



วารสารนิติรัฐ

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย: วารสารนิติรัฐ
ภาษาอังกฤษ: Legal State Journal
เว็บไซต์: <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/LSJ>

วัตถุประสงค์

วารสารนิติรัฐจัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยด้านนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และการศึกษาศาสตร์

ขอบเขต

วารสารนิติรัฐจะตีพิมพ์บทความวิชาการและบทความวิจัยที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในสาขาวิชานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และการศึกษาศาสตร์

กำหนดเผยแพร่ฉบับออนไลน์

ตีพิมพ์ปีละ 4 ฉบับ ประกอบด้วย ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม – มีนาคม) ฉบับที่ 2 (เดือนเมษายน – มิถุนายน) ฉบับที่ 3 (เดือนกรกฎาคม – กันยายน) และฉบับที่ 4 (เดือนตุลาคม – ธันวาคม) บนเว็บไซต์ <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/LSJ>

นโยบาย

- บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ต้องผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องจากหลากหลายสถาบัน จำนวน 3 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่ทราบข้อมูลของผู้นิพนธ์ (Double-Blinded Peer Review)
- บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ต้องไม่เคยได้รับการตีพิมพ์มาก่อนหรืออยู่ในระหว่างขั้นตอนการพิจารณาจากวารสารหรือแหล่งเผยแพร่อื่นใด
- บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารเป็นความคิดเห็นและความรับผิดชอบของผู้นิพนธ์ ไม่เกี่ยวข้องกับสำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน์
- บรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาและตัดสินใจการตีพิมพ์บทความในวารสาร

คำชี้แจงสิทธิส่วนบุคคล

ชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ

เจ้าของ

สำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน์
76 หมู่ 6 ตำบลหนองสูงเหนือ อำเภอมั่นนครปทุม จังหวัดนครปฐม 73000, ประเทศไทย
อีเมล: legalstatejournal@gmail.com
เว็บไซต์: <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/LSJ>

กองบรรณาธิการ

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.เรีงรณ ล้อมลาย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย
Assoc. Prof. Dr. Roengron Lormlai, Ramkhamhaeng University, Thailand

บรรณาธิการ

ดร.กัญจนรัตน์ ศรีเพชรสุพรรณ, สำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน์, ประเทศไทย
Dr. Kanchanarat Sripetsuphan, Kanchanarat Law Office, Thailand

รองบรรณาธิการ

นายปัญญา ศรีเพชรสุพรรณ, สำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน์, ประเทศไทย
Mr. Panya Sripetsuphan, Kanchanarat Law Office, Thailand

กองบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์, มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ประเทศไทย
Asst. Prof. Dr. Suwat Viwattananon, Pathum Thani University, Thailand

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ชนา ศรีบุญยพชรรัฐ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ประเทศไทย
Asst. Prof. Dr. Pimchana Sriboonyaponrat, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

ดร.ชนาธิป ชินะนาวิน, ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา, ประเทศไทย
Dr. Chanathip Chinanawin, Judge in the Research Division of the Supreme Court, Thailand

ดร.ฐานรินทร์ หาญเกียรติวงศ์, สมาคมธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้, ประเทศไทย
Dr. Thanarin Harnkiattiwong, Southeast Asia Nature and Environment Association, Thailand

น.ส.เปรมใจ เกียงเอีย, สำนักงานกฎหมายอภิบุญ, ประเทศไทย
Ms. Premjai Kearng-ear, Apiboon Law, Thailand

การเผยแพร่ฉบับออนไลน์

เผยแพร่บนเว็บไซต์ <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/LSJ>

ติดต่อ

สำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน์
76 หมู่ 6 ตำบลหนองงูเห่า อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000, ประเทศไทย
อีเมล: legalstatejournal@gmail.com
เว็บไซต์: <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/LSJ>

บทบรรณาธิการ

วารสารนิติรัฐ (Legal State Journal) ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มีนาคม 2566) จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยด้านนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และการศึกษา ในวาระเริ่มแรกนี้ทางวารสารได้ตีพิมพ์เผยแพร่ฉบับออนไลน์ รวมทั้งสิ้น 5 บทความ ได้แก่ (1) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 190 การล่วงละเมิดและการคุกคาม ค.ศ. 2019 เปรียบเทียบกฎหมายไทย (2) ภาวะผู้นำแบบไร้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 (3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี (4) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม และ (5) รูปแบบการอนุรักษ์แม่น้ำแม่กลองเพื่อจัดการปัญหามลพิษทางน้ำ: กรณีศึกษาชุมชนมนตรีพัฒนา ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

ในนามบรรณาธิการวารสารนิติรัฐ ขอขอบคุณผู้พิมพ์ทุกท่านที่ได้ให้ความสนใจส่งบทความเข้าสู่กระบวนการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ของวารสาร และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความที่ได้เอาใจใส่ในการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในด้านเนื้อหาที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้พิมพ์ ซึ่งทำให้ผู้พิมพ์สามารถปรับปรุงและแก้ไขบทความให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการผู้สนใจทั่วไปในการนำไปอ้างอิงได้ อนึ่งหากนักวิชาการผู้สนใจทั่วไปสนใจที่จะตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการและบทความวิจัย สามารถส่งบทความได้บนเว็บไซต์ <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/LSJ> เพื่อพิจารณาตีพิมพ์ต่อไป

ดร.กัญจนรัตน์ ศรีเพชรสุพรรณ

บรรณาธิการวารสารนิติรัฐ

สารบัญ

บทความวิชาการ

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 190 การล่วงละเมิดและการคุกคาม ค.ศ. 2019 เปรียบเทียบกฎหมายไทย.....	1
ชนาธิป/ ชินะนาวิน	

บทความวิจัย

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1.....	13
วิศรดา ตูจินดา, ชนมณี ศิลาณุกิจ	
การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี.....	23
ณิชาวรรณ บุญรอด, ทนง ทองภูเบศร์	
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม.....	32
มณีรัตน์ จอมสังข์, ทนง ทองภูเบศร์	
รูปแบบการอนุรักษ์แม่น้ำแม่กลองเพื่อจัดการปัญหามลพิษทางน้ำ: กรณีศึกษาชุมชนมนตรีพัฒนา ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี.....	42
พระมหาอนันต์ บัวขำ	

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 190 การล่งละเมิดและการคุกคาม ค.ศ. 2019 เปรียบเทียบกฎหมายไทย

ชนาธิป ชินะนาวิน¹

วันที่รับบทความ: 9 มีนาคม 2566

วันแก้ไขบทความ: 20 มีนาคม 2566

วันที่ตอบรับบทความ: 28 มีนาคม 2566

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งวิเคราะห์ปัญหาการคุ้มครองบุคคลที่ถูกล่งละเมิด ขอบเขตและกระบวนการคุ้มครองจากการล่งละเมิด โดยการนำแนวคิด ทฤษฎี และหลักกฎหมายการคุกคามทางเพศ การคุ้มครองแรงงานจากการคุกคามทางเพศ มาตรฐานการคุ้มครองถูกอ้างอิงจากการคุกคามทางเพศตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 190 การล่งละเมิดและการคุกคาม ค.ศ. 2019 มาใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัญหาการคุกคามทางเพศเป็นปัญหาสำคัญในสังคมการทำงาน องค์การแรงงานระหว่างประเทศ จึงมีการตราอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 190 การล่งละเมิดและการคุกคาม ค.ศ. 2019 ขึ้น เป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำหรับประเทศไทยมีกฎหมายคุ้มครองการล่งละเมิดทางเพศแตกต่างกันระหว่างภาคเอกชน ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคราชการ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศตามอนุสัญญาฉบับที่ 190

คำสำคัญ: อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 190; การล่งละเมิดและการคุกคาม ค.ศ. 2019; องค์การแรงงานระหว่างประเทศ; การคุกคามทางเพศ

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

¹ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นประจำองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: ton1210@hotmail.com

ILO Convention No. 190 Violence and Harassment Convention 2019, Comparison with Thai Laws

Chanathip Chinanawin¹

Received: March 9, 2023

Revised: March 20, 2023

Accepted: March 28, 2023

Abstract

This academic article aims to analyze the problem of protection of persons who have been abused. Scope and process of protection from harassment by applying the concepts, theories and legal principles of sexual harassment, labor protection from sexual harassment, standards to protect employees from sexual harassment according to the supreme court judgment, and ILO Convention No. 190 Violence and Harassment Convention 2019 was used in the comparative analysis. The analysis revealed that sexual harassment is an important problem in working society. The International Labor Organization legislate the Convention, No. 190 Violence and Harassment Convention, 2019 was therefore enacted as an international labor standard. In Thailand, the laws protecting sexual harassment differ between private sectors. State enterprises and the government sector should improve the law to be in line with international labor standards according to Convention No. 190.

Keywords: ILO Convention No. 190; Violence and Harassment Convention 2019; International Labor Organization; Sexual Harassment

Type of Article: Academic Article

¹ Judge in the Research Division of the Supreme Court

Phra Borom Maha Ratchawang, Phra Nakhon, Bangkok 10200, Thailand

Corresponding Author Email: ton1210@hotmail.com

บทนำ

การคุกคามทางเพศในสังคมการทำงานเกิดขึ้นแต่ในอดีต เนื่องจากแนวความคิดผู้ชายเป็นใหญ่ในสังคม ทำให้ผู้หญิงได้ถูกเลือกปฏิบัติและคุกคามทางเพศมาเป็นเวลานาน ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ผู้หญิงต้องออกมาทำงานมากขึ้น เนื่องจากขาดแคลนแรงงานชายจากการไปทำสงคราม ทำให้หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มีผู้หญิงอยู่ในระบบแรงงานเป็นจำนวนมาก และได้รับผลกระทบจากความแตกต่างทางด้านเพศ เช่น ได้ค่าแรงน้อยกว่าผู้ชาย มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งต่ำกว่าผู้ชาย เป็นต้น จากการเลือกปฏิบัติดังกล่าวส่งผลในปี ค.ศ. 1964 ประเทศสหรัฐอเมริกาออกกฎหมาย Civil Rights Act of 1964 ห้ามการเลือกปฏิบัติเนื่องจากเพศชาติพันธุ์ สีผิว หรือศาสนา แต่การคุ้มครองยังเน้นเรื่องการเลือกปฏิบัติมากกว่าการคุกคามทางเพศ ต่อมาในปี ค.ศ. 1974 มีคดีเกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกาที่ผู้หญิงคนหนึ่งถูกเลิกจ้างเนื่องจากไม่ยอมมีเพศสัมพันธ์กับหัวหน้า แต่เธอก็ไม่ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายแรงงาน ทำให้สังคมสหรัฐอเมริกาและองค์การแรงงานระหว่างประเทศเริ่มตระหนักถึงภัยของการคุกคามทางเพศในที่ทำงานต่อผู้หญิง

ในปี ค.ศ. 1975 แนวคิดเรื่องการคุ้มครองผู้หญิงจากการคุกคามทางเพศเริ่มแพร่หลาย โดย New York Times ได้สนับสนุนให้ผู้หญิงออกมาต่อสู้กับพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับ รวมทั้งสร้างแรงกดดันทางการเมืองให้มาตรการการแก้ไขอย่างจริงจัง ในปีเดียวกัน มีการจัดตั้งสถาบัน Working Women United Institute ซึ่งเป็นองค์กรต่อสู้เพื่อสิทธิผู้หญิง ที่นิวยอร์ก เพื่อรณรงค์ต่อต้านการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

ต่อมา Catherine MacKinnon ชาวอเมริกัน ผู้เชี่ยวชาญด้านนิติศาสตร์ที่ถือได้ว่าเป็นตัวแทนของแนวคิดทฤษฎีสตรีนิยมสายสุดขั้ว (radical feminism) ได้ศึกษาเรื่อง การคุกคามทางเพศต่อผู้หญิงที่ทำงาน (sexual harassment of working women) ซึ่งพบว่า ผู้หญิงจะได้ทำงานประเภทที่ต่ำต้อยกว่าหรือผู้หญิงต้องเป็นลูกน้องของเพศชาย เช่น เลขาธุรการ พนักงานต้อนรับ พยาบาล พนักงานพิมพ์ดีด พนักงานต่อโทรศัพท์ พนักงานขาย แคชเชียร์ เด็กเสิร์ฟ หรือผู้ช่วยวิจัย และพบว่า การที่ผู้หญิงจะได้งานและงานจะดีหรือไม่ขึ้นกับรูปร่างหน้าตามากกว่าคุณสมบัติอื่น คนที่จะได้งานดี เงินเดือนดีมักจะเป็นคนหน้าตาดี การคุกคามทางเพศทำให้ผู้หญิงได้งานและตำแหน่งที่ด้อยกว่าบุรุษ โดย Catherine ได้สรุปว่า การคุกคามทางเพศว่าหมายถึง “การบังคับขึ้นใจเพื่อตอบสนองความต้องการทางเพศอันเนื่องมาจากการมีอำนาจไม่เท่าเทียมกัน” โดยการคุกคามทางเพศไม่ได้เกิดจากเสน่ห์ของบุรุษผู้กระทำ แต่เป็นการเกิดจากความต้องการทางเพศของบุรุษผู้กระทำซึ่งมีอำนาจทางเศรษฐกิจที่เหนือกว่าผู้หญิง โดย Catherine จำแนกการคุกคามทางเพศในที่ทำงานเป็น 2 แบบ คือ (1) การคุกคามเพื่อแลกกับสิ่งตอบแทน (quid pro quo) และ (2) สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (hostile environment harassment) ที่เปิดโอกาสให้ถูกคุกคามทางเพศซ้ำซากโดยไม่เกี่ยวกับการงาน งานวิจัยนี้ (MacKinnon, 1979)

ในปี ค.ศ. 2019 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้นำขึ้นถึงปัญหาการคุกคามทางเพศ จึงได้มีการตราอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 190 การล่วงละเมิดและการคุกคาม ค.ศ. 2019 (Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)) (International Labour Organization, 2019) ขึ้นเพื่อเป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ แม้ประเทศไทยยังไม่ให้สัตยาบันในอนุสัญญาดังกล่าว แต่ประเทศไทยได้มีบทบัญญัติกฎหมายหลายฉบับในเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน แต่เมื่อบทบัญญัติกฎหมายมีการตราออกมานานแล้ว จึงสมควรนำมาเปรียบเทียบกับอนุสัญญา เพื่อนำมาเป็นแนวทางพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยต่อไป

กรอบในการวิเคราะห์

บทความวิชาการนี้ ผู้เขียนได้นำแนวคิด ทฤษฎี และหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การคุกคามทางเพศ การคุ้มครองแรงงานจากการคุกคามทางเพศ มาตรฐานการคุ้มครองลูกจ้างจากการคุกคามทางเพศตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 190 การล่วงละเมิดและการคุกคาม ค.ศ. 2019 มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการคุ้มครองบุคคลที่ถูกล่วงละเมิด ขอบเขตและกระบวนการคุ้มครองจากการล่วงละเมิด

ผลการวิเคราะห์

การคุกคามทางเพศเป็นการคุกคามที่มีระดับการคุกคามตั้งแต่ความผิดทางอาญาระหว่างชั้นกระทำชำเรา ไปจนถึงการกระทำที่ไม่เป็นความผิดอาญาแต่เป็นการก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญซึ่งทำให้บรรยากาศในการทำงาน ซึ่งนายจ้างอาจถือเป็นความผิดวินัยได้ตั้งแต่ระดับความผิดทางวินัยร้ายแรงและระดับความผิดทางวินัยที่ไม่ร้ายแรง รูปแบบการคุกคามทางเพศจะแบ่งได้ ดังนี้

1. การคุกคามเพื่อแลกเปลี่ยนในการทำงาน (quid pro quo harassment)

Quid Pro Quo Harassment คือ การที่นายจ้างหรือผู้ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง เช่น ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ หัวหน้างาน ที่มีตำแหน่งสูงกว่าลูกจ้าง เรียกร้องหรือยื่นข้อเสนอดึงดูดลูกจ้างเพื่อให้ได้มาซึ่งความสุขหรือความพึงพอใจในเรื่องเพศ เช่น ขอให้มีการสัมผัสสัมพันธ์ การยินยอมให้จับต้องสัมผัสร่างกาย โดยมีเงื่อนไข เช่น

(1) เสนอสิทธิประโยชน์เป็นการตอบแทน เช่น การขึ้นค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง

(2) หากลูกจ้างไม่ยินยอมจะได้รับผลร้าย เช่น ถูกลงโทษทางวินัย กลั่นแกล้งโยกย้ายหน้าที่ ไม่ให้ทำงานล่วงเวลา

ผลของการกระทำดังกล่าว ทำให้ลูกจ้างตกอยู่ในภาวะต้องเลือกระหว่างยอมให้ล่วงเกินทางเพศหรือจะได้รับผลร้ายเกี่ยวกับการทำงาน

ความรุนแรงของการถูกล่วงเกิน อาจแค่การจับต้องสัมผัสร่างกายหรืออาจรุนแรงถึงการถูกข่มขืนกระทำชำเรา

2. การคุกคามจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน (hostile environment harassment)

Hostile Environment Harassment คือ การสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เป็นมิตร ก่อให้เกิดความอึดอัด ไม่สบายใจโดยมีพื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องเพศ เช่น การตีตราพฤติกรรมในสภาพโป๊เปลือยไว้ในสถานที่ทำงาน การเขียนข้อความในเรื่องเพศไว้ในที่ทำงาน การนำภาพลามกอนาจารไว้ในหน้าจอคอมพิวเตอร์ การพูดคุยกวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องเพศหรือสรีระร่างกายของลูกจ้างหญิง

การคุ้มครองแรงงานจากการคุกคามทางเพศ จะประกอบด้วยกฎหมายหลายฉบับ ดังนี้

1. การคุ้มครองลูกจ้างภาคเอกชนจากการคุกคามทางเพศ

ในภาคเอกชน การคุ้มครองลูกจ้างจากการคุกคามทางเพศ จะอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

โดยมีบทลงโทษตามมาตรา 147 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 16 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

จากบทบัญญัติดังกล่าว จะเห็นว่า มาตรา 16 เป็นบทห้าม ซึ่งมีบทลงโทษทางอาญาในมาตรา 147 ที่มีโทษปรับ แต่ไม่ได้กำหนดการลงโทษทางด้านแรงงานไว้โดยเฉพาะ ดังนั้น นายจ้างจึงต้องกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานจริยธรรม เพื่อลงโทษการคุกคามทางเพศว่าเป็นการผิดวินัยการทำงานในระดับใดอีกชั้นหนึ่ง ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจึงถือว่าการคุกคามทางเพศ

2. การคุ้มครองลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจจากการคุกคามทางเพศ

ในภาครัฐวิสาหกิจ การคุ้มครองลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจจากการคุกคามทางเพศ จะอยู่ภายใต้ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 ข้อ 10 ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

จากบทบัญญัติดังกล่าว มีลักษณะเป็นข้อห้าม แต่เนื่องจากประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 ไม่มีโทษทางอาญา การฝ่าฝืนข้อ 10

