสธการตีพิมพ์ให้เจ้าของบทความ

ประเภทของผลงานวิชาการที่เป็ดรับตีพิมพ์

1. บทความวิจัย (Research Article) เป็นงานเขียนที่เกิดจากการวิจัยของผู้เขียนหรือสมาชิกร่วมในงานวิจัยนั้น อย่างเป็นระบบ และไม่เคยได้รับการตีพิมพ์มาก่อน

2. บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความทางวิชาการที่น่าเสนอเนื้อหาสาระทางวิชาการที่น่าสนใจ ซึ่งผ่านการวิเคราะห์ หรือประมวลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ เช่น จากการวิจัยที่ผ่านมา จากเอกสารอ้างอิง จากความคิดเห็นของผู้เขียนและผู้อื่น อาจมีการนำเสนอในมุมมองใหม่ ที่สนับสนุนหรือคัดค้านต่อทฤษฎี หรือองค์ความรู้ทางวิชาการเดิม หรือเป็นการนำเสนอแนวทางในการวิเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีผู้รวบรวมเรียบเรียง หรือวิเคราะห์มาก่อน

การเตรียมบทความเพื่อการตีพิมพ์ในวารสาร

บทความวิจัย ประกอบด้วย

1. ชื่อเรื่อง (Title) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
2. ชื่อผู้เขียน (Author(s)) ใช้ชื่อเต็มทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
3. บทคัดย่อ (Abstract) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษเป็นเรียงความย่อหน้าเดียว ที่สรุปสาระสำคัญของบทความไว้โดยครบถ้วน และควรมีความยาวไม่เกิน 300 คำ
4. คำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวนไม่เกิน 4 คำ และระบุไว้ท้ายบทคัดย่อ

5. เนื้อหา (Contents) ควรประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

1. บทนำ (Introduction)
2. วิธีดำเนินการวิจัย (Methods)
3. ผลการวิจัย (Results)
4. สรุปและอภิปรายผล (Conclusion and Discussion)
5. เอกสารอ้างอิง (References)
6. เอกสารอ้างอิง (References) ใช้การอ้างอิงและบรรณานุกรมของ APA 6th Edition Style (American Psychology Association)

บทความวิชาการ ประกอบด้วย

1. ชื่อเรื่อง (Title) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
2. ชื่อผู้เขียน (Author(s)) ใช้ชื่อเต็มทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
3. บทคัดย่อ (Abstract) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษเป็นเรียงความย่อหน้าเดียว ที่สรุปสาระสำคัญของบทความไว้โดยครบถ้วนและควรมีความยาวไม่เกิน 300 คำ
4. คำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวนไม่เกิน 4 คำ และระบุไว้ท้ายบทคัดย่อ

5. เนื้อหา (Contents) ควรประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

1. บทนำ (Introduction)
2. สาระในประเด็นต่างๆ (Contents)
3. สรุปและอภิปราย (Conclusion and Discussion)
4. เอกสารอ้างอิง (References)
6. เอกสารอ้างอิง (References) ใช้การอ้างอิงและบรรณานุกรมของ APA 6th Edition Style (American Psychology Association)

การเตรียมต้นฉบับผลงานที่รับตีพิมพ์ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

1. ต้นฉบับพิมพ์ด้วยกระดาษ A4 พิมพ์หน้าเดียว ระยะบรรทัด 1 เท่า (Single Space) พร้อมระบุเลขหน้า และตั้งระยะขอบกระดาษ ขอบบน 1 นิ้ว ขอบซ้าย 1.25 นิ้ว ขอบขวา 1.25 นิ้ว

2. ชื่อเรื่อง ต้องมีทั้งชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนาทั้งกลางหน้ากระดาษ

3. ชื่อผู้เขียน (Author(s)) ใช้ชื่อเต็มทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 point ขีดขวหน้ากระดาษ โดยระบุชื่อผู้เขียนของแต่ละคนที่มีส่วนในงานวิจัยเรียงตามลำดับความสำคัญ

4. บทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

บทคัดย่อภาษาไทย ให้ใช้คำว่า “บทคัดย่อ” ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนาขีดซ้ายหน้ากระดาษ ส่วนเนื้อหาของบทคัดย่อ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 point จัดแบบกระจายให้สม่ำเสมอ จำนวนไม่เกิน 300 คำ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ให้ใช้คำว่า “Abstract” ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนาขีดซ้ายหน้ากระดาษ ส่วนเนื้อหาของบทคัดย่อ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 point จัดแบบกระจายให้สม่ำเสมอ จำนวนไม่เกิน 300 คำ

