2023

วารสารวิชาการรัตนบุศย์

RATANABUTH JOURNAL

ISSN : 2697-6641 (Print)
ISSN : 2822-0080 (Online)
วารสารวิชาการรัตนบุศย์ ปีที่ 5 (ฉบับที่ 3)
กันยายน – ธันวาคม 2566
RATANABUTH JOURNAL Vol.5 (No.3)
September - December 2023

ISSN 2697-6641 (Print), ISSN 2822-0080 (Online)
วารสารวิชาการรัตนบุศย์ (RATANABUTH JOURNAL)

สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2566

Vol.5 No.3 September-December 2023

กำหนดการออกเผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ จำนวนพิมพ์ 100 เล่ม

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

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยด้านต่าง ๆ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับชุมชน ในการสนับสนุนบุคคลที่ทำคุณงามความดีกับสังคม ส่งเสริมงานด้านวิชาการและด้านอื่นๆ ของนักวิชาการ นิสิต นักศึกษาและผู้ที่สนใจทั่วไปในการนำเสนองานวิชาการและผลงานวิจัยเผยแพร่สู่สังคมและเพื่อให้บริการวิชาการเกี่ยวกับการเสนอทางออกในการแก้ปัญหาสังคม

คณะกรรมการที่ปรึกษาวารสารรัตนบุศย์

รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง	ประธาน
พระมหาจิรายุทธ ปโยโค ผศ.	กรรมการ
ดร.วิญญู ยุพฤทธิ์	กรรมการ

บรรณาธิการ

ดร.พิกุล มีมานะ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร.เมืองแมน ศิริญาณ

กองบรรณาธิการ

ดร.พิกุล มีมานะ	บรรณาธิการ
ดร.บรรจง ลาวะลี	กรรมการ
รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง	กรรมการ
รศ.ดร.สัญญา เคณาภูมิ	กรรมการ
รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์	กรรมการ
ร.ต.ต.ดร.สนุก สิงห์มาตร	กรรมการ
อาจารย์ทองหมุน น้อยนนท์	กรรมการ
อาจารย์สุดารัตน์ โสสุด	กรรมการ
อาจารย์พลอยชนกวรรรณ์ หวังผล	กรรมการ

ดร.เมืองแมน ศิริญาณ ผช.บรรณาธิการ

เลขานุการ

อาจารย์ทองหมุน น้อยนนท์

ศิลปกรรม

นายธงชัย บรรจมาตย์

สำนักงาน

ที่ตั้งเลขที่ 202/1 หมู่ที่ 4 ตำบลดู่ทุ่ง อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร 35000 โทร 08-0169-6593

202/1 Moo 4 Duthong subdistrict, Mueang District, Yasothon Province. 35000

จัดพิมพ์โดย

โรงพิมพ์ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป ที่ตั้ง 56 ถนนแก้วเสนา อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

โทร. 045-324777-9, Fax 045-324788

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
รศ.ดร.สัญญา เคณาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผศ.ดร.ในตะวัน กำหอม	วิทยาลัยทองสุข
ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ดร.วิภาพรรณ อุปนิสากร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.สุวิมล สมไชย	สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
ว่าที่ ร.ต.ดร.พิชิต กันยาวรรณ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาศาสนศาสตร์ยโสธร
ดร.เอกวิจัย เมยไธสง	สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
ดร.จีณัสมา ศรีหิรัญ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อ.ชัชพงศ์ เทียมทัณวนิช	สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
อ.เจษฎา จันทรนาภรณ์	วิทยาลัยชุมชนยโสธร
อ.ณัฐพล จินดารัมย์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