จึงไม่มีโทษทางอาญา แต่น่าจะถือเป็นการผิดวินัยการทำงานซึ่งรัฐวิสาหกิจที่เป็นนายจ้างต้องกำหนดโทษทางวินัยในระเบียบข้อบังคับ และลงโทษทางวินัยต่อไป

3. การคุ้มครองข้าราชการและลูกจ้างภาครัฐจากการคุกคามทางเพศ

การคุ้มครองข้าราชการและลูกจ้างภาครัฐจากการคุกคามทางเพศนั้นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 83 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้ (8) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ทั้งนี้ ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ได้บัญญัติในข้อ 2 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำการประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้ ต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการโดยผู้ถูกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกระทำเดือดร้อนรำคาญ ถือว่าเป็นการกระทำความผิดอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามมาตรา 83 (8)

(1) กระทำการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจับ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น

(2) กระทำการด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบคาย เป็นต้น

(3) กระทำการด้วยอาภักปิริยาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาหรือสัญญาลักษณะใด ๆ เป็นต้น

(4) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใด ๆ ที่ส่อไปในทางเพศ เช่น แสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมาย ข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น

(5) การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อนรำคาญ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 83 (8) การคุกคามทางเพศ หากข้าราชการหรือลูกจ้างภาครัฐฝ่าฝืนถือว่าเป็นความผิดทางวินัย แต่ไม่มีโทษทางอาญา

ส่วน กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ได้บัญญัติในข้อ 2 ได้มีมาตรฐานการคุ้มครองข้าราชการ และลูกจ้างภาครัฐที่ชัดเจนกว่าภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ คือ

(1) การคุ้มครองจากการคุกคามทางเพศของข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติจากการคุกคามทุกระดับชั้น โดยมีได้ห้ามเฉพาะกรณีนายจ้างหรือหัวหน้างานคุกคามเช่นภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ

(2) มีการบัญญัติพฤติกรรมที่ถือเป็นการคุกคามทางเพศที่ชัดเจน

มาตรฐานการคุ้มครองลูกจ้างจากการคุกคามทางเพศตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา มีดังนี้

1. กรณีถือเป็นการคุกคามทางเพศ

(1) การเป็นหัวหน้าชักชวนลูกน้องออกไปเที่ยวเตร่เวลาค่ำคืน เป็นการคุกคามทางเพศ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1372/2545 โจทก์เป็นผู้มีอำนาจให้ความเห็นพนักงานทดลองงานจะผ่านการทดลองงานหรือไม่ การที่โจทก์อาศัยอำนาจหน้าที่ชักชวนพนักงานหญิงที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาออกไปเที่ยวเตร่กับโจทก์ในเวลาค่ำคืนนอกเวลางาน หากไม่ไป โจทก์จะเสนอความเห็นไม่ยอมให้ผ่านการทดลองงาน หรือโจทก์ชักชวนให้ผู้สมัครงานหญิงไปรับประทานอาหารและฟังเพลงในช่วงเวลาที่จะรับบุคคลดังกล่าวเข้าทำงาน แสดงว่า โจทก์ประสงค์ที่จะกระทำการล่วงเกินทางเพศนั่นเอง นอกจากจะเป็นการประทุพติผิดศีลธรรมหรือจารีตประเพณีอันดีงามของสังคมอันเป็นการฝ่าฝืนต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยแล้ว ยังมีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของจำเลยและความเจริญของกิจการ โดยทำให้พนักงานที่ไม่ยอมกระทำตามความประสงค์โจทก์และถูกโจทก์กลั่นแกล้งขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน การฝ่าฝืนข้อบังคับในการทำงานของโจทก์จึงเป็นกรณีร้ายแรง จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119(4) และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583

(2) การกระทำต่อบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ลูกจ้างหรือลูกน้อง

การทำอนาจารต่อสาวใช้เพื่อนร่วมงาน แม้ในขณะนั้นไม่มีบทบัญญัติเรื่องการคุกคามทางเพศ แต่ถือเป็นการผิดวินัยร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2290/2529 โจทก์กระทำอนาจารโดยมีอาวุธต่อ ต. สาวใช้ของ อ. เพื่อนร่วมงานที่บ้านของ อ. ซึ่งเป็นความผิดทางอาญา และผิดต่อศีลธรรม เป็นการไม่รักษาเกียรติและประเพณีชั่ว ทั้งฝ่าฝืนต่อระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรง ต้องด้วยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47 (3) จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

การคุกคามทางเพศต่อลูกจ้างบริษัททำความสะอาดเป็นความผิดร้ายแรง (บริษัทที่เป็นคู่ค้ากับนายจ้าง)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2029/2538 แม้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างจำเลยจะได้กระทำการโอบไหวและพูดขอร้องแก้ม อ. ซึ่งเป็นพนักงานทำความสะอาดที่บริษัทอื่นส่งมาทำความสะอาดโรงแรมของจำเลยก็เข้าลักษณะเป็นแขกหรือพนักงานอื่นเช่นกันทั้งยังเป็นความผิดทางอาญารฐานกระทำอนาจารด้วยแม้ขณะที่โจทก์กระทำจะไม่มีผู้อื่นพบเห็นแต่ก็มี อ. ที่พบเห็นและได้เล่าเรื่องที่เกิดขึ้นให้ผู้ร่วมงานฟังจำเลยย่อมได้รับความเสียหายต่อชื่อเสียงแล้วและมีให้เป็นเรื่องเล็กน้อยแต่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกรณีร้ายแรง

(3) หากไม่มีเจตนาคุกคามทางเพศ และไม่ได้อำนาจในนามบริษัทหรือบริษัทไม่ได้รับผลกระทบ อาจถือเป็นการผิดวินัยไม่ร้ายแรง (ฎีกานี้เป็นข้อกฎหมายเฉพาะคดี)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 11613/2554 แม้ ส. จะใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ของโจทก์เพื่อการส่วนตัวแจกจ่ายไปยังเพื่อนร่วมงานเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับของโจทก์และรูปถ่ายที่จัดส่งไปเป็นภาพเปลือยบนจอภาพซึ่งไม่เหมาะสม แต่เมื่อผู้รับก็ทราบว่าเป็นรูปถ่ายที่ส่งมา คือ ส. กระทำในนามส่วนตัว มิใช่กระทำในนามบริษัทโจทก์ ความเสียหายโดยตรงก็จะตกแก่ ส. เอง ไม่เกิดผลกระทบต่โจทก์มากนัก พฤติการณ์แห่งการกระทำของ ส. จึงยังไม่ถึงกับเป็นกรณีร้ายแรง โจทก์จะเลิกจ้าง ส. โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้ก็ต่อเมื่อโจทก์ได้ตกเตือนเป็นหนังสือแล้ว ทั้งยังถือไม่ได้ว่า ส. ตั้งใจก่อให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ จึงไม่เป็นการจงใจทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายอันจะทำให้โจทก์เลิกจ้าง ส. ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยอีกเช่นกัน

2. แนวคำพิพากษาก่อนตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเปลี่ยนแปลงผลหลังจากบทบัญญัติมาตรา 16 บังคับใช้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1558/2532 การที่โจทก์ปลุกปล้ำทำอนาจาร อ. พนักงานในสำนักงานเดียวกันแต่กระทำนอกสถานที่ทำงาน เป็นการกระทำในเรื่องส่วนตัวและมิได้ทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย ทั้งจะถือว่าการกระทำละเมิดต่อ อ. ดังกล่าวเป็นการทำละเมิดต่อจำเลยด้วยหาได้ไม่

(คำพิพากษานี้ศาลฎีกาวินิจฉัยตามกฎหมายเก่า (ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน) หลังจากมีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 แล้ว แนวคำวินิจฉัยปัจจุบันถือเป็นการคุกคามทางเพศ เพราะการกระทำคุกคามทางเพศมุ่งเน้นเจตนาคุกคามทางเพศ ส่วนการคุกคามทางเพศจะกระทำในหรือนอกสถานที่ทำงานไม่น่าจะเป็นปัจจัยสำคัญในการวินิจฉัยเรื่องการคุกคามทางเพศ)

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 190 การล่วงละเมิดและการคุกคาม ค.ศ. 2019 (Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190))

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) เป็นองค์การระหว่างประเทศที่มีหน้าที่กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ผ่านการตรากฎอนุสัญญาและข้อแนะนำตามความเห็นชอบของที่ประชุมใหญ่ขององค์การ

แรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งประเทศสมาชิกมีพันธะที่จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศตามธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, 2020)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศถือเป็นหนึ่งในองค์การที่เก่าแก่ของสหประชาชาติ และมีประวัติการดำเนินงานที่ยาวนาน ในการพิทักษ์รักษาสีทธิของลูกจ้างทั่วโลก สำหรับประเทศไทยนั้น ประเทศไทยเป็นสมาชิกก่อตั้งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2462 และต่อมาองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้เข้ามาตั้งสำนักงานภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกขึ้นในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2510

การวางมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะทำในรูปแบบของอนุสัญญา และข้อแนะ โดยอนุสัญญาจะเป็นมาตรฐานแรงงานหลัก ส่วนข้อแนะจะเป็นส่วนเสริม ประเทศสมาชิกจะรับรองเฉพาะอนุสัญญาหรือข้อแนะก็ได้

สำหรับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการล่วงละเมิดและการคุกคามนั้น ประเทศไทยยังไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญา ทั้งนี้สาระสำคัญของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 190 การล่วงละเมิดและการคุกคาม ค.ศ. 2019 มีดังนี้ (International Labour Organization, 2019)

1. นิยาม ตามข้อ 1 กำหนดนิยามว่า

“ความรุนแรงและการล่วงละเมิด” หมายถึง พฤติกรรมและการปฏิบัติที่ยอมรับไม่ได้ที่ส่งผล หรือมีแนวโน้มที่จะส่งผลให้เกิดอันตรายทางกายภาพ อันตรายทางจิตใจ ทางเพศ หรือทางเศรษฐกิจ และรวมถึงความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศ การคุกคามดังกล่าวไม่ว่าจะเกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวหรือเกิดขึ้นซ้ำ ๆ

“ความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ” หมายถึง ความรุนแรงและการคุกคามต่อบุคคลเนื่องจากเพศหรือเพศสภาพ หรือการกระทำที่ไม่เหมาะสมทางเพศ และรวมถึงการคุกคามทางเพศ

2. การผู้ที่ได้รับการคุ้มครองตามอนุสัญญา ตามข้อ 2 อนุสัญญานี้ คุ้มครองคนทำงานทั้งหมด รวมถึงลูกจ้างตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ รวมถึงคนทำงานโดยไม่คำนึงถึงสถานะตามสัญญา ผู้ฝึกงาน รวมถึงผู้ทดลองงาน คนทำงาน (workers หรือ คนทำงาน ตามอนุสัญญา หมายความว่ารวมถึงลูกจ้าง พนักงานพาร์ทไทม์ คนทำงานรับจ้าง เช่น คนรับจ้างชั่วคราวทางการเกษตร คนรับจ้างทำงานชั่วคราว เช่น คนแจกใบปลิว เป็นต้น) ที่ได้รับการว่าจ้าง ผู้ถูกเลิกจ้าง อาสาสมัคร คนหางานและผู้สมัครงาน และลูกจ้างที่ใช้อำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบของนายจ้าง (ลูกจ้างที่ใช้อำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบของนายจ้าง เช่น ลูกจ้างที่จ้างมาเพื่อเป็นผู้บริหาร หรือลูกจ้างฝ่ายบุคคล เป็นต้น)

อนุสัญญานี้ใช้กับภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชนหรือภาครัฐ ทั้งในเศรษฐกิจในระบบและนอกระบบและไม่ว่าในเขตเมืองหรือชนบท

3. การคุ้มครองการใช้ความรุนแรงและคุกคามในการทำงาน ตามข้อ 3 อนุสัญญานี้คุ้มครองคนทำงานทั้งหมดจากการใช้ความรุนแรงและการคุกคามที่กระทำระหว่างทำงาน หรือเชื่อมโยงหรือเกิดขึ้นจากการทำงาน

(ก) ในที่ทำงาน ทั้งสถานที่ส่วนสาธารณะและสถานที่ส่วนตัว

(ข) ในสถานที่ซึ่งคนงานได้รับค่าจ้าง หยุดพักหรือรับประทานอาหาร หรือใช้สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัย การอาบน้ำและเปลี่ยนเสื้อผ้า

(ค) ระหว่างการเดินทางเพื่อการทำงาน การเดินทาง การฝึกอบรม กิจกรรมในที่ทำงานหรือกิจกรรมทางสังคม

(ง) ผ่านการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(จ) ในที่พักที่นายจ้างจัดหาให้

(ฉ) ขณะเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน

4. หน้าที่ของรัฐที่ให้สัตยาบันอนุสัญญา ตามข้อ 4 อนุสัญญานี้สมาชิกแต่ละรายที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้จะต้องเคารพ ส่งเสริม และตระหนักถึงสิทธิของทุกคนในโลกแห่งการทำงานโดยปราศจากความรุนแรงและการคุกคาม

สมาชิกแต่ละรายจะต้องนำแนวทางที่ครอบคลุม บูรณาการ และตอบสนองต่อเพศสภาพมาใช้ เพื่อป้องกันและขจัดความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกของการทำงาน โดยปรึกษารื้อกับตัวแทนนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง โดยสอดคล้องกับกฎหมายและสถานการณ์ภายในประเทศ แนวทางดังกล่าวควรคำนึงถึงความรุนแรงและการล่วงละเมิดที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่สาม หากมี และรวมถึง

- (ก) ห้ามการใช้ความรุนแรงและการล่วงละเมิดตามกฎหมาย
- (ข) ตรวจสอบให้แน่ใจว่านโยบายที่เกี่ยวข้องจัดการกับความรุนแรงและการล่วงละเมิด
- (ค) ใช้กลยุทธ์ที่ครอบคลุมเพื่อใช้มาตรการป้องกันและต่อสู้กับความรุนแรงและการคุกคาม
- (ง) จัดตั้งหรือเสริมสร้างกลไกการบังคับใช้และติดตาม
- (จ) ประกันการเข้าถึงการเยียวยาและการสนับสนุนเหยื่อ
- (ฉ) จัดให้มีการลงโทษ
- (ช) พัฒนาเครื่องมือ คำแนะนำ การศึกษาและการฝึกอบรม และการสร้างความตระหนักในรูปแบบที่เข้าถึงได้

ตามความเหมาะสม และ

(ซ) ประกันวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการตรวจสอบและสอบสวนกรณีความรุนแรงและการคุกคาม รวมถึงผ่านพนักงานตรวจแรงงานหรือหน่วยงานที่มีอำนาจอื่น ๆ

ในการปรับใช้และปฏิบัติตามแนวทางที่อ้างถึงในวรรคสองของข้อนี้ สมาชิกแต่ละรายจะต้องตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างกันและเสริมกันของรัฐบาล นายจ้าง คนงานและองค์กรลูกจ้าง โดยคำนึงถึงลักษณะและขอบเขตที่แตกต่างกันไป ความรับผิดชอบ ตามลำดับ

5. การให้รัฐสมาชิกตระหนักถึงหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน ตามข้อ 5 อนุสัญญาฉบับนี้ กำหนดให้เพื่อป้องกันและขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกของการทำงาน สมาชิกจะต้องเคารพ ส่งเสริม และตระหนักถึงหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน ได้แก่ เสรีภาพในการสมาคมและการรับรองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดแรงงานบังคับ การยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก และการขจัดการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและอาชีพ ตลอดจนส่งเสริมงานที่มีคุณค่า

6. การไม่เลือกปฏิบัติและยอมรับกลุ่มเปราะบาง ตามข้อ 6 อนุสัญญาฉบับนี้ สมาชิกแต่ละรายจะต้องนำกฎหมายข้อบังคับ และนโยบายมารับรองสิทธิในความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ รวมถึงแรงงานผู้หญิง คนงานและบุคคลอื่นที่อยู่ในกลุ่มเปราะบางกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่มในสถานการณ์ที่มีความเปราะบางที่ได้รับผลกระทบจากความรุนแรงและการคุกคามในโลกของการทำงานอย่างไม่สมส่วน

7. การบัญญัติกฎหมายภายในประเทศเพื่อป้องกันความรุนแรงและการคุกคาม ตามข้อ 7 อนุสัญญาฉบับนี้ ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้จะต้องตรากฎหมายหรือออกข้อกำหนด โดยปราศจากอคติ เพื่อห้ามความรุนแรงและการคุกคามในโลกของการทำงาน รวมถึงความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ

ทั้งนี้ เมื่อมีการตรากฎหมายแล้ว กฎหมายจะต้องกำหนดให้นายจ้างออกมาตรการป้องกันความรุนแรงและคุกคามในกิจการตามอนุสัญญาข้อ 9 ด้วย

8. การกำหนดมาตรการป้องกันความรุนแรงและการคุกคาม ตามข้อ 8 อนุสัญญาฉบับนี้ ประเทศสมาชิกจะต้องมีมาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันความรุนแรงและการคุกคามในโลกของการทำงาน รวมถึง

- (ก) หน่วยงานของรัฐต้องดำเนินการโดยตระหนักถึงแรงงานนอกระบบ
- (ข) รัฐจะต้องกำหนดมาตรการโดยผ่านการปรึกษารื้อกับองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง เกี่ยวกับงานที่คนงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องมีความเสี่ยงต่อความรุนแรงและการคุกคาม
- (ค) ใช้มาตรการเพื่อคุ้มครองบุคคลดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ

9. มาตรการป้องกันความรุนแรงและการคุกคามของนายจ้าง ตามข้อ 9 อนุสัญญาฉบับนี้ ประเทศสมาชิกจะต้องนำตรากฎหมายและระเบียบข้อบังคับซึ่งบังคับให้นายจ้างกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันความรุนแรงและการคุกคามในโลกของการทำงาน รวมถึงความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ เท่าที่ปฏิบัติได้อย่างสมเหตุสมผล โดย

(ก) มาตรการของนายจ้างเกี่ยวกับความรุนแรงและการคุกคามในสถานประกอบการต้องผ่านการปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้าง หรือคนงาน

(ข) มาตรการของนายจ้างต้องคำนึงถึงความรุนแรง การคุกคาม และความเสี่ยงด้านจิตสังคมที่เกี่ยวข้องในการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

(ค) มาตรการของนายจ้างต้องระบุอันตรายและประเมินความเสี่ยงของความรุนแรงและการล่วงละเมิดด้วยการมีส่วนร่วมของคนงานและตัวแทนของพวกเขา และดำเนินมาตรการเพื่อป้องกันและควบคุมสิ่งเหล่านั้น

(ง) นายจ้างต้องให้ข้อมูลและการฝึกอบรมแก่คนงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องในรูปแบบที่เข้าถึงได้ตามความเหมาะสม เกี่ยวกับอันตรายและความเสี่ยงที่ระบุของความรุนแรงและการคุกคาม และมาตรการป้องกันและคุ้มครองที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสิทธิและความรับผิดชอบของคนงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับนโยบายความรุนแรงและการคุกคามในสถานประกอบการ

