



RJGE

E-ISSN : 2730-4132

วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

MBU Roi Et Journal of Global Education Review

ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 (กันยายน - ธันวาคม 2564)

Vol.1 No.3 (September - December 2021)



MBU 101

มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

MBU REC

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus



วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

MBU Roi Et Journal of Global Education Review

E-ISSN : 2730-4132

ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม 2564)

Vol. 1 No. 3 (September – December 2021)

เจ้าของวารสาร

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

วัตถุประสงค์

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

ที่ปรึกษา

พระพรหมวชิรโสภณ

ปฐมาจารย์ผู้ก่อตั้ง มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

พระราชพัชรญาณมุนี

ที่ปรึกษาอุปถัมภ์ มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

พระราชปริยัติวิมล, ดร.

ที่ปรึกษารองอธิการบดี มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

พระเทพวัชรเมธี, ผศ.ดร.

อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.

รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

บรรณาธิการ

ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร.บรรจง ลาวะลี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

กองบรรณาธิการ

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รองศาสตราจารย์ ดร.ประจิตร มหาหิง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.สำเริง ยूरชัย

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จันทสมบัติ

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตรภรณ์ วงศ์คำจันทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ฝ่ายจัดทำ

ดร.บรรจง ลาวะลี มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขตร้อยเอ็ด
ดร.สงวน หล้าโพยพัน มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขตร้อยเอ็ด

กำหนดเผยแพร่

ปีละ 3 ฉบับ
ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน
ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม
ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม

สถานที่ติดต่อ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000
โทร 0-4351-8364 และ 0-4351-6076 โทรสาร 0-4351-4618
E-mail: JournalMBU101@gmail.com

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

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

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารกำหนด บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม 2564) จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัย ด้านศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์และรวมถึงสหวิทยาการเชิงประยุกต์ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างนักวิชาการของสถาบันการศึกษากับนักวิชาการของสถาบันและหน่วยงานอื่นๆ ให้มีความหลากหลายของบทความ เป็นการพัฒนาคุณภาพทางความคิดสู่สากล และเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมและนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป วารสารมีการเตรียมการเข้าสู่การพิจารณาประเมินคุณภาพวารสาร (TCI) ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานที่กำหนดในระบบฐานข้อมูล เช่น การควบคุมคุณภาพบทความจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง รวมถึงพัฒนาให้มีการส่งบทความแบบออนไลน์หรือระบบ Online journal System (OJS)

วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม 2564) ประกอบด้วยบทความวิจัย จำนวน 5 บทความ ได้แก่ 1)ภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา อำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 2)สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 3)แนวทางส่งเสริมการตลาดออนไลน์ของวิสาหกิจชุมชนเกษตรกรอินทรีย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4)การทำงานของพนักงานประกันสังคมจังหวัดขอนแก่นในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 5)ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น บทความวิชาการ จำนวน 2 บทความ ได้แก่ 1)สภาพปัญหาการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 2)บทบาทผู้นำในการพัฒนาองค์การ

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

ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิจัย

ภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

(Buddhist Approach Leadership of School Administrators at Roi Et Education
Efficiency Promotion Center under Roi Et Elementary Educational Service Area
Office 1)

วัฒน์สันต์ แสงจันทา, กฤตยากร ลดาวัลย์ และวิมลพร สุวรรณแสนทวี..... 1

สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

(The Study of Digital Competency of Personnel of Bureau of Academic
Administration and Development, KhonKaen University)

ศุภกร ถือธรรม..... 13

แนวทางส่งเสริมการตลาดออนไลน์ของวิสาหกิจชุมชนเกษตรกรอินทรีย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
(Promoting Marketing Online for Organic Farmer Community Research
Enterprise in North Eastern)

รัฐการ บัวศรี และอิสริยณี ฤทธิมาศ..... 22

การทำงานของพนักงานประกันสังคมจังหวัดขอนแก่นในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ
เชื้อไวรัสโควิด-19

(Working of Social Security Worker in KhonKaen Province during the Epidemic
of the Covid-19)

ชลดา ก้นกำแหง..... 33

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

(Factors Affecting Institutional Research of Supporting Staff, Faculty of Humanities
and Social Sciences, KhonKaen University)

นันทุชานาถ กระแสโท..... 43

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทความวิชาการ	
สภาพปัญหาการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 (Problems in the Management of Migrant Workers in the Situation of the Spread of COVID-19)	54
मुखमंगर सीसमया.....	
บทบาทผู้นำในการพัฒนาองค์การ (Leader Role in Organization Development)	
समभुरण् टोजितर.....	62
คำแนะนำสำหรับผู้เขียน หลักเกณฑ์และรูปแบบการเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร	71
จริยธรรมการตีพิมพ์บทความในวารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด	79

**ภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1***
**Buddhist Approach Leadership of School Administrators at Roi Et
Education Efficiency Promotion Center under Roi Et Elementary
Educational Service Area Office 1**

วัฒนสันต์ แสงจันทา¹, กฤตยากร ลดาวัลย์² และวิมลพร สุวรรณแสนทวี³
Wathason Saengchanda¹, Kittayakorn Ladawan² and Vimonporn Suwansaentavee³
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด^{1,2,3}
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus^{1,2,3}

Email : nop2405@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 364 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test(Independent Samples) และ F-test(One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารมีความยุติธรรมรักษาผลประโยชน์และปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม กำหนดนโยบายให้ชัดเจนและกำกับติดตาม

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์; ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา

* Received: April 28, 2021; Revised: July 25, 2021; Accepted: July 29, 2021

ABSTRACT

The objectives of the research article were 1) to study desirable and condition on Buddhist Approach Leadership of School Administrators, 2) to compare Buddhist Approach Leadership of School Administrators, 3) to study on recommendations for Buddhist Approach Leadership of School Administrators at Roi Et Education Efficiency Promotion Center Under Elementary Educational Service Area Office 1. The samples were teachers and educational personnel totaling 364 people. The instruments used for collecting data were rating scale questionnaire with 5 levels. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, t – test (Independent Samples) and F-test (One-way ANOVA).

The results of this study found that: 1) The desirable and condition on Buddhist Approach Leadership of School Administrators at Roi Et Education Efficiency Promotion Center under Elementary Educational Service Area Office 1 overall was at a high level. 2) Compare Buddhist Approach Leadership of School Administrators At Roi Et Education Efficiency Promotion Center Under Elementary Educational Service Area Office 1 classified by the difference of gender, position, education and experience Overall was no different. 3) Study on recommendations for Buddhist Approach Leadership of School Administrators at Roi Et Education Efficiency Promotion Center under Elementary Educational Service Area Office 1. Executives must be generous. Being fair and not inclined to dislike or like, prudence, does not live in negligence, maintain interests and protect supervisors with fairness. Establish clear policies and monitor them.

Keywords : Leadership; Buddhist Approach Leadership; Education Efficiency Promotion Center

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นในชีวิตของมนุษย์ หากเปรียบอริฐเป็นรากฐานของตึก การศึกษานั้นก็เปรียบเหมือนรากฐานชีวิตของมนุษย์ การพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้ที่มีชีวิตที่ดั่งงาม สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องและเกื้อกูลแก่สังคม ย่อมเกิดจากการศึกษาเป็นฐาน ซึ่งสามารถพัฒนามนุษย์ให้เจริญขึ้น โดยเฉพาะทางด้านจิตที่อยู่ภายในร่างกาย เช่น ความสำนึก รู้ ความสำนึกคิด เป็นต้น การที่มนุษย์อยู่ดีด้วยปัญญา การพัฒนามนุษย์ให้เจริญไปด้วยปัญญาย่อมอาศัยการพัฒนาทางด้านคุณธรรมจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์เป็นตัวขับเคลื่อน เพราะนับว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ทุกคน และทุกวิชาชีพ

ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ความว่า การจะทำงานให้สัมฤทธิ์ผลที่พึงปรารถนา คือให้เป็นประโยชน์และเป็นธรรมด้วยนั้น จะอาศัยความรู้แต่เพียงอย่างเดียวมิได้ จำเป็นต้องอาศัยความสุจริต ความบริสุทธิ์ใจ และความถูกต้องเป็นธรรมประกอบด้วย เพราะเหตุว่าความรู้ที่นั้น เสมือนเครื่องยนต์ที่ทำให้รถยนต์ที่ไปได้ประการเดียว ส่วนคุณธรรมดังกล่าวแล้ว เป็นเสมือนหนึ่งพวงมาลัยหรือหางเสือ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำทางให้รถยนต์ดำเนินไปถูกทางด้วยความสวัสดิ คือ ปลอดภัย บรรลุจุดประสงค์ ถ้าขาดผู้มีความรู้เป็นผู้บริหารดำเนินการ ย่อมเจริญก้าวหน้าไปได้โดยยาก แต่ถ้างานใด สังคมใด และบ้านเมืองใดก็ตาม ขาดบุคคลผู้มีความสุจริตแล้ว จะดำรงอยู่มิได้เลย (พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร, 2520)

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงพุทธศาสตร์จึงเป็นสิ่งสำคัญในสังคม ที่จะนำความสุขสงบและความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคมนั้นๆ เพราะเมื่อผู้บริหารในสังคมมีหลักคุณธรรมประจำใจ จิตใจก็ย่อมสูงส่ง มีความสะอาด และสว่างในจิตใจ จะทำการงานใดก็ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน ไม่ก่อให้เกิดทุกข์แก่ตนเอง และผู้อื่น เป็นบุคคลมีคุณค่ามีประโยชน์ และสร้างสรรค์คุณงามความดี อันเป็นประโยชน์ต่อบ้านเมืองต่อไป ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดหลักการสำคัญของการพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีหลักการยึดคนเป็น ศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทยพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัยใฝ่รู้มีความรู้มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรม และคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อย่างมีคุณภาพรวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ดังนั้น การพัฒนาคนจึงเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ โดยมีการศึกษาที่มีมาตรฐานเป็นเครื่องมือสำคัญของการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย โดยอาศัย การบริหารจัดการของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาของพื้นที่ 7 อำเภอ มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต1 จำนวน 231 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1, 2562) ในการบริหารงานนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้ส่งเสริมบุคลากรให้เป็นผู้ทำตามแนวพุทธศาสตร์ มีคุณธรรม จริยธรรมและยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยจัดกิจกรรมอบรมบุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อให้บุคลากรนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษานั้นภาพลักษณ์ของผู้บริหารจะต้องเปี่ยมด้วยคุณธรรม

หลายประการจึงจะเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน และการบริหารงานที่ประกอบด้วยคุณธรรม ที่จะทำให้ การดำเนินงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพจากหลายๆ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมาจากอดีต ถึงปัจจุบัน ทำให้คนไทยได้เรียนรู้มีประสบการณ์และเกิดความตระหนักแล้วว่า ภาวะผู้นำ(Leadership) มีความจำเป็นสำคัญมากเพียงใดต่อการบริหารและการพัฒนาชาติบ้านเมือง การเป็นแบบอย่างที่ดีในด้าน หลักการครองตน ใช้หลักธรรม สัปบุริสธรรม 7, ด้านหลักการครองคน ใช้หลักธรรม พรหมวิหาร 4, ด้านหลักการครองงาน ใช้หลักธรรม อิทธิบาท 4 แสดงออกให้สังคมเห็นถึงความรู้ความสามารถเป็น ผู้บริหารมืออาชีพมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวต่อกระบวนการจัดการศึกษา และเป็น ความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดี พระพรหมมังคลาจารย์ (2554) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพการศึกษาไทยจะแปรผันตรงกับภาวะผู้นำเชิงพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเงื่อนไข ที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร คือ ต้นแบบของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแนวพุทธศาสตร์ ที่ สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ในศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ การศึกษาอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปจัดทำ ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการ ทำงานซึ่งจะทำให้สามารถดำเนินการบริหารสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานคุณธรรม ด้านหลักการครองตน, ด้านหลักการครองคน, ด้านหลักการ ครองงาน ทั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อเสนอแนะให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปใช้เพื่อประเมินและตรวจสอบผู้บริหาร สถานศึกษาหรือนำไปวางแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งใน ระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพการศึกษาอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพการศึกษาอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบหลักพุทธศาสตร์ องค์ความรู้ที่สอดคล้องกับหลักการบริหารการศึกษา ด้านหลักการครองตน ด้านหลักการครองคน และด้านหลักการครองงาน

3.2 เพื่อเป็นข้อมูลในการใช้ปรับปรุงการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นตามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักพุทธศาสตร์ ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา อำเภอมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

3.3 ทำให้ได้สารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานภาวะผู้นำ ตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,434 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1, 2562) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาอำเภอมืองร้อยเอ็ดจำนวน 364 คนกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie, R.V. and Morgan D.W., 1970) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check List) ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหาร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท(Likert) 5 ระดับ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด(Open ended) หากคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) และความถูกต้องในการใช้ภาษาและด้านอื่นๆ โดยใช้เทคนิค IOC ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และทดลองใช้(Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test(Independent Samples) และ F-test (One-way ANOVA)

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาอำเภอมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึง ประสงค์(I)	I-D	PNI	ลำดับ
1. ด้านหลักการครองตน ใช้หลักธรรม สัปปริสธรรม 7	3.70	4.38	0.68	0.18	3
2. ด้านหลักการครองคน ใช้หลักธรรม พรหมวิหาร 4	3.61	4.28	0.67	0.19	1
3. ด้านหลักการครองงาน ใช้หลักธรรม อิทธิบาท 4	3.73	4.44	0.71	0.19	1
รวม	3.68	4.37	0.69	0.18	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักการครองงานใช้หลักธรรมอิทธิบาท 4 รองลงมา คือ ด้านหลักการ
ครองตนใช้หลักธรรมสัปปริสธรรม 7 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักการครองคนใช้หลักธรรม
พรหมวิหาร 4

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริม
ประสิทธิภาพการศึกษาอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักการครองงาน ใช้หลักธรรม อิทธิบาท 4
รองลงมา คือ ด้านหลักการครองตน ใช้หลักธรรมสัปปริสธรรม 7 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักการ
ครองคน ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4

ส่วนความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริม
ประสิทธิภาพการศึกษาอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18 เมื่อพิจารณาด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดคือ ด้านหลักการครองคน
ใช้หลักธรรม พรหมวิหาร 4, ด้านหลักการครองงาน ใช้หลักธรรมอิทธิบาท 4 มีค่า $PNI_{modified} = 0.19$
ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านหลักการครองตน ใช้หลักธรรม สัปปริสธรรม 7 ค่า $PNI_{modified}$
 $= 0.18$ นำผล $PNI_{modified}$ มาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นดังนี้ 1)ด้านหลักการครองงาน

ใช้หลักธรรมอริบาท 4 2)ด้านหลักการครองคน ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 3)ด้านหลักการครองตน ใช้หลักธรรม สปัจริยธรรม 7

5.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริม ประสิทธิภาพการศึกษาอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ การศึกษาอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

5.3.1 ด้านหลักการครองตนใช้หลักธรรม สปัจริยธรรม 7 ผู้บริหารต้องมีจิตใจกว้างขวาง มีความเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงต่อความไม่ชอบหรือชอบ มีความสุขุมละเอียดรอบคอบ ไม่ดำรงตนอยู่ใน ความไม่ประมาท วางตนให้เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารควรตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้ดี ปฏิบัติตนเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมควรยกย่องผู้บริหารส่วนใหญ่เข้าใจเฉพาะเนื้อหาหลักธรรม แต่ไม่ค่อย นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาเรื่องคุณธรรม จริยธรรม มีความสุขุมรอบคอบ ผู้บริหารต้องจัดอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ผู้บริหารรู้หลักการแต่ขาดการนำไปปฏิบัติ หน่วยงานต้น สังกัดควรกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด มีปัญหาในการประพฤติและปฏิบัติส่วนตน ทั้งขาดความวิริยะ อุตสาหะในหน้าที่รับผิดชอบ

5.3.2 ด้านหลักการครองคนใช้หลักธรรม พรหมวิหาร 4 ผู้บริหารที่ดีควรใช้คำพูดแสดง เหตุผลจึงได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนตามแนวทางที่ถูกต้อง มีความยุติธรรมปราศจากความลำเอียงในการ ประพฤติปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในการบริหารคน ปัญหาครุอายุมาก นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการ บริหารจัดการน้อย ต้องวางแผนจัดทำระบบข้อมูลดีๆ บางครั้งยังขาดการครองตนโดยใช้พรหมวิหาร 4 ควรมีการยกตัวอย่างสถานการณ์ด้วย ผู้บริหารที่ดีต้องรักษาผลประโยชน์และปกป้องผู้บังคับบัญชาด้วย ความเป็นธรรม ผู้บริหารต้องมีความเสมอต้นเสมอปลายต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและคนอื่นๆ จนเป็นที่ยอมรับ ขาดการจงใจให้เกิดการยอมรับและความร่วมมือ

5.3.3 ด้านหลักการครองงานใช้หลักธรรม อริบาท 4 ผู้บริหารที่ดีความต้องมีความพากเพียร มีความมานะในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บริหารขัดข้องในการทำงาน ทำให้ครูแบ่งฝ่าย ไม่สามัคคีกันในหมู่คณะตามหลักธรรม สิ่งทีผู้บริหารต้องมีการใช้หลักธรรม ผู้บริหารขาดความมุ่งมั่น เอาใจใส่ในงาน ทำงานโดยไม่มีเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจนและกำกับ ติดตาม ผู้บริหารที่ดีจะต้องปฏิบัติงานให้คุ้มค่า ไม่ปล่อยปละละเลยให้เสียเวลาโดยไม่เกิดประโยชน์ ผู้บริหารแก้ปัญหาจากเหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ มีปัญหาด้านการมอบหมายงานตามภาระหน้าที่ ขาดความเอาใจใส่ทำให้งานสำเร็จล่าช้าและขาดปฏิภาณไหวพริบในการทำงาน

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร ผู้นำ ผู้จัดการองค์กรหัวหน้างาน ไม่ว่าจะป็นหน่วยงานขนาดเล็กหรือหน่วยงานขนาดใหญ่ หน่วยงานราชการหรือภาคเอกชนก็ตาม ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดองค์กรแม้จะไม่เรียบร้อยไม่ถูกต้องอยู่บ้าง ก็อาจมีผลงานสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดองค์กรจะถูกต้องหรือดีเพียงใด ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้นๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติและพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้หลักการครองงานใช้หลักธรรมอิทธิบาท 4 ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้รู้หลักการที่จะทำให้เกิดผลภฏภณแห่งเหตุผลในการบริหารงาน ตามหลักธรรมอัตถัญญาตา(รู้จักผล) เป็นผู้มีความพอดีในการใช้จ่ายเงินในการบริหารตามหลักมัตถัญญาตา(รู้จักประมาณ) เป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน ตามหลักกาลัญญาตา(รู้จักกาล) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร เกษจ้อย (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักศึกษาสาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาของนักศึกษาสาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

6.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความสามารถของบุคคลที่สามารถชักจูง โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความต้องการ ความคิดเห็นด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือประสานงาน เพื่อให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันบรรลุผล ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นการระบุพฤติกรรมการตัดสินใจแก้ปัญหาขององค์การหรือกลุ่มงาน ที่อยู่กับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำที่ให้อิสระในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมของการใช้อำนาจหรือเป็นอัตตนิยม ในขณะที่ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีพฤติกรรมของผู้นำแบบประชาธิปไตย ที่ผู้บริหารใหม่ควรมีพฤติกรรมผู้นำที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ในระยะเริ่มแรก แล้วค่อยมุ่งไปหาแบบประชาธิปไตยหรือแบบยึดถือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางให้มากขึ้นในระยะหลัง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพในการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม ขวัญกำลังใจที่ดีและมีการพัฒนา

ซึ่งแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแนวพุทธศาสตร์ได้ให้ความหมายว่าความรู้เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา ใช้หลักพุทธศาสตร์ในการวิจัย 3 ด้าน ในการบริหารสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้แก่ 1)ด้านหลักการครองตน ใช้หลักธรรม สัปบุริสธรรม 7 2)ด้านหลักการครองคน ใช้หลักธรรม พรหมวิหาร 4 3)ด้านหลักการครองงาน ใช้หลักธรรม อธิปไตย 4 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผอบทอง สุจินพรหม (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรม อธิปไตย 4 มาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของบุคคาลกรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า 1)ทฤษฎีของบุคคาลกรที่มีต่อการนำหลักธรรมอธิปไตย 4 มาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทฤษฎีของบุคคาลกรที่มีต่อการนำหลักธรรมอธิปไตย 4 มาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) บุคคาลกรที่มีเพศ อายุ และตำแหน่งต่างกัน มีต่อการนำหลักธรรมอธิปไตย 4 มาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักธรรมอธิปไตย 4 มาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ (1)ด้านฉันทะ ผู้บริหารควรมีความพอใจรักใคร่ในการบริหารงานทุกด้านอย่างเท่าเทียมกันเพื่อพัฒนางานพร้อมกันในทุกๆ ด้าน (2)ด้านวิริยะผู้บริหารควรแสดงภาวะผู้นำในทุกสถานการณ์ สามารถนิเทศแนะนำผู้ร่วมงานได้ (3)ด้านจิตตะ ผู้บริหารควรเอาใจใส่ติดตามการทำงานตามแผนงาน/โครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย (4)ด้านวิมังสา ผู้บริหารควรพิจารณาไตร่ตรองหาวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงานต่างๆ อย่างเป็นระบบพร้อมทั้งประเมินผลงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6.3 ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในการบริหารองค์การ ความคิดจิตใจที่ดีที่ศนะที่ถูกต้อง และเหมาะสมถือเป็นรากฐานสำคัญในการบริหารองค์การเพราะความคิดและจิตใจมีผลต่อความรู้สึก คำพูด และการแสดงพฤติกรรมของตัวผู้บริหารเองที่มีต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้แก่ องค์การสินค้า บริการ บุคคาลกร ผู้ได้บังคับบัญชา และลูกค้า หลักธรรมตามแนวพุทธศาสตร์บทความนี้ มีวัตถุประสงค์ในการนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารองค์การโดยการประยุกต์ใช้หลักธรรม ตามคำสั่งสอนของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ซึ่งเป็นองค์พระศาสดาของพุทธศาสนา สำหรับหลักธรรมที่นำเสนอเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการเป็นผู้บริหารองค์การที่ดีเป็นที่น่าเลื่อมใสศรัทธา และทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ และทุ่มเททำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ ประกอบด้วย 3 หลักธรรม ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หลักพรหมวิหาร 4 เพื่อเสริมสร้าง “ความคิด ของผู้บริหารหลักสัปบุริสธรรม 7 เพื่อเสริมสร้าง ความรู้” ของผู้บริหาร หลักอธิปไตย 4 เพื่อเสริมสร้าง พลัง ในตัว

ผู้บริหาร สอดคล้องกับแนวคิดของ เมือง สุวรรณแสนทวี (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยใช้หลัก อธิปไตย 4 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นการบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยใช้หลักอธิปไตย 4 พบว่า ความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22 เมื่อพิจารณาด้านที่มีความต้องจำเป็นสูงที่สุดคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่า $PNI_{\text{modified}} = 0.23$ รองลงมาคือ ด้านการจัดการฝึกอาชีพค่า $PNI_{\text{modified}} = 0.21$ ด้านการจัดหลักสูตร ค่า $PNI_{\text{modified}} = 0.21$ ส่วนด้านที่มีความต้องจำเป็นต่ำสุดคือ ด้านการวัดและการประเมินผล ค่า $PNI_{\text{modified}} = 0.19$

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 หน่วยงานหรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนควรมีการกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อสันติภาพตามแนวพุทธบูรณาการซึ่งถือเป็นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาส่งเสริมภาวะผู้นำ เพื่อสันติภาพอันจะเป็นการสร้างวิศวกรสันติภาพให้แพร่หลายเข้าไปในองค์กรหรือชุมชนต่างๆ ในสังคมไทย

7.1.2 ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้นแบบ ยึดมั่นและปฏิบัติตาม หลักธรรม

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 จากผลการวิจัย สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีการร่วมมือกัน กำหนดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องแต่ละบริบทของแต่ละสังกัด ซึ่งจะทำ ให้ภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาอำเภอ เมืองร้อยเอ็ด เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

7.2.2 จากการหาค่าความต้องจำเป็น (PNI_{Modified}) สูงสุด คือ ด้านหลักการครองคน ใช้หลักธรรม พรหมวิหาร 4 เพื่อหาแนวทางเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่ได้เห็นควรให้นำค่าที่ได้มาทำการพิจารณาในการปฏิบัติงานเป็นอันดับต้นๆ โดยผู้บริหารควร เป็นผู้รู้จักหน้าที่ในการปฏิบัติต่อองค์กรตามหลักอัตตัญญูตา(รู้จักตน) ด้านหลักการครองคน ใช้หลักธรรม พรหมวิหาร 4 ผู้บริหารเป็นผู้มีความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ตามหลักกรุณา ส่วนด้านหลักการครองงาน ใช้หลักธรรม อธิปไตย 4 ผู้บริหารควรเป็นผู้มีความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้นตามหลักฉันทะ

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรศึกษารูปแบบเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำด้านหลักการครองคนใช้หลักธรรม
สัปปุริสธรรม 7

7.3.2 ควรศึกษารูปแบบหรือแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำตาม
แนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา

8. บรรณานุกรม

ผอบทอง สุจินพรหม. (2559). การนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามทรรศนะของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจังหวัดศรีสะเกษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 5(2). 101-111.