5. เนื้อหา

5.1 เนื้อหาของต้นฉบับของบทความวิจัยและบทความวิชาการ มีความยาวไม่เกิน 15 หน้า กระดาษ A4 (รวมบทคัดย่อ เนื้อหา และเอกสารอ้างอิง)

5.2 เนื้อหาหัวเรื่อง ภาษาไทย ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 point ตัวหนา และเนื้อหาหัวเรื่องภาษาอังกฤษ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 point ตัวหนา ขีดซ้ายหน้ากระดาษ

5.3 เนื้อหาบทความภาษาไทยให้ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 point และเนื้อหาบทความภาษาอังกฤษให้ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 point จัดแบบกระจายให้สม่ำเสมอ

6. ให้ใช้ระยะห่างระหว่างบรรทัด (Line Space) 1 บรรทัด

7. ข้อมูลในส่วนเชิงอรรถ

7.1 ข้อมูลผู้เขียน ให้ระบุ ชื่อ-นามสกุลของผู้เขียนทุกคน (ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ) ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด E-mail หรือหมายเลขโทรศัพท์ โดยใช้หมายเลขกำกับตามลำดับ และให้ใส่เครื่องหมาย * เป็นตัวยกกำกับท้ายชื่อผู้แต่งหลัก (Corresponding Author) ภาษาไทย ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 point และภาษาอังกฤษ ให้ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 point

7.2 ส่วนประกอบอื่นหรือแหล่งที่มาของบทความ เช่น แหล่งทุนให้นำไปไว้ในส่วนของกิตติกรรมประกาศ

8. การอ้างอิงเอกสารให้ใช้รูปแบบ APA 6th Edition Style (American Psychology Association)

9. ใช้ตัวเลขอารบิกเท่านั้น และไม่ให้ใช้การตั้งค่าตัวเลขอัตโนมัติ

หมายเหตุ : นักศึกษาที่ส่งบทความวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ หรือสารนิพนธ์ จะต้องมีการรับรองจากประธาน หรือกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์หลักให้พิจารณาลงพิมพ์เผยแพร่

การติดต่อในการส่งบทความ

งานวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชธานี

เลขที่ 261 ถนนเลียงเมือง ตำบลแจระแม อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 34000

โทรศัพท์ : 045-319-900 ต่อ 110

โทรสาร : 045-319-911

E-mail: jriss@rtu.ac.th

ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer review)

รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัสวภูมิ

รองศาสตราจารย์จำเริญ อุณแก้ว

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนคิด มะเสนาะ

อาจารย์ ดร.ปัญญา ตริเลิศพจกุล

อาจารย์ ดร.ประยงค์ แก่นลา

อาจารย์ ดร.สุรัตน์ มุทวงศ์

มหาวิทยาลัยราชธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต1

มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

Contents

บทความวิชาการ

ความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้ง

สมาน อัครภูมิ

1

บทความวิจัย

ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหาร

โรงเรียนผ่องแผ้วศึกษาปัญญานุสรณ์ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยโสธร

กัญพินิจพงษ์ ผ่องแผ้ว, สุรางคณา มัณยานนท์

10

สภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

วรรณวิภา สุภโกศล, สุรติ จีระพงษ์, พงษ์ธร สิงห์พันธ์

19

การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

อริสรา มาตคม, เกริกไกร แก้วล้วน, เสริฐ เขียนนอก

34

ผลกระทบจากความเป็นมืออาชีพทางการบัญชีที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน

ของนักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แห่งประเทศไทย

กัญญนันท์ บันลือทรัพย์, สุภัทธร ทวีจันทร์, ศศิพิมพ์มาศ หงส์สมบัติ,

ฐิตารีย์ ไตรสรณปัญญา

46

การประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อการบริหารงานเชิงกลยุทธ์

ของผู้บริหารสังกัดสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ฉะเชิงเทรา กุลพิชัยจิราวุฒิ, สุภัทธร ทวีจันทร์, สหสา พลนิล, ปิยฉัตร ทองแพง

60

ปริทัศน์หนังสือ :

“ฝึกสมองให้มองแต่ความสุข” โดยเคนอิจิโร่ โมจิ

แปลโดยกษรา รัตนารัตต์ คูโด

สมาน อัครภูมิ

71