10. การบังคับใช้กฎหมายและการเยียวยา ตามอนุสัญญา ข้อ 10 ประเทศสมาชิกจะต้องกำหนดมาตรการบังคับใช้กฎหมายและการเยียวยาผู้เสียหาย ดังนี้

(ก) ตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวกับความรุนแรงและการคุกคามในการทำงาน

(ข) ตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้เสียหายสามารถเข้าถึงกระบวนการเยียวยาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพได้ง่าย รวมทั้งกลไกและขั้นตอนการรายงานและการระงับข้อพิพาทที่ปลอดภัย ยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ เช่น

(1) ขั้นตอนการร้องเรียนและการสอบสวน ตลอดจนกลไกการระงับข้อพิพาทในระดับสถานประกอบการตามความเหมาะสม

(2) กลไกการระงับข้อพิพาทภายนอกสถานที่ทำงาน (การระงับข้อพิพาทภายนอกสถานที่ทำงาน เช่น การชี้ขาดโดยสมัครใจ หรือการอนุญาโตตุลาการ)

(3) ศาลหรือคณะกรรมการชี้ขาด (tribunals)

(4) การป้องกันการตกเป็นเหยื่อหรือการช่วยเหลือเป็นตัวแทนเหยื่อ พยาน และผู้แจ้งเบาะแส

(5) มาตรการสนับสนุนทางกฎหมาย สังคม การแพทย์ มาตรการทางปกครองสำหรับผู้ร้องเรียนและผู้เสียหาย

(ค) ปกป้องความเป็นส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องและการรักษาความลับ ในขอบเขตที่เป็นไปได้และตามความเหมาะสม และตรวจสอบให้แน่ใจว่าข้อกำหนดสำหรับความเป็นส่วนตัวและการรักษาความลับไม่ถูกนำไปใช้ในทางที่ผิด

(ง) จัดให้มีการลงโทษตามความเหมาะสมในกรณีของความรุนแรงและการคุกคามในโลกของการทำงาน

(จ) จัดให้ผู้ตกเป็นเหยื่อของความรุนแรงทางเพศและการล่วงละเมิดในโลกของการทำงานสามารถเข้าถึงกลไกการร้องเรียนและระงับข้อพิพาทที่ตอบสนองต่อเพศสภาพ ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ การสนับสนุน บริการ และการเยียวยา

(ฉ) ตระหนักถึงผลกระทบของความรุนแรงในครอบครัว และบรรเทาผลกระทบในโลกของการทำงานเท่าที่ปฏิบัติได้อย่างสมเหตุสมผล

(ช) รับรองว่าคนงานมีสิทธิที่จะถอดตัวเองออกจากสถานการณ์การทำงานที่พวกเขามีเหตุผลอันสมควรที่จะเชื่อได้ว่าเป็นภัยที่ใกล้เข้ามาและร้ายแรงต่อชีวิต สุขภาพ หรือความปลอดภัยเนื่องจากความรุนแรงและการคุกคาม โดยปราศจากการตอบโต้หรือผลที่ตามมาอื่น ๆ ที่ไม่เหมาะสม และ หน้าที่แจ้งให้ผู้บริหารทราบ และ

(ข) รับรองว่าพนักงานตรวจแรงงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องมีอำนาจในการจัดการกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกของการทำงานตามความเหมาะสม รวมถึงการออกคำสั่งให้ใช้มาตรการบังคับโดยทันที และคำสั่งให้หยุดงานในกรณีที่จวนตัว อันตรายต่อชีวิต สุขภาพ หรือความปลอดภัย อยู่ภายใต้สิทธิในการอุทธรณ์ต่อหน่วยงานตุลาการหรือฝ่ายบริหาร ซึ่งกฎหมายอาจบัญญัติไว้

11. สรุปการคุ้มครอง อนุสัญญาจะมุ่งคุ้มครองความรุนแรงและการคุกคามในการทำงานแต่ละด้าน ดังนี้

(ก) ด้านสถานที่ ตั้งแต่ในที่ทำงาน สถานที่ทำกิจกรรม ระหว่างการเดินทาง ด้านเวลา เช่น ขณะหยุดพักหรือรับประทานอาหาร การฝึกอบรม และรวมถึงผ่านการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(ข) ผู้ถูกคุ้มครอง คือ คนทำงานทั้งหมด รวมถึงบุคคลที่สามด้วย

(ค) การกำหนดมาตรการทางกฎหมาย

(1) รัฐสมาชิกต้องออกกฎหมายและข้อบังคับ เพื่อป้องกัน คุ้มครอง เยียวยา กรณีความรุนแรงและการคุกคาม

(2) มาตรการของรัฐจะต้องกำหนดให้นายจ้างออกกระเปาะป้องกันความรุนแรงและการคุกคาม

(3) จากนั้นนายจ้างออกกระเปาะตามที่กฎหมายหรือมาตรการของรัฐกำหนด

(ง) กระบวนการระงับข้อพิพาท

(1) ขั้นตอนการร้องเรียนและการสอบสวน ตลอดจนกลไกการระงับข้อพิพาทในระดับสถานประกอบการ

(2) กลไกการระงับข้อพิพาทภายนอกสถานที่ทำงาน เช่น การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดโดยสมัครใจ

(3) ศาลหรือคณะกรรมการชี้ขาด

(4) มาตรการการป้องกันการตกเป็นเหยื่อหรือการช่วยเหลือ เช่น การรักษาความลับ การคุ้มครองพยานหรือเหยื่อจากความรุนแรงและการคุกคาม

(5) มาตรการสนับสนุนทางกฎหมาย สังคม การแพทย์ และมาตรการทางปกครอง

(จ) การขอเปลี่ยนงานหรือออกจากสถานการณการทำงานที่เชื่อได้ว่าเป็นภัยที่ใกล้เข้ามาและร้ายแรงต่อชีวิต สุขภาพ หรือความปลอดภัยเนื่องจากความรุนแรงและการคุกคาม โดยปราศจากการตอบโต้หรือผลที่ตามมาอื่น ๆ ที่ไม่เหมาะสม และหน้าที่แจ้งให้ผู้บริหารทราบ

(ฉ) การให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานและหน่วยงานอื่นออกคำสั่งเกี่ยวกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกของการทำงานตามความเหมาะสม รวมถึงการออกมาตรการบังคับโดยทันที และคำสั่งให้หยุดงานในกรณีที่จวนตัว อันตรายต่อชีวิต สุขภาพ หรือความปลอดภัย

การวิเคราะห์เปรียบเทียบอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 190 การล่วงละเมิดและการคุกคาม ค.ศ. 2019 กับกฎหมายไทย

อนุสัญญาฉบับที่ 190 การล่วงละเมิดและการคุกคาม ค.ศ. 2019 เป็นอนุสัญญาที่มีการพัฒนาแนวคิดการล่วงละเมิดทางเพศ ร่วมกับการคุกคามที่มีความทันสมัย จึงเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายไทย ซึ่งมีการตราออกมาระยะเวลาหนึ่งแล้ว ดังนี้

1. ปัญหาและแนวทางการคุ้มครองบุคคลที่ถูกล่วงละเมิด

อนุสัญญาฉบับที่ 190 การล่วงละเมิดและการคุกคาม ค.ศ. 2019 คุ้มครองลูกจ้าง ซึ่งรวมถึงผู้ฝึกงาน รวมถึงผู้ทดลองงาน คนงานที่ได้รับการว่าจ้าง ผู้ถูกเลิกจ้าง อาสาสมัคร คนหางานและผู้สมัครงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 คุ้มครองลูกจ้าง โดยห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งเป็นการห้ามการล่วงละเมิดจากผู้มีอำนาจเหนือกว่าลูกจ้างกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างเท่านั้น

มิได้ห้ามลูกจ้างในระดับเท่าเทียมกันล่วงละเมิดทางเพศระหว่างกัน หรือลูกจ้างในระดับล่างล่วงละเมิดต่อผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ การคุ้มครองยังเน้นคุ้มครองลูกจ้าง แต่ไม่ระบุชัดแจ้งถึงการคุ้มครองบุคคลที่ไม่ใช่ลูกจ้าง เช่น ผู้ทดลองงาน ผู้ทำงานพาร์ทไทม์ อาสาสมัคร ผู้สมัครงาน เป็นต้น

ส่วนกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 มีการคุ้มครองที่ครอบคลุมกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 เนื่องจากคุ้มครองข้าราชการและผู้ร่วมปฏิบัติ แต่ไม่รวมถึงผู้สมัครงานเช่นอนุสัญญา

จึงควรแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 ให้มีการคุ้มครองลูกจ้างทั้งหมดจากการล่วงละเมิดทางเพศ และให้ครอบคลุมถึงผู้ร่วมปฏิบัติงาน ผู้สมัครงาน ส่วนกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 แก้ไขเพียงเพิ่มการคุ้มครองถึงผู้สมัครงาน

2. ปัญหาและขอบเขตการคุ้มครองจากการล่วงละเมิด

อนุสัญญาฉบับที่ 190 การล่วงละเมิดและการคุกคาม ค.ศ. 2019 มีขอบเขตการคุ้มครอง คือ

(1) ขอบเขตการคุ้มครองด้านสถานที่ อนุสัญญาฉบับที่ 190 การล่วงละเมิดและการคุกคาม ค.ศ. 2019 คุ้มครองในสถานที่ทำงาน สถานที่พักระหว่างทำงาน ที่พักคนงาน และรวมถึงบนรถรับส่งที่นายจ้างจัดให้

(2) ขอบเขตการคุ้มครองด้านเวลา อนุสัญญาฉบับที่ 190 การล่วงละเมิดและการคุกคาม ค.ศ. 2019 คุ้มครองในเวลาทำงาน เวลาพัก รวมถึงเวลาเลิกงานแต่อยู่ในสถานที่ที่นายจ้างจัดให้

(3) ขอบเขตการคุ้มครองด้านเทคโนโลยี อนุสัญญาฉบับที่ 190 การล่วงละเมิดและการคุกคาม ค.ศ. 2019 คุ้มครองการล่วงละเมิดต่อเนื้อตัวร่างกาย วาจา และรวมถึงการล่วงละเมิดผ่านการสื่อสารทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 มิได้บัญญัติถึงสถานที่ในการคุ้มครองลูกจ้างเป็นการเฉพาะ

ส่วนกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 มีการคุ้มครองครอบคลุมสถานที่ราชการซึ่งเป็นสถานที่ทำงาน และนอกสถานที่ราชการ และคุ้มครองถึงการแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใด ๆ ที่ส่งไปในทางเพศ เช่น แสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมาย ข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น ซึ่งถือว่าครอบคลุมในด้านสถานที่และด้านการสื่อสาร แต่ไม่ชัดเจนในการคุ้มครองด้านเวลา

จึงควรแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 190 การล่วงละเมิดและการคุกคาม ค.ศ. 2019 โดยการคุ้มครองทั้งด้านสถานที่ ด้านเวลา และด้านการสื่อสาร

นอกจากนี้ ควรแก้ไขกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ให้คุ้มครองการล่วงละเมิดนอกเวลาทำงานด้วย

3. กระบวนการคุ้มครอง

อนุสัญญาฉบับที่ 190 การล่วงละเมิดและการคุกคาม ค.ศ. 2019 มีบทการคุ้มครองทั้งมาตรการป้องกัน และมาตรการลงโทษ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 รวมทั้งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอัน

เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 มีเพียงบทบัญญัติห้าม และลงโทษผู้ล่วงละเมิดทางเพศ จึงควรเพิ่มเติมเนื้อหาในส่วนมาตรการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ

บทสรุป

อนุสัญญาฉบับที่ 190 การล่วงละเมิดและการคุกคาม ค.ศ. 2019 เป็นอนุสัญญาที่มีการพัฒนาแนวคิดการล่วงละเมิดทางเพศ ร่วมกับการคุกคามที่มีความทันสมัย จึงเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายไทย ดังนี้

1. การคุ้มครองลูกจ้างในระดับเท่าเทียมกันล่วงละเมิดทางเพศระหว่างกัน หรือลูกจ้างในระดับล่างล่วงละเมิดต่อผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ การคุ้มครองยังเน้นคุ้มครองลูกจ้าง แต่ไม่ระบุชัดแจ้งถึงการคุ้มครองบุคคลที่ไม่ใช่ลูกจ้าง เช่น ผู้ทดลองงาน ผู้ทำงานพาร์ทไทม์ อาสาสมัคร ผู้สมัครงาน เป็นต้น
2. การคุ้มครองต้องครอบคลุมด้านสถานที่ ตั้งแต่สถานที่ทำงาน สถานที่พักระหว่างทำงาน ที่พักคนงาน และรวมถึงบนรถรับส่งที่นายจ้างจัดให้ ด้านเวลาตั้งแต่เวลาทำงาน เวลาพัก รวมถึงเวลาเลิกงานแต่อยู่ในสถานที่ที่นายจ้างจัดให้ และด้านเทคโนโลยีผ่านการสื่อสารทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงาน
3. กระบวนการคุ้มครองควรกำหนดทั้งมาตรการป้องกันและมาตรการลงโทษ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 ให้มีการคุ้มครองลูกจ้างทั้งหมดจากการล่วงละเมิดทางเพศ และให้ครอบคลุมถึงผู้ร่วมปฏิบัติงาน ผู้สมัครงาน ส่วนกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 แก้ไขเพียงเพิ่มการคุ้มครองถึงผู้สมัครงาน
2. ควรแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 190 การล่วงละเมิดและการคุกคาม ค.ศ. 2019 โดยการคุ้มครองทั้งด้านสถานที่ ด้านเวลา และด้านการสื่อสาร และควรแก้ไขกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ให้คุ้มครองการล่วงละเมิดนอกเวลาทำงานด้วย
3. ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 รวมทั้งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 โดยการเพิ่มเติมเนื้อหาในส่วนมาตรการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ

เอกสารอ้างอิง

- MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. Yale University Press.
- International Labour Organization. (2019). *Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)*. Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- International Labour Organization. (2020). *Labour standards*. Retrieved from <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

วิศรา ตูจินดา¹ ชนมณี ศิลาณิก²

วันที่รับบทความ: 1 มีนาคม 2566

วันแก้ไขบทความ: 22 มีนาคม 2566

วันที่ตอบรับบทความ: 29 มีนาคม 2566

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ (3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
 ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: varisara.vt@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Servant Leadership of School Administrators Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1

Varisara Toochinda¹ Chonmanee Silanookit²

Received: March 1, 2023

Revised: March 22, 2023

Accepted: March 29, 2023

Abstract

This research article aims to study and compare the servant leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 classified by education level, work experience and school size. This research uses a quantitative research model. The samples used in the research 357 teachers. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The discrimination was between 0.60 and 1.00, and the reliability was .987. The statistics used in the data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way analysis of variance and Scheffe's comparison test. The results showed that (1) the servant leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 overall and each side, was at a high level; (2) teachers with different educational levels had opinions towards the servant leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 overall and individual aspects are not different; and (3) teachers with different work experience and school size had different opinions on the servant leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 overall and each aspect were significantly different at the .05 level.

Keywords: Servant Leadership; School Administrators; Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1

Type of Article: Research Article

¹Master of Education Program in Educational Administration, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: varisara.vt@gmail.com

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโลกที่ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 นั้น ได้ส่งผลกระทบทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และวิถีการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ไปจนถึงรูปแบบการทำงานร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งปัจจุบันความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีการเปลี่ยนแปลงจากอดีตไปอย่างมาก รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรต่าง ๆ โดยอดีตผู้นำมักจะมีการบริหารงานที่เน้นการควบคุมผู้ตามให้ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำเป็นส่วนใหญ่ แต่ในสังคมยุคปัจจุบันการบริหารองค์กรด้วยวิธีการเดิมอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จดังเดิม ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่มีลักษณะยืดหยุ่นมากขึ้น คือ ต้องไม่ใช่เพียงผู้นำองค์กรเก่งเพียงคนเดียว โดยผู้นำต้องมีการมอบอำนาจให้ผู้ตามได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม ดูแลเอาใจใส่ ตอบสนองความต้องการของผู้ตามได้อย่างทันทั่วถึง รวมถึงสนับสนุนส่งเสริมและมุ่งพัฒนาผู้ตามในทุกด้าน และรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ตาม เมื่อผู้ตามเกิดความไว้วางใจในตัวผู้นำก็จะร่วมมือทำงานช่วยให้องค์กรพัฒนาไปอย่างมีคุณภาพได้ ภาวะผู้นำที่เหมาะสมจึงควรมีการอำนวยความสะดวกเน้นที่การให้บริการผู้อื่น เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน สอดคล้องกับหลักการภาวะผู้นำแบบไฟบริการ (Blanchard อ้างถึงใน นรินทร ไพเราะ, 2560) นอกจากนี้ Greenleaf และ Spears (อ้างถึงใน นรินทร ไพเราะ, 2560, หน้า 2) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบไฟบริการว่าเป็นแนวคิดในการมอบอำนาจ คุณภาพ การสร้างทีมงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วม รวมถึงจรรยาบรรณการให้บริการซึ่งรวมอยู่ในปรัชญาของการบริหาร ซึ่งภาวะผู้นำควรเน้นที่การให้บริการผู้อื่น ส่งเสริมความสำคัญของชีวิตกลุ่ม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อได้รับการบริการแล้วทำให้ผู้รับบริการเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ขึ้น ฉลาดมากขึ้น เป็นอิสระมากขึ้น เป็นตัวของตัวเองมากขึ้น และกลายเป็นผู้ให้บริการผู้อื่นมากขึ้น

ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในฐานะผู้นำที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษามีหน้าที่เปรียบเสมือนหัวเรือสำคัญในการบริหารขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมาย จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในตนเองด้วย ดังนั้น ในการนำหลักการภาวะผู้นำแบบไฟบริการมาใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีหน้าที่ในการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาในทุกด้าน โดยการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึง จัดสรรงบประมาณสำหรับโอกาสหรือกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงสื่อและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรเพียงพอต่อความต้องการดูแลสวัสดิการของครูอย่างเต็มกำลังความสามารถ จัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะตามความต้องการของบุคลากร เอาใจใส่ คอยสังเกตความต้องการและตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างทันทั่วถึง มีจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมและสถานที่ให้ปลอดภัยปราศจากสิ่งอันตราย หรือความเสี่ยงต่าง ๆ ต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้กำลังใจ คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงาน จนบุคลากรสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จลุล่วง ซึ่งแนวทางการปฏิบัติตนตามภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้กล่าวไปข้างต้น จะช่วยสามารถนำพาทีมงานหรือบุคลากรในสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติที่ยั่งยืน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