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร. (2520). พระบรมราโชวาทในพิธี
พระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ณ อาคารใหม่สวนอัมพร
8 กรกฎาคม 2520. สืบค้นเมื่อ 6 เมษายน 2563. จาก <http://www.fact.or.th/king/sermon>

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2549). ความจริงแห่งชีวิต : บททดสอบใจและเตือนให้นึกถึงความจริง.
กรุงเทพฯ : ชมรมชีวเกษม, ประชาคมร่วมสร้างสุขภาวะเพื่อสุขสาธารณะพุทธมณฑล, เบิกมาน.

พระพรหมมิ่งคลาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ). (2554). คินสู่ธรรมชาติ. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา.

เมือง สุวรรณแสนทวี. (2563). การบริหารอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยใช้หลักอิทธิบาท 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต). (2556). ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนา
ประเทศ. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. (2562). ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร
จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แยกตามเพศ ปีการศึกษา 2562. ร้อยเอ็ด :
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

สิทธิพร เกษจ้อย. (2562). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักศึกษาสาขาวิชาสังคม
สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จังหวัดขอนแก่น.
วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ. 5(2). 240-257.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W.(1970). **Educational and Psychological Measurement.**
New York : Minnisota University.

Sullivan, E. C. (1994). A Case Study of the Principal ship the School Work Culture, and
The Human Resources Management Development System in a Medium-sized
Florida School District. **Dissertation Abstracts International.** 36(12). 1163-A.

การศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น*

The Study of Digital Competency of Personnel of Bureau of Academic
Administration and Development, KhonKaen University

ศุภกร ถือธรรม¹

Supparkhorn Thuettham¹

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น¹

Faculty of Humanities and Social Science, KhonKaen University¹

Email : supparkhorn.thuetham@kkumail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากร คือ บุคลากรในสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 53 คน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า บุคลากรมีระดับสมรรถนะมากที่สุด คือ ด้านที่ 2 การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือ รูปแบบวิธีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยภาพรวมเห็นด้วยในรูปแบบการพัฒนาทักษะทั้ง 9 รูปแบบ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารูปแบบของการพัฒนาของบุคลากรในสำนักและบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นรายประเด็นพบว่าที่บุคลากรมีมากที่สุด การศึกษาด้วยตนเองผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook Line YouTube อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : สมรรถนะ; การพัฒนา; ผลการปฏิบัติงาน; ดิจิทัล

* Received: May 19, 2021; Revised: September 3, 2021, 2021; Accepted: September 10, 2021

ABSTRACT

The objective of the research article was study the level of digital competency of personnel Bureau of Academic Administration and Development, KhonKaen University. It is a quantitative research whereby the population is personnel in Bureau of Academic Administration and Development, KhonKaen University, 53 people. The research tool was a questionnaire. Data were analyzed to find frequency, percentage, mean, standard deviation.

The results of the study showed that competency level in performance of personnel Bureau of Academic Administration and Development, KhonKaen University. Overall, it was at a high level. Personnel had the highest competency level, which was in area 2, communication and collaboration. A model for development of personnel potential in Bureau of Academic Administration and Development, KhonKaen University, Overall, it was agreed that the 9 skill development models were at a high level. When considering the development model of office personnel and administrative and academic development, KhonKaen University. On a case-by-case basis, it was found that the personnel had the most Self-study through social media such as Facebook Line YouTube is at a high level.

Keywords : Competency; Development; Performance; Digital

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลภายใต้ต้นนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ของรัฐบาล ทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดความท้าทายของประเทศในการวางแผนทางการดำเนินการด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งรัฐบาลได้มีการกำหนดและจัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ปราบกฏในแผนยุทธศาสตร์ที่ 5 มีสาระสำคัญดังนี้ การพัฒนากำลังคนให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ให้มีความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนในวัยทำงานในทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชน ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ เพื่อนำมาพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานใน

ภาครัฐและเอกชน และพัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยี ให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนา
ภารกิจตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากสารสนเทศขององค์กร (กองสนเทศเศรษฐกิจ, 2559)

การเรียนรู้ดิจิทัลจึงจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและเป็นกลไกที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการ
ขับเคลื่อนประเทศตามโมเดลการพัฒนาที่ต้องการพัฒนากำลังคนให้เป็นผู้ที่มีทักษะดิจิทัลหรือผู้รู้ดิจิทัล
(Digital literacy) ตลอดจนการปลูกฝังให้มีทักษะการรู้ดิจิทัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานในทุกองค์กร ซึ่งทักษะการรู้
ดิจิทัล คือ ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วยคอมพิวเตอร์
โทรศัพท์มือถือ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร
การทำงาน และการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสามารถพัฒนากระบวนการในการทำงานหรือระบบงานใน
องค์กรให้มีความทันสมัยและเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ซึ่งทักษะจะสามารถครอบคลุมความสามารถได้
4 มิติ อาทิเช่น การใช้(Use) การเข้าใจ(Understand) การสร้าง(Create) และการเข้าถึง(Access) เทคโนโลยี
ดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อมรรัตน์ สิทธิศักดิ์, 2563)

มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีส่วนสำคัญในที่จะผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ เกิดการบูรณาองค์ความรู้
เป็นผู้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการเรียนรู้ มีความพร้อมในการประกอบอาชีพในอนาคต ซึ่ง
มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีนโยบายในการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล โดยนำเทคโนโลยี
สารสนเทศมาใช้ในการบริหารและบริการ ประกอบกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีก้าวกระโดดจน
ก่อให้เกิดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างฉับพลัน(Disruptive Technology) เพื่อสอดคล้อง
กับนโยบายของสภามหาวิทยาลัย ได้กำหนดพันธกิจ และนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย
ปี พ.ศ. 2562-2566 ด้าน People คือ ดำเนินการให้ประชาคมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของมหาวิทยาลัย
มีความรู้ความสามารถในการใช้และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกภารกิจตามหน้าที่และความรับผิดชอบ
และก้าวสู่ระดับสากลอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและพัฒนาทักษะคณาจารย์และบุคลากร และบุคลากรให้มี
ความรู้ความสามารถเทคโนโลยี(Digital Literacy and Skills) ตามประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่
1689/2561 เรื่องพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย(พ.ศ. 2562-2566)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติสหกิจศึกษาในสำนักบริหารและพัฒนา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ตระหนักถึงความสำคัญของนโยบายของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรและ
เทคโนโลยี เพราะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นไปสู่เป้าหมายสามารถบรรลุ
วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย และมีสมรรถนะในการแข่งขันกับหน่วยงานอื่น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา
การศึกษามรรณะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่นเพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอนาคต

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 53 คน จำแนกเป็น กลุ่มงานบริหารและสารสนเทศ จำนวน 16 คน กลุ่มงานบริการและทะเบียนการศึกษา จำนวน 11 คน งานรับเข้าและการตลาด จำนวน 13 คน งานหลักสูตรและสหกิจศึกษาจำนวน 13 คน โดยผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยประเด็นคำถาม 5 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ความรอบรู้เกี่ยวกับข้อมูลและสารสนเทศ ด้านที่ 2 การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือ ด้านที่ 3 การสร้างเนื้อหาดิจิทัล ด้านที่ 4 ความปลอดภัย และด้านที่ 5 การแก้ปัญหา นอกจากนี้ผู้วิจัยยังตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านได้ค่าIOC เท่ากับ 1.00 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติ ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยภาพรวม

ตารางที่ 1 ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยภาพรวม

สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล	ระดับสมรรถนะ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านความรู้เกี่ยวกับข้อมูลและสารสนเทศ	3.97	0.12	มาก	3
2. ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือ	4.10	0.63	มาก	1
3. ด้านการสร้างเนื้อหาดิจิทัล	3.90	0.70	มาก	5
4. ด้านความปลอดภัย	4.03	0.74	มาก	2
5. ด้านการแก้ปัญหา	3.92	0.64	มาก	4

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$, S.D.= 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านที่ 2 การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D.= 0.63) รองลงมาด้านที่ 4 ความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก($\bar{X}=4.03$, S.D.= 0.74)และน้อยที่สุด ด้านที่ 3 การสร้างเนื้อหาดิจิทัล อยู่ในระดับมาก($\bar{X}=3.90$, S.D.= 0.70) โดยสรุปผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

5.2 รูปแบบวิธีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยภาพรวมเห็นด้วยในรูปแบบการพัฒนาทักษะทั้ง 9 รูปแบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$ S.D.=0.75) เมื่อพิจารณารูปแบบของการพัฒนาของบุคลากรในสำนักและบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นรายประเด็นพบว่าที่บุคลากรมีมากที่สุด การศึกษาด้วยตนเองผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook Line YouTube อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$ S.D.=0.71)

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 จากผลการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

6.1.1 ด้านที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลและสารสนเทศ ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติของบุคลากรในสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในด้านความรู้เกี่ยวกับข้อมูลและสารสนเทศอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยหลายประเด็น ได้แก่ การเรียกดูหรือมีวิธีการในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัลที่ต้องการได้ การสืบค้นข้อมูลสารสนเทศที่ต้องการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

การสร้างหรือพัฒนาแนวทางการสืบค้นข้อมูลของตนเองได้ การกลั่นกรองความน่าเชื่อถือข้อมูลสารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัล การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลสารสนเทศและเนื้อหาดิจิทัล การตีความความน่าเชื่อถือของข้อมูล สารสนเทศและเนื้อหาดิจิทัล การเปรียบเทียบความน่าเชื่อถือของข้อมูลสารสนเทศและเนื้อหาดิจิทัล การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลสารสนเทศและเนื้อหาดิจิทัล การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัลอย่างเป็นระบบ การสืบค้นและนำมาใช้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัมพล เกศสาลี และกันยารัตน์ เคียวเช่น (2561) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยระบุว่าความรู้ดิจิทัลจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนสังคมโลกให้ดำรงอยู่และพัฒนาไปได้ด้วยดีการพัฒนาบุคคลไปสู่การเป็นผู้รู้ดิจิทัลจึงเป็นภารกิจสำคัญ ดังนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สมรรถนะในด้านที่ 1 เป็นสมรรถนะพื้นฐานของการเรียกใช้ข้อมูลและสารสนเทศ เนื่องจากในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่นจะต้องจัดเก็บข้อมูลทะเบียนนักศึกษาจำนวนมากและการบริการนักศึกษา เช่น การลงทะเบียนเรียน การต่อทะเบียนนักศึกษา ข้อมูลจำนวนต้องถูกจัดเก็บด้วยระบบข้อมูลและสารสนเทศ ทั้งเรียกการถูกเรียกใช้และสืบค้น ผู้ปฏิบัติงานควรมีสมรรถนะด้านนี้เพื่อการสืบค้นข้อมูลและจัดการการบริการแก่นักศึกษาได้อย่างมีรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเปรียบเทียบและประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลสารสนเทศและเนื้อหาดิจิทัลได้อย่างแม่นยำและน่าเชื่อถือได้

6.1.2 ด้านที่ 2 การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือ ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติของบุคลากรในสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมืออยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยหลายประเด็น ได้แก่ การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และสังคมผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย ความเข้าใจวิธีการติดต่อสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลที่เหมาะสมในบริบทต่างๆ เช่น อีเมล โทรศัพท์มือถือ Facebook line การส่วนร่วมการใช้บริการแบบดิจิทัลของภาครัฐและภาคเอกชน เช่น การทำธุรกรรมทางการเงินผ่านแอปพลิเคชัน บริการพร้อมแพทย์ เป็นต้น การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสำหรับการทำงาน การติดต่อสื่อสาร และแลกเปลี่ยนข้อมูล ร่วมสร้างและใช้ทรัพยากรในการพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกัน การตระหนักถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการใช้สื่อดิจิทัล เช่น การใช้ภาษาที่ถูกต้องและสุภาพ การเข้าเว็บไซต์ที่สร้างสรรค์และมีประโยชน์ มีพฤติกรรมการสื่อสารที่เหมาะสมเฉพาะกลุ่ม การสร้างและปกป้องชื่อเสียงของตนเองไว้อย่างดีจากการใช้สื่อดิจิทัล การรับมือกับข้อมูลและบริการต่างๆ ที่ส่งผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างและจัดการความเป็นตัวตนและภาพลักษณ์ของตนเองในโลกดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กาญจนา หุทธิรัชพงศ์ (2562) ที่ระบุว่าทักษะการรู้ดิจิทัลจะประกอบไปด้วยหลากหลายทักษะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ได้แก่ การรู้สื่อ(Media literacy) การรู้เทคโนโลยี(Technology literacy) การรู้สารสนเทศ(Information literacy) การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น(Visual literacy) การรู้สารสนเทศ เป็นสิ่งที่สำคัญของการรู้ดิจิทัลซึ่งครอบคลุมความสามารถในการ

ประเมินว่าสารสนเทศใดที่ผู้เรียนต้องการ การรู้วิธีการค้นหาสารสนเทศแบบออนไลน์ สามารถประเมิน และใช้สารสนเทศที่สืบค้นได้ การรู้วิธีการคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับแหล่งที่มาและเนื้อหาของสารสนเทศ ผู้วิจัย มีความคิดเห็นว่า การสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญ การปฏิบัติงานส่วนใหญ่ของ บุคลากรในสำนักบริหารพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่นนั้น ส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องมีการ ติดต่อสื่อสารทั้งทางบุคลากรด้วยกันเองหรือการให้บริการนักศึกษา ทั้งทาง walk in และจากสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้มีการเพิ่มช่องทางออนไลน์ และสื่อโซเชียลมีเดียเข้ามาเพื่อการอำนวยความสะดวกและลดการแออัด ช่วยเพิ่มความสะดวกสบายในติดต่อสอบถามต่างๆ ซึ่งการสื่อสารเป็นสิ่ง สำคัญอย่างยิ่ง อีกทั้งความพร้อมในการรับข้อมูลต่างๆรวมถึงการสอบถามต่างๆจากผู้ที่มาสอบถามและใช้ บริการ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่รวดเร็วและถูกต้อง ไปในทิศทางเดียวกัน

6.1.3 ด้านที่ 3 การสร้างเนื้อหาดิจิทัล ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติของบุคลากรในสำนัก บริหารและพัฒนาวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในด้านการสร้างเนื้อหาดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยหลายประเด็น ได้แก่ การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล สารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัล โดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ แอปพลิเคชัน ภาพ และวิดีโอ เพื่อเผยแพร่เนื้อหาผ่านสื่อดิจิทัล การบูรณาการ ข้อมูลสารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัล เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ การปรับปรุงข้อมูลข้อมูลสารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัล เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ และสามารถ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายการละเมิดสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา การ อนุญาตให้ใช้ข้อมูลสารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัล และวางแผนและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์เพื่อแก้ไข ปัญหาหรือดำเนินงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรในสำนักพัฒนาและบริหาร วิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ควรมีทักษะในการวิเคราะห์และสร้างข้อมูลสารสนเทศผ่านเทคโนโลยี เพราะในทักษะนี้จะช่วยในเรื่องประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ และสามารถจัดการ กับข้อมูลของตนเองได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้การสร้างนวัตกรรมหรือการวิจัยที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ อำนวยความสะดวกเรื่องมือดังกล่าว จะนำไปสู่การพัฒนาและการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้

6.1.4 ด้านที่ 4 ความปลอดภัย ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติของบุคลากรในสำนักบริหาร และพัฒนาวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยหลาย ประเด็น ได้แก่ การดูแลรักษาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ดิจิทัลได้เป็นอย่างดี การป้องกันความเสี่ยงภัยคุกคาม ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การสแกนไวรัส การสำรองข้อมูลอยู่เสมอ การปกป้องข้อมูลในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การมีรหัสผู้ใช้และรหัสผ่านในการเข้าระบบคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สื่อสาร สื่อออนไลน์ และมีการเปลี่ยนรหัสผ่านอยู่เสมอ การป้องกันตัวเองจากความเสียหายที่อาจได้รับการใช้ สื่อดิจิทัล ความเป็นส่วนตัวในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของผู้อื่นที่แสดง ผ่านสื่อดิจิทัล การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและสื่อดิจิทัล ที่สามารถระบุตัวตนหรือแหล่งที่มาได้ การ

ป้องกันตัวเองและบุคคลอื่นจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ การหลอกลวงผ่านสื่อดิจิทัล การตระหนักถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การมีมนุษย์สัมพันธ์ระหว่างบุคคลน้อยลง การขาดความมั่นใจในการใช้ชีวิตในสังคม การใช้เทคโนโลยีเพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม เช่น การบันทึกข้อมูลในระบบดิจิทัลแทนการใช้กระดาษ การประชุมทางไกลผ่านเทคโนโลยีแทนการเดินทางเพื่อเข้าร่วมการประชุม ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่นแล้ว เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเหมือนดาบสองคมมีทั้งประโยชน์และความอันตราย ความอันตรายเป็นสิ่งที่สำคัญมากหากวิธีใช้แต่ไม่รู้วิธีป้องกันก็อาจส่งผลเสียกับงานได้ ทั้งนี้ในทุกๆวันนี้ก็เป็นสิ่งสำคัญในการเรียนรู้เราสามารถป้องกันข้อมูลซึ่งแน่นอนข้อมูลส่วนใหญ่ของสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการเป็นทะเบียนประวัติของตัวบุคคล หากมีการรั่วไหลหรือไปอยู่ในมือของมิจฉาชีพ จะเกิดอันตรายแก่ตัวบุคคลนั้นแน่นอน

6.1.5 ด้านที่ 5 ด้านการแก้ปัญหา ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในด้านการแก้ปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยหลายประเด็น ได้แก่ การระบุปัญหาทางเทคนิคจากการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถแก้ไขปัญหานั้นเบื้องต้นได้ การประเมินความต้องการและระบุหรือเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลในการแก้ไขปัญหา ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานตามความต้องการของบุคคลหรือหน่วยงานได้ การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสร้างองค์ความรู้ได้ การปรับปรุงกระบวนการทำงานตนเอง ให้มีส่วนร่วมในการใช้อองค์ความรู้และเทคโนโลยีดิจิทัล การทำความเข้าใจและระบุสมรรถนะดิจิทัลของตัวเองที่จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนา แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองได้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การแก้ไขปัญหาคือสิ่งสำคัญในทุกๆทักซ์ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความเป็นภาวะผู้นำ หรือกระบวนการรับมือการเปลี่ยนแปลง หากเกิดปัญหาขึ้นมาจะแก้ไขปัญหายังไง ซึ่งบุคลากรในสำนักพัฒนาและบริหารวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ส่วนหนึ่งยังไม่มีทักษะในด้านของการแก้ไข หากเกิดข้อผิดพลาดหรือมีปัญหาที่ระบบนั้น การปฏิบัติงานทุกอย่างก็จะเป็นไปอย่างช้า แม้กระทั่งการแก้ปัญหาเบื้องต้นก็ไม่สามารถปฏิบัติได้ต้องรอผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไขปัญหาคือ การแก้ไขปัญหาคือเบื้องต้นนี้ควรจะต้องรู้ไว้เป็นพื้นฐานในการแก้ปัญหาเบื้องต้นเพื่อให้การปฏิบัติงานยังสามารถดำเนินการต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง ระดับสมรรถนะในแต่ละตำแหน่ง โดยจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนางานที่ตรงกับตำแหน่ง บุคลากรเพื่อให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ

7.1.2 ควรวิเคราะห์ข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตของภารกิจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง ผลการดำเนินงาน และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานเพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาบุคลากรต่อไป

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ควรมีการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิด การเรียนรู้และการพัฒนาไปพร้อมกัน

7.2.2 ควรมีการอบรมความรู้เกี่ยวกับกฎหมายการละเมิดสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา การอนุญาตให้ใช้ข้อมูลสารสนเทศให้กับบุคลากร

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพอย่างละเอียดเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและนำมาสู่การศึกษา และวิเคราะห์อย่างละเอียดครอบคลุมในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้าน ดิจิทัลของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

7.3.2 ควรมีทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของ บุคลากรในองค์กรอื่นหรือพื้นที่อื่นเพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานและแนวทางการ พัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร

8. บรรณานุกรม

กองสนเทศเศรษฐกิจ. (2559). **Digital Thailand**. กรุงเทพฯ : กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ.