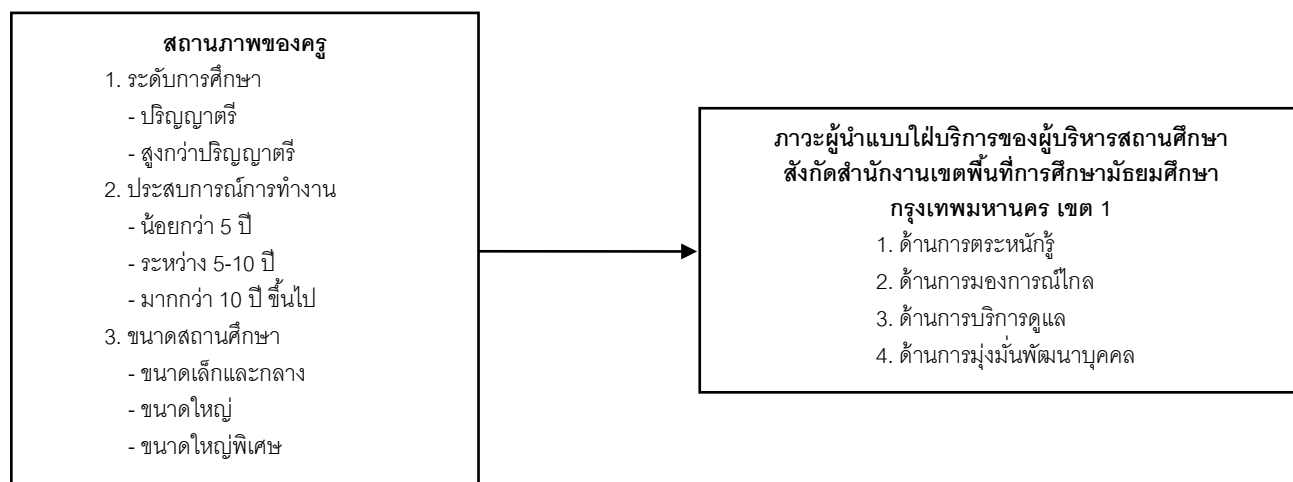
ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ว่าอยู่ในระดับใด ทั้งนี้ ผลที่ได้รับจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์และแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดภาวะผู้นำแบบไฟบริการจากการศึกษาของ วิสสุต ศรีประเสริฐ (2560), กิริติกรณ์ รักษาดี (2561), ชนิตา คงสำราญ (2562), ธนบดี ศรีโคตร (2562), ยูริษา เจ๊ะเต๊ะ (2562), ธวัชชัย แสงแปลง (2563), นลินี จันทร์เปล่ง (2563), วราพร จะรอนรัมย์ (2563), ศิริทิพย์ เพ็งสง (2563), บาหยัน โคตรพรมศรี (2564) จึงนำมากำหนดเป็นภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งบริการให้ความช่วยเหลือดูแลผู้อื่นเป็นสำคัญ รวมถึงใส่ใจรับฟังความคิดเห็น และกระจายอำนาจให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ มีความรู้ ความเข้าใจ และรับรู้ถึงสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง รับรู้ความรู้สึกในสภาพอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ด้านการมองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ สามารถคาดการณ์และมีการเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ด้านการบริการดูแล เอาใจใส่ คอยสังเกตความต้องการและตอบสนองความต้องการของบุคลากร และด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน เห็นคุณค่าและความสามารถของบุคลากร ยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคลและมีความเชื่อมั่นว่าสามารถพัฒนาได้ จึงกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางโคเฮน (Cohen, Manion, and Morrison, 2011, p.147) จำนวน 357 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2561, หน้า 156) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (strata) ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่น .987
3. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิเคราะห์ด้วยค่าที (t-test) แบบ Independent

4. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ด้วยการทดสอบ F-test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน ด้านการตระหนักรู้ ด้านการบริการดูแล ด้านการมองการณ์ไกล เมื่อพิจารณารายละเอียด ปรากฏผล ดังนี้

1.1 ด้านการตระหนักรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีสติ มีความพร้อมที่จะเผชิญปัญหา และไม่ประมาทในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และรับรู้ถึงสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และผู้บริหารสถานศึกษามีการไตร่ตรองและตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรอบคอบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในจุดเด่นจุดด้อย และกล้ายอมรับความผิดพลาดของตนเอง

1.2 ด้านการมองการณ์ไกล โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น และวางแผนเพื่อป้องกันล่วงหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชี้แจงบุคลากรให้เข้าใจและมองเห็นทิศทางหรือเป้าหมายของการทำงานได้ และผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการบริหารใหม่ ๆ หรือการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กำหนดทิศทางในการทำงานที่ชัดเจนเป็นที่เข้าใจร่วมกัน

1.3 ด้านการบริการดูแล โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลช่วยเหลือบุคลากรโดยไม่หวังผลตอบแทน ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมือการบริการในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและสถานที่ปลอดภัย ปราศจากสิ่งอันตราย ความเสี่ยงต่าง ๆ และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคลากรก่อนความต้องการของตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการอำนวยความสะดวกด้านการติดต่อสื่อสารต่าง ๆ ที่สามารถทำได้ง่ายและมีความคล่องตัว

1.4 ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 11 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและศักยภาพของบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามความต้องการ และผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและติดตามข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการมุ่งบริการให้ความช่วยเหลือดูแลบุคลากรเป็นสำคัญ รวมถึงใส่ใจรับฟังความคิดเห็น มีความตระหนักรู้ในความสามารถและความแตกต่างของบุคลากรและมอบหมายงานได้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล มีการกระจายอำนาจให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร ผลักดันบุคลากรในทุก ๆ ด้านอย่างเต็มที่ มีการมองการณ์ไกล โดยการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ พิสุทธิ เหมสกุล (2560) พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชีระดา ภิญโญ (2562) พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับเมื่อพิจารณาในรายละเอียด จึงนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านการตระหนักรู้ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และรับรู้ได้ถึงสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน แสดงออกถึงการมีสติ มีความพร้อมในการที่จะเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้น และมีความไม่ประมาทในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากการไตร่ตรองและตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรอบคอบเป็นอย่างดี รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง สามารถยอมรับในจุดเด่นจุดด้อย และกล้ายอมรับความผิดพลาดของตนเอง และมีความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลและมอบหมายงานได้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับ รุจิรา เข้มทิพย์ (2560) พบว่า ด้านการตระหนักรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กิรติกรณ รัชชาติ (2561) พบว่า ด้านการตระหนักรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมองการณ์ไกล พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น และวางแผนเพื่อป้องกันล่วงหน้าได้อย่างทันท่วงที มีวิธีการบริหารใหม่ ๆ หรือการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถชี้แจงบุคลากรให้เข้าใจและมองเห็นทิศทางหรือเป้าหมายของการทำงานได้อย่างชัดเจน รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่ง

สอดคล้องกับ ปรัชญานันท์ ไชยหล่อ (2562) พบว่า ด้านการมองการณ์ไกลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563) พบว่า ด้านการมองการณ์ไกลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริการดูแล พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจช่วยเหลือเกื้อกูลตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างทั่วถึง ทั้งมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมือการบริการในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน จัดสรรงบประมาณในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีการจัดสภาพแวดล้อมและสถานที่ปลอดภัย ปราศจากสิ่งอันตราย ความเสี่ยงต่าง ๆ รวมถึงให้คำปรึกษา คำแนะนำกับบุคลากรจนปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง ซึ่งสอดคล้องกับ วิสสุต ศิริประเสริฐ (2560) พบว่า ด้านการบริการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ยูริษา เจ๊ะเต๊ะ (2562) พบว่า ด้านการรับผิดชอบดูแลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ซึ่งมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานตามความต้องการ มีการผลักดันบุคลากรในทุก ๆ ด้านอย่างเต็มที่ให้บุคลากรได้แสดงออกถึงความสามารถของตนเองเต็มศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในวิชาชีพ และส่งเสริมกระบวนการทำงานที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ ชนิตา คงสำราญ (2562) พบว่า ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ศุภกร บุญอินทร์ (2561) พบว่า ด้านการอุทิศตนเพื่อการพัฒนาคนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา พบว่า

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ มีการปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันได้ปฏิบัติหน้าที่ในช่วงที่มีการปรับปรุงการใช้หลักสูตรและหลักเกณฑ์ใหม่พร้อมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงตระหนักถึงความสำคัญและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง มีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในวิชาชีพ และส่งเสริมกระบวนการทำงานที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรและทักษะในการปฏิบัติงานตามความต้องการของสถานศึกษาในบุคลากรทุกระดับการศึกษา จึงทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อภิชาติ อนันต์ภักดี (2558) พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ พิษขภา นพรัตน์ และจรัส อติวิทยากรณ์ (2561) พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี เป็นครูที่เพิ่งบรรจุใหม่ หรือบรรจุมาได้ไม่นาน อยู่ในช่วงที่ต้องมีการได้รับการประเมินความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มจากผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้ได้รับการเอาใจใส่ ดูแล ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาในการทำงาน สอนงาน จากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด อีกทั้งในการประเมินความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม ก็ต้อง

ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมผลักดันให้บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามความต้องการและความสามารถจากผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับ สุวิมล อินทะพุม และปทุมพร เปี้ยถนอม (2565) พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและกลาง และขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สามารถใช้ภาวะผู้นำในทุกด้านได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็ก กลาง และขนาดใหญ่พิเศษ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการมุ่งบริการให้ความช่วยเหลือดูแลบุคลากรได้ครอบคลุม จำนวนคนไม่เยอะหรือน้อยจนเกินไป รวมถึงยังมีการใส่ใจรับฟังความคิดเห็น มีความตระหนักรู้ในความสามารถและความแตกต่างของบุคลากร และมอบหมายงานได้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลได้ดีกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและกลางที่มีทรัพยากรบุคคลที่จำกัด หรือโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษที่บุคลากรเยอะจนเกินไปทำให้แบ่งงานได้ไม่ตรงตามความสามารถ ซึ่งอาจส่งผลให้สถานศึกษาขนาดใหญ่มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบกว่า รวมถึงบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แตกต่างกันไป สอดคล้องกับ สุวิมล อินทะพุม และปทุมพร เปี้ยถนอม (2565) พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการตระหนักรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมในการมีสติ มีความพร้อมที่จะเผชิญปัญหา และไม่ประมาทในสถานการณ์ต่าง ๆ และการมีความรู้ ความเข้าใจ และรับรู้ถึงสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน รวมถึงควรพัฒนาการยอมรับในจุดเด่นจุดด้อย และกล้ายอมรับความผิดพลาดของตนเอง
2. ด้านการมองการณ์ไกล ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและวางแผนเพื่อป้องกันล่วงหน้า รวมถึงควรพัฒนาการมีวิสัยทัศน์กำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจนเป็นที่เข้าใจร่วมกัน
3. ด้านการบริการดูแล ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลช่วยเหลือบุคลากรโดยไม่หวังผลตอบแทน และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมือการบริการในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึงควรพัฒนาการอำนวยความสะดวกด้านการติดต่อสื่อสารต่าง ๆ ที่สามารถทำได้ง่ายและมีความคล่องตัว
4. ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและศักยภาพของบุคคล การมุ่งพัฒนาบุคลากรสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในวิชาชีพ และการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และควรพัฒนาการรับฟังและติดตามข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กิริติกรณ์ รักษาดี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชนิดา คงสำราญ. (2562). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพสุคนธ์ บุญรอด. (2563). ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนบดี ศรีโคตร. (2562). สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธวัชชัย แสงแปลง. (2563). รูปแบบภาวะผู้นำไฟบริการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ธีระดา ภิฏญ. (2562). ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 11(1), 207-220.
- นรินทร์ ไพเราะ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรีเขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นลินี จันทร์เปล่ง. (2563). สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บาหยัน โคตรพรมศรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ปริญญานันท์ ไชยหล่อ. (2562). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- พิชชาภา นพรัตน์ และจรัส อติวิทยากรณ์. (2561). ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9 (หน้า 1194-1206). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พิสุทธิ์ เหมสกุล. (2560). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุริษา เจ๊ะเต๊ะ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุจิรา เข้มทิพย์. (2560). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วรพร จระอนรัมย์. (2563). *ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*
- จิตรุต ศรีประเสริฐ. (2560). *ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- ศุภกร บุญอินทร์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียน กลุ่มบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศิรินทิพย์ เพ็งสง. (2563). *ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- สุวิมล อินทะพุด และปทุมพร เปี้ยถนอม. (2565). *ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 22(2), 135-151.*
- อภิชาติ อนันตภักดี. (2558). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย บูรพา.*
- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2561). *การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research method in education* (7th ed.). Routledge.

การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

ณิชาวรรณ บุญรอด¹ ทนง ทองภูเบศร์²

วันที่รับบทความ: 8 มีนาคม 2566

วันแก้ไขบทความ: 21 มีนาคม 2566

วันที่ตอบรับบทความ: 28 มีนาคม 2566

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา วัดระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี 6 แห่ง จำนวน 178 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ (3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนสถานศึกษา ได้สมการทำนาย $Y_{total} = 1.932 + .427X_4 + .160X_1$ โดยมีค่า R^2 เท่ากับ .485 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม; การบริหารงานกิจการนักเรียน; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170, ประเทศไทย
 ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: ppmarma2536@gmail.com

²วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Participatory Management Affecting Student Affairs in Educational Institutions Under the Secondary Educational Service Area Office Phetchaburi

Nichawan Boonrod¹ Thanong Thongphubate²

Received: March 8, 2023

Revised: March 21, 2023

Accepted: March 28, 2023

Abstract

This research article aims to measure the level of participatory administration of educational institutions, to measure the level of student affairs administration of educational institutions, and analyzing the causal relationship between participatory management and school student affairs administration. This research uses a quantitative research model. Data were collected by questionnaires from a sample group of school administrators and teachers in large educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office Phetchaburi, 6 places, totaling 178 people. The statistics used in data analysis were mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The results showed that (1) the level of overall and individual participatory administration of educational institutions was at the highest level (2) the overall and individual level of student affairs administration of educational institutions was at and (3) participatory management affecting the administration of student affairs, educational institutions, the predictive equation $Y_{total} = 1.932 + .427X_4 + .160X_1$ with an R^2 value of .485 was statistically significant at .05 level.

Keywords: Participatory Management; Administration of Student Affairs; Secondary Educational Service Area Office Phetchaburi

Type of Article: Research Article

¹Master of Education Program, Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Salaya, Phutthamonthon, Nakhon Pathom 73170, Thailand
Corresponding Author Email: ppmarma2536@gmail.com

²College of Management Innovation, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

บทนำ

“เยาวชนทุกคนมิได้ต้องการทำตัวเองให้ตกต่ำ หรือเป็นปัญหาแก่สังคมประการใด แท้จริงต้องการจะเป็นคนดี มีความสำเร็จ มีฐานะ มีเกียรติ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น แต่การที่จะบรรลุถึงจุดประสงค์นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้แนะนำ ควบคุมให้ดำเนินไปอย่างถูกต้อง ในฐานะหน้าที่ที่เป็นครู เป็นอาจารย์ เป็นผู้บริหารการศึกษา ท่านจะช่วยเขาได้มากที่สุด เพราะมีส่วนควบคุมดูแลใกล้ชิดอยู่ทุก ๆ ด้าน ร่องลงมาจากบิดา มารดา” ความตอนหนึ่งในพระบรมราโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (พระนามในขณะนั้น) ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่นิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ในวันอังคารที่ 28 พฤศจิกายน พุทธศักราช 2515

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคน ได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล และการศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560, หน้า 14) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 มาตรา 4 ได้กำหนดให้การศึกษาเป็น กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทาง วัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคน ไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตาม ธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

ในปัจจุบันการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเองโดยการใช้หลักการ บริหารที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการ บริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับ ของผู้เกี่ยวข้องและมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูป การเรียนรู้ให้นักเรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะและคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง ซึ่งการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมถือว่าเป็น รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบหนึ่งที่ได้รับการสนใจในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน เพราะเป็นรูปแบบที่ สอดคล้องกับแนวทางการบริหาร ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งการบริหารสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพนั้น รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงถือเป็นรูปแบบที่สำคัญรูปแบบหนึ่งที่ได้รับการสนใจในวงการบริหาร สถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะเป็นแนวทางการบริหารที่สามารถไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเพื่อให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานได้มี ส่วนร่วมในการตัดสินใจกับความรับผิดชอบและความร่วมมือในการพัฒนา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลให้การ บริหารงานกิจการนักเรียน ทำให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนไปสู่จุดมุ่งหมายได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาวิจัยเพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิง สาเหตุระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้เทคนิคการสำรวจภาคตัดขวาง ด้วยเครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และ ข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยการเก็บข้อมูลวิจัยจาก ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งผู้วิจัยเชื่อ ว่า การอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียน ใน

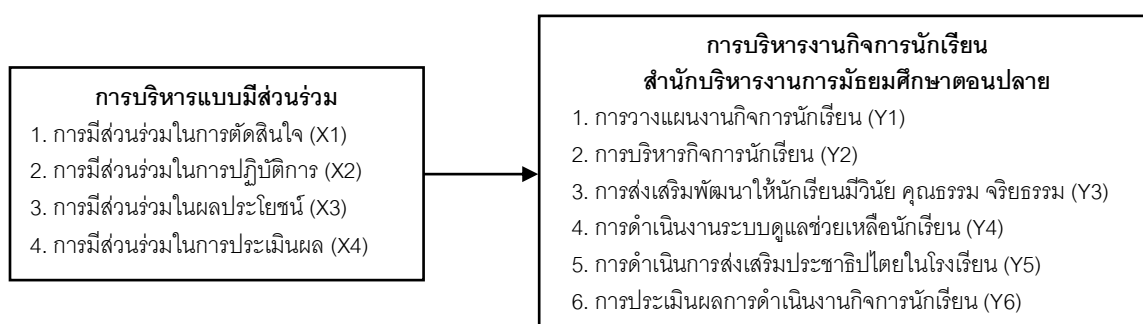
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีได้นั้น จะเกิดประโยชน์กับผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่วิจัย ทั้งยังเกิดประโยชน์กับหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาในพื้นที่วิจัยในการนำข้อค้นพบจากการวิจัยไปปรับปรุงการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้การบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและยังประโยชน์ให้กับนักเรียนได้ศึกษาเล่าเรียนอย่างมีความสุขต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวัดระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
2. เพื่อวัดระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา
3. เพื่อวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากนักวิชาการหลายท่าน โดยสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีนักวิชาการกล่าวถึงไปในทางเดียวกันมากที่สุดได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ (4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Cohen & Uphoff, 1980, pp. 40-42; Sashkin, 1984; Bryman, 1986, p.139; Swansburg, 1996, pp. 391-394; Chapin, 1997, p. 317) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเป็นตัวแปรต้นของการวิจัย สำหรับแนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานกิจการนักเรียน ผู้วิจัยเลือกใช้อิงคัมภีร์ประกอบตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 37-46) ประกอบด้วย (1) การวางแผนงานกิจการนักเรียน (2) การบริหารกิจการนักเรียน (3) การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (4) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (5) การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน และ (6) การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเป็นตัวแปรตามของการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี 6 แห่ง จำนวน 178 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence--IOC) พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า

IOC เฉลี่ย 0.5 ขึ้นไป และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามวิธีการของ Cronbach โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.755

4. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยวิธีการทางสถิติ ดังนี้ (1) วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษา ซึ่งสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่งปัจจุบัน อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง (2) วิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษาด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ และ (3) วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนสถานศึกษา ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวน 178 คน ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 178 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิจัยนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 เป็นเพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 รองลงมา อายุ 36-45 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 และอายุ 25-35 ปี น้อยที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 82 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีวิทยฐานะมากที่สุดอยู่ในระดับชำนาญการ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมาชำนาญการพิเศษ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 และน้อยที่สุดไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมา 11-15 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 รองลงมา 5-10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 และน้อยที่สุด 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษา (ดูตาราง 1 และตาราง 2)

ตาราง 1

ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา

(n = 178)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
(1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X1)	4.56	0.36	มากที่สุด
(2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X2)	4.55	0.37	มากที่สุด
(3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X3)	4.61	1.03	มากที่สุด
(4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X4)	4.55	0.32	มากที่สุด
รวม (Xtotal)	4.57	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 1.03$) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.36$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากันสองด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.32$) และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.37$)

ตาราง 2

ระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษา

($n = 178$)

การบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษา	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
(1) การวางแผนงานกิจการนักเรียน (Y1)	4.54	0.43	มากที่สุด
(2) การบริหารกิจการนักเรียน (Y2)	4.55	0.38	มากที่สุด
(3) การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Y3)	4.53	0.34	มากที่สุด
(4) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (Y4)	4.53	0.34	มากที่สุด
(5) การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน (Y5)	4.56	0.35	มากที่สุด
(6) การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน (Y6)	4.91	0.11	มากที่สุด
รวม (Ytotal)	4.60	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ($\bar{X} = 4.91$, $SD = 0.11$) การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.35$) การบริหารกิจการนักเรียน ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.38$) การวางแผนงานกิจการนักเรียน ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.43$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากันสองด้าน คือ การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.34$) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.34$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานกิจการนักเรียนสถานศึกษาผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	(X1)	(X2)	(X3)	(X4)	(Xtotal)	(Ytotal)
(X1)	1.000					
(X2)	.482**	1.000				
(X3)	.073	.204**	1.000			
(X4)	.425**	.367**	.125	1.000		
(Xtotal)	.524**	.612**	.822**	.515**	1.000	
(Ytotal)	.475**	.356**	.041	.663**	.389**	1.000

จากตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมและรายด้านมีค่าอยู่ระหว่าง .663 ถึง .041 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบ

ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมบริหารงานกิจการนักเรียนสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามสมการทำนายต่อไปนี้

$$Y_{\text{total}} = 1.932 + .427X_4 + .160X_1$$

เมื่อ Y_{total} คือ การบริหารงานกิจการนักเรียนสถานศึกษา

X_1 คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

X_4 คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

R_2 เท่ากับ .485

การอภิปรายผล

1. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี มีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการทำงานร่วมกันที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในผลประโยชน์และมีส่วนร่วมในการประเมินผลและร่วมตรวจสอบ อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในการทำกิจกรรมของสถานศึกษาให้บรรลุจุดประสงค์ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกับผู้บริหารสถานศึกษา หรือดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อผลประโยชน์ของสถานศึกษาและสังคมร่วมกัน ทำให้เกิดความร่วมมือ เกิดความผูกพัน ยอมรับความเปลี่ยนแปลง วัดโดยแบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ซึ่งสอดคล้องกับ นิติกานต์ กรรมสิทธิ์ (2561) พบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมากระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สอดคล้องกับ พจนารถ วาดกลิ่น (2556) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุดโดยทางรวมและรายด้าน และยังสอดคล้องกับ ทับทิม แสงอินทร์ (2559, หน้า 85) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยาย จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการด้านการกระจายอำนาจ และการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ และด้านความไว้วางใจกันตามลำดับ

2. ระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนทั้งทางร่างกาย และจิตใจโดยมุ่งส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การเรียนรู้การใช้ชีวิตในสังคม การรักษาวินัย การแนะนำ การสาธารณสุข การช่วยเหลือนักเรียนในด้านส่วนตัวและภาวะอารมณ์และยังช่วยเสริมสร้างการรวมกลุ่มกับเพื่อนให้เสนอความคิดเห็นและกล้าแสดงออกด้วยการดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียน และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และนักเรียน ได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่โรงเรียนต้องการ รวมทั้งอำนวยความสะดวกและสร้างความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีระหว่างนักเรียนกับโรงเรียน วัดโดยแบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี สอดคล้องกับ อรสา ทรงศรี, ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง และปรกรณ์ ประจันบาน (2557) พบว่า สภาพการบริหารกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์คณะบุคคล/บุคคลที่มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการ

นักเรียน (2) ขอบข่ายงานกิจการนักเรียน และ (3) กระบวนการบริหารกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วม ผลการประเมินรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแทนครู ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนและตัวแทนนักเรียน มีความคิดเห็นว่าการนำรูปแบบการบริหารกิจการ นักเรียนแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาไปใช้มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนสถานศึกษา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลส่งผลกระทบต่อการบริหารงานกิจการนักเรียน สถานศึกษามากที่สุด รองลงมา คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาด้านอื่น ๆ ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนสถานศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบุรี ควรถอดบทเรียนการบริหารแบบมีส่วนร่วม เนื่องจากมีระดับมากที่สุดทั้งโดยภาพรวมและรายได้ เพื่อใช้เป็นต้นแบบสำหรับสถานศึกษาทั้งกลุ่มประชากร
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบุรี ควรถอดการบริหารงานกิจการนักเรียนสถานศึกษา เนื่องจากมีระดับมากที่สุดทั้งโดยภาพรวมและรายได้ เพื่อใช้เป็นต้นแบบสำหรับสถานศึกษาทั้งกลุ่มประชากร
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพชรบุรี ควรนำผลการศึกษากิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนสถานศึกษาไปใช้ในการปรับการบริหารงานกิจการนักเรียนสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ทับทิม แสงอินทร์. (2559). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิติกานต์ กรรมสิทธิ์. (2561). *การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.
- พจนารถ วาดกลิ่น. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานด้านวิชาการโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552*. โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. ผู้แต่ง.
- อรสา ทรงศรี, ปราศรัย ประวิตรุ่งเรือง และปกรณ์ ประจันบาน. (2557). รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารจันทร์เกษมสาร*, 20(38), 143-151.
- Bryman, A. (1986). *Leadership and organization*. Routledge & Kegan Paul.
- Chapin, F.S. (1997). Social participation and social intelligence. In *Handbook of research designate social measurement*. Longman.

- Cohen, J. M., & Uphoff, N.T. (1980). *Rural development participation: Concepts and measures for project design, implementation and evaluation*. Cornell University, Rural Development Committee.
- Sashkin, M. (1984). Participative management is an ethical imperative. *Organizational Dynamics*, 12(4), 5-22.
- Swansburg, R. M. (1996). *Management and leadership for nurse managers*. Jones and Bartlett.

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ ของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

มณีนรัตน์ จอมสังข์¹ ทนง ทองภูเบศร์²

วันที่รับบทความ: 8 มีนาคม 2566

วันแก้ไขบทความ: 22 มีนาคม 2566

วันที่ตอบรับบทความ: 28 มีนาคม 2566

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 และเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ตามระดับการศึกษาสูงสุด ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และวิทยฐานะ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 105 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า (1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 โดยรวมและรายบทบาท อยู่ในระดับมากที่สุด และ (2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงสุด ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และวิทยฐานะต่างกัน มีบทบาทในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 โดยรวมและรายบทบาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา; สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019;
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: paewphanphrapana@gmail.com

²วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

The Role of the School Administrator in the Situation of Coronavirus 2019 Epidemic of Education Institutions under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom

Manirat Chomsang¹ Thanong Thongphubate²

Received: March 8, 2023

Revised: March 22, 2023

Accepted: March 28, 2023

Abstract

This research article aims to assess the role of school administrators in the situation of the COVID-2019 epidemic and to compare the role of school administrators in the situation of the COVID-2019 epidemic according to the highest educational level, work experience in current position and academic standing. This study employed a quantitative research. The sample group consisted of 105 people, namely the director, the deputy director of the school, head of department/work group under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom. Collect data using questionnaires. The statistics used in the data analysis were mean, percentage, standard deviation, one-way ANOVA and interpret the results of the data analysis. The results showed that (1) the role of educational institution administrators in the overall and individual roles in the situation of the COVID-2019 epidemic at the highest level and (2) the administrators of the educational institutions with the highest level of education, work experience in current position and different academic standings play a role in the overall and individual role in the situation of the COVID-2019 epidemic, there was a statistically significant difference at the .05 level.

Keywords: The Role of School Administrators; The Situation of the COVID-2019 Epidemic;
The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom

Type of Article: Research Article

¹Master of Education Program, Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Salaya, Phutthamonthon, Nakhon Pathom 73170, Thailand
Corresponding Author Email: paewphanphrapana@gmail.com

²College of Management Innovation, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญ คือ “ผู้บริหารสถานศึกษา” หากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมาย ทুমเทพลังกายและความคิดเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่ม วิสัยทัศน์ รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความสามารถในการจัดองค์การบุคลากรภายในสถานศึกษาให้มีศักยภาพและเหมาะสม สอดรับกับภาระงาน

ในปลายปี พ.ศ. 2562 ทั่วโลกและประเทศไทยประสบกับวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ซึ่งเป็นโรคอุบัติใหม่ที่แพร่กระจายอย่างรวดเร็วและเริ่มระบาดไปทั่วโลก โดยได้รับรายงานครั้งแรกจากนครอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ สาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้ป่วยจำนวนมากมีอาการไข้สูง ไอแห้ง อ่อนเพลีย และมีอาการปอดอักเสบโดยไม่ทราบสาเหตุ อาการดังกล่าวเกิดจากโคโรนาไวรัสสายพันธุ์ใหม่ 2019 ที่องค์การอนามัยโลกได้ประกาศชื่อโรคนี้อย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 ว่า “Corona-virus Disease 2019” ต่อมาพบการแพร่ระบาดเป็นวงกว้างมากกว่า 100 ประเทศทั่วโลกในระยะเวลาอันรวดเร็ว สำหรับประเทศไทยได้มีการประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 เป็นโรคติดต่ออันตราย ตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 ที่ต้องมีการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคอย่างเข้มงวด โดยรัฐบาลไทยได้กำหนดแนวทางการป้องกันโรคด้วยการงดการเดินทางไปในที่ชุมชน มีการกำหนดมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (social distancing) การใส่หน้ากากอนามัยหรือหน้ากากผ้า หมั่นล้างมือหรือฆ่าเชื้อด้วยแอลกอฮอล์ รวมทั้งการสังเกตและกักตนเองเมื่อมีอาการต้องสงสัย ทั้งนี้ สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อดำเนินชีวิตของบุคคลในสังคมหลายด้าน เช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านการศึกษา ที่มีสถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นสถานที่จัดการเรียนการสอนซึ่งมีการรวมกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับระบบการศึกษาจำนวนมาก

ในด้านมาตรการการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ระลอกใหม่ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 การจัดการเรียนการสอนทางไกล ใช้การสื่อสารแบบทางไกลหรือด้วยวิธีอิเล็กทรอนิกส์ เช่น Google Meet, MS Team, ZOOM, Webex หรือเครื่องมืออื่น ๆ ผ่านการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ (online) ทั้งนี้โรงเรียนสามารถออกแบบการจัดการเรียนการสอนได้ตามความเหมาะสม และรูปแบบที่ 2 ช่องทางการเรียนที่บ้าน ซึ่งสามารถเลือกเรียนได้หลายช่องทาง เช่น แพลตฟอร์มการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์ (interactive education platform) ยูทูบ (YouTube) ระบบบริหารจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน (Learning Management System--LMS) หรือ ระบบต่าง ๆ ที่สำนักงานเขตพื้นที่หรือหน่วยงานอื่น ๆ สร้างขึ้น ต่อเนื่องกับการจัดการเรียนการสอนในช่วงต้นของการแพร่ระบาดที่มีการใช้การจัดการเรียนการสอนทางไกลด้วยระบบออนไลน์บนฐานคิดของการสอนแบบผสมผสาน (blended learning)

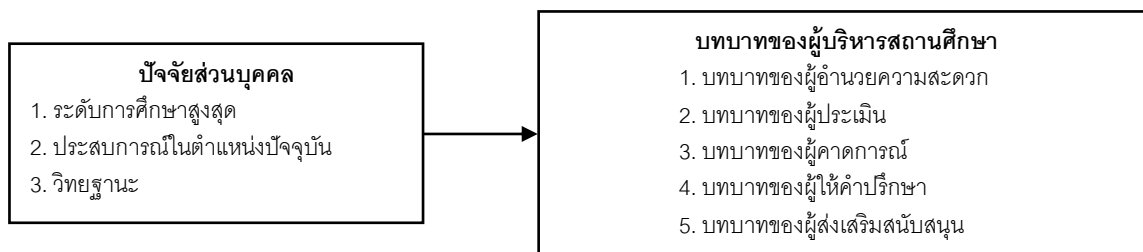
จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 โดยต้องมีการกำหนดแนวทางในการบริหาร ได้แก่ การเตรียมความพร้อมในการเรียนการสอนออนไลน์ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี การออกแบบหลักสูตรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน การบริหารจัดการโรงเรียนและครูให้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ มีการหารือและวางแผนร่วมกันของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน ตั้งแต่ผู้กำหนดนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ประกอบการในภาคธุรกิจและภาคประชาสังคม พ่อแม่ ผู้ปกครอง รวมถึงการเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของครูและนักเรียน การศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม จึงจำเป็นต้องศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 และเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ตามระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และวิทยฐานะ

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

Mintzberg (1973, pp. 58-91) กล่าวว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่จะแสดงบทบาท 10 บทบาทย่อย ซึ่งจัดได้ 3 กลุ่มใหญ่ คือ (1) กลุ่มบทบาทเชิงสัมพันธ์บุคคล ประกอบด้วย บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร บทบาทเป็นผู้นำองค์กร และบทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (2) กลุ่มบทบาทเชิงสารสนเทศ ประกอบด้วย บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และบทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ และ (3) กลุ่มบทบาทเชิงตัดสินใจ ประกอบด้วย บทบาทเป็นผู้ประกอบการ บทบาทเป็นผู้จัดสิ่งรบกวน บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร และบทบาท เป็นนักเจรจาต่อรอง ส่วน Small (1974, pp. 21-22) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาทั่ว ๆ ไปไว้ 10 ประการ ได้แก่ ผู้ริเริ่ม ผู้กระตุ้น ผู้ดูแลสั่งการ ผู้ปฏิบัติ ผู้เชื่อมโยง ผู้ประสานงาน ผู้ชักจูงหรือผู้ยับยั้ง ผู้แก้ต่าง ผู้รับฟัง และผู้วางเฉย ขณะที่ Knezevich (1984, pp. 17-18) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารไว้ 17 ประการ ได้แก่ บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ บทบาทเป็นนักวางแผน บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ บทบาทเป็นผู้จัดองค์การ บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง บทบาทเป็นผู้ประสานงาน บทบาทเป็นผู้สื่อสาร บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร บทบาทเป็นผู้ประเมินผล บทบาทเป็นประธานในที่ประชุม และบทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ส่วน Senge (1990, pp. 58) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารไว้ 3 ประการ คือ บทบาทในการเป็นนักออกแบบ บทบาทในการเป็นผู้ให้บริการหรือผู้คอยช่วยเหลือ และบทบาทในการเป็นครูผู้สอน นอกจากนี้ Dess and Miller (1993, pp. 320-321) ได้เสนอว่า บทบาทสำหรับความเป็นผู้บริหารมี 3 ประการ คือ บทบาทในการกำหนดทิศทางขององค์กร บทบาทในการออกแบบองค์กร และบทบาทในการปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์กร ส่วน Hersey and Blanchard (1993, pp. 143) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของกลุ่ม และกิจกรรมโดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ บทบาทด้านบุคคล บทบาทในด้านข้อมูลสารสนเทศ และบทบาทในการตัดสินใจ Yukl (2006, pp. 370-372) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารจากพฤติกรรมกรรมการบริหาร ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ และบทบาทที่สำคัญ 11 บทบาทย่อย ดังนี้ (1) บทบาทการสร้างความสัมพันธ์ ได้แก่ การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ การให้การสนับสนุน และการขจัดความขัดแย้งและสร้างทีมงาน (2) บทบาทในการให้และเสาะหาข้อมูล ได้แก่ การติดตาม การให้ข่าวสารข้อมูล และการสร้างความชัดเจน (3) บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ การวางแผนและการจัดองค์การ การปรึกษาและการมอบหมายงาน และการแก้ปัญหา และ (4) บทบาทในการใช้อิทธิพล ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ และการประกาศเกียรติคุณ และให้รางวัล ส่วน Meador (2019) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่สำคัญไว้ 9 บทบาท ได้แก่ บทบาทในฐานะผู้นำ บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยของผู้เรียน บทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินโครงการ บทบาทในการทบทวนนโยบายและกระบวนการภายใน บทบาทในการกำหนดตาราง บทบาทในการจ้างครูใหม่ บทบาทในการปกครองและชุมชนสัมพันธ์ และบทบาทในการมอบหมายงาน จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ได้เป็น 5 บทบาท ประกอบด้วย บทบาทของผู้อำนวยความสะดวก บทบาทของผู้ประเมิน บทบาทของผู้คาดการณ์ บทบาทของผู้ให้คำปรึกษา และบทบาทของผู้ส่งเสริมสนับสนุน ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ทั้งหมด 23 สถานศึกษา จำนวน 105 คน ได้จากการ เปิดตารางประมาณการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) จำแนกตามตำแหน่ง และตามสัดส่วนของแต่ละตำแหน่ง แล้วใช้การสุ่มอย่างง่าย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence--IOC) แล้วเลือกคำถามที่มีค่า IOC เฉลี่ยตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามวิธีการของ Cronbach โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.938
4. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยวิธีการทางสถิติ ดังนี้ (1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย รายละเอียดเกี่ยวกับระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันและวิทยฐานะ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง (2) วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ เบสท์ และ (3) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลด้วยสถิติค่าเอฟ (F test) ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้สูตรตามวิธีของ LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เพื่อประเมินบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