กัมพล เกศสาสดี และกันยารัตน์ เควียะเสน. (2561). การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏเลย. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม**. 12(2). 503-514.

กาญจนา หฤธรรมพงศ์. (2562). การรู้ดิจิทัลของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. **วารสารนวัตกรรมการเรียนรู้**. 5(2). 27-40.

อมรรัตน์ สิทธิศักดิ์. (2563). สมรรถนะการรู้ดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. **วารสารสารสนเทศศาสตร์**. 38(4). 61-81.

แนวทางส่งเสริมการตลาดออนไลน์ของวิสาหกิจชุมชนเกษตรกรอินทรีย์

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

Promoting Marketing Online for Organic Farmer Community Research Enterprise in North Eastern

รัฐการ บัวศรี¹ และอิสริยณี ฤทธิมาศ²

Ratthakarn Buasri¹ and Aisariyane Ritimat²

มหาวิทยาลัยขอนแก่น^{1,2}

KhonKaen University^{1,2}

Email : rattbu@kku.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงโอกาสและอุปสรรคของการดำเนินงานของเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยและเพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมพัฒนาการตลาดออนไลน์เพื่อพัฒนากลุ่มเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและสังเกตการณ์โดยกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในเรื่องนี้ประกอบด้วย กลุ่มเกษตรกร กลุ่มวิสาหกิจชุมชนและกลุ่มวิสาหกิจชุมชนการเกษตรจากพื้นที่ 5 จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย มหาสารคาม กาฬสินธุ์ อุดรธานี หนองบัวลำภู และสกลนคร ทำการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผ่านแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า อุตสาหกรรมเกษตรกรอินทรีย์ยังมีโอกาสในการเติบโตและสามารถพัฒนาช่องทางการตลาดออนไลน์ได้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในการสนับสนุน โดยเฉพาะในเรื่องการส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการตลาดออนไลน์ และการพัฒนาทักษะในการจัดการเทคโนโลยี

คำสำคัญ : แนวทางส่งเสริมการตลาดออนไลน์; วิสาหกิจชุมชน; เกษตรกรอินทรีย์

* Received: August 12, 2021; Revised: November 10, 2021; Accepted: December 7, 2021

ABSTRACT

This research article aimed to study of opportunities and threats from working process of organic farmer community research Enterprise in North Eastern of Thailand. The research try to supporting and promoting online marketing to farmers by used deep interview and observe from sampling groups. The sampling groups include farmer and agricultural community enterprise groups from 5 provinces in North Eastern of Thailand consist of Maha Sarakham, Karasin, Udonthani, Nong Bua Lamphu and Sakon Nakhon. Qualitative data was used as tool for this research by using semi-structured interview for collected data follow by analyst all data.

The result from this study found that organic farmer community still opportunities for growing as well as online marketing for this segment which all organization who responsibility to support organic farmer community need to concern.

Keywords : Promoting Marketing Online; Community Research; Organic Farmer Enterprise

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การตลาดออนไลน์เป็นส่วนหนึ่งของระบบการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์(Electronic Commerce: E-Commerce) ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นมาจากการกำเนิดขึ้นของระบบอินเทอร์เน็ตทำให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างมนุษย์บนโลกจนทำให้โลกทั้งใบกลายเป็นเครือข่ายเดียวกันที่สามารถติดต่อสื่อสารถึงกันได้ อย่างสะดวกและรวดเร็ว (พิชิต วิจิตรบุญยรักษ์, 2554) ในขณะเดียวกันก็ส่งผลต่อการเปลี่ยนรูปแบบของการทำธุรกิจในขบวนการซื้อขายสินค้าและบริการไปอย่างรวดเร็วโดยยังคงมีการเชื่อมโยงระหว่างสื่อรูปแบบต่างๆ ทั้งสื่อแบบเก่าและสื่อดิจิทัลแบบใหม่ได้เป็นอย่างดี (บุหงา ชัยสุวรรณ, 2558) เหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ทุกองค์กรโดยเฉพาะองค์กรธุรกิจมุ่งให้ความสำคัญกับระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในการใช้เป็นเครื่องมือเพื่อขยายธุรกิจของตน (ทวิศักดิ์ กาญจนสุวรรณ, 2552) ในปัจจุบันผู้บริโภคมีวิธีการสืบค้นข้อมูลข่าวสารต่างๆ รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าและบริการที่ตนต้องการจากระบบอินเทอร์เน็ตมีมากขึ้นซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือรูปแบบการบริโภคที่เปลี่ยนไปนำมาสู่การทำตลาดออนไลน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการรับรู้เกี่ยวกับสินค้าและบริการและกระตุ้นให้เกิดการซื้อขายผ่านระบบออนไลน์ในที่สุดซึ่งกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคดังกล่าวส่งเสริมให้การทำธุรกรรมออนไลน์มีการเติบโตมากยิ่งขึ้น (วรินทร์พิพัชร วัชรพงษ์เกษม, 2560)

ความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องของการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ทำให้ทุกธุรกิจต้องทำการปรับตัวให้ทันระบบการค้าออนไลน์ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยต้องสามารถนำรูปแบบการนำเสนอใหม่ๆมาปรับใช้ในการดึงดูดความสนใจของลูกค้าผ่านรูปแบบการตลาดออนไลน์ที่ทันสมัยและตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2562) เช่นการใช้ เว็บไซต์ Face book line การใช้การสื่อสารผ่านเนื้อหา(Content) ต่างๆในรูปแบบของ ข้อความ รูปภาพ วีดีโอ info graphic หรือ ผสมผสานทุกอย่างเข้าด้วยกัน โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อดึงดูดความสนใจจากกลุ่มลูกค้าเป้าหมายและผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการซื้อขายและบริการในที่สุดซึ่งธุรกิจของเกษตรกรอินทรีย์ก็ไปอีกธุรกิจหนึ่งซึ่งน่าจะสมารถนำการตลาดออนไลน์มาปรับใช้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพการจำหน่ายสินค้าควบคู่กับการตลาดแบบเดิมที่ประสบความสำเร็จในอดีต

ในด้านการตลาดของสินค้าเกษตรอินทรีย์ของไทยนั้นจากการศึกษาของศูนย์พัฒนาเกษตรอินทรีย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ตลาดสินค้าอินทรีย์ ไทยในปี 2557 ที่มีมูลค่ารวม 2,331.55 ล้านบาท เป็นตลาดส่งออกถึง 77.9% (1,817.10 ล้านบาท) :สินค้าอินทรีย์ที่ ส่งออกมากที่สุด ได้แก่ ผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูป และ ข้าวอินทรีย์ โดยมีมูลค่าการส่งออก 12,001.00 ล้านบาท และ 552.25 ล้านบาท คิดเป็น 66.1% และ 30.4% ตามลำดับ ตลาดส่งออกสินค้าอินทรีย์ที่สำคัญที่สุดของไทย คือ ภูมิภาคยุโรป รองลงมาคือ อเมริกาเหนือ ส่วนตลาดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงและอาเซียนก็เริ่มมีความสำคัญมากขึ้นตามลำดับ สำหรับตลาดสินค้าอินทรีย์ภายในประเทศมีเพียง 22.1 % (514.45 ล้านบาท) จะส่งผลให้ตลาดสินค้าอินทรีย์ไทยมีแนวโน้มเติบโตได้ดี ประมาณการณ์ว่าในปี 2564 มูลค่า น่าจะสูงถึง 5,400 ล้านบาท และจากข้อมูลของช่องทางตลาดศูนย์พัฒนาเกษตรอินทรีย์ จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช(2559) พบว่าช่องทางการจำหน่ายสินค้าภายในประเทศที่สำคัญได้แก่ โมเดิร์นเทรด (59.48%) รองลงมาคือร้าน กรีน (29.47%) และร้านอาหาร (5.85%) ซึ่งไม่ปรากฏการจำหน่ายผ่านช่องทางการตลาดออนไลน์ทั้งที่รูปแบบการค้าในปัจจุบันมี ยอดจำหน่ายสินค้าในประเภทต่างๆผ่านระบบออนไลน์เป็นจำนวนมากเนื่องจากการตลาดออนไลน์นั้นมีต้นทุนที่ต่ำและยังสามารถเข้าถึงกลุ่มลูกค้าเป้าหมายได้อย่างกว้างขวางซึ่งส่งผลต่อยอดขายที่เพิ่มขึ้น ซึ่งหากธุรกิจมีการบริหารจัดการการตลาดออนไลน์ให้ประสบความสำเร็จ มีการวางแผน และการใช้กลยุทธ์ทางการตลาดออนไลน์อย่างถูกต้องจะส่งผลให้ธุรกิจนั้นเกิดความได้เปรียบในด้านการแข่งขันเหนือคู่แข่ง (ธัญญ์ธีรา อภิกุลวราศิษฐ์, 2561)

การตลาดออนไลน์ของไทยนั้นจากการสำรวจในปี พบว่าคนไทยมีการใช้งานอินเทอร์เน็ตมากถึง 29,835,410 คน (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2562) และมีจำนวนชั่วโมงการใช้งานอินเทอร์เน็ตโดยเฉลี่ยต่อวันประมาณ 6 ชั่วโมง 30 นาทีต่อวัน นอกจากนี้สำนักงานพัฒนาธุรกิจทางอิเล็กทรอนิกส์ (2562) ยังแสดงให้เห็นด้วยว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริโภคซื้อสินค้าและบริการออนไลน์ที่สำคัญก็คือ ผู้บริโภคมองว่าการซื้อ ของออนไลน์นั้นเป็นเรื่องง่ายถึงร้อยละ 85 ซึ่งเป็นสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของ

ผู้บริโภคในปัจจุบันถึงการเลือกใช้ สื่อออนไลน์เพื่อซื้อสินค้าและบริการ ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวจะสามารถช่วยให้ผู้ประกอบการหรือเกษตรกรที่ทำการจำหน่ายสินค้าด้านเกษตรอินทรีย์สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ทางการตลาด(Marketing Mix) เพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของการซื้อสินค้าออนไลน์เพื่อให้สามารถที่จะใช้ช่องทางจำหน่ายสินค้าออนไลน์ให้เป็นอีกช่องทางหนึ่งในการจำหน่ายสินค้าต่อไปซึ่งงานวิจัยเรื่องนี้ก็มุ่งที่จะทำการศึกษาดัง ความเข้าใจและคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่มีผลต่อความสำเร็จในการจำหน่ายสินค้าผ่านระบบออนไลน์รวมถึงการใช้ส่วนผสมทางการตลาด(Marketing Mix) ที่เหมาะสมกับการตลาดออนไลน์ซึ่งถือว่าเป็นอีกภารกิจหนึ่งของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจและสังคม คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของเกษตรกรและกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผู้ผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์ให้เกิดการยกระดับมาตรฐานของสินค้าให้มีมาตรฐานที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ต้องการของตลาดในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาถึงโอกาสและอุปสรรคของการดำเนินงานของเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2.2 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการตลาดออนไลน์เพื่อพัฒนากลุ่มเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบถึงโอกาสและอุปสรรคของการดำเนินงานของเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

3.2 ได้แนวทางการพัฒนาการตลาดออนไลน์เพื่อพัฒนากลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการปฏิบัติจริงแบบมีส่วนร่วม(Participatory Action Research) ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลจากการดำเนินการดังนี้ 1)การสัมภาษณ์เชิงลึก(In depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของวิสาหกิจชุมชน บริบทของวิสาหกิจชุมชน ลักษณะเฉพาะของวิสาหกิจชุมชน ด้านแรงงาน การบริหารการเงิน ผลผลิตทางการเกษตร การบริหารจัดการ โครงสร้างและนโยบายของวิสาหกิจชุมชน ด้านผลิตภัณฑ์ และการใช้สื่อทางเทคโนโลยีมาช่วยในด้านการตลาด 2)การสังเกตการณ์ ดำเนินการอย่างไร สังเกตการณ์เรื่องความร่วมมือของสมาชิกภายในวิสาหกิจ การแสดงความคิดเห็นในด้านต่างๆ ของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน

ด้านความสามารถในการจัดการด้านการเงิน ด้านผลผลิตทางการเกษตร ด้านการบริหารจัดการ
ด้านโครงสร้างและนโยบายของวิสาหกิจ ด้านการตลาด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้เป็นตัวแทนกลุ่มเกษตรกรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำนวน 12 กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง(Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ(Qualifications of Experts) ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ดังนี้ 1)กลุ่มเกษตรกร คือ สมาชิกของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน/วิสาหกิจชุมชนการเกษตร จำนวน 12 ชุมชน คือ (1)กลุ่มผักปลอดสารบ้านดงเรื่อ ตำบลหนองเม็ก อำเภอนองหาร จังหวัดอุดรธานี (2)กลุ่มผักปลอดสารพิษบ้านนาดี ตำบลพังงู อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานี (3)กลุ่มแปรรูปถั่วลิสงบ้านเมืองเพี้ย ตำบลเมืองเพี้ย อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี (4)วิสาหกิจชุมชนแปรรูปปลาบ้านห้วยบง ตำบลโนนเมือง อำเภอนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู (5)วิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปกล้วยบ้านห้วยทราย ตำบลหนองบัว อำเภอมือง จังหวัดหนองบัวลำภู (6)วิสาหกิจชุมชนกลุ่มเกษตรพัฒนาตมะไฟบ้านโนนแก้งปลา ตำบลตมะไฟ อำเภอมือง จังหวัดสกลนคร (7)วิสาหกิจชุมชนแปรรูปน้ำผลไม้ บ้านโนนหัวช้าง ตำบลสร้างค้อ อำเภอกุพาน จังหวัดสกลนคร (8)วิสาหกิจชุมชนเกษตรอินทรีย์ลาดพัฒนา บ้านลาดพัฒนา ตำบลลาดพัฒนา อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม (9)วิสาหกิจชุมชนชุมชนต้นแบบเกษตรอินทรีย์ยุคดิจิทัล บ้านนาเมือง ตำบลนาข่า อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม (10)วิสาหกิจชุมชนบ้านหนองหอยเชียงส่งปลูกข้าว ตำบลเลิงใต้ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดมหาสารคาม (11)กลุ่มศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงภู่อ บ้านภู่อ ตำบลภู่อ อำเภอมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ (12)กลุ่มวิสาหกิจชุมชนผู้ผลิตยางพาราบ้านหวาย ตำบลนาโก อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ 2)ผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยี เช่น หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ชุมชนตั้งอยู่ ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง

ตารางที่ 1 แสดงกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง	สัมภาษณ์เชิงลึก	สังเกตการณ์	แบบมีส่วนร่วม
1. วิสาหกิจชุมชนกลุ่มปุ๋ยอินทรีย์บ้านดงเรื่อ ตำบลหนองเม็ก อำเภอนองหาร จังหวัดอุดรธานี	ประธาน 1 คน สมาชิกกลุ่ม 4 คน หน่วยงานภาครัฐ 1 คน	30 ราย	7 ราย
2. กลุ่มผักปลอดสารพิษบ้านนาดี ตำบลพังงู อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานี	ประธาน 1 คน สมาชิกกลุ่ม 4 คน หน่วยงานภาครัฐ 1 คน	20 ราย	7 ราย

กลุ่มตัวอย่าง	สัมภาษณ์เชิงลึก	สังเกตการณ์	แบบมีส่วนร่วม
3. กลุ่มแปรรูปถั่วลิสงเมืองเพี้ย ตำบลเมืองเพี้ย อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี	ประธาน 1 คน สมาชิกกลุ่ม 4 คน หน่วยงานภาครัฐ 1 คน	23 ราย	7 ราย
4. วิสาหกิจชุมชนแปรรูปปลาบ้านห้วยบง ตำบลโนนเมือง อำเภอนोनสัง จังหวัดหนองบัวลำภู	ประธาน 1 คน สมาชิกกลุ่ม 4 คน หน่วยงานภาครัฐ 1 คน	20 ราย	8 ราย
5. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปกล้วยบ้านห้วยทราย ตำบลหนองบัว อำเภอเมืองจังหวัดหนองบัวลำภู	ประธาน 1 คน สมาชิกกลุ่ม 4 คน หน่วยงานภาครัฐ 1 คน	13 ราย	6 ราย
6. วิสาหกิจชุมชนกลุ่มเกษตรพัฒนาตำบลดงมะไฟ บ้านโพนก้างปลา ตำบลดงมะไฟ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร	ประธาน 1 คน สมาชิกกลุ่ม 4 คน หน่วยงานภาครัฐ 1 คน	35 ราย	7 ราย
7. วิสาหกิจชุมชนแปรรูปน้ำผลไม้ซังพลังสอง (โนนหัวช้าง) ตำบลสร้างค้อ อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร	ประธาน 1 คน สมาชิกกลุ่ม 4 คน หน่วยงานภาครัฐ 1 คน	37 ราย	7 ราย
8. วิสาหกิจชุมชนข้าวอินทรีย์ลาดพัฒนาบ้านลาดพัฒนา ตำบลลาดพัฒนา อำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม	ประธาน 1 คน สมาชิกกลุ่ม 4 คน หน่วยงานภาครัฐ 1 คน	20 ราย	7 ราย
9. วิสาหกิจชุมชนต้นแบบเกษตรอินทรีย์ยุคดิจิทัลตำบลนาข่า บ้านนาเมือง ตำบลนาข่า อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม	ประธาน 1 คน สมาชิกกลุ่ม 4 คน หน่วยงานภาครัฐ 1 คน	36 ราย	7 ราย
10. วิสาหกิจชุมชนบ้านหนองหอยเขียงส่งปลุกข้าว ตำบลเลิงใต้ อำเภอโกสุมพิสัย มหาสารคาม	ประธาน 1 คน สมาชิกกลุ่ม 4 คน หน่วยงานภาครัฐ 1 คน	25 ราย	7 ราย
11. วิสาหกิจชุมชนกลุ่มปลูกผักปลอดภัยจากสารพิษตำบลภูป้อ บ้านภูป้อ ตำบลภูป้อ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	ประธาน 1 คน สมาชิกกลุ่ม 4 คน หน่วยงานภาครัฐ 1 คน	20 ราย	5 ราย

กลุ่มตัวอย่าง	สัมภาษณ์เชิงลึก	สังเกตการณ์	แบบมีส่วนร่วม
12. วิสาหกิจชุมชนผู้ผลิตยางพาราบ้านห้วย ตำบลนาโก อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัด กาฬสินธุ์	ประธาน 1 คน สมาชิกกลุ่ม 4 คน หน่วยงานภาครัฐ 1 คน	35 ราย	6 ราย

หลังจากนั้นผู้วิจัยใช้สถิติพรรณนาหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา(Content analysis)

5. ผลการวิจัย

จากการศึกษากลุ่มเกษตรกรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยกำหนดให้ 12 พื้นที่ 5 จังหวัด ในจังหวัดมหาสารคาม จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยที่เป็นโอกาสที่จะช่วยสนับสนุนให้ผู้ประกอบการประสบความสำเร็จในการพัฒนาความสำเร็จของการทำการตลาดออนไลน์ของสินค้าเกษตรอินทรีย์ มีดังต่อไปนี้

1. ด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ จากการศึกษาพบว่า พื้นที่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90) ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐจากนโยบายการสนับสนุนการเกษตรอินทรีย์จากภาครัฐ โดยมีการเข้าถึงของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละพื้นที่ เช่น เกษตรจังหวัด กรมการพัฒนาชุมชน และกรมการพัฒนาที่ดิน และโอกาสที่รัฐบาลเร่งส่งเสริมโครงการชุมชนต้นแบบสินค้าเกษตรอินทรีย์ยุค 4.0 อยู่เสมอ ทำให้การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดออนไลน์มีความเป็นไปได้

2. ด้านเทคโนโลยี จากการศึกษาพบว่า พื้นที่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60) มองเห็นโอกาสของการมีเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนและเอื้อต่อการพัฒนาช่องทางทางการจัดจำหน่ายออนไลน์และการสื่อสารทางออนไลน์

3. ด้านเอกลักษณ์แต่ละพื้นที่ จากการศึกษา พบว่า พื้นที่ร้อยละ 50 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีจุดเด่นหรือข้อได้เปรียบที่เป็นเอกลักษณ์ของพื้นที่ตนเอง รวมไปถึงเป็นจุดขายด้านการแข่งขัน ได้แก่ การเป็นพื้นที่เครือข่ายส่งผักให้กับโรงพยาบาลในพื้นที่ของตน (2 ชุมชน) การได้รับมาตรฐานรับรองสินค้า (1 ชุมชน) การได้รับการคัดเลือกให้เป็นศูนย์เรียนรู้ (1 ชุมชน) การเป็น OTOP นวัตกรรมหรือเป็นชุมชน OTOP (1 ชุมชน) การมีแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน (1 ชุมชน) และการมีเทศกาลประจำปีของจังหวัด (1 ชุมชน)

4. ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก จากการศึกษา พบว่า พื้นที่ร้อยละ 50 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการดำเนินกิจการและการ

ผลิต ได้แก่ สภาพพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ สภาพภูมิประเทศและภูมิอากาศที่มีความเหมาะสมในการทำเกษตร การคมนาคมสะดวก และเป็นเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมโยงกับอีสานเหนือและอีสานใต้

5. ด้านทักษะการเป็นผู้ประกอบการ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาที่มีเพียงบางพื้นที่ชุมชนส่วนน้อย (ร้อยละ 10) ที่มีแนวคิดความสนใจที่จะแปรรูปสินค้าใหม่ เพื่อสามารถเข้าถึงตลาดกลุ่มใหม่ได้ และมีเพียงบางชุมชนที่มีเครือข่ายในการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากสถาบันการศึกษาในการพัฒนาผลิตภัณฑ์เข้าสู่ตลาด

มากไปกว่านั้น นอกเหนือจากการศึกษาโอกาสในการเข้าสู่ตลาดออนไลน์ข้างต้น ยังมีการศึกษาถึงอุปสรรคและข้อจำกัดที่ชุมชนตัวอย่างยังมีความต้องการได้รับการพัฒนา เพื่อการเข้าสู่ตลาดออนไลน์อย่างสมบูรณ์ ซึ่งมีรายละเอียดจากการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. องค์กรความรู้ทางการตลาดออนไลน์ พื้นที่ชุมชนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80) ขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำการตลาดออนไลน์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จของชุมชน และมากไปกว่านั้น ชุมชนยังขาดอุปกรณ์ในการเข้าถึงเทคโนโลยีทางการตลาดต่างๆ ซึ่งนับว่าเป็นอุปสรรคอย่างมากที่จะพัฒนาให้เข้าสู่ความเป็นดิจิทัลได้

2. สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก จากการศึกษาพบว่าพื้นที่ชุมชนส่วนใหญ่ถึงแม้จะมีโอกาสด้านภูมิอากาศและภูมิประเทศ แต่ยังมีปัญหาในเรื่องของ โรคระบาดในพืชและแมลงศัตรูพืช (ร้อยละ 40) ระบบสาธารณสุขไม่เข้าถึงแปลงเกษตรกร (ร้อยละ 20) สภาพอากาศแปรปรวนบ่อย และในบางพื้นที่เจอภัยแล้ง (ร้อยละ 30) มากไปกว่านั้น ในส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกเรื่องการเดินทางคมนาคม ยังมีบางพื้นที่มีอุปสรรคในเรื่องการขนส่งที่ไม่สะดวก (ร้อยละ 30) ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำธุรกิจในพื้นที่

3. ตลาดเป้าหมายและสภาพแวดล้อมทางการตลาด จากผลการศึกษาพบว่า สินค้าเกษตรอินทรีย์ในชุมชนที่เป็นประเภทเดียวกันค่อนข้างจะมีวางขายมากในตลาด และยังมีผู้รับจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์อยู่อย่างจำกัด ทำให้ชุมชนเผชิญกับอัตราการแข่งขันค่อนข้างสูง (ร้อยละ 40) รวมไปถึงสภาพแวดล้อมทางการตลาดอื่นๆ เช่น สถานการณ์ทางการเมือง และเศรษฐกิจปัจจุบันมีความผันผวนและไม่แน่นอน ทำให้ส่งผลต่อต้นทุนการผลิต การขนส่ง และราคาของการขายผลิตภัณฑ์ของชุมชน

4. ทรัพยากร ชุมชนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60) มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรในการผลิต โดยเฉพาะเรื่องของเงินทุน (ร้อยละ 40) และเครื่องจักร (ร้อยละ 12)

5. การสนับสนุนจากหน่วยงาน มากไปกว่านั้น ยังมีชุมชนบางพื้นที่ที่ขาดการติดต่อสื่อสารและการสนับสนุนจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ (ร้อยละ 20)

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าอุตสาหกรรมเกษตรอินทรีย์ยังมีโอกาสในการเติบโตและพัฒนาช่องทางการตลาดออนไลน์ หากแต่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในการสนับสนุน โดยเฉพาะในเรื่องการส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการตลาดออนไลน์และการพัฒนาทักษะในการจัดการเทคโนโลยี จะเห็นว่าบางพื้นที่จะจุดเด่นที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวหรือมีจุดแข็งในด้านทรัพยากรและสภาพแวดล้อมทางการตลาด ดังนั้น หน่วยงานและเกษตรกรควรสร้างเอกลักษณ์ของตนให้มีความแตกต่าง กำหนดตำแหน่งของผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างคุณค่าทางจิตใจของลูกค้า(พัชรินทร์ สุภาพันธุ์ และคณะ, 2560) รวมไปถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้สมาชิกได้พัฒนาศักยภาพร่วมกัน ส่งเสริมงบประมาณและเครื่องมือในการดำเนินงานที่เพียงพอ (ภรภัทร บัวพันธ์, นิพนธ์ โขะเฮง และณัฐพงศ์ บุญเหลือ, 2561) ร่วมกันขยายช่องทางการจัดจำหน่ายเพื่อขยายกลุ่มลูกค้าให้เติบโตมากขึ้นทั้งออฟไลน์และออนไลน์ (ช่อมาลา มานะและ อารุณ โอภาสพัฒนากิจ, 2560) สิ่งเหล่านี้สามารถช่วยให้การพัฒนาสินค้าและชุมชนเป็นไปด้วยดี หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในการสนับสนุน โดยเฉพาะในเรื่องการส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการตลาดออนไลน์ และการพัฒนาทักษะในการจัดการเทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์จิตต์ สีเหนียง และคณะ (2557) และพัชรินทร์ สุภาพันธุ์ และคณะ (2560) โดยเกษตรกรไทยยังขาดความสามารถในองค์ความรู้ด้านการจัดการสินค้า และด้านเทคโนโลยี และยังเผชิญกับการแข่งขันทางการเกษตรที่ค่อนข้างสูง อีกทั้งงบประมาณในการพัฒนาการดำเนินงานมีอย่างจำกัด ทำให้ทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ไม่ทันสมัย ส่งผลให้การดำเนินงานทั้งระบบเป็นไปอย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 อุตสาหกรรมเกษตรอินทรีย์ยังมีโอกาสในการเติบโตและพัฒนาช่องทางการตลาดออนไลน์ หากแต่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายสนับสนุนเรื่องการส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการตลาดออนไลน์ และการพัฒนาทักษะในการจัดการเทคโนโลยี

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 จากผลการวิจัยพบว่าบางพื้นที่จะจุดเด่นที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวหรือมีจุดแข็งในด้านทรัพยากรและสภาพแวดล้อมทางการตลาด ดังนั้น หน่วยงานและเกษตรกรควรสร้างเอกลักษณ์ของตนให้มีความแตกต่าง กำหนดตำแหน่งของผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างคุณค่าทางจิตใจของลูกค้า

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการตลาดออนไลน์ของวิสาหกิจชุมชนเกษตรกรอินทรีย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

8. บรรณานุกรม

- ช่อมามา มานะ และอวารณ์ โอภาสพัฒนากิจ. (2560). ศักยภาพการจัดการตลาดผลิตผลทางการเกษตรของกลุ่มเศรษฐกิจพอเพียงตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน. **แก่นเกษตร**. 45(ฉบับพิเศษ 1). 527-533.
- ทวีศักดิ์ กาญจนสุวรรณ. (2552). **พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Commerce)**. กรุงเทพฯ : เคทีพีคอมพ์ แอนด์คอนซัลท์.
- ธัญญ์ธีรา อภิกุลวราศิษฐ์. (2561). **สารพัดวิธี Online Marketing**. กรุงเทพฯ : วิดีตบุ๊กส์.
- บุหงา ชัยสุวรรณ. (2558). การสื่อสารการตลาด ผ่านสื่อสังคม:ภาพรวมและกรอบแนว ความคิด. **วารสารนิเทศศาสตร์และนวัตกรรม นิด้า**. 2(1). 173-198.
- พัชรินทร์ สุภาพันธุ์ และคณะ. (2560). กลยุทธ์ทางการตลาดที่เหมาะสมสำหรับช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าเกษตรอินทรีย์ ในจังหวัดเชียงใหม่. **วารสารปริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ**. ฉบับพิเศษ 2560. 35-44.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2557). **ศาสตร์เพื่อการส่งเสริมการเกษตร**. บางเขน : คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พันธ์จิตต์ สีเหนียง และคณะ. (2557). การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis) ระบบส่งเสริมการเกษตรในประเทศไทย: กรณีศึกษาพื้นที่ภาคกลาง. **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal**. 7(3). 601-612.
- พิชิต วิจิตรบุญรักษ์. (2554). สื่อสังคมออนไลน์ : สื่อแห่งอนาคต. **วารสารนักบริหาร**. 31(4). 99-103.
- ภรภัทร บัวพันธ์, นิพนธ์ โชะเฮง และ ณัฐพงศ์ บุญเหลือ. (2561). การนำนโยบายโครงการระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ประเภทนาข้าวในจังหวัดฉะเชิงเทรา ปีงบประมาณ 2559 ไปปฏิบัติ. **วารสารวิจัยและพัฒนาวิทยาลัยเกษตรกรรม ในพระบรมราชูปถัมภ์**. 13(3). 86-98.
- วรินทร์พิพัชร วิชระพงษ์เกษม. (2560). **เอกสารประกอบการสอนรายวิชา: พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์**. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วศิน อยู่เต็กเค่ง. (2559). **การศึกษากลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาดออนไลน์ ของธุรกิจภาพยนตร์ออนไลน์ รูปแบบสตรีมมิ่งในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารการตลาดดิจิทัล. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2562). **ความรู้เกี่ยวกับ E-commerce**. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2563. จาก www.etcha.or.th

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2562). **สศก. จัด focus group เกษตรกร-พ่อค้าในพื้นที่ ถกแนวทางพัฒนาเกษตรอินทรีย์**. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2563. จาก <http://www.oae.go.th/view/1/รายละเอียดภาวะเศรษฐกิจการเกษตร/31439/TH-TH>

Kaur, G. 2016. Social Media Marketing. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*. 4(6). 34-36.

การทำงานของพนักงานประกันสังคมจังหวัดขอนแก่นในสถานการณ์

การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19*

Working of Social Security Worker in KhonKaen Province during the Epidemic of the Covid-19

ชลดา กันกำแหง¹

Chonlada Kankamhang¹

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น¹

Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University¹

Email : chonladaka@kkumail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานของพนักงานประกันสังคมจังหวัดขอนแก่นในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 ตามหลักการบริหารจัดการ POSDCoRB เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ และทำการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1)การวางแผนบุคลากรในสำนักงานประกันสังคมมีการวางแผนการทำงานของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน 2)การจัดองค์กร มีการจัดองค์กรและการทำงานในรูปแบบเดิมเป็นไปตามระบบราชการ โดยมีการให้ความสำคัญกับการลดการแพร่ระบาดของโควิด-19 3)การจัดคนเข้าทำงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 มีการเปิดรับสมัครบุคลากรผ่านระบบออนไลน์และสัมภาษณ์ออนไลน์ ในส่วนของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน การโยกย้ายเป็นไปตามระเบียบของสำนักงานประกันสังคม ส่วนการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของบุคลากรจะเป็นรูปแบบออนไลน์ ผ่านแอปพลิเคชัน Zoom และจัดให้เจ้าหน้าที่ทำแผนพัฒนารายบุคคลด้วยการเรียนผ่านระบบ e-learning 4)การอำนวยความสะดวก หน่วยงานมีการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ ออกคำสั่ง หรือมอบหมายภารกิจงานให้อยู่ภายใต้ผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน แต่ละฝ่ายแต่ละส่วนงานมีภารกิจ ส่วนภารกิจเฉพาะเช่นการจัดกิจกรรมต่างๆ ทุกส่วนงานต้องร่วมกันรับผิดชอบงาน การสั่งการออกคำสั่งหรือมอบภารกิจงานผ่านช่องทางแอปพลิเคชัน LINE หรือแอปพลิเคชัน Zoom 5)การประสานงาน หน่วยงานมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกด้วย VDO Conference แอปพลิเคชัน LINE, Zoom, Facebook ระบบ e-Service และ E-mail เพื่อให้ทุกส่วนสามารถปฏิบัติงานประสานงานสอดคล้องกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายอันเดียวกัน 6)การรายงาน หน่วยงานมี

* Received: September 23, 2021; Revised: December 8, 2021; Accepted: December 8, 2021

การรับรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงานผ่านแอปพลิเคชัน LINE จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และมีการปรับสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรอบการประเมินใน 1 ปีจะมี 2 รอบ โดยรับรายงานผลเป็นกระดาษและรับรายงานผลจากส่วนกลางซึ่งต้องออกรายงานผลเป็นประจำทุกเดือน 7)การจัดการงบประมาณ มีการจัดการบัญชี การใช้จ่ายเงิน และตรวจสอบควบคุมด้านการเงินของหน่วยงานจะดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลัง และควบคุมภายในด้านการเงินตามแนวปฏิบัติของกรมบัญชีกลาง ทางสำนักงานประกันสังคมจะทำแผนบริหารความเสี่ยงตามแผนบริหารความเสี่ยงจังหวัดขอนแก่น

คำสำคัญ : การทำงาน; พนักงานประกันสังคม; โควิด-19

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the work of the social security worker in KhonKaen Province in the situation of the COVID-19 epidemic according to POSDCoRB management principles. It is qualitative research. The key informants were five people. The tools used were interview guidelines and content analysis..

The results of the research revealed that: 1) Planning, the personnel in the Social Security Office had different work plans for each individual. 2) Organizing, the organization and working in the original form were in accordance with the bureaucratic system with an emphasis on reducing the spread of COVID-19. 3)Staffing, the recruitment of people to work during the epidemic situation of COVID-19 is available through the online system and online interviews. As for the promotion and salary, the transfer is in accordance with the regulations of the Social Security Office. The training for personnel skill development will be in online format through the Zoom application and arrange for staff to make individual development plans by studying through the e-learning system. 4) Directing, the agency made the decision, judging, giving orders, or assigning tasks to clearly under the commander. Each department has a mission. The specific missions, such as organizing various activities. All departments must share responsibility for the work, issuing orders, or giving tasks via the LINE application or Zoom application. 5)Coordinating, the agency has coordinated with external agencies with VDO Conference, applications LINE, Zoom, Facebook, e-service and email systems so that all parts can perform coordinated work

and aim towards the same goal. 6)Reporting, the agency has received reports on the performance of individuals and agencies through the LINE application, electronic mail, and has adjusted the performance appraisal in 1 assessment cycle. There will be 2 cycles per year, with paper reports and a centralized report which must be issued monthly. 7) Budgeting, there was account management spending money and check the financial control of the agency will be carried out in accordance with the regulations of the Ministry of Finance. On withdrawing money from the treasury, receiving money, paying, keeping money and sending money to the treasury and internal control of finance in accordance with the practice of the Comptroller General's Department. The Social Security Office will make a risk management plan according to the risk management plan in KhonKaen Province.

Keywords : Working; Social Security Worker; Covid-19

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 ได้เริ่มต้นขึ้นเมื่อปลายปี พ.ศ. 2562 และลุกลามไปทั่วโลก สร้างความหวาดกลัวและส่งผลกระทบต่อสุขภาพ สังคมและเศรษฐกิจของประชากรและเมื่อต้นปีเดือนมกราคม พ.ศ. 2563 มีการระบาดครั้งใหญ่ซึ่งเป็นการติดเชื้อทั่วโลกอย่างรวดเร็ว ตามประกาศขององค์การอนามัยโลก เมื่อวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2563 จากสถิติเมื่อวันที่ 15 เมษายน พ.ศ. 2563 ประชากรทั่วโลกมีผู้ติดเชื้อ 1,982,939 คนและตาย 126,761 คนโดย 5 ลำดับแรกของประเทศที่มีผู้ติดเชื้อสูงสุดประเทศอเมริกา (609,516 คน) เป็นอันดับหนึ่งตามด้วยสเปน (174,060 คน) อิตาลี (162,488 คน) เยอรมัน (132,362 คน) และฝรั่งเศส (131,362 คน) และเมื่อพิจารณา 5 ลำดับแรกของประเทศที่มีจำนวนผู้เสียชีวิตมากที่สุดได้แก่สหรัฐอเมริกา (26,057 คน) อิตาลี (21,067 คน) สเปน (18,255 คน) ฝรั่งเศส (15,750 คน) และสหราชอาณาจักร (12,129 คน) ตามลำดับ(ณัฐวรรณ คำแสน, 2564)

ปัจจุบันในประเทศไทยมีการจัดตั้งคณะกรรมการศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) (ศบค.) ซึ่งเป็นคณะกรรมการการบริหารโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 แห่งชาติที่มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ได้ประกาศภาวะฉุกเฉินของประเทศไทย โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนอยู่บ้านปฏิบัติงานที่บ้าน รักษาระยะห่างทางกายภาพ รักษาระยะห่างทางสังคม สวมหน้ากากอนามัย

และล้างมือบ่อยๆ ซึ่งการประกาศภาวะฉุกเฉินส่งผลให้ประชาชนต้องมีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตทั้งหมด (ณัฐวรณ ค่ำแสน, 2564)

ด้วยสถานการณ์ข้างต้นส่งผลให้สำนักงานประกันสังคมจังหวัดขอนแก่นมีการดำเนินการตามมาตรการ แนวทางปฏิบัติ ประกาศ และคำสั่งป้องกัน และควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทั้งนี้ทำให้มีผลกระทบต่อลักษณะงานของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดขอนแก่นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานของการประกันสังคม 9 ประการ คือ กรณีเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์ครอบครัว กรณีชราภาพ กรณีว่างงาน การดูแลผู้ที่ขาดการอุปการะ และกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งการให้บริการของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดขอนแก่นมีผู้รับบริการจำนวนมากเข้ามาติดต่องาน ทำให้การทำงานจึงมีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์(ธีระวิทย์ วงศ์เพชร ฤาเดช เกิดวิชัย และดวงสมร โสภณธาดา, 2564)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคมจังหวัดขอนแก่นในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยนำแนวคิดกระบวนการจัดการตามหลัก POSDCoRB ของ Gulick & Urwick (1937) มาปรับใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เนื่องจากเป็นกระบวนการจัดการได้รับความนิยมนำไปปฏิบัติในองค์การภาครัฐและองค์การภาคเอกชน เพราะมีองค์ประกอบที่ละเอียดและชัดเจน ให้ความสำคัญกับการกำหนดบทบาทหน้าที่ควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์กรตามหลักการบริหารงานภาครัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการบริหาร เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคมจังหวัดขอนแก่นในสถานการณ์การแพร่ระบาดระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ตามหลักการบริหารจัดการ POSDCoRB ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ข้อมูลการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคมจังหวัดขอนแก่นในสถานการณ์การแพร่ระบาดระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ตามหลักการบริหารจัดการ POSDCoRB ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ เอกสารประกอบการบรรยาย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สารนิพนธ์วิทยานิพนธ์ ระเบียบ ประกาศคำสั่ง ที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบโครงสร้าง โดยดำเนินการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง มีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือเป็นพนักงานสำนักงานประกันสังคมจังหวัดขอนแก่น สังกัดกลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยสนาม ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยใช้การคำนวณด้วยตรรกะความตรงตามเนื้อหา (CVI) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน(อุไรวรรณ ชัยชนะวิโรจน์ และชญาภา วันทุม 2560) ได้ค่า CVI เท่ากับ 1.00 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามคำถาม จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นโดยใช้วิธีการตีความวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสรุปผลการวิจัยแยกเป็นประเด็นๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้

5. ผลการวิจัย

การผลการศึกษาการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคมจังหวัดขอนแก่นในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ตามหลักการบริหารจัดการ POSDCoRB สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 การวางแผน พบว่า บุคลากรในสำนักงานประกันสังคมมีการวางแผนการทำงานของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น การเพิ่มช่องทางติดต่อทางด้านโทรศัพท์ ทางระบบ LINE หรือผ่านทาง E-mail มากขึ้น เพื่อการเข้าถึงและติดต่อประสานงานได้อย่างรวดเร็วและมีความปลอดภัย ะลอกการจัดโครงการ

5.2 การจัดองค์กร พบว่า มีการจัดองค์กรและการทำงานในรูปแบบเดิมเป็นไปตามระบบราชการ โดยมีการให้ความสำคัญกับการลดการแพร่ระบาดของโควิด-19

5.3 การจัดคนเข้าทำงาน พบว่า ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 มีการเปิดรับสมัครบุคลากรผ่านระบบออนไลน์และสัมภาษณ์ออนไลน์ ในส่วนของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน การโยกย้ายเป็นไปตามระเบียบของสำนักงานประกันสังคม ส่วนการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของบุคลากรจะเป็นรูปแบบออนไลน์ ผ่านแอปพลิเคชัน Zoom และจัดให้เจ้าหน้าที่ทำแผนพัฒนารายบุคคลด้วยการเรียนผ่านระบบ e-learning

5.4 การอำนวยการ พบว่า หน่วยงานมีการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ ออกคำสั่ง หรือมอบหมายภารกิจงานให้อยู่ภายใต้ผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน แต่ละฝ่ายแต่ละส่วนงานมีการกิจ ส่วนภารกิจเฉพาะเช่นการจัดกิจกรรมต่างๆ ทุกส่วนงานต้องร่วมกันรับผิดชอบงาน การสั่งการออกคำสั่งหรือมอบภารกิจงานผ่านช่องทางแอปพลิเคชัน LINE หรือ แอปพลิเคชัน Zoom

5.5 การประสานงาน พบว่า หน่วยงานมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกด้วย VDO Conference แอปพลิเคชัน LINE, Zoom, Facebook ระบบ e-Service และ E-mail เพื่อให้ทุกส่วนสามารถปฏิบัติงานประสานงานสอดคล้องกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายอันเดียวกัน

5.6 การรายงาน พบว่า หน่วยงานมีการรับรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงานผ่านแอปพลิเคชัน LINE จดหมายอิเล็กทรอนิกส์และมีการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรอบการประเมินใน 1 ปีจะมี 2 รอบ โดยรับรายงานผลเป็นกระดาษและรับรายงานผลจากส่วนกลางซึ่งต้องออกรายงานผลเป็นประจำทุกเดือน

5.7 การจัดการงบประมาณ พบว่า มีการจัดการบัญชี การใช้จ่ายเงิน และตรวจสอบควบคุมด้านการเงินของหน่วยงานจะดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลัง และควบคุมภายในด้านการเงินตามแนวปฏิบัติของกรมบัญชีกลาง ทางสำนักงานประกันสังคมจะทำแผนบริหารความเสี่ยงตามแผนบริหารความเสี่ยงจังหวัดขอนแก่น

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

6.1 การวางแผน พบว่า บุคลากรในสำนักงานประกันสังคมมีการวางแผนการทำงานของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น การเพิ่มช่องทางติดต่อทางด้านโทรศัพท์ ทางระบบ LINE หรือผ่านทาง E-mail มากขึ้น เพื่อการเข้าถึงและติดต่อประสานงานได้อย่างรวดเร็วและมีความปลอดภัย ชะลอการจัดโครงการสอดคล้องกับ วรรณดี อินทนนท์ (2560) ที่ระบุว่า การวางแผนงานที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องกันในการดำเนินงาน กำหนดวิธีการอย่างมีเหตุผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องและสมบูรณ์

6.2 การจัดการองค์กร พบว่า มีการจัดการองค์กรและการทำงานในรูปแบบเดิมเป็นไปตามระบบราชการ โดยมีการให้ความสำคัญกับการลดการแพร่ระบาดของโควิด-19 สอดคล้องกับ วรรณดี วรรณธรณ (2560) ที่ระบุว่าในองค์กรมีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันไปตามลักษณะของงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และบุคลากรสามารถทำงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

6.3 การจัดคนเข้าทำงาน พบว่า ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 มีการเปิดรับสมัครบุคลากรผ่านระบบออนไลน์และสัมภาษณ์ออนไลน์ ในส่วนของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน การโยกย้ายเป็นไปตามระเบียบของสำนักงานประกันสังคม ส่วนการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของบุคลากรจะเป็นรูปแบบออนไลน์ ผ่านแอปพลิเคชัน Zoom และจัดให้เจ้าหน้าที่ทำแผนพัฒนารายบุคคลด้วยการเรียนผ่านระบบ e-learning อย่างไรก็ตามในวิธีการดังกล่าว มีข้อดี คือ 1)ลดการเดินทางและปฏิบัติตามมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด-19 2)ลดแรงกดดันของผู้สมัคร 3)ลดระยะเวลา แต่มี

ข้อจำกัด คือ 1)ความพร้อมของอุปกรณ์ในการสื่อสาร สัญญาณอินเทอร์เน็ต 2)ความกังวลในการแสดงพื้นที่ส่วนตัวขณะสัมภาษณ์และการเก็บบันทึกข้อมูลสัมภาษณ์