(n = 105)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.. บทบาทของผู้อำนวยความสะดวก	4.57	0.39	มากที่สุด
2.. บทบาทของผู้ประเมิน	4.59	0.38	มากที่สุด
3. บทบาทของผู้คาดการณ์	4.53	0.44	มากที่สุด
4. บทบาทของผู้ให้คำปรึกษา	4.53	0.41	มากที่สุด
5. บทบาทของผู้ส่งเสริมสนับสนุน	4.51	0.42	มากที่สุด
รวม	4.55	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์เพื่อประเมินบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายบทบาทเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ บทบาทของผู้ประเมิน ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.38$) บทบาทของผู้อำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.39$) บทบาทของผู้คาดการณ์ ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.44$) บทบาทของผู้ให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.41$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บทบาทของผู้ส่งเสริมสนับสนุน ($\bar{X} = 4.51$, $SD = 0.42$)

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษาสูงสุด						F	p
	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. บทบาทของผู้อำนวยความสะดวก	4.34	0.41	4.66	0.32	4.92	0.15	13.154*	.000
2. บทบาทของผู้ประเมิน	4.38	0.41	4.67	0.33	4.92	0.20	10.587*	.000
3. บทบาทของผู้คาดการณ์	4.33	0.45	4.62	0.40	4.83	0.28	7.362*	.001
4. บทบาทของผู้ให้คำปรึกษา	4.30	0.42	4.61	0.35	5.00	0.00	13.912*	.000
5. บทบาทของผู้ส่งเสริมสนับสนุน	4.37	0.52	4.58	0.35	4.67	0.33	3.508*	.034
รวม	4.34	0.40	4.63	0.31	4.87	0.12	11.295*	.000

** $p \leq 0.05$

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยรวมและรายบทบาท พบว่า มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ

เปรียบเทียบรายคู่บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า โดยรวมปริญญาโทและปริญญาเอกสูงกว่าปริญญาตรี เท่ากับ 0.29 และ 0.53 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน						F	p
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. บทบาทของผู้อำนวยความสะดวก	4.43	0.38	4.59	0.37	4.65	0.39	2.390	.097
2. บทบาทของผู้ประเมิน	4.45	0.39	4.59	0.39	4.70	0.35	3.067	.051
3. บทบาทของผู้คาดการณ์	4.33	0.41	4.56	0.44	4.65	0.39	4.197*	.018
4. บทบาทของผู้ให้คำปรึกษา	4.34	0.43	4.56	0.40	4.62	0.38	3.767*	.026
5. บทบาทของผู้ส่งเสริมสนับสนุน	4.39	0.49	4.49	0.41	4.65	0.36	2.639	.076
รวม	4.39	0.38	4.56	0.36	4.65	0.34	3.820*	.025

** $p \leq 0.05$

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยรวมและรายบทบาท พบว่า มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า โดยรวมประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 11 ปีขึ้นไป สูงกว่าประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี เท่ากับ 0.27

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 จำแนกตามวิทยฐานะ (ดูตาราง 4)

ตาราง 4

การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 จำแนกตามวิทยฐานะ

๔๘

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	วิทยฐานะ						F	p
	ไม่มีวิทยฐานะ		ชำนาญการ		ชำนาญการพิเศษ			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. บทบาทของผู้อำนวยความสะดวก	4.81	0.40	4.43	0.37	4.62	0.37	4.201*	.018
2. บทบาทของผู้ประเมิน	4.86	0.34	4.44	0.39	4.65	0.36	5.494*	.005
3. บทบาทของผู้คาดการณ์	4.72	0.44	4.34	0.43	4.63	0.40	6.318*	.003
4. บทบาทของผู้ให้คำปรึกษา	4.83	0.41	4.31	0.38	4.63	0.37	10.188*	.000
5. บทบาทของผู้ส่งเสริมสนับสนุน	4.80	0.40	4.35	0.48	4.58	0.36	5.259*	.007
รวม	4.81	0.39	4.37	0.37	4.62	0.33	7.650*	.001

** $p \leq 0.05$

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายบทบาท พบว่า มีบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคํบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า โดยรวมไม่มีวิทยฐานะสูงกว่าชำนาญการ เท่ากับ 0.43 และชำนาญการพิเศษสูงกว่าชำนาญการ เท่ากับ 0.25

การอภิปรายผล

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 โดยรวมและรายบทบาท ได้แก่ บทบาทของผู้อำนวยความสะดวก บทบาทของผู้ประเมิน บทบาทของผู้คาดการณ์ บทบาทของผู้ให้คำปรึกษา และบทบาทของผู้ส่งเสริมสนับสนุน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงพฤติกรรมในตำแหน่งในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ในการวางแผนการกำหนดนโยบายควบคุมดูแลและส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา จึงทำให้ผลการประเมินบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 โดยรวมและรายบทบาทอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ วชิษฐ์พล รอบจังหวัด (2562) พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายบทบาทอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พรนิตา กิรติวิทยากรณ์ (2554) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายบทบาทอยู่ในระดับมาก 4 บทบาท คือ บทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก บทบาทเป็นผู้ประเมิน บทบาทเป็นผู้คาดการณ์ และบทบาทเป็นผู้ให้คำปรึกษา สอดคล้องกับ ประวิทย์ มั่นปาน (2558) พบว่า บทบาทผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายบทบาท พบว่า บทบาทของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ผู้ให้คำปรึกษา ผู้อำนวยความสะดวก ผู้คาดการณ์ ผู้ประเมิน ผู้ส่งเสริมสนับสนุน สอดคล้องกับ ริญญากัทธ สุภาศิริธนานนท์ (2563) พบว่า บทบาทผู้บริหารอยู่ในระดับมาก 9 บทบาท เรียงจากมากไปน้อย คือ บทบาทในการเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร บทบาทในการเป็นผู้จัดสิ่งก่อคุณ บทบาทในการจัดสรรทรัพยากร บทบาทในการกำกับติดตาม บทบาทในการเป็นผู้เจรจาต่อรอง บทบาทในการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ บทบาทในการเผยแพร่ข้อมูล บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ และบทบาทในการเป็นผู้นำ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และวิทยฐานะ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีบทบาทในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 โดยรวมและรายบทบาทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมปริญญาโทและปริญญาเอกสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อพิจารณาเป็นรายบทบาท ได้แก่ บทบาทของผู้อำนวยความสะดวก ปริญญาโทและปริญญาเอกสูงกว่าปริญญาตรี บทบาทของผู้ประเมิน ปริญญาโทและปริญญาเอกสูงกว่าปริญญาตรี บทบาทของผู้คาดการณ์ ปริญญาโทและปริญญาเอกสูงกว่า ปริญญาตรี บทบาทของผู้ให้คำปรึกษา ปริญญาโทและปริญญาเอกสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาเอกสูงกว่าปริญญาโท และบทบาทของผู้ส่งเสริมสนับสนุน ปริญญาโทสูงกว่าปริญญาตรี อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงสุดสูงกว่ามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถแสดงพฤติกรรมในตำแหน่งในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ในการวางแผนการกำหนดนโยบาย ควบคุมดูแล และส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษาได้ดีกว่า สอดคล้องกับ โชษิตา ศิริมัน (2564) พบว่า การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีบทบาท

ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 โดยรวมและรายบทบาทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 11 ปีขึ้นไป สูงกว่าประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายบทบาท ได้แก่ บทบาทของผู้อำนวยความสะดวก ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 11 ปีขึ้นไป สูงกว่าประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี บทบาทของผู้ประเมิน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 11 ปีขึ้นไป สูงกว่าประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี บทบาทของผู้คาดการณ์ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 11 ปีขึ้นไป และ 5-10 ปี สูงกว่าประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี บทบาทของผู้ให้คำปรึกษา ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 11 ปีขึ้นไป สูงกว่าประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี และบทบาทของผู้ส่งเสริมสนับสนุน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 11 ปีขึ้นไป สูงกว่าประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันสูงกว่า มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถแสดงพฤติกรรมในตำแหน่งในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ในการวางแผน การกำหนดนโยบาย ควบคุมดูแล และส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษาได้ดีกว่า สอดคล้องกับ โชษิตา ศิริมัน (2564) พบว่า การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ต่างกัน มีบทบาทในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 โดยรวมไม่มีวิสัยทัศน์และชำนาญการพิเศษสูงกว่าชำนาญการ เมื่อพิจารณาเป็นรายบทบาท ได้แก่ บทบาทของผู้อำนวยความสะดวก ไม่มีวิสัยทัศน์และชำนาญการพิเศษสูงกว่าชำนาญการ บทบาทของผู้ประเมิน ไม่มีวิสัยทัศน์และชำนาญการพิเศษสูงกว่าชำนาญการ บทบาทของผู้คาดการณ์ ไม่มีวิสัยทัศน์และชำนาญการพิเศษสูงกว่าชำนาญการ บทบาทของผู้ให้คำปรึกษา ไม่มีวิสัยทัศน์และชำนาญการพิเศษสูงกว่าชำนาญการ และบทบาทของผู้ส่งเสริมสนับสนุน ไม่มีวิสัยทัศน์และชำนาญการพิเศษสูงกว่าชำนาญการ

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีควรได้รับการส่งเสริมบทบาทในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้ประเมิน ผู้คาดการณ์ ผู้ให้คำปรึกษา และผู้ส่งเสริมสนับสนุนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019
2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี ควรได้รับการส่งเสริมบทบาทในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้ประเมิน ผู้คาดการณ์ ผู้ให้คำปรึกษา และผู้ส่งเสริมสนับสนุน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019
3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ชำนาญการควรได้รับการส่งเสริมบทบาทในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้ประเมิน ผู้คาดการณ์ ผู้ให้คำปรึกษา และผู้ส่งเสริมสนับสนุนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019

เอกสารอ้างอิง

- โชษิตา ศิริมัน. (2564). ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 8. วิทยาลัยนครราชสีมา*.
- ประวิทย์ มั่นปาน. (2558). *บทบาทผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พรนิดา กীরติวิทยากรณ์. (2554). *บทบาทของผู้บริหารกับมาตรฐานด้านกระบวนการทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- วิญญูภัทร์ สุภาศิริธนาณนท์. (2563). *บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- วลีษฐ์พล รอบจังหวัด. (2562). *บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- Dess, G. G., & Miller, A. (1993). *Strategic management*. McGraw-Hill.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (6th ed.). Prentice-Hall.
- Knezevich, S. J. (1984). *Administration of public education* (4th ed). Harper & Row.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970) Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Meador, D. (2019). *The role of the principal in schools*. Retrieved from <https://www.thoughtco.com/role-of-principal-in-schools-3194583>
- Mintzberg, H. (1973). *The nature of managerial work*. Harper & Row.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Century.
- Small, J. F. (1974). Role options for school administration. In J. A. Culbertson, C. Henson, and P. Morrison (Eds.), *Performance objectives for school principalship*. McCutchan.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in organizations* (6th ed.). Pearson Education.

รูปแบบการอนุรักษ์แม่น้ำแม่กลองเพื่อจัดการปัญหามลพิษทางน้ำ: กรณีศึกษาชุมชนมนตรีพัฒนา ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

พระมหานันต์ บัวข้า¹

วันที่รับบทความ: 1 มีนาคม 2566

วันแก้ไขบทความ: 19 มีนาคม 2566

วันตอบรับบทความ: 27 มีนาคม 2566

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการการรวมกลุ่มเพื่ออนุรักษ์แม่น้ำแม่กลอง ปัญหามลพิษทางน้ำที่เกิดขึ้นในแม่น้ำแม่กลอง แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาพิษในแม่น้ำแม่กลอง และการนำเสนอรูปแบบการอนุรักษ์แม่น้ำแม่กลอง ของประชาชนในชุมชนมนตรีพัฒนา ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้นำชุมชนและสมาชิกของชุมชน จำนวน 15 คน ในชุมชนมนตรีพัฒนา ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัย พบว่า (1) กระบวนการรวมกลุ่มเพื่ออนุรักษ์แม่น้ำแม่กลอง เริ่มจากผู้นำชุมชนได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการด้านสิ่งแวดล้อมของอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี และให้เป็นตัวแทนอาสาสมัครด้านสิ่งแวดล้อมในระดับชุมชน จากนั้นผู้นำชุมชนได้เชิญชวนคณะกรรมการและสมาชิกของชุมชนให้จัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์อาสาสมัครด้านสิ่งแวดล้อมในระดับชุมชนขึ้น ส่วนสมาชิกคนอื่น ๆ ก็ได้ชักชวนกันแบบปากต่อปากโดยเพื่อนบ้านที่อยู่ในชุมชน (2) ปัญหามลพิษทางน้ำในแม่น้ำแม่กลองเกิดขึ้นจากน้ำเสียทางกายภาพ น้ำเสียทางเคมี และน้ำเสียทางชีววิทยา และพบว่า มีโรงงานอุตสาหกรรม ฟาร์มเลี้ยงสัตว์ การทำการเกษตรของชุมชนริมฝั่งแม่น้ำแม่กลอง ซึ่งเป็นแหล่งปล่อยน้ำเสีย น้ำปนเปื้อนสารเคมี และสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ ลงแม่น้ำ จนทำให้น้ำไม่สะอาด ชาวบ้านไม่นำมาใช้ในการอุปโภคบริโภค (3) การป้องกันและแก้ไขปัญหาพิษในแม่น้ำแม่กลอง ผู้นำชุมชนได้ให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งสถานการณ์ความเสียหายของสิ่งแวดล้อมแก่สมาชิกของชุมชนอยู่เสมอ เพื่อมุ่งเน้นการดำเนินชีวิตประจำวันให้สอดคล้องกับการอนุรักษ์ธรรมชาติในทุก ๆ ด้าน และ (4) รูปแบบการอนุรักษ์แม่น้ำแม่กลอง มีลักษณะเป็นความร่วมมือของคนในชุมชนที่เล็งเห็นประโยชน์ในเรื่องความสะอาดของแม่น้ำแม่กลอง โดยผู้นำชุมชนได้ส่งเสริมวิถีทางการอนุรักษ์ การเผยแพร่องค์ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ และจัดกิจกรรมการอนุรักษ์ ให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็งในเรื่องการอนุรักษ์อย่างแท้จริง

คำสำคัญ: รูปแบบการอนุรักษ์; การจัดการมลพิษทางน้ำ; แม่น้ำแม่กลอง

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹ อดิชาพร รัตนรังษิณี

ตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: siammoon9@gmail.com

**The Mae Klong River Conservation Model for Water Pollution Management:
Case Study of Montri Pattana Community, Na Mueang Subdistrict,
Mueang District, Ratchaburi Province**

Phramaha Anan Buakham¹

Received: March 1, 2023

Revised: March 19, 2023

Accepted: March 27, 2023

Abstract

This research article aims to study the process of collecting for the conservation of the Mae Klong River, water pollution problems occurring in the Mae Klong River, guidelines for preventing and solving pollution problems in the Mae Klong River, and the presentation of the Mae Klong River conservation model of the people in the Montri Pattana community, Na Mueang subdistrict, Mueang district, Ratchaburi province. Conducting qualitative research by in-depth interviews from key informants, namely 15 community leaders and community members in the Montree Pattana community. Na Mueang subdistrict, Mueang district, Ratchaburi province. The results showed that (1) the process of collecting groups to conserve the Mae Klong River. Starting from the community leaders were appointed to the environmental committee of the Mueang district, Ratchaburi province. And to be representatives of environmental volunteers at the community level. Then community leaders invited committees and members of the community to set up a volunteer environmental conservation group at the community level. The other members were persuaded by word of mouth by neighbors in the community. (2) The problem of water pollution in the Mae Klong River is caused by physical wastewater, chemical wastewater, and biological wastewater. And found that there was an industrial factory, animal farm, agriculture of communities along the Mae Klong River. Which is a source of wastewater, discharge chemical contaminated water, and various sewage into the river. Until the water is not clean, villagers do not use it for consumption. (3) Prevention and solution of pollution problems in the Mae Klong River. Community leaders educated about conservation of natural resources and the environment. Along with the situation of environmental damage to members of the community at all times. To focus on daily life in line with nature conservation in every aspect. And (4) Mae Klong River conservation model. It is a collaboration of people in the community who see the benefits in the cleanliness of the Mae Klong River. The community leaders have promoted conservation methods, dissemination of conservation knowledge, and organize conservation activities to become a truly strong community in conservation.

Keywords: Conservation Model; Water Pollution Management; Mae Klong River

Type of Article: Research Article

¹Wat Chonprathan Rangarit

Bang Talat, Pak Kret, Nonthaburi 11120, Thailand

Corresponding Author Email: siammoon9@gmail.com

บทนำ

จังหวัดราชบุรีมีแม่น้ำแม่กลองเป็นแม่น้ำสายหลัก ที่มีต้นกำเนิดมาจากแม่น้ำแควใหญ่และแควน้อยไหลมาบรรจบกันที่บ้านปากแพกร อำเภอมะเข่งกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี แล้วไหลผ่านจังหวัดราชบุรี ในอำเภอบ้านโป่ง อำเภอโพธาราม อำเภอเมืองราชบุรี และอำเภอดำเนินสะดวก มีความยาวรวม 67 กิโลเมตร จากนั้นไหลผ่านจังหวัดสมุทรสงครามลงสู่อ่าวไทย แม่น้ำแม่กลองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตประจำวันของคนในจังหวัดราชบุรีอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคนที่อยู่ริมฝั่งแม่น้ำ เพราะใช้ในการอุปโภคและบริโภคในชีวิตประจำวัน ใช้ในการเกษตร อุตสาหกรรม เลี้ยงสัตว์ การประมง การผลิตกระแสไฟฟ้า การท่องเที่ยวเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ ใช้ในการป้องกันและแก้ไขอัคคีภัย การคมนาคม และการขนส่ง เป็นต้น

ในปัจจุบันการพัฒนาและความเจริญเติบโตทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลกระทบถึงวิถีชีวิตของคนในจังหวัดราชบุรีเป็นอย่างมาก สมัยก่อนมีการเป็นอยู่ร่วมกันแบบชุมชนเล็ก ๆ แต่ปัจจุบันนี้กลายเป็นสังคมเมืองขนาดใหญ่ขึ้น มีอาคารบ้านเรือนมากขึ้น มีโรงงานขนาดใหญ่เป็นจำนวนมาก มีการทำการเกษตรเชิงอุตสาหกรรมในหลาย ๆ พื้นที่ เรียกว่าเกิดการขยายตัวในทุกภาคส่วน รวมถึงชุมชนริมแม่น้ำแม่กลอง ถือเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งอันนำมาซึ่งความเสื่อมโทรมของคุณภาพน้ำ เกิดมลภาวะเป็นพิษกับน้ำ แหล่งน้ำตามธรรมชาติเน่าเสียเพราะกิจกรรมการดำรงชีวิตของมนุษย์ เช่น น้ำทิ้งจากบ้านเรือน ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ถูกทิ้งลงสู่แม่น้ำ น้ำเสียที่ปล่อยจากโรงงานอุตสาหกรรม น้ำฝนที่จะล้างเอาปุ๋ยเคมีและยากำจัดศัตรูพืชไหลลงสู่แม่น้ำ การปล่อยน้ำเสียจากการทำปศุสัตว์ลงแหล่งน้ำโดยไม่ผ่านกระบวนการบำบัดน้ำเสียก่อนอย่างถูกต้อง ส่งผลทำให้ชุมชนริมแม่น้ำแม่กลองต้องประสบปัญหาและความยากลำบากในการดำรงชีวิตเพราะปัญหามลพิษทางน้ำ

ผู้ศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของแม่น้ำแม่กลองและประเด็นปัญหามลพิษทางน้ำตามที่กล่าวมาข้างต้น จึงได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการรวมกลุ่มเพื่ออนุรักษ์แม่น้ำแม่กลอง และรูปแบบของการอนุรักษ์แม่น้ำแม่กลอง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษทางน้ำของประชาชนในชุมชนมนตรียพัฒนา ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการรวมกลุ่มและรูปแบบของการอนุรักษ์แม่น้ำแม่กลองต่อไป

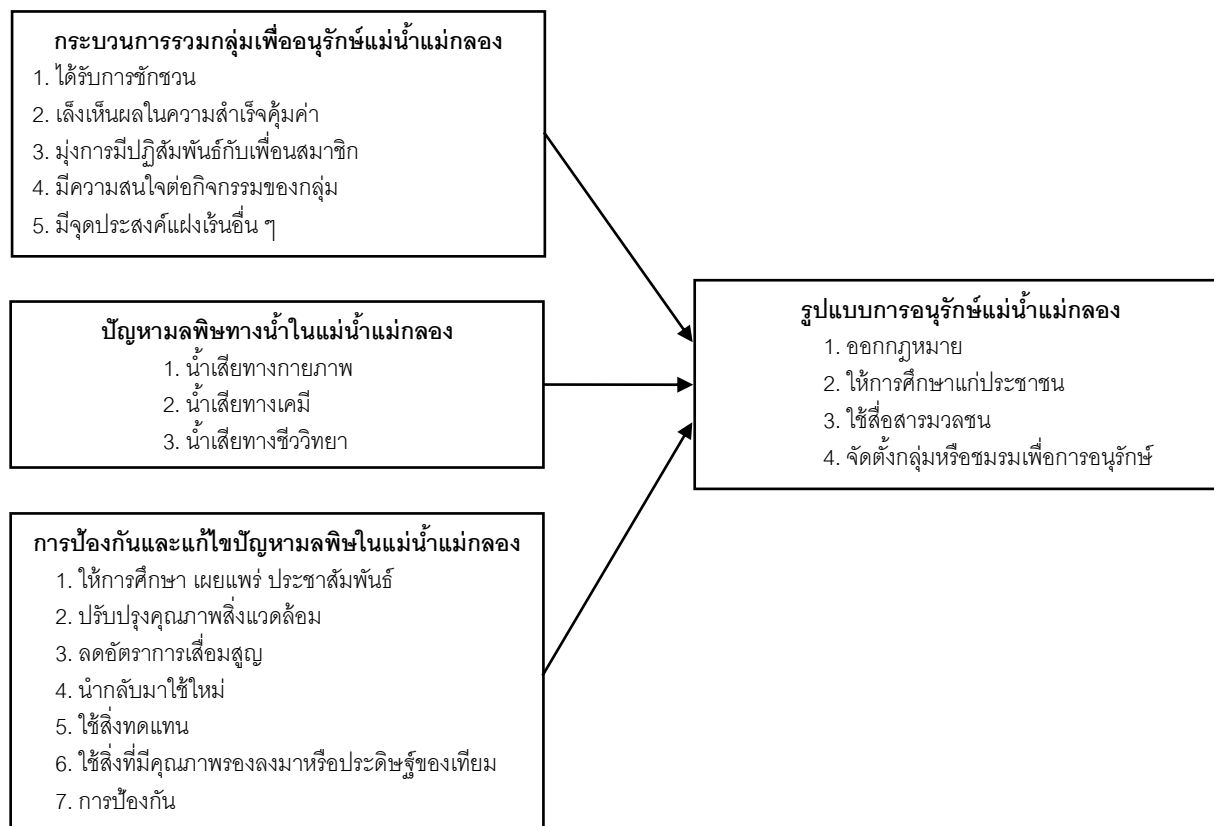
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการรวมกลุ่มเพื่ออนุรักษ์แม่น้ำแม่กลองของชุมชนมนตรียพัฒนา ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาปัญหามลพิษทางน้ำที่เกิดขึ้นในแม่น้ำแม่กลองในเขตชุมชนมนตรียพัฒนา ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
3. เพื่อศึกษาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษในแม่น้ำแม่กลองของชุมชนมนตรียพัฒนา ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
4. เพื่อนำเสนอรูปแบบการอนุรักษ์แม่น้ำแม่กลองของชุมชนมนตรียพัฒนา ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาระบบการรวมกลุ่ม ได้อธิบายถึงการที่มนุษย์มารวมตัวกันเพื่อจัดตั้งกลุ่มและสังกัดตัวเองเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเกิดจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน ได้แก่ การได้รับการชักชวน เห็นผลในความสำเร็จคุ้มค่า มุ่งการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนสมาชิก มีความสนใจต่อกิจกรรมของกลุ่ม และมีจุดประสงค์แฝงอื่น ๆ (สุรพล กาญจนะจิตรา และประภาส ศิลปธรรม, 2529; จีรพรพรณ กาญจนะจิตรา, 2536; ศลิษา พึ่งแสงแก้ว, 2537; พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์, 2543) การศึกษาปัญหามลพิษทางน้ำ ได้อธิบายถึงลักษณะของมลพิษทางน้ำ 3 ลักษณะ ได้แก่ น้ำเสียทางกายภาพ น้ำเสียทางเคมี และน้ำเสียทางชีววิทยา (วิศิษฐ์ วัชรเทวินทร์กุล, 2523; ราตรี ภารา, 2540; สายพิน ยิ้มอ่อน, 2542) การศึกษาการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษทางน้ำ ได้กำหนดแนวทางในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมไว้ 7 ประการ ได้แก่ การให้การศึกษาเผยแพร่และการ

ประชาสัมพันธ์ การปรับปรุงคุณภาพสิ่งแวดล้อม การลดอัตราการเสื่อมสูญ การนำกลับมาใช้ใหม่ การใช้สิ่งทดแทน การใช้สิ่งที่มีคุณภาพรองลงมาหรือประดิษฐ์ของเทียม และการป้องกัน (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, 2537; นิวัติ เรืองพานิช, 2537; ประสพสุข ตีอินทร์, 2537; เกษม จันทรแก้ว, 2542) และการศึกษารูปแบบการอนุรักษ์แม่น้ำแม่กลอง ซึ่งอธิบายถึงการประสานความร่วมมือทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในการดำเนินการเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยจำแนกออกเป็น 4 ประการ ได้แก่ การออกกฎหมาย การให้การศึกษาแก่ประชาชน การใช้สื่อสารมวลชน และการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมเพื่อการอนุรักษ์ (อคิน รพีพัฒน์, 2527; ชิต นิลพานิช และกุลธนา ธนาพงศธร, 2532; นรินทร์ชัย พัฒนพงศา, 2546; โกวิทย์ พวงงาม, 2553) ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้นำชุมชนและสมาชิกของชุมชนชุมชนมนตรีพัฒนา ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี จำนวนทั้งสิ้น 15 คน ประกอบด้วย ประธานชุมชน จำนวน 1 คน คณะกรรมการชุมชน จำนวน 4 คน และสมาชิกของชุมชน จำนวน 10 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้นำชุมชนและสมาชิกของชุมชนมนตรีพัฒนา ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (contents analysis) อย่างเป็นระบบ ด้วยการคัดเอาข้อมูลสำคัญและมีความจำเป็นต่อการศึกษา ทำการประมวลและจัดสรรข้อมูลโดยให้ข้อมูลอยู่ในลักษณะที่สอดคล้องกับกรอบแนวความคิดใน

การวิจัย เพื่อทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์และความเกี่ยวข้องในลักษณะที่เป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน แล้วจึงนำเสนอผลการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

1. กระบวนการรวมกลุ่มเพื่อการอนุรักษ์แม่น้ำแม่กลองของชุมชนมนตรีพัฒนา ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ได้แก่ ได้รับการชักชวน เล็งเห็นผลคุ้มค่า มุ่งการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนสมาชิก มีความสนใจต่อกิจกรรมของกลุ่ม และมีจุดประสงค์แฝงไว้ พบว่า ได้เป็นไปตามกระบวนการรวมกลุ่มเพื่อเป้าหมายในการอนุรักษ์แม่น้ำแม่กลองให้คุณภาพของน้ำและสิ่งแวดล้อมโดยรวมดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งก็เป็นไปตามแนวคิดของการเกิดกลุ่มเพื่อให้งานหรือกิจกรรมของกลุ่มมีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดี เชื้อเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในชุมชน และสมาชิกมีโอกาสรับผิดชอบต่อกันในการมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในกลุ่ม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของคนในกลุ่ม

2. ปัญหามลพิษทางน้ำในแม่น้ำแม่กลองในเขตชุมชนมนตรีพัฒนา ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ได้แก่ น้ำเสียทางกายภาพ น้ำเสียทางเคมี น้ำเสียทางชีววิทยา พบว่า มีปัญหาตามเหตุปัจจัยของปัญหามลพิษทางน้ำ เพราะเป็นน้ำที่เสื่อมคุณภาพจากความเป็นน้ำปึกที่มนุษย์ทั่วไปจะนำมาใช้ในการอุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งเกิดจากการปล่อยน้ำเสียที่ปนเปื้อนสารเคมี มูลสัตว์ สิ่งปฏิกูลจากชุมชนที่อยู่ริมแม่น้ำ เป็นต้น จากโรงงานอุตสาหกรรม การทำการเกษตรฟาร์มเลี้ยงสัตว์ และชุมชนริมฝั่งแม่น้ำ จนเกิดการเน่าเสียและเป็นแหล่งเพาะเชื้อโรคที่เป็นอันตรายต่อมนุษย์ได้ และผลของน้ำเสียยังทำลายระบบนิเวศของสัตว์น้ำบริเวณชุมชนจนส่งผลให้สัตว์น้ำบางชนิดหายไป

3. การป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษในแม่น้ำแม่กลองของชุมชนมนตรีพัฒนา ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ได้แก่ การให้การศึกษาเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ปรับปรุงคุณภาพสิ่งแวดล้อม ลดอัตราการเสื่อมสูญ นำกลับมาใช้ใหม่ ใช้ชีวิตทดแทน ใช้สิ่งที่มีคุณภาพรองลงมาหรือประดิษฐ์ของเทียม การป้องกัน ได้เป็นไปตามกระบวนการของการป้องกันและแก้ไขปัญหาในแม่น้ำตามลำดับ ซึ่งชุมชนมีการให้การศึกษา อบรม ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักในการใช้ชีวิตที่เกี่ยวข้องกับแม่น้ำ จะทำให้การดูแลรักษาแม่น้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับปรุงคุณภาพน้ำแล้วนำมาใช้ในบางเรื่อง เช่น รดต้นไม้ เป็นต้น แต่ไม่ใช้ในการบริโภค การลดอัตราการเสื่อมสูญ คือ ไม่บริโภคทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือย พบว่า น้ำมีความสำคัญต่อชีวิตประจำวันอย่างมากจึงไม่ควรใช้อย่างฟุ่มเฟือย โดยเฉพาะในปัจจุบันแหล่งน้ำสะอาดมีแต่จะหมดไป การนำกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ และการใช้สิ่งที่มีคุณภาพรองลงมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่น่าจะมีอะไรมาใช้แทนน้ำได้ ซึ่งการป้องกันของกลุ่มนั้นจะมีการเฝ้าระวังที่จะให้มีการทิ้งสิ่งปฏิกูลลงแม่น้ำให้น้อยที่สุด และหมั่นมีกิจกรรมดูแลรักษาแม่น้ำอยู่เสมอ

4. รูปแบบการอนุรักษ์แม่น้ำแม่กลองของชาวชุมชนมนตรีพัฒนา ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ได้แก่ ออกกฎหมาย ให้การศึกษาแก่ประชาชน ใช้สื่อสารมวลชน จัดตั้งกลุ่มหรือชมรมเพื่อการอนุรักษ์ ซึ่งการออกเป็นกฎระเบียบของชุมชนเป็นสิ่งที่ดี จะได้มีการปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น ควรมีโทษปรับถ้าหากมีใครฝ่าฝืน ควบคู่ไปกับการให้ข้อมูลและความรู้เรื่องการดูแลป้องกันไม่ทำให้แม่น้ำสกปรก ด้วยการสื่อสารสมัยใหม่ที่ทันสมัย เช่น หนังสือพิมพ์และสื่อออนไลน์ ซึ่งในปัจจุบันจะเป็นช่องทางสื่อสารที่เข้าถึงชาวบ้านได้อย่างรวดเร็ว และการร่วมแรงร่วมใจกันเพราะการอนุรักษ์เป็นเรื่องของทุกคนที่อยู่ร่วมกันในชุมชน ไม่ใช่ความรับผิดชอบของคนใดคนหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น การจัดตั้งกลุ่มเพื่อการอนุรักษ์แม่น้ำแม่กลองจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้การอนุรักษ์แม่น้ำแม่กลองเป็นไปได้อย่างยั่งยืน

โดยสรุป กลุ่มอนุรักษ์แม่น้ำแม่กลองของชาวชุมชนมนตรีพัฒนา ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ยังคงมีการดูแลเฝ้าระวังที่จะไม่ให้มีสาเหตุอะไรที่จะมาสร้างมลภาวะอันเป็นพิษให้กับแม่น้ำแม่กลอง รวมไปถึงการสร้างกลุ่มอนุรักษ์แม่น้ำแม่กลองให้เข้มแข็งโดยการชักชวนสมาชิกในชุมชนได้มีส่วนร่วม และกระตุ้นให้ประชาชนในชุมชนรู้สึกรักและหวงแหนแม่น้ำแม่กลอง อย่างไรก็ตาม สภาพความแปรเปลี่ยนเชิงโครงสร้าง และสภาพสังคมที่มีการขยายตัวของครัวเรือน ทำให้กลุ่ม

อนุรักษ์แม่น้ำแม่กลองของชาวชุมชนมนตรีพัฒนาต้องคอยสอดส่อง เฝ้าระวังที่จะไม่ให้มีเหตุปัจจัยใด ที่จะมาสร้างมลภาวะให้กับแม่น้ำแม่กลอง ไม่ให้แม่น้ำแม่กลองเกิดความเสียหายมากไปกว่านี้ ซึ่งที่ผ่านมาการสอดส่องดูแลได้รับความร่วมมือจากประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนเป็นอย่างดี จึงเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงรูปแบบการอนุรักษ์แม่น้ำแม่กลองเพื่อจัดการปัญหามลพิษทางน้ำของชุมชนมนตรีพัฒนามีประสิทธิภาพ การอนุรักษ์แม่น้ำแม่กลองของชาวชุมชนมนตรีพัฒนาที่ได้ดำเนินกิจกรรมอยู่นั้นมีความสอดคล้องกับแนวคิดการศึกษาเรื่องกระบวนการรวมกลุ่มเพื่อการอนุรักษ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมอย่างมากในระดับชุมชน และจากปัญหามลพิษในแม่น้ำแม่กลองนี้เองยังส่งผลให้สมาชิกในชุมชนมนตรีพัฒนา มีความรัก ความสามัคคีกันมากกว่าแต่ก่อนที่จะมีกลุ่ม และจากการศึกษายังพบว่า การส่งเสริมให้สมาชิกมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น และนำเสนอแนวคิดด้านการอนุรักษ์นั้นเป็นการส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในชุมชนอีกทางหนึ่งด้วย และผลที่ได้ ก็คือ สมาชิกในชุมชนต่างก็อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข พร้อมกับสภาพแวดล้อมในชุมชนที่ดีขึ้น

การอภิปรายผล

1. กระบวนการรวมกลุ่มเพื่อการอนุรักษ์แม่น้ำแม่กลองของชุมชนมนตรีพัฒนา ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี เกิดจากปัจจัย 6 ประการ ได้แก่ ได้รับการชักชวน เห็นเห็นผลคุ้มค่า มุ่งการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนสมาชิก มีความสนใจต่อกิจกรรมของกลุ่ม และมีจุดประสงค์แฝงเร้น ซึ่งสอดคล้องกับ จันทนา บุญสง่า (2543) พบว่า การจัดตั้งกลุ่มเพื่อการอนุรักษ์โดยมีการชักชวนจากผู้นำชุมชน ความผูกพันกับแม่น้ำลำคลอง และความสามัคคีของคนในชุมชนเป็นประเด็นที่สอดคล้องกัน ส่วนประเด็นที่แตกต่างจาก จันทนา บุญสง่า (2543) พบว่า มีการนำหลักคำสอนของศาสนาอิสลามเข้ามามีบทบาททำให้เกิดการรวมกลุ่ม แต่ผลการศึกษาครั้งนี้อาศัยความสามัคคีของคนในชุมชนทำให้เกิดการรวมกลุ่ม

2. ปัญหามลพิษทางน้ำในแม่น้ำแม่กลองในชุมชนมนตรีพัฒนา ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี เกิดจากปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ น้ำเสียทางกายภาพ น้ำเสียทางเคมี และน้ำเสียทางชีววิทยา ซึ่งสอดคล้องกับ เสาวภาคี สกุลโรมวิลาส (2546) พบว่า แหล่งต้นตอที่ทำให้เกิดน้ำเสียก็คือ น้ำทิ้งจากแหล่งชุมชน น้ำทิ้งจากแหล่งอุตสาหกรรม น้ำทิ้งจากแหล่งเกษตรกรรมเป็นประเด็นที่สอดคล้องกัน ส่วนประเด็นที่แตกต่างจาก เสาวภาคี สกุลโรมวิลาส (2546) พบว่า มุ่งเน้นจะให้มีการบังคับใช้กฎหมายป้องกันมลพิษอย่างเข้มงวด แต่ผลการศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษด้วยวิธีการให้ความรู้ กระตุ้นจิตสำนึกให้รักแม่น้ำ และขอความร่วมมือจากผู้นำชุมชนกับสมาชิกที่อยู่ร่วมกันในชุมชน