6.4 การอำนวยความสะดวก พบว่า หน่วยงานมีการตัดสินใจ วิจัยสั่งการ ออกคำสั่ง หรือมอบหมายภารกิจงานให้อยู่ภายใต้ผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน แต่ละฝ่ายแต่ละส่วนงานมีการกิจ ส่วนภารกิจเฉพาะเช่นการจัดกิจกรรมต่างๆ ทุกส่วนงานต้องร่วมกันรับผิดชอบงาน การสั่งการออกคำสั่งหรือมอบภารกิจงานผ่านช่องทางแอปพลิเคชัน LINE หรือ แอปพลิเคชัน Zoom อย่างไรก็ตามการสั่งการผ่านแอปพลิเคชัน Zoom อาจเกิดความเสียหายจากผู้ไม่หวังดีได้รับ Meeting ID การประชุม หรือค้นหาจากแหล่งสาธารณะหรือรูปการประชุมที่มองเห็น Meeting ID ผู้ไม่หวังดีสามารถทดลองเข้าร่วมการประชุมได้โดยใช้ Meeting ID โดยไม่ต้องรับเชิญ ถ้าผู้สร้างห้องประชุมไม่ทำการใส่รหัสห้องประชุม และก่อกวนด้วยวิธีการต่างๆ เช่นส่งเสียงรบกวนหรือส่งภาพอนาจารหรือคำพูดที่ไม่สุภาพเพื่อทำลายการประชุม ส่วนข้อจำกัดแอปพลิเคชัน LINE ผู้บริหารองค์กรและเจ้าหน้าที่ต้องรู้เท่าทัน และหาทางป้องกันก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น ในยุคปัจจุบันองค์กรทุกแห่งไม่สามารถปฏิเสธการใช้เทคโนโลยีได้ โปรแกรมไลน์ ถือเป็นเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นการใช้โปรแกรมไลน์ต้องศึกษาคุณสมบัติของไลน์ และประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อให้โปรแกรมไลน์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6.5 การประสานงาน พบว่า หน่วยงานมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกด้วย VDO Conference แอปพลิเคชัน LINE, Zoom, Facebook ระบบ e-Service และ E-mail เพื่อให้ทุกส่วนสามารถปฏิบัติงานประสานงานสอดคล้องกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายอันเดียวกัน ทั้งนี้การประสานงานด้วย E-mail มีข้อจำกัดคือไม่สามารถเข้าถึงบุคคลได้ทุกคน และอาจมีไวรัสสมาพร้อมกับเอกสารที่ส่งมา ในส่วนของ Facebook อาจเกิดการลักลอบขโมยข้อมูล หรือการแฝงตัวของขบวนการหลอกลวงต่างๆได้ และระบบ e-Service มีข้อดี คือ 1)ช่วยลดเวลา ลดการใช้กระดาษ ลดขั้นตอนที่ยุ่งยากต่างๆ ในระหว่างการติดต่อ และที่สำคัญคือ จะไม่มีข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่อีกต่อไป เพราะประชาชนสามารถเข้าใช้งานระบบ e-Service ในเวลาใดหรือสถานที่ใดก็ได้ 2)ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชนลง เช่นลดค่าธรรมเนียม ค่าบริการ ค่าปรับ หรือค่าใช้จ่ายอื่นใด ตลอดจนช่วยให้ประชาชนได้รับการตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการได้อย่างตรงจุดและทันสถานการณ์ อย่างไรก็ตามในการใช้งานระบบต่างๆ ของสำนักงานประกันสังคมจะต้องมีการพัฒนาระบบและปรับปรุงกระบวนการให้บริการในระยะยาว ซึ่งเป็นการปรับบทบาทของภาครัฐให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกทางด้านดิจิทัลแบบครบวงจรด้วยการลงทุนทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้ครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของภาครัฐ เนื่องจากต้องใช้งบประมาณจำนวนมากและข้อมูลการให้บริการต่างๆ ของประชาชนจะต้องถูกเก็บรักษาและมีการตรวจสอบที่ดี รวดเร็วและมีความถูกต้องแม่นยำของข้อมูล

6.6 การรายงาน พบว่า หน่วยงานมีการรับรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงานผ่านแอปพลิเคชัน LINE จดหมายอิเล็กทรอนิกส์และมีการปรับสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรอบการประเมินใน 1 ปีจะมี 2 รอบ โดยรับรายงานผลเป็นกระดาษและรับรายงานผลจากส่วนกลางซึ่งต้องออกรายงานผลเป็นประจำทุกเดือน

6.7 การจัดการงบประมาณ พบว่า มีการจัดการบัญชี การใช้จ่ายเงิน และตรวจสอบควบคุมด้านการเงินของหน่วยงานจะดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลัง และควบคุมภายในด้านการเงินตามแนวปฏิบัติของกรมบัญชีกลาง ทางสำนักงานประกันสังคมจะทำแผนบริหารความเสี่ยงตามแผนบริหารความเสี่ยงจังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 มีผลทำให้เกิดความปกติใหม่ในการทำงานและผู้ที่มาติดต่องาน การทำงานหยุดอยู่บ้านจึงเป็นหลักในช่วงที่เกิดการระบาดของไวรัสโควิด-19 สอดคล้องกับ บัณฑิตา โสภานัน (2563) ที่ระบุว่า การปฏิบัติหน้าที่ภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉินภัยพิบัติโรคโควิด-19 ของศูนย์บริการประชาชน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ยังไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้เท่าที่ควร บางส่วนงานไม่สามารถปฏิบัติงานตามนโยบาย Work from home หรือการเหลื่อมเวลาทำงานได้ เนื่องจากจำนวนบุคลากรที่มีอยู่จำกัด กฎหมายยังไม่สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติจริง ในส่วนของการปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคมมีความสอดคล้องกับ ณีภูธรวรรณ คำแสน (2564) ที่ระบุว่าบุคลากรมีการปฏิบัติตามมาตรการสวมหน้ากากอนามัยเมื่อออกจากบ้าน สำหรับบริการสาธารณะของสำนักงานประกันสังคมได้มีการปรับเปลี่ยนไปจากการติดต่องานที่ประชาชนจำเป็นต้องมาพบเพื่อรับบริการ เป็นการคิดแบบแนวทางเดิม (Old normal) ของราชการที่ให้ความสำคัญต่อการแสดงตัว ต้องมาเอง ต้องแสดงหลักฐาน ต้องพบปะเพื่อสอบถาม ต้องสำเนาเอกสารมอบให้กับราชการ นำมาสู่กระบวนการคิดรูปแบบใหม่ (Rethink) เพื่อออกแบบระบบการบริการประชาชนใหม่ต้องเกิดขึ้นต้องแปรสภาพงานที่ประชาชนจำเป็นต้องมาพบให้กลายเป็นงานที่สามารถขอรับบริการบริการออนไลน์ให้มากที่สุดแต่หากงานใดที่ไม่สามารถเปลี่ยนได้ให้จัดระบบการเตรียมเอกสารและตรวจสอบเอกสารล่วงหน้าออนไลน์มีระบบการจองเวลานัดหมายและใช้เวลาในการติดต่อเมื่ออยู่ในสถานที่ราชการให้น้อยที่สุดทำให้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากกว่าเดิม โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตและแอปพลิเคชันสำหรับการประชุมงานทางไกลสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาการบริหารงานภาครัฐแบบเดิมไปสู่รูปแบบการบริหารงานภาครัฐแบบใหม่ ด้วยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จะทำให้เกิดการพัฒนฐานข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐทุกระดับให้เชื่อมโยงกัน ทำให้หน่วยงานภาครัฐสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทั้งนี้สำนักงานประกันสังคมมีการพัฒนาระบบ e-Service ที่เรียกว่า “SSO Connect” ซึ่งจะใช้สำหรับ

สร้างบัตรประกันสังคมเสมือนเพื่อให้บริการเกี่ยวกับการตรวจสอบสิทธิประโยชน์ต่างๆ อาทิ สถานะผู้ประกันตน ยอดเงินสมทบ รายการส่งเงินสมทบ การเบิกใช้สิทธิต่างๆ ได้แก่ สิทธิทันตกรรม และสิทธิสถานพยาบาล ซึ่งในกรณีที่ต้องการเปลี่ยนสถานพยาบาล ผู้ประกันตนสามารถดำเนินการผ่านแอปพลิเคชัน SSO Connect หรือเว็บไซต์ www.sso.go.th โดยใช้เวลาเพียง 15-30 นาที นอกจากนี้ ยังสามารถติดตามข่าวสารประชาสัมพันธ์จากสำนักงานประกันสังคม ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และง่ายขึ้น ทุกที่ ทุกเวลา ตลอด 24 ชั่วโมง

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ผู้บริหารองค์กรควรมีนโยบายด้านการวางแผน โดยมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน และมีการวางแผนการทำงาน การจัดทำโครงการในระยะยาวเพื่อรองรับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 และเพื่อลดปัญหาการทำงาน

7.1.2 ผู้บริหารองค์กรควรมีนโยบายด้านการพัฒนาทักษะ โดยมีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่เน้นทักษะด้านดิจิทัลเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้แอปพลิเคชันสำหรับการวางแผนและกำหนดกรอบเวลาการทำงาน

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ควรมีการพัฒนาและลงทุนเครื่องมือและอุปกรณ์การสื่อสารให้ทันสมัย มีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ

7.2.2 ด้านการใช้แอปพลิเคชันในการทำงาน ควรมีการนำแอปพลิเคชันสำหรับจัดการข้อมูล แอปพลิเคชันสำหรับประชุมและคุยงาน อาทิเช่น Microsoft Teams, Google Hangouts, Chat Discord Slack มาใช้ในองค์กรเพื่อให้บุคลากรใช้แอปพลิเคชันในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากร

7.3.2 ควรดำเนินการวิจัยแบบผสมผสานการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลครบทุกด้าน

8. บรรณานุกรม

ณัฐวรรณ คำแสน. (2564). ความรู้ ทักษะคนดี และพฤติกรรมในการป้องกันตนเองจากการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ของประชาชนในเขตอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี. 4(1). 33-48.

ธีระวิทย์ วงศ์เพชร ฤาเดช เกิดวิชัย และดวงสมร โสภณธาดา. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาสำนักงานประกันสังคมกระทรวงแรงงาน. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.** 9(2). 605-614.

บัณฑิตา โสภานชื่น. (2563). การปฏิบัติหน้าที่ภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉินภัยพิบัติโรคไวรัส โควิด-19 ของศูนย์บริการประชาชน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วรรณิธร วรวิวรรณ. (2560). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การและการจัดการ. **วารสารสังคมศาสตร์นิติรัฐศาสตร์.** 4(1). 153-173.

วรวิฑูมิ อินทนนท์. (2560). การบริหารการพัฒนาราชการไทย. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์.** 6(2). 697-708.

อุไรวรรณ ชัยชนะวิโรจน์ และชญาภา วันทุม. (2560). การทดสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย. **วารสารการพยาบาลและสุขภาพ.** 11(2). 105-111.

Gulick, H. L., &Urwick, F. L. (1937). **Paper on the Science of Administration.** New York : Institute of Public Administration.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*

Factors Affecting Institutional Research of Supporting Staff, Faculty of Humanities and Social Sciences, KhonKaen University

นนนุชนาถ กระแสโท¹

Nonnutchanat Krasaetho¹

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น¹

Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University¹

Email : nonnutchanat_kr@kkumail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันและศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แนวทางการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ 1)เป็นปัญหาจากการทำงาน 2)ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3)ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ 4)ความมั่นคงในงาน 5)นโยบาย/การสนับสนุนของหน่วยงาน 6)ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยสถาบัน 7)ความพึงพอใจต่อบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัย 8)พัฒนาศักยภาพตนเอง 9)พัฒนางาน 10)ตระหนักว่าเป็นภาระหน้าที่ 11)การได้รับการยอมรับ และ 12)ความท้าทาย 2. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการทำวิจัยสถาบัน ได้แก่ 1)ด้านงบประมาณ 2)ด้านทักษะความรู้ของนักวิจัย 3)ด้านการเก็บข้อมูล 4)ด้านความเกียจคร้านส่วนบุคคล 5)ด้านการคิดหัวข้อวิจัย และ 6)ด้านภาระงานประจำ

คำสำคัญ : ปัจจัย; การทำวิจัยสถาบัน; บุคลากรสายสนับสนุน

* Received: November 11, 2021; Revised: December 5, 2021; Accepted: December 8, 2021

ABSTRACT

The objectives of this research were to study factors affecting institute research and to study problems and obstacles in conducting institutional research of support personnel of the Faculty of Humanities and Social Sciences, KhonKaen University. It is qualitative research. The key informants were 20 people. The tool used was the interview guideline, and the data was analyzed by analyzing the content analysis.

The results of the research found that: 1. Factors Affecting Institutional Research of Support Personnel of the Faculty of Humanities and Social Sciences, KhonKaen University consisted of 1) problems arising from work, 2) job advancement, 3) nature of responsibility, 4) job security, 5) policies/support of agencies, 6) knowledge and ability to conduct institutional research, 7) satisfaction with a research-friendly environment, 8) self-improvement, 9) job development, 10) obligation recognition, 11) recognition, and 12) challenges. 2. Problems and obstacles in conducting institutional research were 1) budget, 2) researcher's skill and knowledge, 3) data collection, 4) personal laziness, 5) research topic thinking and 6) workload regular.

Keywords : Factors; Institutional Research; Supporting Staff

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การวิจัยสถาบันเป็นด้านหนึ่งที่มีความสำคัญที่สถาบันอุดมศึกษาควรมีการนำไปใช้ในการบริหารองค์กร/สถาบัน ทรงธรรม ธีระกุล และคณะ (2558) อธิบายว่า การวิจัยสถาบันเป็น เสมือนกระจกส่องดูตนเองว่าได้ปฏิบัติหรือบริหารจัดการสถาบันตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่สถาบันได้กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด มีความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของภาครัฐ หรือหน่วยงานเจ้าสังกัดของสถาบัน นั้นหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้ เพื่อจะได้มี ข้อมูลสำหรับใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานของสถาบันได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผล รวมทั้งเป็นวงจรของการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง จึงกล่าวได้ว่า การวิจัย สถาบันเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร และขณะเดียวกันยังเป็นช่องทาง ใน การส่งเสริมให้บุคลากรผู้ทำงานวิจัยสถาบันได้พัฒนาศักยภาพทางวิชาการและมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองควบคู่ไปด้วยกันกับการพัฒนาองค์กรด้วย (สุรชัย เกตุนิล, 2560)

วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นด้านการวิจัย คือ “มหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำของโลก” หมายรวมถึงการที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้รับการยอมรับจากสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรระหว่างประเทศ ตลอดจนมีผลการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยอยู่ในลำดับที่สูง คือ อันดับ 1 ใน 80 ของเอเชีย และ อันดับ 1 ใน 400 ของโลกเมื่อพิจารณาจากผลงานทางด้านการผลิตบัณฑิต คุณภาพงานวิจัย ความเป็นนานาชาติ และความมีชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้จากการจัดอันดับจากองค์กรประเมินคุณภาพทั้งภายในประเทศและนานาชาติ มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นองค์กรทางด้านการศึกษามีหน้าที่ในการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาประเทศ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและสังคมด้วย ดังนั้น ในส่วนของวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยจึงรวมถึงการพัฒนาตนเองให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำ มหาวิทยาลัยที่มีการบริหารจัดการที่ดี มหาวิทยาลัยคุณภาพ มหาวิทยาลัยของชุมชน และการมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำวิจัย มีคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความสามารถสูงในการทำวิจัย มีกระบวนการผลิตบัณฑิตที่เน้นกระบวนการคิด วิเคราะห์ และสามารถเผชิญกับปัญหา และหาแนวทางแก้ไขได้อย่างเป็นระบบ ทิศทางการวิจัยของมหาวิทยาลัยเน้นการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาการวิจัยจากสภาพปัญหาจริงในพื้นที่ ทั้งของชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และปัญหาของประเทศ และเชื่อมโยงถึงประเทศในภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง เพื่อผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ มีชื่อเสียง สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่เป็นที่ยอมรับ ได้รับการอ้างอิงละตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านการแก้ปัญหาเชิงพื้นที่ (อาทิ เช่น ปัญหาด้านความยากจน ปัญหาด้านสาธารณสุข และคุณภาพการศึกษา) การพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรม และการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

พันธกิจที่ 4 ด้านการวิจัย 1)สร้างผลงานวิจัยระดับสาขาวิชาให้มีความโดดเด่นโดยได้รับการจัดอันดับในระดับสูงสุดจากองค์กรระดับชาติหลายสาขาวิชา และได้รับการจัดอันดับในระดับสูงจากองค์กรระดับนานาชาติมากขึ้น 2)เพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการเป็น สถาบันวิจัยระดับโลก รวมถึงการสร้างเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ 3)พัฒนาระบบสนับสนุนการ วิจัย เพื่อผลิตผลงานวิจัยสู่ความเป็นนานาชาติ 4)พัฒนาและส่งเสริมการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ ประโยชน์ และการแก้ปัญหาทางสังคม ซึ่งคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีนโยบายในการขับเคลื่อนผลงานวิจัยของอาจารย์โดยได้มีการสนับสนุนทุนโครงการวิจัยให้แก่คณาจารย์ตั้งแต่ ปีงบประมาณ 2550 จนถึงปัจจุบัน เพื่อให้คณาจารย์ได้ผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน และนำไปใช้ประโยชน์ทางด้านนโยบาย วิชาการ และส่งเสริมให้ตระหนักถึงความสำคัญของการเผยแพร่ผลงานวิจัยและองค์ความรู้ต่างๆ ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ขวัญนคร สอนหมั่น, 2563)

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการบริหารของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ระหว่างปีงบประมาณ 2564 - 2567 มีความสอดคล้องกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยซึ่งได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ตามโครงสร้างของ 3 เสาหลักตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2563 - 2566 โดยวิจัยฉบับนี้จะให้ความสำคัญแก่เสาหลักที่ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ เสาหลักที่ 1 People : ด้านการส่งมอบคุณค่าแก่ประชาคม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัยเพื่อสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างนวัตกรรมและนำผลงานไปใช้ประโยชน์ (Research Transformation) เป้าประสงค์: เป็นคณะที่มีผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสูงในระดับชาติและระดับนานาชาติ และมีผลกระทบต่อสังคม กลยุทธ์ที่ 2.1 ปรับเปลี่ยนรูปแบบการวิจัยที่มุ่งเพียงสร้างองค์ความรู้หรือเพียงเพื่อการตีพิมพ์ให้เป็นการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาของชุมชนทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างเครือข่ายหรือพันธมิตรด้านการวิจัยทั้งจากภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อทำงานวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานของประเทศและของโลก กลยุทธ์ที่ 2.3 ส่งเสริมการวิจัยแบบบูรณาการข้ามศาสตร์ กลยุทธ์ที่ 2.4 แสวงหาและพัฒนาระบบการเข้าถึงแหล่งทุนและปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัย กลยุทธ์ที่ 2.5 พัฒนาศักยภาพนักวิจัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน กลยุทธ์ที่ 2.6 ส่งเสริมการทำโครงการวิจัยขนาดใหญ่ที่ทำงานเป็นทีมและสร้างนวัตกรรมในเชิงพาณิชย์ กลยุทธ์ที่ 2.7 ส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานวิจัย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำวิจัย และได้คำนึงถึงบทบาทหน้าที่ในการผลิตผลงานวิจัยให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการทำวิจัยสถาบันที่นับเป็นอีกภารกิจหนึ่ง ที่จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาการวิจัยให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (งานยุทธศาสตร์ กองบริหารงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2563: 22)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงเป็นที่มาของการจัดทำรายงานวิจัยสหกิจศึกษาฉบับนี้ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในการที่จะผลิตผลงานวิจัยสถาบันว่ามีปัจจัยใดที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรอยากที่จะทำวิจัยสถาบัน หรือมีปัจจัยอะไรที่ช่วยสนับสนุนในการเลือกที่จะทำหัวข้อวิจัยนั้นๆ รวมทั้งเพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าเป็นอย่างไร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาหาแนวทางหรือข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้น เพื่อการพัฒนาผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2.2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3.2 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3.3 สามารถนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางหรือข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเพื่อการพัฒนาผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยทำการสุ่มแบบเจาะจง มีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ 1)ตำแหน่ง 2)เป็นผู้ที่เคยได้รับทุนสนับสนุนวิจัยสถาบัน 3)ยินยอมและเต็มใจให้ข้อมูล จำนวน 20 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบัน รวมไปถึงต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ผู้วิจัยได้ประสบในการทำวิจัยสถาบัน ผู้วิจัยจึงทำการสุ่มแบบเจาะจงเฉพาะกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้ที่ได้รับทุนสนับสนุนในการทำวิจัยสถาบันเท่านั้น

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยสนาม ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีคือแบบสัมภาษณ์ที่มีจำนวนข้อคำถาม ประโยคคำถาม และการเรียงลำดับคำถามที่แน่นอนตายตัว เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล โดยการสัมภาษณ์แบบรายบุคคล จะใช้คำถามปลายเปิด หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ทำให้ได้ข้อมูลหลากหลายแง่ โดยมีการกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อยากที่จะทำวิจัยสถาบัน ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานและ พัฒนาผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น นอกจากนี้ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปตรวจสอบคุณภาพโดยใช้การคำนวณด้วยตรรกษณ์ความตรง ตาม เนื้อหา (CVI) ซึ่งจะให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านพิจารณาได้ตรรกษณ์ความตรงตามเนื้อหา (CVI) 1.00 ผู้วิจัย มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.3 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารจากแหล่งข้อมูลจากเอกสารของคณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ กฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาในครั้งนี้นำข้อมูลจาก เอกสาร ตำรา หนังสือ ผลงานวิจัย บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เอกสารการประชุมสัมมนาทางวิชาการ รายงานการวิจัย ทั้งภาษาไทยและต่างประเทศ ข่าวสาร สื่อมวลชน นิตยสาร วารสาร สิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาษาไทย และต่างประเทศ รวมทั้งข้อมูลจากแหล่ง อิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง ในขั้นเตรียมการสัมภาษณ์ ก่อนลงสนามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการ สัมภาษณ์ ผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ที่จะสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ศึกษา ประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล พร้อมเตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องมือในการบันทึกเสียง เตรียมสมุดจดบันทึก และอุปกรณ์ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

4.4 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้ 1)ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยก ประเด็นตามข้อคำถาม จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นโดยใช้วิธีการตีความตามหลักการ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสรุปผลการวิจัยแยกเป็นประเด็นเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ที่ตั้งไว้ 2)นำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้จาก การสัมภาษณ์กับข้อมูลจากเอกสาร เพื่อใช้ในการอภิปรายผล 3)ผู้วิจัยทำการบรรยายถึงขั้นตอนในการเก็บ รวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยละเอียดในรายงานการวิจัยด้วยถ้อยคำที่ละเอียด โดยเริ่มตั้งแต่ ขั้นตอนการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จากผู้ที่มีประสบการณ์จริง พร้อมเหตุผลในการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแต่ละ ราย ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนา สรุปเรียบเรียงเป็นข้อมูลเชิงบรรยายและทำการ วิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบแบบแผน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน จำแนกเป็นเพศชายจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 เพศหญิง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 อายุ 35 ปีขึ้นไปจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 โดยมีตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตำแหน่ง

นักวิชาการโสตทัศนศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตำแหน่ง นักวิชาการและสารสนเทศจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00

5.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ 1)ปัญหาจากการทำงาน 2)ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3)ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ 4)ความมั่นคงในงาน 5) นโยบาย/การสนับสนุนของหน่วยงาน 6)ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยสถาบัน 7)ความพึงพอใจต่อบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัย 8)พัฒนาศักยภาพตนเอง 9)พัฒนางาน 10)ตระหนักว่าเป็นภาระหน้าที่ 11)การได้รับการยอมรับ และ 12)ความท้าทาย

5.3 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการทำวิจัยสถาบัน ได้แก่ 1)ด้านงบประมาณ ผู้ให้ข้อมูลต่างลงความเห็นว่า ควรเพิ่มงบประมาณให้สายสนับสนุนมากกว่านี้ เพราะไม่เพียงพอ ทำให้ผู้วิจัยต้องลดขอบเขตงานลงเพื่อให้เพียงพอกับงบประมาณที่ได้รับ 2)ด้านทักษะความรู้ของนักวิจัย ผู้ให้ข้อมูลทุกคนไม่ได้มีความรู้ทางวิจัยอยู่ในระดับมาก จำเป็นต้องขอคำปรึกษาจากผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ หรือศึกษาจากออนไลน์เพิ่มเติม ทำให้ประสบปัญหาในการทำวิจัยระหว่างทาง ซึ่งวิธีการแก้ปัญหา ก็คือ การปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญไม่ว่าจะเป็น เพื่อนที่ทำงานหรือผู้ที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมหรืออาจจะเป็นอาจารย์ที่พอจะให้ความรู้ได้ มาช่วยในส่วนนี้ 3)ด้านการเก็บข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลทุกคนมีปัญหาหากมีการใช้แบบสอบถามทางออนไลน์ ต้องรอข้อมูลที่กลุ่มเป้าหมายจะต้องตอบกลับมา ซึ่งกลุ่มเป้าหมายไม่ได้ตอบกลับมา ทำให้ได้ข้อมูลไม่ครบไม่สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ การแก้ปัญหา ก็คือการส่งไปซ้ำหรือการส่งอีเมลหรือแม้กระทั่งการโทรไปแจ้งเตือนอีกครั้งให้กลุ่มเป้าหมายตอบหรือส่งแบบสอบถามกลับมา 4)ด้านความเกียจคร้านส่วนบุคคล พบว่า ปัญหานี้เกิดขึ้นกับหลายคน เนื่องจากบางคนเหนื่อยกับงานประจำที่ทำมาตลอดทั้งวัน จึงทำให้รู้สึกว่ามีแรงที่จะทำวิจัยต่อ 5)ด้านการคิดหัวข้อวิจัย พบว่า ปัญหานี้เกิดขึ้นกับหลายคนเช่นกัน เพราะเกิดความไม่แน่ใจว่าหัวข้อวิจัยตรงกับยุทธศาสตร์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยหรือของคณะ จึงต้องปรึกษาเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิจัย หรือปรึกษาผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ทางด้านวิจัย มาให้คำแนะนำและ 6)ด้านภาระงานประจำ พบว่า ปัญหานี้เกิดขึ้นกับทุกคน บางคนเหนื่อยกับงานประจำ จึงทำให้ ไม่อยากที่จะทำวิจัยต่อ หรือบางคนมีภาระงานประจำเพิ่มเข้ามาประจวบเหมาะตรงกับช่วงที่ต้องผลิตผลงานวิจัยสถาบันจึงทำให้ไม่มีเวลา ส่งผลให้ทำวิจัยไม่เสร็จ หรือส่งได้ล่าช้า จึงทำให้บุคคลต้องแก้ไขด้วยการ ขอขยายเวลาหรือการเลื่อนส่ง สำหรับบางคนอาจจะเลื่อนส่งในระยะเวลาที่น้อย แต่บางคนก็เลื่อนออกไปเป็นปี

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ 1) ปัญหาจากการทำงาน 2) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ 4) ความมั่นคงในงาน 5) นโยบาย/การสนับสนุนของหน่วยงาน 6) ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยสถาบัน 7) ความพึงพอใจต่อบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัย 8) พัฒนาศักยภาพตนเอง 9) พัฒนางาน 10) ตระหนักว่าเป็นภาระหน้าที่ 11) การได้รับการยอมรับ และ 12) ความท้าทาย

จำแนกเป็นปัจจัยภายใน ได้แก่ 1) ปัญหาจากการทำงาน 2) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ 4) ความมั่นคงในงาน 5) ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยสถาบัน 6) ความพึงพอใจต่อบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัย 7) พัฒนาศักยภาพตนเอง 8) พัฒนางาน 9) ตระหนักว่าเป็นภาระหน้าที่ และ 10) การได้รับการยอมรับ ส่วนปัจจัยภายนอก คือ นโยบาย/การสนับสนุนของหน่วยงานสอดคล้องกับ มาสโลว์ (Maslow, 1970) ที่ระบุความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับความสมหวังในชีวิต โดยการทำวิจัยให้ประสบความสำเร็จเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นที่ 3-5 โดยผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิผลขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ โดยความพึงพอใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น โดยปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงาน มีสององค์ประกอบ คือ ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนซึ่งทั้ง 12 ปัจจัยต่างเป็นปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ทั้งนี้สภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจ ได้แก่ ทุนสนับสนุน เพื่อนร่วมงาน /ผู้บังคับบัญชา และการมีความรู้ด้านการวิจัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ (วรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม, ม.ป.ป.) และสอดคล้องกับจิวรัตน์ ภูสิฎฐ์ สีดา สอนศรี และยุพา คลังสุวรรณ (2558) ที่ระบุว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยสถาบัน ได้แก่ ปัจจัยด้านทักษะในการทำวิจัย ปัจจัยด้านความรู้ในการทำวิจัย ปัจจัยด้านนโยบายของหน่วยงาน และปัจจัยด้านแหล่งความรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้า

6.2 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการทำวิจัยสถาบัน ได้แก่ 1) ด้านงบประมาณ ผู้ให้ข้อมูลต่างลงความเห็นว่า ควรเพิ่มงบประมาณให้สายสนับสนุนมากกว่านี้ เพราะไม่เพียงพอ ทำให้ผู้วิจัยต้องลดขอบเขตงานลงเพื่อให้เพียงพอกับงบประมาณที่ได้รับ สอดคล้องกับวัฒนา พัดเกตุ (2555) อุปสรรคที่สำคัญในการทำวิจัยเช่นระเบียบการเบิกจ่ายเงินวิจัยยุ่งยาก ภาระงานสอนและงานอื่นๆ มีมากเกินไป ความเหนื่อยล้าจากการทำงานประจำ 2) ด้านทักษะความรู้ของนักวิจัย ผู้ให้ข้อมูลทุกคนไม่ได้มีความรู้ทางวิจัยอยู่ในระดับมาก จำเป็นต้องขอคำปรึกษาจากผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ หรือศึกษาจากออนไลน์เพิ่มเติม ทำให้ประสบปัญหาในการทำวิจัยระหว่างทาง ซึ่งวิธีการแก้ปัญหาก็คือ การปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญไม่ว่าจะเป็น เพื่อนที่ทำงานหรือผู้ที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมหรืออาจจะเป็นอาจารย์ที่พอจะ

ให้ความรู้ได้ มาช่วยในส่วนนี้ สอดคล้องกับ นพวรรณ รื่นแสง และคณะ (2555) ที่ได้ศึกษาการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนด้านความรู้และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก 3) ด้านการเก็บข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลทุกคนมีปัญหาหากมีการใช้แบบสอบถามทางออนไลน์ ต้องรอข้อมูลที่กลุ่มเป้าหมายจะต้องตอบกลับมา ซึ่งกลุ่มเป้าหมายไม่ได้ตอบกลับมา ทำให้ได้ข้อมูลไม่ครบไม่สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ การแก้ปัญหา ก็คือการส่งไปซ้ำหรือการส่งอีเมลหรือแม้กระทั่งการโทรไปแจ้งเตือนอีกครั้งให้กลุ่มเป้าหมายตอบหรือส่งแบบสอบถามกลับมา ดังนั้นการแจ้งเตือนเป็นเหตุผลทางจิตวิทยาที่แสดงให้เห็นว่าการตอบแบบสอบถามมีความจำเป็นและมีความสำคัญมากกว่าการติดต่อล่วงหน้าควรขอผู้ประสานงานในการส่งและรวบรวมแบบสอบถามซึ่งจะช่วยให้อัตราการตอบกลับแบบสอบถามสูงขึ้น 4) ด้านความเกียจคร้านส่วนบุคคล พบว่า ปัญหานี้เกิดขึ้นกับหลายคนเนื่องจากบางคนเหนื่อยกับงานประจำที่ทำมาตลอดทั้งวัน จึงทำให้รู้สึกว่ามีแรงที่จะทำวิจัยต่อ อย่างไรก็ตามความเหนื่อยหน่าย อ่อนล้าในการทำงานเป็นความรู้สึกอ่อนล้าทั้งด้านร่างกาย อารมณ์และจิตใจ โดยเป็นอาการของการทุ่มเทพลัง และทรัพยากร อารมณ์ จิตใจทั้งหมดไปกับการทำงานจนเกิดความรู้สึกเหนื่อย อ่อนล้า ท้อแท้ หหมดกำลังใจ หรือเกิดความคับข้องใจที่จะทำงานให้ดีขึ้นต่อไป โดยความรู้สึกนี้เป็นพื้นฐานของความเครียดในบุคคลด้านความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน จึงควรมีการให้คำแนะนำและการสร้างพื้นที่ผ่อนคลายซึ่งมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากร ดังนั้นองค์กรต้องมีการจัดสรรสวัสดิการในการดูแลบุคลากรให้เหมาะสมสร้างความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว 5) ด้านการคิดหัวข้อวิจัย พบว่า ปัญหานี้เกิดขึ้นกับหลายคนเช่นกัน เพราะเกิดความไม่แน่ใจว่าหัวข้อวิจัยตรงกับยุทธศาสตร์พันธกิจ วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยหรือของคณะ จึงต้องปรึกษาเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิจัย หรือปรึกษาผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ทางด้านวิจัย มาให้คำแนะนำ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการขยายพื้นที่ความรู้ทางวิชาการ องค์กรควรมีการจัดทำฐานข้อมูลและช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้เชี่ยวชาญและผู้วิจัยเพื่อให้คำแนะนำปรึกษาและร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ได้หลากหลายและ 6) ด้านภาระงานประจำ พบว่า ปัญหานี้เกิดขึ้นกับทุกคน บางคนเหนื่อยกับงานประจำ จึงทำให้ไม่อยากที่จะทำวิจัยต่อหรือบางคนมีภาระงานประจำเพิ่มเข้ามาประจวบเหมาะตรงกับช่วงที่ต้องผลิตผลงานวิจัยสถาบันจึงทำให้ไม่มีเวลา ส่งผลให้ทำวิจัยไม่เสร็จ หรือส่งได้ล่าช้า จึงทำให้บุคคลต้องแก้ไขด้วยการ ขอยกเวลาหรือการเลื่อนส่ง สำหรับบางคนอาจจะเลื่อนส่งในระยะเวลาน้อย แต่บางคนก็เลื่อนออกไปเป็นปี สอดคล้องกับ จิรารัตน์ ภูสิทธ์ธีรสีดา สอนศรี และยุพา คลังสุวรรณ (2558) ที่ระบุว่าปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัย คือ บุคลากรมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ควรมีการนำองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยสถาบันไปใช้แก้ไขปัญหาหรือนำไปกำหนดเป็นนโยบายและแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม

7.1.2 ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสที่จะนำผลงานของตนเผยแพร่ในเวทีต่างประเทศมากขึ้น

7.1.3 ควรสนับสนุนให้เกิดการทำงานวิจัยร่วมกันแบบบูรณาการข้ามสายงานหรือบูรณาการสายงานเดียวกัน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของแต่ละฝ่าย และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นการจัดการความรู้ในหน่วยงาน

7.1.4 ควรมีคณะกรรมการในการพิจารณาทุนที่มาจากสายงานที่ปฏิบัติ เช่น หัวหน้างานหรือผู้เชี่ยวชาญชำนาญการพิเศษหรือผู้ที่มีผลงานในการทำวิจัยหรือผู้ที่มีประสบการณ์โดยตรงกับสายงาน ทั้งนี้อาจแต่งตั้งเป็นกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อให้คำแนะนำและพัฒนางานได้ตรงตามลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุน

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ด้านทักษะความรู้ของผู้วิจัย ควรมีการดำเนินการ คือ 1)มีการจัดทำเนียบนักวิจัย 2)การจัดทำวิดีโอสำหรับถ่ายทอดการอบรมบุคลากรผู้ได้รับทุนสนับสนุนวิจัยสถาบัน เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถดูย้อนหลังได้ 3)การจัดอบรมแบบเป็นคอร์สการเรียนรู้ระยะสั้น เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถลงทะเบียนเรียนได้ตามความสนใจ อาทิเช่น การอบรมการเขียน ข้อเสนอโครงการวิจัย การอบรมการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การอบรมการวิเคราะห์ทางสถิติ การอบรมการวิจัยเชิงคุณภาพ การอบรมเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการใหม่ๆ และการอบรมการเขียนบทความวิจัย สถาบันเพื่อการตีพิมพ์และเผยแพร่ เป็นต้น 4)ควรจัดให้มีการเข้าค่ายเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน โดยเฉพาะ

7.2.2 ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัย ควรมีคลินิกวิจัย(Research Clinic) ที่มีผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยโดยตรงคอยให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ และควรจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาหรือให้คำแนะนำ

7.2.3 ด้านฐานข้อมูล ควรมีการจัดระบบฐานข้อมูล ได้แก่ 1)ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก 2)ฐานข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาตั้งแต่เข้าเรียนจนจบการศึกษา 3)ฐานข้อมูลเกี่ยวกับคณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน 4)ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเงิน อาคาร สถานที่ 5)ฐานข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีความทันสมัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัย

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 การทำวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเฉพาะบุคคลกรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนางานวิจัยได้ กว้างขึ้นควรมีการศึกษาและดำเนินการทำวิจัยในระดับมหาวิทยาลัย โดยการกำหนดกลุ่มเป้าหมายคือ บุคคลกรสายสนับสนุนทั้งหมดภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่นเพิ่มเติม

7.3.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัย

8. บรรณานุกรม

- ขวัญนคร สอนหมั่น. (2563). ปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านการวิจัยของคณาจารย์กรณศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. **วารสารวิจัย สถาบัน มข.** 1(1). 102-111.
- งานยุทธศาสตร์ กองบริหารงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. (2563). **แผนยุทธศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 4 ปี พ.ศ. 2564-2567.** ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิรารัตน์ ภูสีถฤธิ์, สีดา สอนศรี และยุพา คลังสุวรรณ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนระดับพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** 34(3). 31-35.
- ทรงธรรม ธีระกุล และคณะ. (2558). **แนวคิดและแนวทางจากประสบการณ์ในการทำวิจัยสถาบัน.** สงขลา : หน่วยวิจัยสถาบันบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นพวรรณ รื่นแสง และคณะ. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสาย สนับสนุนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ.** กรุงเทพฯ : โรงพยาบาล ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ.
- วรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม. (ม.ป.ป.). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ.** กรุงเทพฯ : วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัฒนา พัดเกิด. (2555). **การศึกษาเจตคติในการทำวิจัย และปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.** สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2564. จาก http://www.human.nu.ac.th/jhnu/journal_detail.php?a_id=121&v_id=3
- สุรัชย์ เกตุนิล. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.** พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- Maslow, A. H. (1970). **Motivation and Personality.** New York : Harpers and Row.

**สภาพปัญหาการบริหารการจัดการแรงงานข้ามชาติ
ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19***

**Problems in the Management of Migrant Workers in the Situation of the
Spread of COVID-19**

มุขมังกกร สีสมยา¹

Mukmangkon Sisomya¹

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น¹

Faculty of Humanities and Social Science, KhonKaen University¹

Email : msrisomya@kkumail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ด้วยการศึกษเชิงเอกสาร ผลการวิเคราะห์พบว่า จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้แรงงานสูญเสียรายได้จากการถูกลดวันทำงาน และแรงงานบางส่วนไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยสภาพปัญหาของการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ คือ ด้านกฎหมาย เช่น การกำหนดรายละเอียดและลักษณะของงานบางตำแหน่งไม่ชัดเจน บางมาตราทำให้เกิดการบังคับจำกัดสิทธิในการเดินทางของลูกจ้าง สิทธิในการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สิน ด้านอุปกรณ์ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์สำนักงานและเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และด้านบุคลากร พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดทักษะด้านภาษา

คำสำคัญ : ปัญหา; การบริหาร; แรงงานข้ามชาติ

* Received: July 26, 2021; Revised: September 28, 2021; Accepted: November 11, 2021

ABSTRACT

This article aims to analyze the problem of migrant worker management with a documented study. The results of the analysis revealed that the situation of the epidemic of COVID-19 is causing workers to lose income from the reduction of working days, and some workers are unable to communicate in Thai. The problems of foreign labor management were the legal aspects, such as the details and nature of some jobs are not clear, some sections cause restrictions on employees' travel rights and right to exploit assets. In terms of equipment, lack of office supplies, and modern and efficient technology. In terms of personnel, it was found that the operators still lacked language skills.

Keywords : Problems; Management; Migrant Workers

1. บทนำ

สถานการณ์ปัจจุบันในสังคมไทยนั้นปฏิเสธไม่ได้เลยว่าแรงงานจำพวกใช้กำลังในการทำงานนั้นมีความสำคัญและความต้องการจำนวนมาก เพื่อเข้ามาทดแทนแรงงานที่มีอายุและในปัจจุบันนั้นแรงงานส่วนใหญ่หันไปทำงานที่ไม่ใช้แรงมาก แต่ได้ค่าตอบแทนที่สูงแทนเป็นจำนวนมากทำให้แรงงานในประเทศนั้นขาดแคลนแรงงานที่ใช้กำลังในการทำงานเป็นอย่างมาก ดังนั้นแรงงานที่มาจากประเทศเพื่อนบ้านหรือเรียกว่าแรงงานข้ามชาตินั้นจึงเป็นส่วนที่สำคัญที่เข้ามาเติมเต็มในส่วนที่ขาดและเป็นส่วนสำคัญในกลไกเศรษฐกิจของประเทศให้เดินหน้าต่อไปได้ เนื่องจากค่าแรงที่นายจ้างต้องจ่ายน้อยกว่าแรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติยังมีความอดทนและขยันกว่าแรงงานไทย ทำให้แรงงานข้ามชาตินั้นเข้ามาในประเทศไทยเพื่อหางานทำมากขึ้น โดยเฉพาะจังหวัดขอนแก่นที่มีการพัฒนาเมืองอย่างก้าวกระโดดเตรียมพร้อมเป็นศูนย์กลางทางการค้า การลงทุนและการขนส่งของภาคอีสานทำให้มีผู้ประกอบการธุรกิจทั้งภายในและภายนอกประเทศสนใจที่จะมาลงทุน ซึ่งปริมาณการลงทุนในธุรกิจขยายตัวอย่างต่อเนื่อง อาทิ การที่มีศูนย์กลางการแพทย์ในระดับภูมิภาค โรงงานอุตสาหกรรม โรงแรม ห้างสรรพสินค้าชั้นนำ และศูนย์ค้าส่งขนาดใหญ่ส่งผลให้ความต้องการจ้างแรงงานเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ภาคอีสานอยู่ในสภาวะการณ์ที่ขาดแคลนแรงงาน ต้องการแรงงานเพิ่ม ร้อยละ 20.9 ซึ่งผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่นจึงให้ความสนใจเลือกการจ้างแรงงานข้ามชาติมากขึ้น โดยในปี 2560 สถิติการจ้างแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นกว่าเท่าตัวจากปี 2559 (วนิดา บุญโฉม และณัฐพศุทธิ์ ภัทธีราสินศิริ, 2561)

แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยปัจจุบันมีจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากมีการขยายตัวและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้น

ทำให้โครงสร้างของตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก รวมทั้งปัจจัยทางเศรษฐกิจมีการขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยมีนักลงทุนทางธุรกิจข้ามชาติในตะวันตกและตะวันออกเข้ามาตั้งฐานการผลิตเป็นสาเหตุให้มีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก ประกอบกับลักษณะงานบางอย่างเป็นงานที่คนไทยเห็นว่าเป็นงานไม่มีเกียรติหรือที่เรียกว่างานประเภท 3D ได้แก่ สกปรก (Dirty) อันตราย (Dangerous) และยากลำบาก (Difficult) จึงต้องอาศัยการจ้างแรงงานข้ามชาติ และพึ่งพาแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา เป็นต้น (นิภาพรรณ เจนสันติกุล, 2564)

สำหรับการลงทะเบียนแรงงานนั้นแรงงานข้ามชาติสามารถลงทะเบียนต่อใบอนุญาตในประเทศจำแนกเป็นกลุ่มที่ 1 : MOU ในประเทศครบ 4 ปีก่อน 31 มีนาคม 2564 กลุ่มที่ 2 : คนที่เคยมีบัตรชมพูที่ต้องดำเนินการตามมติ ครม.วันที่ 20 สิงหาคม 2563 (กลุ่มพิสูจน์สัญชาติ OSS,กลุ่มบัตรชมพู) แต่ไม่ได้ดำเนินการ กลุ่มที่ 3 : MOU แจ้งออกเกิน 30 วัน เปลี่ยนนายจ้างไม่ทัน กลุ่มที่ 4 : คนต่างด้าวซึ่งถือบัตรบัตรผ่านแดน (Border Pass) โดยแรงงานข้ามชาติต้องมีใบอนุญาตทำงาน หรือ work permit ซึ่งหมายถึงเอกสารที่ออกให้บุคคลต่างชาติ หรือ แรงงานต่างชาติเพื่อเป็นการยืนยันว่าบุคคลเหล่านั้นสามารถทำงานได้ โดยถูกต้องตามกฎหมาย การต่อใบอนุญาตทำงาน สามารถดำเนินการยื่นขอต่ออายุก่อนใบอนุญาตหมดอายุ 1 เดือน และสามารถต่อใบอนุญาตทำงานได้ครั้งละไม่เกิน 2 ปี ต่อมาใบอนุญาตทำงานต่างด้าวปรับปรุงแบบใหม่เป็น E-Work Permit จะเป็นใบอนุญาตทำงานที่ออกด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในรูปแบบบัตรพลาสติก หรือสมาร์ทการ์ด(Smart card) ซึ่งง่ายต่อการพกพา มีระบบป้องกันในการปลอมแปลงและง่ายในการตรวจสอบ โดยเจ้าหน้าที่สามารถใช้โทรศัพท์มือถือแบบสมาร์ทโฟน(Smart Phone) ตรวจสอบจาก QR Code ที่ปรากฏบนบัตร ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายความมั่นคงในการตรวจสอบแรงงานข้ามชาติได้เป็นอย่างดี ซึ่งในขั้นตอนการลงทะเบียนยังคงมีปัญหาและทำให้การดำเนินการล่าช้า แม้ประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติหลายฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติธุรกิจต่างชาติ พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพ และวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พระราชบัญญัติพิเศษเพื่อการส่งออก(EPZX) และพระราชบัญญัติการค้ามนุษย์ การที่การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ ทำให้หน่วยงานและข้าราชการจำนวนมากต้องเข้ามาเกี่ยวข้อง จึงมีผลต่อการบริหารจัดการ การบังคับใช้กฎหมายและการปฏิบัติตามกฎหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (วชิรวรรณ งามละม่อม และภิกษุศักดิ์ กัลยาณมิตร, 2561)

จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าปัญหาแรงงานข้ามชาติอันเกิดจากความไม่เสมอภาคของประเทศที่อยู่ใกล้เคียงกัน บทความวิชาการเรื่องสภาพปัญหาการบริหารจัดการ

แรงงานข้ามชาติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารจัดการ
แรงงานข้ามชาติ ด้วยการศึกษาดูเอกสารเพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารต่อไป

2. สถานการณ์โควิด 19 กับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้แรงงานสูญเสียรายได้จากการถูกลดวัน
ทำงานเป็นเวลาหลายเดือนและบางส่วนถูกเลิกจ้าง เนื่องจากไม่สามารถดำเนินกิจการต่อได้ประกอบกับ
มาตรการควบคุมดูแลสถานการณ์โควิด-19 จึงทำให้นายจ้างต้องจำนนต่อสถานการณ์เช่นนี้ สำหรับ
แรงงานที่มีสิทธิประกันสังคม ซึ่งสามารถดำเนินการในการขอเงินคืนได้ แต่กลับพบว่าแรงงานเหล่านี้
ตัดสินใจที่จะไม่ไปลงทะเบียนเพื่อขอรับการช่วยเหลือชดเชย เนื่องจากไม่เข้าใจถึงสิทธิของ
ประกันสังคม รวมถึงแรงงานบางส่วนไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ เอกสารการลงทะเบียนล้วนแต่เป็น
ภาษาไทย ทำให้แรงงานมองว่ายากซับซ้อนเกินกว่าความเข้าใจ และขณะเดียวกันเมื่อไปดำเนินการ
ขอรับการเยียวยาต้องไปหลายๆ รอบซึ่งเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมาก จึงทำให้แรงงานส่วนใหญ่ตัดสินใจไม่
ลงทะเบียนรับเงินเยียวยา (จิราภรณ์ ไพรเถื่อน, ม.ป.ป.)

ประเทศไทยมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติในการผลิต โดยเฉพาะแรงงานจาก 3
สัญชาติ อันได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา เป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตามบันทึกความ
เข้าใจ (MOU) ว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทน
แรงงานไทยที่ขาดแคลน รวมถึงแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมาย
ได้รับอนุญาตทำงาน (หรือเป็นแรงงานข้ามชาติตามมาตรา 9 และมาตรา 14 ตามพระราชบัญญัติการ
ทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551) ดังนั้นการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติจึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญ
และมีความเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน โดยเฉพาะหน่วยงานในภาครัฐ เช่น รัฐบาล กระทรวงมหาดไทย
กระทรวงแรงงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น

โดยการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ถูกกำหนด
กรอบแนวทางให้ยึดโยงกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 -2579) ร่วมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และนโยบาย ความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2558 -
2564) เพื่อให้ส่วนราชการ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปเป็นกรอบแนวทางกำหนดยุทธศาสตร์หรือ
แผนงาน โครงการ และงบประมาณในการดำเนินการภารกิจที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกัน เช่น ในปัจจุบันนี้
รัฐบาลมีนโยบายเกี่ยวกับการจัดการแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายและปัญหาการค้ามนุษย์ โดยให้แรงงาน
ข้ามชาติที่ผิดกฎหมายและที่ถูกกฎหมายที่ประสงค์จะทำงานต่อในประเทศไทย ต้องเข้ารับการตรวจพิสูจน์
สัญชาติโดยให้มีการรับรองความเป็นพลเมืองของประเทศต้นทาง ดังนั้น เพื่อสนับสนุนนโยบายดังกล่าว
รัฐบาลได้มีการประกาศใช้ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 อีกทั้ง

ยังปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานให้เป็นมาตรฐานสากล ปรับปรุงอัตราโทษ และดิงภาค ประชาสังคมเข้ามา มีส่วนร่วม เพื่อลดปัญหาการค้ำมนุษย์จากแรงงานต่างด้าว ในปี พ.ศ. 2561 คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบ ในหลักการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา อาทิเช่น การผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานใน ประเทศไทย ตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 การดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อ การจัดทำฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวให้มีเอกภาพเป็นฐานเดียวกันการจัดทำทะเบียนประวัติและบัตร ประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยทะเบียนราษฎรให้กับแรงงานต่างด้าว ที่อาศัยอยู่ใน ประเทศไทยเพื่อการทำงาน หรือการวางระบบสารสนเทศเพื่อการจัดระบบฐานข้อมูลของแรงงานต่างด้าว โดยมีกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการ และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง เป็นต้น และในปัจจุบัน ขณะที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 รัฐบาลได้มีมติ ครม. เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2563 เห็นชอบแนวทางการบริหารจัดการการทำงานของคนงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดย แรงงานต่างด้าวกลุ่มต่อไปนี้สามารถลงทะเบียนต่อใบอนุญาตในประเทศไทยได้ ได้แก่

กลุ่มที่ 1 คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงาน (MoU) ภายใต้บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงาน วาระการจ้างงานครบ 4 ปี ซึ่งยังคงอยู่ในราชอาณาจักร และมีนายจ้างที่ต้องการจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงาน

กลุ่มที่ 2 คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงาน (MoU) ภายใต้บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานที่การอนุญาตทำงานสิ้นสุด เนื่องจากถูกละทิ้งจ้าง และไม่สามารถหานายจ้างรายใหม่ได้ทันภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด ตามมาตรา 50 มาตรา 53 และ มาตรา 55 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และแก้ไข เพิ่มเติม ซึ่งยังคงอยู่ในราชอาณาจักร และมีนายจ้างที่ต้องการจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงาน

กลุ่มที่ 3 คนต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติได้รับเอกสารประจำตัว ได้แก่ หนังสือเดินทาง เอกสาร เดินทาง หรือเอกสารรับรองบุคคล ซึ่งการได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและการอนุญาตให้ ทำงานสิ้นสุดตั้งแต่วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2562 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2563 แต่นายจ้างไม่ได้ ดำเนินการยื่นขอรับบัญชีรายชื่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2562 ซึ่งยังคงอยู่ในราชอาณาจักร และมีนายจ้าง ที่ต้องการจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงาน

กลุ่มที่ 4 ผู้ติดตามซึ่งเป็นบุตรของคนต่างด้าวตาม ในกลุ่มที่ 3 ที่มีสิทธิอยู่ในราชอาณาจักรตาม สิทธิของคนต่างด้าวซึ่งเป็นบิดาหรือมารดาที่มีอายุตั้งแต่สิบแปดปีบริบูรณ์ เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว สามารถทำงานได้จนถึง 31 มีนาคม 2565 ซึ่งแรงงานดังกล่าวกลุ่มนี้ โดยปกติจะต้องทำการกลับประเทศ ต้นทางและดำเนินการ MoU ใหม่ แต่ด้วยมติ ครม.วันที่ 4 สิงหาคม 2563 สามารถให้แรงงานดำเนินการ

ในไทยได้ โดยแรงงานจะได้บัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย(บัตรชมพู) (กองเศรษฐกิจการแรงงาน, 2564)

ดังนั้น ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 จึงควรปรับเปลี่ยนกฎ ระเบียบเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ การกำหนดเงื่อนไขด้านระยะเวลาในการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ การขอต่อใบอนุญาต และการจัดทำเอกสารต่าง ๆ ในการพิสูจน์สัญชาติ รวมถึงขั้นตอนการส่งแรงงานข้ามชาติกลับประเทศต้นทาง และควรมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพื่อนำข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะมาปรับปรุงพัฒนางาน การดำเนินการจดทะเบียนอาจมีการจ้างเจ้าหน้าที่ชั่วคราวมาช่วยงานในช่วงเวลาที่แรงงานข้ามชาติต้องไปขึ้นทะเบียน ควรจัดเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อจำนวนผู้ประกอบการที่มารับบริการ (ทรงชัย ทองปาน, 2563)

3. สภาพปัญหาของแรงงานข้ามชาติ

จากการศึกษาเอกสาร สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

3.1 ด้านกฎหมาย พบว่าพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ.2522 กำหนดรายละเอียดและลักษณะของงานบางตำแหน่งไม่ชัดเจน (สุภาวดี สรรพวิทยศิริ, 2548) การใช้บังคับพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มีผลต่อการพิจารณาในแง่ของความจำเป็น “ความจำเป็นรับด่วนอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้” (เมตตา สุขสมรุ่งเรือง, 2563) และในมาตรา 131 วรรคสอง ให้อำนาจนายจ้างยึดใบอนุญาตการทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวของลูกจ้าง หากลูกจ้างยินยอม บทบัญญัติในเรื่องนี้จึงมีเนื้อหาที่ขัดแย้งไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว ค.ศ. 1990 (ICRMW) ในข้อ 21 มีข้อกำหนดเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า “ห้ามมิให้นายจ้างของคนงานต่างด้าวยึดพาสปอร์ตและระบุอย่างชัดเจนว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีอำนาจตามกฎหมายเท่านั้นได้รับอนุญาตให้ยึดหรือทำลายใบอนุญาต ใบผ่านแดนใบอนุญาตให้พำนักในประเทศหรือใบอนุญาตทำงาน” และบทบัญญัตินี้ยังขัดแย้งกับบทบัญญัติในมาตรา 6/1 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ที่กำหนดไว้ว่า “การยึดเอกสารประจำตัวของบุคคลนั้นไว้ เป็นรูปแบบหนึ่งของการบังคับใช้แรงงานหรือบริการซึ่งผู้ที่กระทำการดังกล่าวจะมีความผิดฐานค้ามนุษย์” ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 การยึดเอกสารสำคัญของลูกจ้างจึงถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการบังคับจำกัดสิทธิในการเดินทางของลูกจ้าง สิทธิในการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินของตน(เมตตา สุขสมรุ่งเรือง, 2563)

3.2 ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี พบว่า ยังขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์สำนักงานและเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ นันทเดช ย้อยนวล (2561) ได้ระบุว่าความไม่พร้อมของเครื่องมือ เครื่องใช้

วัสดุอุปกรณ์สถานที่ บุคลากร ขั้นตอนการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนเกิดความล่าช้า นายจ้างและสถานประกอบการเกิดความเบื่อหน่ายทำให้เป็นเงื่อนไขต่อการปฏิบัติงาน

3.3 ด้านบุคลากร พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดทักษะด้านภาษาโดยภาษาถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในกระบวนการสร้างความสามารถในการสื่อสารที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสามารถในการปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ของแรงงานต่างด้าวเนื่องจากภาษาเป็นส่วนหนึ่งของเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลายาวนาน ประกอบด้วยช่วงชั้นของเวลาและองค์ความรู้ที่หลากหลายหรือมีความเป็นสหวิทยาในการอธิบายเพื่อให้เข้าใจถึงสัญชาติที่แฝงอยู่ในภาษานั้น ผู้ที่เข้าใจในภาษาจึงสามารถรับรู้และเข้าใจถึงความหมายของผู้สื่อสารรวมถึงบริบททางสังคมในช่วงเวลาหนึ่งๆได้อย่างถ่องแท้ (ขวัญชัย รุ่งฟ้าไพศาล, 2560) ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาฝีมือหรือมีบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านภาษาเพื่ออำนวยความสะดวกและสื่อสารข้อความให้เข้าใจตรงกัน

4. สรุป

ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้แรงงานข้ามชาติสูญเสียรายได้จากการถูกลดวันทำงาน และด้วยข้อจำกัดที่แรงงานบางส่วนไม่สามารถสื่อสารภาษาไทย ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญเกี่ยวกับแรงงาน และจากการวิเคราะห์เอกสารสามารถสรุปสภาพปัญหาของแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ 1)ด้านกฎหมาย 2)ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี และ 3)ด้านบุคลากร โดยองค์ความรู้จากบทความนี้นำไปสู่การทำความเข้าใจกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติสัญชาติ พระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม และอื่นๆ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวควรเป็นระเบียบหรือแนวปฏิบัติสำหรับการส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิ ความเสมอภาค และโอกาส รวมถึงปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทยอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องสภาพการจ้างงานการจัดตั้งองค์กรและการเจรจา โดยผู้เขียนมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ใน 5 ด้าน คือ 1)ด้านบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการจัดอบรมความรู้ด้านกฎหมายแรงงานข้ามชาติ กฎหมายคนเข้าเมือง การสาธารณสุข ระเบียบในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนในการทำงาน และประกาศของคณะรัฐมนตรี 2)ด้านเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในกระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ควรสร้างระบบเทคโนโลยีกลางของศูนย์ข้อมูลแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ เพื่อรวบรวมข้อมูลทั้งแรงงานข้ามชาติและนายจ้าง 3)ด้านการให้บริการ ควรเพิ่มศูนย์ให้บริการแรงงานข้ามชาติแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ หรือมีการให้บริการเชิงรุกด้วยการเข้าพื้นที่ต่างๆ เพื่อสื่อสารกับสถานประกอบการและแรงงาน 4)ด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ควรมีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ที่มีรูปแบบหลากหลายภาษาสำหรับแรงงานข้ามชาติเพื่อเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการขึ้นทะเบียน

แรงงานข้ามชาติ 5)ด้านภาษาที่ใช้และการสื่อสาร ควรมีบุคลากรที่มีความสามารถในการสื่อสารภาษาในหน่วยงานให้บริการของสำนักงานจัดหางานเพื่ออธิบายขั้นตอนและการดำเนินงานการขึ้นทะเบียนให้แรงงานข้ามชาติรับทราบข้อมูลและทำหน้าที่ตรวจเอกสารต่างๆ และจัดทำคู่มือในภาษาต่างๆ สำหรับแรงงานข้ามชาติ

5. บรรณานุกรม

- กองเศรษฐกิจการแรงงาน. (2564). รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจ การแรงงานระหว่างประเทศ และ การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศไตรมาส 1/2564. กรุงเทพฯ : กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- ขวัญชัย รุ่งฟ้าไพศาล. (2560). เอกลักษณะของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : ศึกษาเปรียบเทียบ แรงงานชาวพม่า กัมพูชา และลาว. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารมวลชน. คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิราภรณ์ ไพรเถื่อน. (ม.ป.ป.). “ความเป็นอื่น” และการเข้าถึงสวัสดิการทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ ชาวเมียนมาที่ถูกกฎหมายในสถานการณ์โควิด-19. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- ทรงชัย ทองปาน. (2563). สภาพปัญหา และข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย:ผลจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. วารสารสังคมวิจัยและพัฒนา. 2(4). 1-20.
- นันทเดช ย้อยนวน. (2560-2561). แนวทางการพัฒนาจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในจังหวัดกระบี่. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- นิภาพรณ เจนสันติกุล. (2564). การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย. รัฐสภาสาร. 69(2). 117-134.
- เมตตา สุขสมรุ่งเรือง. (2563). ปัญหากฎหมายในการบังคับใช้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560. วารสารวิชาการ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 8(1). 99-111.
- วชิรวัชร งามละม่อม และภิกษุศักดิ์ กัลยาณมิตร. (2561). ความท้าทายของประเทศไทยในประชาคมอาเซียนกับการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย. 10(1). 407-431.
- วนิดา บุญโฉม และ ญัฐพศุทธิ์ภักดิ์ธิราสินสิริ. (2561). การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่น. วารสาร สมาคมนักวิจัย. 23(3). 87-97.
- สุภาวดี สรรพวิทย์ศิริ. (2548). แนวทางการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 10 ณ ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน.

บทบาทผู้นำในการพัฒนาองค์กร* Leader Role in Organization Development

สมบูรณ์ โตจิตร์¹

Somboon Tojit¹

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น¹

Faculty of Humanities and Social Science, KhonKaen University¹

Email : somboontojit@kkumail.com

บทคัดย่อ

ผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายถึงบทบาทของผู้นำในการพัฒนาองค์กรผลการศึกษา พบว่ามี 3 บทบาท คือ 1)บทบาทความเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาความรู้ 2)บทบาทการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3)บทบาทการเป็นผู้นำความทันสมัย ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการใช้องค์ความรู้ในศาสตร์สำหรับการปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กรภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงในการวิเคราะห์และสังเคราะห์สถานการณ์ เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ไข นอกจากนี้ผู้นำควรมีภาวะผู้นำและเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

คำสำคัญ : ผู้นำ; การพัฒนาองค์กร; การเปลี่ยนแปลง

* Received: September 29, 2021; Revised: November 12, 2021; Accepted: December 8, 2021

ABSTRACT

Leaders are one of the factors that make an organization successful. Leaders must have leadership in the development of the organization to achieve their goals. The objective of this academic article was to describe the role of leaders in organizational development. The results of the study show that there were three roles: 1) a role as an expert in the field of knowledge; 2) a transformational leadership role; and 3) a modern leadership role. Leaders play an important role in the use of knowledge in science for improving organizational processes under changing conditions through analysis and synthesis of the situation to find the cause of the problem and the solution. In addition, leaders should have leadership skills and an understanding of organizational culture in order to operate effectively and efficiently and achieve organizational goals.

Keywords : Leader; Organization Development; Change

1. บทนำ

ในการเผชิญกับปัญหาที่เกิดจากสภาวะเศรษฐกิจที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็วส่งผลให้ผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำในการทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เป็นผู้นำที่สามารถกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์องค์กร ควบคุมการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายมีอิทธิพลต่อบุคลากรและสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในเชิงบวกและจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร เช่น การดูแลสุขภาพบุคลากร ค่าชดเชย สวัสดิการและสิทธิในการลาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม (Cabeza-Erikson, Edwards & Van Brabant, 2008) ตลอดจนการพัฒนาองค์กรด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร เช่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้นำจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการโน้มน้าวหรือเปลี่ยนแปลง ค่านิยม ความเชื่อพฤติกรรมและเจตคติของบุคคลอื่นและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร (Hao & Yazdanifard, 2015) เพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทางที่ดีที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กร

หากไม่สามารถพัฒนาองค์กรให้ก้าวตามยุคสมัยได้นั้นองค์กรนั้นจะถึงการสิ้นสุดภาวะผู้นำและการพัฒนาองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สอดคล้องกัน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาว่า องค์กรนั้นจะต้องพัฒนาไปในทิศทางใด บริบทใด เพื่อให้องค์กรนั้นสามารถประสบผลสำเร็จ ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร คือ การปรับปรุงคุณภาพและปริมาณของผลิตภัณฑ์ลด

อุบัติเหตุในที่ทำงานเสริมสร้างจิตวิญญาณของบุคลากรและการสร้างความมั่นคงในองค์กรลดการกำกับดูแลโดยตรงและโดยอ้อมลดความขัดแย้งลดค่าใช้จ่ายองค์กรเสริมสร้างความจงรักภักดีและความสามัคคีของบุคลากรที่มีต่อองค์กรสร้างโอกาสการเติบโตและความสำเร็จในงาน (Monavariyan& Farmani, 2012)

ด้วยเหตุนี้ผู้เขียน ได้พิจารณาถึงความสำคัญของภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับยุคสมัยหรือบริบทของสังคม บททศวรรษวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายถึงบทบาทของผู้นำในการพัฒนาองค์กร โดยศึกษาถึงการพัฒนาองค์กรส่งผลหรือสอดคล้องอย่างไรกับภาวะผู้นำสาเหตุของการพัฒนาเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับเป็นแนวทางในการบริหารหรือพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูงในการให้บริการแก่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

2. องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำและการพัฒนาองค์กร

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการต่างให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

เสนาะ ตีเขยว (2535) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ภาวะที่เกิดขึ้นได้จากการพัฒนาบุคคล ไม่ใช่เกิดจากคุณสมบัติส่วนตัวคือ เกิดจากพฤติกรรมของผู้นำเอง เป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้อื่นหรือในแง่ของการบริหาร คือ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

สุรีย์ภรณ์ ทรศนียากร (2541) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในการใช้อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลที่มีอยู่ต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่างๆ โดยการจูงใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจภายในเพื่อให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจและใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงานโดยทุ่มเทกำลังคิด กำลังกายความรู้ความสามารถในการช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กนกพร อินตาวงค์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่ม กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

กมลชนก ชมพูพันธุ์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในสร้างความยอมรับ เชื่อถือ และมีอิทธิพลในการการหลอมความแตกต่างทางด้านความคิดความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ไม่มี

ความขัดแย้งในองค์กรในขณะใดขณะหนึ่งหรือในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การดำเนินการในด้านของจิตวิทยาในการสร้างแรงผลักดันให้เกิดการทำงานของผู้นั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความหมายของการพัฒนาองค์การ

นักวิชาการต่างให้ความหมายของการพัฒนาองค์การไว้ ดังนี้

จิตติมา อัครจิตพิงศ์ (2557) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การ หมายถึง การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นกลยุทธ์ทางการศึกษาที่สลับซับซ้อนที่มุ่งใช้การเปลี่ยนแปลง ความเชื่อ ทักษะ ค่านิยม ตลอดจนโครงสร้างขององค์การ เพื่อว่าองค์การจะสามารถปรับตัวเองให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี การตลาด และสิ่งท้าทายต่างๆ ตลอดจนรวมถึงการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การเอง

Rothwell (2005) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การ หมายถึง การประยุกต์องค์ความรู้จากสาขาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ เช่นทางด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา และสาขาอื่น ๆ ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์การภายใต้สภาพการเปลี่ยนแปลง

Cummings & Worley (2005) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การเป็นการประยุกต์ใช้และถ่ายทอดความรู้โดยเฉพาะวิธีปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมศาสตร์ให้กับสมาชิกขององค์การเช่น ภาวะผู้นำ กระบวนการของกลุ่ม การออกแบบงาน กลยุทธ์ รูปแบบองค์การ ฯลฯ เพื่อให้ระบบสามารถจัดการการเปลี่ยนแปลงตามที่วางแผนไว้ได้