3. การป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษในแม่น้ำแม่กลองของชุมชนมนตรีพัฒนา ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี เกิดจากปัจจัย 7 ประการ ได้แก่ ให้การศึกษาเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ปรับปรุงคุณภาพสิ่งแวดล้อม ลดอัตราการเสื่อมสูญ นำกลับมาใช้ใหม่ ใช้สิ่งทดแทน ใช้สิ่งที่มีคุณภาพรองลงมาหรือประดิษฐ์ของเทียม และการป้องกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ วีระชัย เอตะนาม (2552) พบว่า การมีส่วนร่วมของสมาชิกที่อยู่ในชุมชนซึ่งต่างก็มีความสามัคคีและให้ความร่วมมือในเรื่องของการอนุรักษ์เป็นอย่างดี ส่วนประเด็นที่แตกต่างจาก วีระชัย เอตะนาม (2552) พบว่า มุ่งเน้นที่จะใช้กฎหมายบังคับ แต่การศึกษาครั้งนี้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมมุ่งเน้นการให้การศึกษา เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ปรับปรุงคุณภาพสิ่งแวดล้อม ลดอัตราการเสื่อมสูญ นำกลับมาใช้ใหม่ ใช้สิ่งทดแทน ใช้สิ่งที่มีคุณภาพรองลงมาหรือประดิษฐ์ของเทียม และการป้องกัน

4. รูปแบบการอนุรักษ์แม่น้ำแม่กลองของชาวชุมชนมนตรีพัฒนา ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี เกิดจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ ออกกฎหมาย ให้การศึกษาแก่ประชาชน ใช้สื่อสารมวลชน และจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมเพื่อการอนุรักษ์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ เอกราช มะลิวรรณ (2556) พบว่า มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมเรื่องน้ำเช่นเดียวกัน และยังมีการใช้วิธีการแก้ปัญหาที่คล้ายกัน เนื่องจากปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ได้ประสบกับทั้ง 2 พื้นที่ จึงได้มีการศึกษากระบวนการจัดการกับปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องน้ำเสีย และกระบวนการสร้างความร่วมมือของคนในแต่ละชุมชน ที่มีความเกี่ยวข้อง และมีวิถีชีวิตใกล้ชิดกับทั้งแม่น้ำแม่กลอง กับทะเลสาบสงขลา ซึ่งทั้ง 2 พื้นที่ ก็ได้สร้างกระบวนการความเข้มแข็งของคนในชุมชนได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

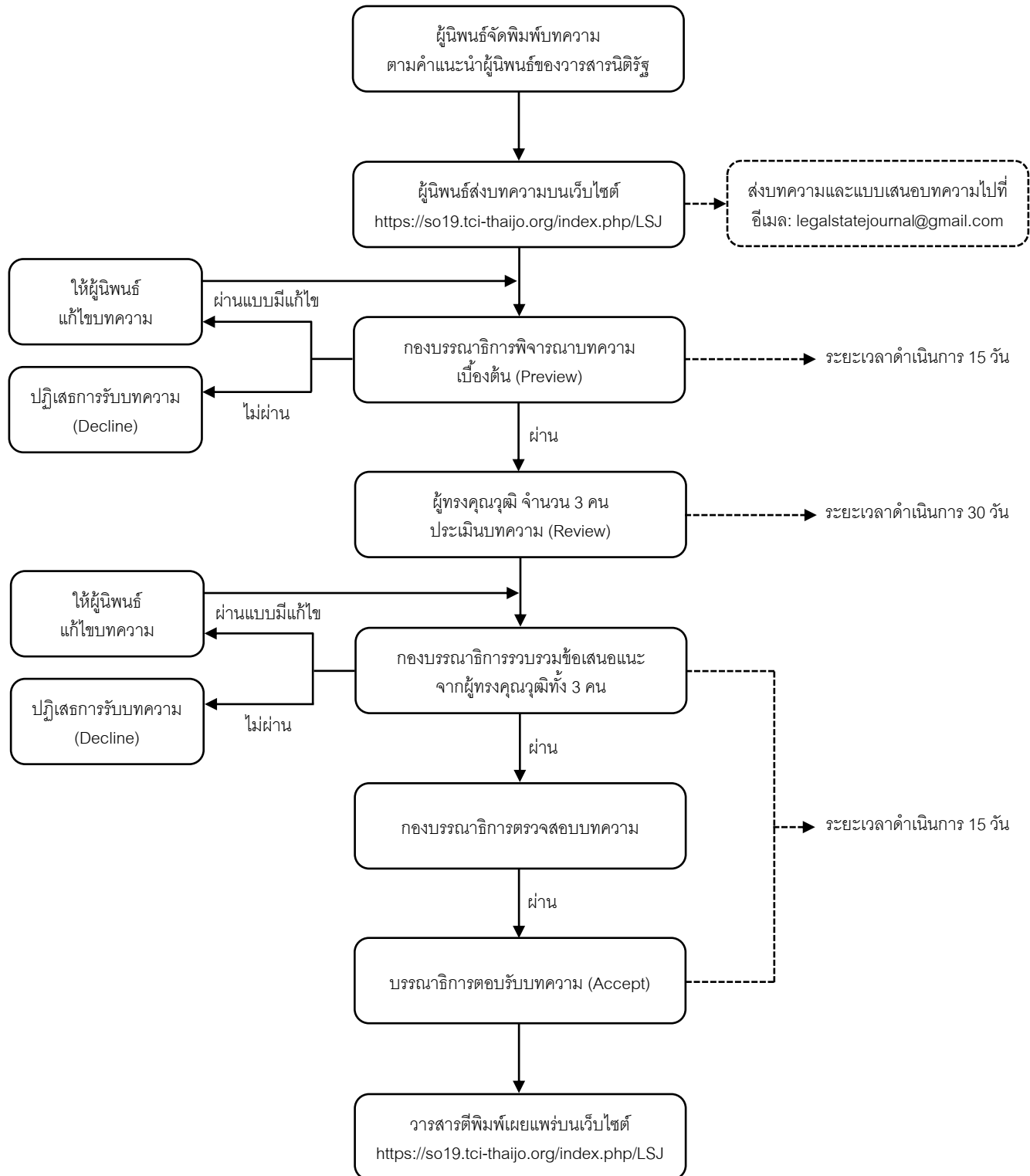
1. ควรมีการกำหนดระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ อำนาจหน้าที่ของผู้นำชุมชนให้มีความชัดเจนและครอบคลุมยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้นำชุมชนสามารถปฏิบัติหน้าที่ลงโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนทำให้แม่น้ำสกปรกอย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น
2. ควรกระตุ้นและส่งเสริมจิตสำนึกของประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์แม่น้ำแม่กลอง รวมทั้งป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษทางน้ำ และผู้นำชุมชนควรนำข้อมูลนี้ไปประยุกต์ใช้กับชุมชนอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในแต่ละชุมชนให้เหมาะสม
3. ควรส่งเสริมและพัฒนาความรู้และวิธีการอนุรักษ์ที่ทันสมัย และยั่งยืนอย่างต่อเนื่องให้แก่ผู้นำชุมชน และผู้ที่อาศัยอยู่ในชุมชน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเฝ้าระวัง ดูแลรักษาแม่น้ำแม่กลองในบริเวณชุมชนให้ดียิ่งขึ้น
4. ผู้นำชุมชนต้องเป็นผู้นำในการอนุรักษ์อย่างแท้จริง โดยประสานสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอันจะมีผลต่อการส่งเสริมกิจกรรมด้านการอนุรักษ์แม่น้ำแม่กลองของชุมชน ทั้งองค์กรภาครัฐและองค์กรภาคเอกชน รวมถึงการมีบทบาทในการแนะนำและให้ความรู้แก่ประชาชนผู้อาศัยอยู่ในชุมชน เพื่อประโยชน์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้านสิ่งแวดล้อมของชุมชนอย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (2537). *การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม* (พิมพ์ครั้งที่ 5). ผู้แต่ง.
- เกษม จันทรแก่. (2542). *สิ่งแวดล้อมเทคโนโลยีและชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2553). *การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จันทนา บุญสง่า. (2543). *การรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อการอนุรักษ์คลองแสนแสบ: ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนกมาลุลอิสลาม กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิรพรธณ กาญจนะจิตรา. (2536). *การพัฒนาชุมชน*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชิต นิลพานิช และกุลธณ ธนาพงศธร. (2532). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท*. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้ทั่วไปสำหรับการพัฒนาระดับตำบล* (พิมพ์ครั้งที่ 3, หน่วยที่ 8). โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2546). *การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง*. 598 Print.
- นิวัติ เรืองพานิช. (2537). *การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะวนศาสตร์.
- ประสพสุข ดีอินทร์. (2537). *การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์. (2543). *จิตวิทยาสังคมร่วมสมัย*. สยามศึกษา.
- ราตรี ภารา. (2540). *ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). อักษราพิพัฒน์.
- วิศิษฐ์ วัชรเทวินทร์กุล. (2523). *ความรู้และการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้วัตถุมีพิษป้องกันและกำจัดแมลงในสวนผักของเกษตรกรอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์สาขารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วีระชัย เอตะนาม. (2552). *การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของชุมชน: กรณีศึกษาการอนุรักษ์ป่าชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศลิษา พึ่งแสงแก้ว. (2537). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ป่าไม้: ศึกษาเฉพาะกรณีป่าชุมชนห้วยแก้ว อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สายพิณ ยิ้มอ่อน. (2542). *มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม*. สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาเขตกรณ ในพระบรมราชูปถัมภ์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.
- สุรพล กาญจนะจิตรา และประภาส ศิลปศรี. (2529). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มอาชีพ*. กรมการพัฒนาชุมชน.

- เสาวภาคี สกฤโรมิลาส. (2546). การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับมาตรการการบังคับใช้ กฎหมายเกี่ยวกับ
สิ่งแวดล้อม : ศึกษาเฉพาะกรณีมลพิษทางน้ำ. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อดิน รพีพัฒน์. (2527). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย. ศักดิ์โสภารการพิมพ์.
- เอกราช มะลิวรรณ. (2556). การพัฒนาทะเลสาบสงขลาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน: ศึกษาเฉพาะพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัด
สงขลา. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ขั้นตอนการส่งบทความ



จริยธรรมการตีพิมพ์

บทบาทและหน้าที่ของผู้นิพนธ์

1. ผู้นิพนธ์ต้องรับรองว่าบทความที่ส่งตีพิมพ์เป็นบทความใหม่ ไม่เคยได้รับการตีพิมพ์มาก่อนแล้ว หรืออยู่ในระหว่างขั้นตอนการพิจารณาจากวารสารหรือแหล่งเผยแพร่อื่นใด
2. ผู้นิพนธ์ต้องเขียนบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบที่วารสารกำหนด
3. ผู้นิพนธ์ต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น หากนำผลงานของผู้อื่นมาใช้จะต้องมีการอ้างอิงทุกตามรูปแบบที่วารสารกำหนด
4. ผู้นิพนธ์ทุกคนที่มีรายชื่อในบทความต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัยจริง
5. ผู้นิพนธ์ต้องรายงานข้อมูลการวิจัยที่เกิดขึ้นจริง ไม่บิดเบือนข้อมูลและไม่ให้ข้อมูลที่เป็นเท็จ
6. ผู้นิพนธ์ต้องแก้ไขความถูกต้องของบทความตามข้อเสนอแนะของบรรณาธิการและผู้ประเมินบทความ
7. หากเป็นการวิจัยในมนุษย์ ผู้นิพนธ์ต้องผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และแสดงหนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
8. ในกรณีที่ผู้นิพนธ์ทำผิดจริยธรรม จะถูกตัดสิทธิ์การตีพิมพ์เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 3 ปี โดยจะแจ้งผู้นิพนธ์และหน่วยงานต้นสังกัดของผู้นิพนธ์
9. บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารถือเป็นผลงานของผู้นิพนธ์ ผู้นิพนธ์หลักและผู้นิพนธ์ร่วมต้องรับผิดชอบต่อบทความของตน

บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาคุณภาพของบทความเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร โดยคัดเลือกบทความที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสาร และบทความจะต้องผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ
2. บรรณาธิการมีหน้าที่ในการตรวจสอบการคัดลอกผลงาน (plagiarism) อย่างเคร่งครัด โดยใช้โปรแกรม CopyCatch บนเว็บไซต์ ThaiJO ในระดับไม่เกิน 15% หากตรวจพบว่าการคัดลอกจากบทความอื่นโดยมิชอบหรือมีการดัดแปลงข้อมูล บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้นิพนธ์ ซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ
3. บรรณาธิการต้องปฏิบัติโดยใช้เหตุผลทางวิชาการในการพิจารณาบทความทุกครั้งด้วยความเป็นธรรม ปราศจากอคติหรือความลำเอียงต่อบทความและผู้นิพนธ์
4. บรรณาธิการต้องไม่ดำเนินการให้มีการอ้างอิงผลงานใดเพื่อเพิ่มจำนวนการอ้างอิง (citation) ของวารสาร หรือเพื่อเพิ่มจำนวนการอ้างอิงผลงานของตนหรือพวกพ้อง
5. บรรณาธิการต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์หรือผู้ประเมินบทความ
6. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้นิพนธ์และผู้ประเมินบทความให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง
7. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

บทบาทและหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของผลงานทางวิชาการที่ประเมินอย่างแท้จริง
2. ผู้ประเมินบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความ โดยต้องพิจารณาบทความภายใต้หลักการและเหตุผลทางวิชาการ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงบทความที่ได้มาตรฐาน
3. ผู้ประเมินบทความควรให้ข้อเสนอแนะที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์แก่ผู้นิพนธ์
4. ผู้ประเมินบทความต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนใด ๆ กับวารสาร บรรณาธิการ และผู้นิพนธ์
5. ผู้ประเมินบทความต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาตีพิมพ์ ในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ
6. ผู้ประเมินบทความที่ตรวจพบว่าบทความที่พิจารณาอยู่มีความเหมือนหรือความซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ
7. ผู้ประเมินบทความต้องส่งผลประเมินบทความตามกำหนดเวลา

คำแนะนำผู้พิมพ์

การจัดพิมพ์บทความ

1. พิมพ์แบบหน้าเดียวในกระดาษขนาด US Letter ตั้งขอบกระดาษทุกด้าน 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร)
2. ตัวอักษรใช้รูปแบบ Cordia New ได้แก่ ส่วนชื่อเรื่องใช้ขนาด 18 ส่วนเนื้อหาใช้ขนาด 15 และเชิงอรรถใช้ขนาด 12
3. เนื้อหาบทความจัดพิมพ์ 1 คอลัมน์
4. ความยาวของบทความ 8-12 หน้า

ส่วนประกอบของบทความ

1. ชื่อเรื่องบทความ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
2. ชื่อผู้พิมพ์ หากมีมากกว่าหนึ่งคนต้องระบุชื่อทุกคน พร้อมระบุสังกัดและที่อยู่ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
3. ระบุอีเมลของผู้รับผิดชอบบทความ (Corresponding Author Email)
4. บทคัดย่อ (Abstract) ความยาวไม่เกิน 350 คำ และคำสำคัญ 3-5 คำ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
5. ระบุประเภทบทความ (Type of Article)
6. เนื้อหา

6.1 บทความวิชาการ ประกอบด้วย บทนำ กรอบในการวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ บทสรุป และข้อเสนอแนะ

6.2 บทความวิจัย ประกอบด้วย บทนำ วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวความคิดในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

7. การอ้างอิง ใช้รูปแบบ APA Style (7th ed.)

รูปแบบการอ้างอิง

1. การอ้างอิงในเนื้อหา
 - ... (ชื่อ ชื่อสกุล, ปี พ.ศ., เลขหน้า)
 - ชื่อ ชื่อสกุล (ปี พ.ศ., เลขหน้า) ...
2. เอกสารอ้างอิงท้ายบทความ
 - 2.1 หนังสือ
ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). ชื่อหนังสือ. สำนักพิมพ์.
 - 2.2 วารสาร
ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), เลขหน้า.
 - 2.3 วิทยานิพนธ์
ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์. วิทยานิพนธ์และชื่อปริญญา, ชื่อสถาบันการศึกษา.
 - 2.4 เอกสารที่นำเสนอในการประชุมวิชาการ
ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. ใน ชื่อหัวข้อการประชุม (เลขหน้า). หน่วยงานที่จัดประชุม.
 - 2.5 แหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์
ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. ค้นจาก แหล่งข้อมูล.

การส่งบทความ

ส่งบทความบนเว็บไซต์ <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/LSJ>

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการ

ชื่อเรื่อง.....
.....

ชื่อ ชื่อสกุลผู้นิพนธ์¹

บทคัดย่อ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

คำสำคัญ:;;

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

¹สังกัดของผู้นิพนธ์
ที่อยู่สังกัดของผู้นิพนธ์
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล:

Title.....
.....

Author's Name Surname¹

Abstract

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords:;;

Type of Article: Academic Article

¹ Author's Affiliation

Author's Address

Corresponding Author Email:

บทนำ

.....
.....
.....

กรอบในการวิเคราะห์

.....
.....
.....

ผลการวิเคราะห์

.....
.....
.....

บทสรุป

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

เอกสารอ้างอิง

.....
.....
.....

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัย

ชื่อเรื่อง.....
.....

ชื่อ ชื่อสกุลผู้นิพนธ์¹

บทคัดย่อ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

คำสำคัญ:;;

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹สังกัดของผู้นิพนธ์
ที่อยู่สังกัดของผู้นิพนธ์
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล:

Title.....
.....

Author's Name Surname¹

Abstract

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords:;;

Type of Article: Research Article

¹ Author's Affiliation

Author's Address

Corresponding Author Email:

บทนำ

.....

.....

.....

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

.....

.....

.....

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

.....

.....

.....

วิธีดำเนินการวิจัย

.....

.....

.....

ผลการวิจัย

.....

.....

.....

การอภิปรายผล

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง

.....

.....

.....

แบบเสนอบทความ

เรียน บรรณาธิการวารสารนิติรัฐ

ข้าพเจ้า ☐ นาย ☐ นาง ☐ นางสาว ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ชื่อ ชื่อสกุล (ภาษาไทย).....

ชื่อ ชื่อสกุล (ภาษาอังกฤษ)

ตำแหน่ง.....

หน่วยงานที่สังกัด.....

ที่อยู่ของหน่วยงานที่สังกัด.....

.....

.....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้.....

.....

.....

หมายเลขโทรศัพท์..... อีเมล:

มีความประสงค์ขอส่งบทความ เรื่อง:

ชื่อบทความ (ภาษาไทย)

.....

.....

ชื่อบทความ (ภาษาอังกฤษ)

.....

.....

ประเภทของบทความ

☐ บทความวิชาการ

☐ บทความวิจัย

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้า ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ร่วมระบุชื่อ

บทความนี้ยังไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำไปเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่นอีกนับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งผลงานต้นฉบับนี้มายังบรรณาธิการวารสารนิติรัฐ

พร้อมนี้ ข้าพเจ้าได้ส่งเอกสารให้บรรณาธิการวารสารนิติรัฐ ดังนี้

☒ ส่งต้นฉบับบทความไปที่ เว็บไซต์: <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/LSJ>

☒ ส่งต้นฉบับบทความไปที่ อีเมล: legalstatejournal@gmail.com

☒ ส่งแบบเสนอบทความไปที่ อีเมล: legalstatejournal@gmail.com

ลงชื่อ.....เจ้าของบทความ

(.....)

วันที่.....เดือน.....ปี พ.ศ.