McLean (2006) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์หลายแขนง โดยมีพฤติกรรมศาสตร์เป็นแกนกลาง โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การทั้งระบบ ในทางปฏิบัติการพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการที่ต้องหาคำตอบของคำถามเหล่านี้อันได้แก่ “เราอยู่ที่ไหน” “เราอยากจะไปที่ไหน” และ “เราจะไปถึงที่นั่นได้อย่างไร” ซึ่งกระบวนการนี้อยู่ภายใต้ความร่วมมือของสมาชิกในองค์การและการใช้เทคนิคการพัฒนาองค์การต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยจำเป็นต้องมีที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การด้านพฤติกรรมศาสตร์

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การ หมายถึง การบูรณาการองค์ความรู้ที่มีความหลากหลายของทรัพยากรภายในองค์การ ในการบริหารจัดการองค์การและการดำเนินการให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัย

2.3 สาเหตุที่ต้องมีการพัฒนาองค์การ

ด้วยสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การ องค์การจึงต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ปรับเปลี่ยนองค์การเพื่อพร้อม

ในการรับสภาพกับสภาวการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่อาจจะกระทบต่อองค์การและทำให้เกิดความเสี่ยงขององค์กรโดยสาเหตุที่ต้องมีการพัฒนาองค์การมีดังต่อไปนี้

1. การปรับปรุงองค์การให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม ผู้นำต้องมีการวิเคราะห์สภาพในอนาคตขององค์การ เช่น เทคโนโลยีการแข่งขันกฎ ระเบียบและนโยบายรัฐบาลรวมถึงการวิเคราะห์ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ด้วยการพิจารณาถึงโครงสร้างองค์การ กระบวนการทำงาน การออกแบบงาน และพฤติกรรมของพนักงานที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันนั้นจะช่วยให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีสำหรับการเปลี่ยนแปลง (จิระพงศ์ เรืองกุล, 2556)

2. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การเป็นการสร้างความรู้สึกเกี่ยวกับอัตลักษณ์ร่วมขององค์กร เป็นการสร้างกรอบในการทำความเข้าใจเพื่อส่งเสริมค่านิยมในองค์กร เพื่อเป็นแบบแผนที่สมาชิกองค์กรยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน (Moorhead & Griffin, 2008) เช่น การสร้างสรรค่านิยมและความเชื่อ การสื่อสารนโยบายให้มีประสิทธิผล การทบทวนโครงสร้างขององค์การ การกำหนดวิธีการให้รางวัลและการทบทวนระบบงาน

3. การให้สังคมได้มีส่วนร่วมรับรู้มากยิ่งขึ้น หมายถึงการให้บุคคลในองค์การทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วม ร่วมรับรู้ปัญหาและการเปลี่ยนแปลง ร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการบริหารที่มิใช่เป็นการตัดสินใจจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพียงอย่างเดียว (วีรวิชญ์ ปิยนนทศิลป์, 2560)

การพัฒนาองค์การในแต่ละองค์การนั้น มีองค์ประกอบขององค์การที่หลากหลาย ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก วัฒนธรรมขององค์การ บุคลากรภายในองค์การ เป็นต้น ทั้งนี้ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความรู้และความสามารถในการเปลี่ยนแปลงองค์การให้ตรงตามวัตถุประสงค์ ความขัดแย้ง และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การโดยจะต้องวิเคราะห์ลักษณะขององค์การจากภายในองค์การว่าควรที่จะพัฒนาองค์การไปในทิศทางใดจึงจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเน้นให้องค์การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำเอาความใหม่และนวัตกรรมทางเทคนิคและการค้นหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและมีสมรรถนะมาสู่องค์การ (เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์, 2553; เอกสิทธิ์ สนามทอง และคณะ, 2562) ดังนั้น การพัฒนาองค์การในแต่ละองค์การจึงมีวัตถุประสงค์ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์ปัญหาแนวทางการวางกลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลง เป้าหมายขององค์การ ซึ่งผู้นำต้องมีประสบการณ์และทักษะการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ

3. บทบาทของผู้นำในการพัฒนาองค์การ

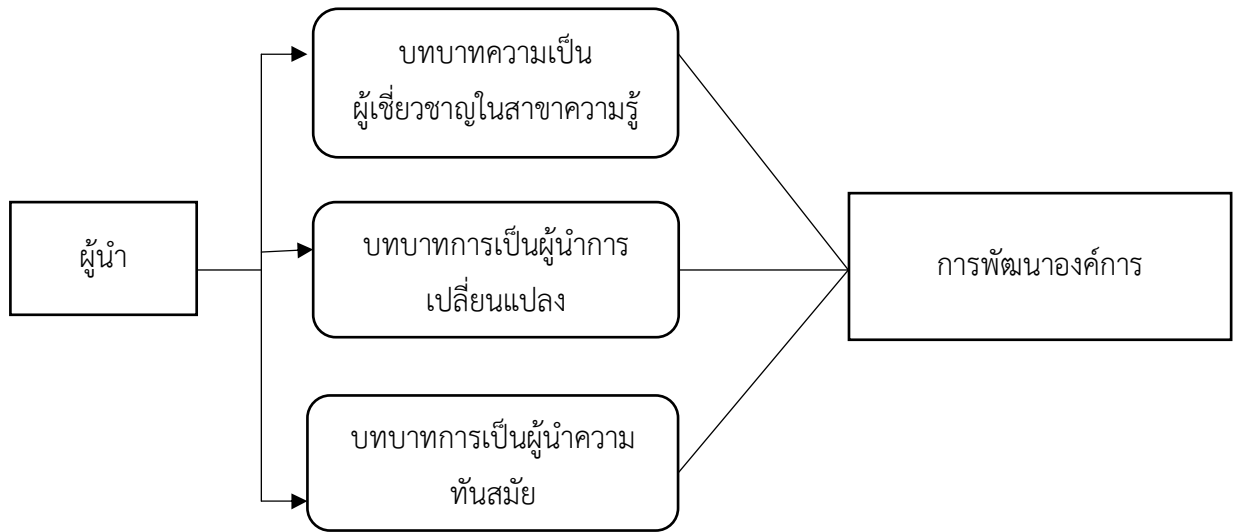
การพัฒนาองค์การในยุคสมัยปัจจุบันนี้ ผู้นำจะต้องรับรู้ถึงองค์ประกอบต่างๆ ภายในและภายนอกองค์การ เป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ในการมองภาพรวมขององค์การ ว่าสามารถพัฒนาองค์การไปในทิศทางใดที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดแก่องค์การ โดยผู้เขียนขออธิบายรายละเอียด ดังนี้

1. บทบาทความเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาความรู้ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาของสังคมทุกด้าน ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และส่วนรวมทั้งหมด มีความคุ้นเคยและรู้ช่องทางที่จะนำมาประยุกต์ใช้ โดยต้องมีความ เข้าใจในสาขางานหรือกิจการเฉพาะที่ตนสนใจอย่างละเอียดลึกซึ้ง ต้องศึกษาระเบียบการวิเคราะห์ที่มีความแน่นอนสูง ต้องทราบวิธีการวินิจฉัยสั่งการ และการสร้างแผนงานขึ้นมาใช้ เพื่อจะได้นำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล

2. บทบาทการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นผู้ดำเนินการที่สำคัญในการ เปลี่ยนแปลงสภาพสังคม ซึ่งลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีประกอบด้วย 1)ความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาของระบบสังคมที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลง 2)ความสามารถประเมินสิ่งชักจูงใจและสมรรถภาพที่จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง 3)ความสามารถประเมินสิ่งชักจูงใจและศักยภาพที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีอยู่ 4)ความสามารถแนะนำสังคมเลือกเป้าหมายที่จะเปลี่ยนไปให้เป็นไปอย่างที่เหมาะสม 5)รับหน้าในการให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม 6)ความสามารถในการสร้างและธำรงความร่วมมือระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ให้มีความสัมพันธ์อันดีอยู่เสมอ 7)มีความเข้าใจและเป็นผู้นำในการปฏิบัติหรือการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 8)สามารถเลือกเทคนิคและแบบแผนความประพฤติที่เหมาะสมในกระบวนการแต่ละขั้นตอน และ 9)เป็นผู้ที่ช่วยเสริมสร้างทักษะและทฤษฎีในการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่างๆ (Krishnan, 2005; Setiawan, 2020)

3. บทบาทการเป็นผู้นำความทันสมัย ซึ่งเป็นผู้ปลุกฝังและยึดถือคตินิยมที่จะช่วยให้เกิดสภาวะทันสมัยขึ้นด้วยความเข้มแข็งและความพร้อมที่จะสนับสนุน บทบาทของผู้นำความทันสมัยมี อยู่ 3 ประการ ดังนี้ 1)จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้จัดระบบทรัพยากร เพื่อใช้ตามเป้าหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ 2)จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้เชื่อมกลุ่มชนเก่าแก่ พวกกลางเก่ากลางใหม่ และกลุ่มหัวสมัยใหม่อื่น ๆ ที่มีอยู่ในสังคมให้เข้ากันได้ และ 3)จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมกลไกการใช้อำนาจทั้งหลายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสมดุล ระหว่างการบริหารกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กมล อดุลพันธ์, 2560) และสร้างสรรค์นวัตกรรมสำหรับองค์กร (Koziol-Nadolna, 2020)

ทั้งนี้การพัฒนาองค์กรไม่สามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือของทุกองค์ประกอบภายในและภายนอกองค์กร เช่น ผู้นำหรือผู้บริหาร ผู้ตามหรือบุคลากร เป้าหมายขององค์กร วัฒนธรรมภายใน องค์ประกอบทั้งหลายที่กล่าวมานั้น ทำให้การพัฒนาองค์กรนั้นสามารถประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่ผู้บริหารได้ทำตามต้องการสรุปดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 บทบาทของผู้นำในการพัฒนาองค์กร

จากแผนภาพที่ 1 พบว่า ผู้นำมีบทบาทในการพัฒนาองค์กร โดยผู้นำจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ ดังนี้

1. ผลกระทบทางบวก พบว่า การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตและเกิดประสิทธิภาพ ลดความสูญเสียการใช้ทรัพยากรต่างๆ ทางการบริหาร ก่อให้เกิดผลดีแก่องค์กรด้านการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายขององค์กรและระบบภายในองค์กรมีการพัฒนาองค์กรให้ทันตามแต่ละยุคสมัย เพื่อให้องค์กรยังคงอยู่

2. ผลกระทบทางลบ พบว่า อาจพบปัญหาความขัดแย้งและส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร หากการวิเคราะห์และการดำเนินการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรทันที ผู้นำจำเป็นต้องแก้ไขจุดบกพร่องและตัดสินใจเลือกทิศทางการพัฒนาที่เหมาะสมให้แก่องค์กรมากที่สุดเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและลดการต่อต้านจากบุคลากร

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กรจะเป็นแรงขับเคลื่อนในการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรซึ่งบทบาทของผู้นำมีผลต่อความเชื่อมั่นและความสำเร็จขององค์กร ผู้นำจะต้องมีองค์ความรู้ รอบรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ มีข้อมูลในการตัดสินใจ อาจจะใช้เทคโนโลยีในการคาดการณ์ทิศทางในอนาคต หรือเป็นแหล่งข้อมูลในการตัดสินใจ และเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กร บางวัฒนธรรมภายในองค์กรควรค่าแก่การอนุรักษ์ไว้ เป็นธรรมเนียมปฏิบัติ เพื่อให้คนในองค์กรนั้น ได้ยึดถือมัน และได้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร

4. สรุป

การพัฒนาองค์การ เป็นการเปลี่ยนแปลงองค์การในทิศทางที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหาร การจัดการ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการดำเนินงานภายในองค์การ และภาพลักษณ์ขององค์การ การที่องค์การจะสามารถพัฒนาได้อย่างมีคุณภาพนั้น องค์การจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายๆ ส่วน เช่น ผู้บริหาร บุคลากร ทุน วิสัยทัศน์ขององค์การ ที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จการใช้องค์ความรู้ใน ศาสตร์ต่างๆ ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์การภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะ แตกต่างกันไปตามแต่ละความสลับซับซ้อนขององค์การ เพราะสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การมีการ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ผู้นำที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์การจำเป็นต้องมีทักษะในการวินิจฉัยเหตุการณ์ ต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งการใช้องค์ความรู้ ประสบการณ์ บูรณาการเข้าด้วยกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ขององค์การข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การ คือ องค์การควรมีการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ กำหนดบุคลากร ผู้รับผิดชอบและสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกคนก่อนนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมร่วมกัน

5. บรรณานุกรม

- กนกพร อินตาวงค์. (2564). ภาวะผู้นำใฝ่บริการ: ความหมาย ความสัมพันธ์และการนำไปปรับใช้ในองค์การ. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร. วิทยาเขตอีสาน**. 2(1). 31-38.
- กมล อุดลพันธ์. (2527). **หลักการบริหารการพัฒนาและนักบริหารการพัฒนา**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กมลชนก ชมภูพันธ์. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในธุรกิจยุคดิจิทัล. **วารสารนวัตกรรม การศึกษาและการวิจัย**. 5(1). 148-155.
- จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2557). **การพัฒนาองค์การ**. พระนครศรีอยุธยา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิระพงศ์ เรืองกุน. (2556). การเปลี่ยนแปลงองค์การ: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหาร ทรัพยากรมนุษย์. **วารสารปัญญาภิวัฒน์**. 5(1). 194-203.
- เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์. (2553). การพัฒนาองค์การกับการพัฒนาคนให้เข้าสู่ยุค. **For Quality**. 16(147). 103-106.
- วีรวิชญ์ปิยนนทศิลป์. (2560). การพัฒนาองค์การ: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารการพัฒนา องค์การ. **วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง**. 6(2). 199-209.
- สุรียภรณ์ ทรรคนิยากร. (2541). **ภาวะผู้นำกับวิวัฒนาการขององค์การ: กรณีศึกษาโรงเรียนสหศาสตร์ศึกษา อำเภอเมืองเชียงราย**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- เสนาะ ตีเยาว์. (2535). **ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง และคณะ. (2562). การพัฒนาองค์การ : ความแข็งแกร่งทางการแข่งขันในเชิงธุรกิจ. **วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร**. 16(2). 1-18.
- Cabeza-Erikson, I., Edwards, K., & Van Brabant, T. (2008). **Development of leadership capacities as a strategic factor for sustainability**. Karlskrona : Blekinge Tekniska Hogskola.
- Cummings, T. G. & Worley, C. G. (2005). **Organization Development and Change**. Ohio : Thomson South-Western.
- Hao, M. R.&Yazdanifard, R. (2015). How Effective Leadership can Facilitate Change in Organizations through Improvement and Innovation. **Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management**. 15(9). 1-5.
- Kozioł-Nadolna, K. (2020). The Role of a Leader in Stimulating Innovation in an Organization. **Administrative Sciences**. 10(59). 1-18.
- Krishnan, V.R. (2005). Leader-Member Exchange, Transformational Leadership, and Value System. **Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies**. 10(1). 14-21.
- McLean, G. N. (2006). **Organization Development: Principles Processes Performance**. San Francisco : Berrett-Koehler.
- Monavariyan,A.&Farmani,G. (2012). Human Resource Management and Organization Development in Knowledge-Based Era. **Global Journal of Management and Business Research**. 12(7). 9-16.
- Moorheard, G.& Griffin, R. (2008). **Managing Organizational Behavior**. 10th ed. Australia : Cengage Learning.
- Rothwell, W. J., & Sullivan, R.(2005). **Organization Development**. California : John Wiley & Sons.
- Setiawan, R. (2020). Leaders' Perspective on Leader Member Exchange: A Conceptual Review. **Systematic Reviews in Pharmacy**. 11(12). 1558-1563.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน
หลักเกณฑ์และวิธีการส่งต้นฉบับเพื่อพิมพ์เผยแพร่
วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

1. ลักษณะของวารสาร

วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เป็นวารสารเผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย บทความปริทัศน์ และบทความรายงานการวิจัยทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยและบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกโดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารนี้ต้องไม่เคยเผยแพร่ในวารสารรายงาน หรือสิ่งพิมพ์อื่นใดมาก่อน เนื้อหาบทความหรือข้อคิดเห็นที่พิมพ์ในวารสารเป็นความคิดเห็นของผู้เขียนเท่านั้น กองบรรณาธิการ ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยต้นฉบับจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิก่อนการตีพิมพ์

2. การเตรียมต้นฉบับ

ต้นฉบับจะเขียนเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ ชื่อเรื่อง ชื่อผู้เขียน ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และต้องมีบทคัดย่อภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

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

ถ้ามีภาพประกอบควรเป็นภาพถ่ายขาว – ดำ ที่ชัดเจน

ถ้าเป็นภาพวาดลายเส้นให้วาดบนกระดาษขาวโดยใช้หมึกดำให้สะอาดและลายเส้นคมชัด ความยาวของเนื้อเรื่องภาพประกอบ ตาราง และบทคัดย่อภาษาไทย และภาษาอังกฤษรวมเอกสารอ้างอิงไม่ควรเกิน 12-15 หน้า

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

3. รายละเอียดขนาดตัวอักษรและรูปแบบการพิมพ์

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

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

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

4. ชื่อผู้เขียน

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

5. บทคัดย่อ

บทความภาษาไทยต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษโดยใช้บทคัดย่อภาษาอังกฤษก่อนบทคัดย่อภาษาไทย และจำนวนคำ 300-500 คำ

บทความภาษาอังกฤษต้องมีบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยใช้บทคัดย่อภาษาไทยก่อนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ และจำนวนคำไม่เกิน 300-500 คำ

ทำยบทคัดย่อให้ผู้เขียนกำหนดคำสำคัญ (Keywords) สำหรับคำดัชนีเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 3-5 คำ

6. เกณฑ์การพิจารณาบทความ

1. กองบรรณาธิการวารสารพิจารณาคัดเลือกคุณภาพบทความ และ/หรือปรับแก้ตามความเหมาะสมก่อนส่งผู้ทรงคุณวุฒิ

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

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

3. กองบรรณาธิการวารสารจะไม่คืนต้นฉบับให้กับเจ้าของบทความในทุกรณี

7. ประเภทของบทความที่รับพิจารณา

บทความวิชาการ บทความวิชาการวิจัย บทความปริทัศน์ และหรือบทวิจารณ์หนังสือ

8. หลักการอ้างอิง

ให้ใช้ “ระบบฝังโน” และตัวเลขให้ใช้ “ตัวเลขอารบิก” ที่เป็นสากล

9. เขียนตามแบบที่กำหนดไว้

9.1 บทความวิชาการ

แบบการเขียน “บทความวิชาการ” เพื่อลงพิมพ์ในวารสาร

วารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย).....

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ).....

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาไทย) 1

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาอังกฤษ) 1

ต้นสังกัด/หน่วยงาน¹

ภาษาอังกฤษ (ต้นสังกัด/หน่วยงาน)¹

Email :

บทคัดย่อ

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

คำสำคัญ :;;; (3 – 5 คำ)

ABSTRACT

.....

Keywords :;;;(3 – 5 คำ)

1. บทนำ

(พิมพ์รายละเอียด).....

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

2.1.

2.2.

2.3.

2.4.

ฯลฯ

3. สรุป

(พิมพ์รายละเอียด).....

4. บรรณานุกรม

.....
(เฉพาะที่มีอ้างอิงในบทความวิชาการเท่านั้น)

9.2 บทความวิจัย

แบบการเขียน “บทความวิจัย” เพื่อลงพิมพ์ในวารสาร
วารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

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

บทคัดย่อ

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

คำสำคัญ :;;; (3 – 5 คำ)

ABSTRACT

.....
.....

Keywords :;;; (3 – 5 คำ)

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

.....

(ความยาวประมาณ 2/3หน้ากระดาษ A4)

2. โจทย์วิจัย(ถ้ามี)

2.1
 2.2

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อ
 3.2 เพื่อ.....

4. สมมุติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

4.1
 4.2

5. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

5.1
 5.2

6. วิธีดำเนินการวิจัย

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

7. ผลการวิจัย

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

8. อภิปรายผลการวิจัย

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

9. ข้อเสนอแนะ

.....

10. บรรณานุกรม

.....
(เฉพาะที่มีอ้างอิงในบทความวิจัยเท่านั้น)

การอ้างอิงและการเขียนเอกสารอ้างอิงส่วนท้ายเล่ม

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

ตัวอย่างเบื้องต้น

1. หนังสือ

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

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

2. วารสาร

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อวารสาร**. ระบุเลขของปีที่(ระบุเลขของฉบับที่). ระบุเลขหน้าแรก-หน้าสุดท้ายของบทความเรื่องนั้นๆ.

นัฐธยา พิพัฒน์นราธ, นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ. (2561). การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์**. 5(1). 223-240.

3. วิทยานิพนธ์/รายงานวิจัย

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

ตัวอย่างเช่น

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

4. เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่

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

5. สื่ออิเล็กทรอนิกส์/เว็บไซต์

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่เผยแพร่). ชื่อเรื่องที่ปรากฏในเว็บ. สืบค้นเมื่อระบุวันที่เดือนปี. จากชื่อเจ้าของเว็บไซต์ :

<http://xxxxxx>

เสาวรัจ รัตนคำฟู.(2563). วิกฤตโควิด-19 รัฐต้องเร่งลดช่องว่างดิจิทัล เพื่อความเท่าเทียมในห้องเรียนออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2563. จาก <https://tdri.or.th/2020/04/digital-divide-online-education-inequalities/>

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

วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้น จึงกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการในวารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

1.1 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาบทความกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงตรวจสอบคุณภาพของบทความตามกระบวนการประเมินคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์

1.2 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องใช้หลักการในพิจารณาบทความโดยอ้างอิงเหตุผลทางวิชาการเป็นหลัก และต้องไม่มีอคติต่อผู้นิพนธ์บทความและเนื้อหาบทความที่พิจารณาไม่ว่าจะด้วยกรณีใดๆ ทั้งสิ้น

1.3 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือในการนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง

1.4 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่ปิดกั้น เปลี่ยนแปลง หรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความและผู้นิพนธ์บทความ

1.5 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด

2. บทบาทหน้าที่ของผู้นิพนธ์บทความในวารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

2.1 บทความที่ผู้นิพนธ์ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน

2.2 ผู้นิพนธ์บทความต้องทำการอ้างอิงให้ถูกต้องทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงประกอบในเนื้อหาบทความของตนเอง และต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น

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

2.4 ผู้นิพนธ์บทความต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารการบริหารการศึกษามมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด ก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่นๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสารการบริหารการศึกษามมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด แล้ว

2.5 ชื่อผู้นิพนธ์ที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในบทความนั้นๆ จริง

3. บทบาทหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความ

3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความ การพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความเป็นหลัก และพิจารณาบทหลักการ และเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติหรือความขัดแย้งส่วนตัว

3.2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง

3.3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการประเมิน

3.4 หากผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความได้ตรวจสอบแล้วพบว่าบทความที่รับประเมินเป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันที พร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน

3.5 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่วารสารการบริหารการศึกษามมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด กำหนด รวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้อื่นได้รับ