พระเมธีวัชราภรณ์, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
พระครูวาปีจันทคุณ, ผศ.ดร.	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาพงศ์ทราทิตย์ สุธีโร,ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
พระมหาคมคาย สิริปญฺโญ,ดร.	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.ศรชัย ท้าวมิตร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.สมชัย สีนอก	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.แหวนทอง บุญคำ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.สุรพันธ์ สุวรรณศรี	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ผศ.ดร.จำรัส บุดดาพงษ์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ผศ.ดร.สุทธิพันธ์ อรัญญวาส	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.สุกานดา จันทวารีย์	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.สยามพร พันธไชย	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.ประมุข ศรีชัยวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ผศ.ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผศ.ดร.จิราพร บาริศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผศ.ดร.บุญมี โททำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผศ.ดร.สินทรัพย์ ยืนยาว	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผศ.ดร.วรเชษฐ์ โทอื้น	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร
พ.ต.ท.ดร.ชัยบัญชา กองทอง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร
พ.ต.ต.ดร.ณัฐภัทร เสมาญู	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ร.อ.ดร.กิตติพงษ์ พลทิพย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ดร.ลำพอง กลมกูล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.ธนพัฒน์ จงมีสุข	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ดร.ชัษษพณชิ์ จันวงค์เดือน	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ดร.รุจิระชัย เมืองแก้ว	วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น
ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตอีสาน
ดร.ชวลิต ไหลรินทร์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ดร.กันต์ ศรีหล้า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร
ดร.สนั่น ประเสริฐ วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.เกรียงไกร บุญประจง วิทยาลัยชุมชนยโสธร
ดร.ธำรงค์ ชุมนุม มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น
ดร.อัญชลี ชุมนุม มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น
ดร.บรรณากิจบรรจง ทองจำปา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ดร.พีระศักดิ์ กิ่งพุ่ม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

บทบรรณาธิการ

วารสารทางวิชาการเป็นการนำองค์ความรู้เฉพาะศาสตร์ในสาขาต่าง ๆ มาเผยแพร่เป็นผลงานทางวิชาการ วารสารฯ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญนี้จึงได้คัดสรรผลงานทางวิชาการที่เป็นบทความวิจัย บทความทางวิชาการ บทวิจารย์หนังสือ หรือผลงานในลักษณะอื่นที่นักเขียนเขียนขึ้นจากการตกผลึกทางความคิดของตนเองแล้วต้องการสื่อสารให้กับสังคมได้รับรู้รับทราบ เพื่อเป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้หรือนำเสนอทางออกในการแก้ไขปัญหาให้กับสังคม รวมทั้งเป็นแหล่งสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ในวงวิชาการสำหรับอนาคต

วารสารวิชาการรัตนบุศย์ (**RATANABUTH JOURNAL**) ฉบับนี้เป็นปีที่ 5 ฉบับที่ 3 ประจำเดือนกันยายน – ธันวาคม 2566 ซึ่งอยู่ภายใต้องค์กรสมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น (สวพท.) เพื่อเป็นเวทีสนองตอบความต้องการทางวิชาการให้กับสมาชิกและนักวิชาการ อาจารย์ นิสิตนักศึกษาและประชาชนทั่วไปที่สนใจนำผลงานของตนตีพิมพ์เผยแพร่ให้สาธารณชนได้รับทราบ ในฉบับนี้ได้มีเครือข่ายนักวิชาการหลากหลายสถาบันและหลากหลายสาขาได้นำผลงานวิชาการนำมาตีพิมพ์เผยแพร่

สำหรับวารสารวิชาการรัตนบุศย์ (**RATANABUTH JOURNAL**) ฉบับนี้มีผลงานทางวิชาการที่น่าสนใจที่นักวิชาการได้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ประกอบด้วยบทความวิจัย จำนวน 42 เรื่อง บทความวิชาการ จำนวน 8 เรื่อง โดยทุกบทความได้รับการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ประเมินบทความ (peer reviewer) เพื่อให้ได้บทความที่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ผ่านกระบวนการพิจารณาตรวจสอบจากกองบรรณาธิการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงได้นำมาเผยแพร่อยู่ในเล่ม ท่านสามารถดาวน์โหลดบทความฉบับสมบูรณ์ได้ที่ https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb/

กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการทุกท่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจนำผลงานของท่านมาตีพิมพ์เผยแพร่กับทางวารสารวิชาการรัตนบุศย์ (**RATANABUTH JOURNAL**) และขอขอบพระคุณคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ให้คำแนะนำที่มีประโยชน์และมีคุณค่าชี้แนะให้มีการแก้ไขปรับปรุงงานแก่เจ้าของบทความให้ออกมาอย่างถูกต้อง สมบูรณ์และเป็นที่น่าอ่าน รวมทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ สุดท้ายนี้หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผู้อ่านทุกท่านจะได้รับประโยชน์จากผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฯ ฉบับนี้ หากผู้อ่านมีข้อเสนอแนะใด ๆ เพื่อทำให้วารสารฯ มีการพัฒนาดีขึ้นทางกองบรรณาธิการยินดีน้อมรับด้วยความขอบคุณยิ่ง

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิจัย	หน้า
บรรณาธิการ	**ก**
บทบรรณาธิการ	**จ**
สารบัญ	**ฉ**
รูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ Models for the Development of Operations of Operational Staff Damrongdhama Center in the Northeastern Region *เด่นภูมิ ถาดไธสง, ยุภาพร ยุภาศ, ภักดี โพธิ์สิงห์*	1
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย Factors Affecting Innovative Behavior in Work of a Commercial Bank in the Center Region of Thailand *ธัญญ์ธนภัสร์ วรเวชวิทยา, ชวนชื่น อัคคะวณิชชา*	14
บทบาทผู้สูงอายุในการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด Role of the elderly in the development of local wisdom According to the Sufficiency Economy Philosophy, ThaMuang Sub-District Selaphum District, Roi Et Province *จิราพร บาริศรี*	31
การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 The Development of Participatory Internal Quality Assurance Model for Educational Quality Improvement of Anuban Yasothon School Under the jurisdiction of Yasothon Primary Educational Service Area Office 1 *สุกาญฎา แก้วบุปผา*	45

บทความวิจัย	หน้า
การพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม Development of service quality of the Bachelor of Public Administration Program Rajabhat Maha Sarakham University *ปนัดดา ยุภานิช*.....	63
ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 21st Century Administrational Skills of School Administrators Effective to Educational Administration Quality of Schools Under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5 *ปริญญา ปัสโป, ชิษณพงศ์ ศรจันทร์*.....	78
ความพึงพอใจการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด Satisfaction of Elderly Care of Ban Nong Salai Sub-District Health Promoting Hospital Douk Ueng Subdistrict, Nong Hi District, Roi Et Province *บุญธิญา เข็มทอง, สายทอง หล้าสุด, เพียงฤทัย จันทอง, สุทธิพันธ์ อรัญญวาส, ทองหมุน น้อยนนท์*.....	96
แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น The Development Guidelines for A Good Citizenship Characteristics for Students of Khon Kaen Technical College *พิชัย คำประเทือง, กฤษกนก ดวงชาทม*.....	107
การศึกษาการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การของศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 The Study of the Educational Institution Strategic Planning under Loei Primary Educational Service Area Office 1 *มานนท์ พรรณรักษ์*.....	121

บทความวิจัย **หน้า**

นโยบายการบริหารต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา

Administrative policies on factors supporting educational management of educational personnel. Special Education Center, Educational Area 3, Songkhla Province

ดุสิตา สันซัง, จิระพันธ์ นามชวัด, ในตะวัน กำหอม..... 135

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

The Development Guidelines for Leadership of Student School under The Secondary Education Service Area Office Maha Sarakham

เยาวเรศ วรรณศรี, ปองภพ ภูจอมจิตร..... 152

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

Innovative Leadership of School Administrators Effecting Effectiveness of Teacher Performance Under Loei Primary Educational Service Area Office 2

สิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน, ชิษณพงศ์ ศรจันทร์..... 166

การศึกษาภูมิปัญญาการผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นบ้านโนนม่วง ตำบลนานวล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

A Study of the Local Community Kiln Production Wisdom at Ban Non Muang, Na Nuan Sub-district, Phanom Phrai District Roi Et Province

ศิริลักษณ์ ไชยราช, เอกชัย พรมลี, วิบูลย์ศักดิ์ สังสนา, ทัศพลณ์ ศรีขาว..... 183

แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

The Development Guidelines for Teacher in Learning Management for 21st Century for Schools Under The Maha Sarakham Primary Education Service Area Office 1

สุทธิพงษ์ มันฑะ, ปองภพ ภูจอมจิตร..... 194

บทความวิจัย	หน้า
ปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา Success Factors for Educational Institution Management of Educational Personnel Special Education Center, Educational Area 11, Nakhon Ratchasima Province *ปริญธวัชร์ แซ่มสูงเนิน, ในตะวัน กำหอม, อภิรัฐ เจาะจง*	210
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 Factors Effective Happiness at Work of Teachers in Schools Under Loei Primary Educational Service Area Office 3 *กีรติกร สุภาพรหม, จักรกฤษณ์ โพดาพล*	226
การศึกษาการทำนาเกษตรอินทรีย์ในนาข้าวบ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร The study of organic farming in rice fields Ban Nong Thom, Village No. 7, Nong Ped Sub-district, Muang District, Yasothon Province *ภานุวัฒน์ กันภัย, อนุสรย์ สุวรรณเพชร, นัสฐไกร ศรีมันตะ, สนุก สิงห์มาตร, วิภาพรรณ อุปนิสากร*	243
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด The Development Guidelines for Digital Leadership of School Administrators under Secondary Education Service Area Roi Et *สุกัญญา วุฒินิรันดร์กูล, ปองภพ ภูจอมจิตร*	254
ความสัมพันธ์ของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 Relationship of good governance of administrator and teachers' motivation. Wat Sukwararam School, Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office 1 *พนาลี เหลือวัฒนวรรณ, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ, ในตะวัน กำหอม*	269

บทความวิจัย **หน้า**

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้คำศัพท์วิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด (Peer Learning) โรงเรียนอนุบาลยโสธร

The Development of Vocabulary Learning Achievement Using Google Lens and Vocabulary Picture Book (Vocabulary Challenge) within the Environmental of Peer Learning for Grade 4 Students of Anuban Yasothon School

รุ่งระวี พลพวก..... 285

แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

The Development Guidelines for Teamwork of Teacher under the Maha Sarakham Primary Education Service Area Office 3

สุรมนตรี พาบุ, กฤษกนก ดวงชาทม..... 297

ความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

The relationship of happiness in school administration among teachers at Photisarn Phitthayakorn School, Taling Chan District, Bangkok

ณัฏฐ์กฤษณ์ สิงห์โตทอง, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ, ในตะวัน กำหอม..... 313

การพัฒนารูปแบบความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

The Development of Cooperation Pattern in the Teacher's Professional Experience Faculty of Education, Loei Rajabhat University

รุ่งรัตน์ มาไทย, จุฑามาส ศรีจำนงค์, ณัฏฐกาญจน์ อนันทราวัน, สมยงค์ สีขาว, ระเบียบ ชูสอน, นันทพร กงภูเวช, กนกพร พรหมสุวรรณ, ศิริวรรณ ฤทธิ์นอก, ศกุลตรา นามวงษ์..... 328

บทความวิจัย **หน้า**

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

Performance Morale of Teachers in Schools under Loei Primary Educational Service Area Office 1

วัชรพงษ์ แก้วยาศรี, จักรกฤษณ์ โพดาพล..... 341

ความร่วมมือในการบริหารกับความปลอดภัยของสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

Cooperation in the Management and Safety of Educational Institutions of Educational Personnel at Wat Yokkabat School (Chubradnusorn) Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office

พรพจน์ โสภา, ในตะวัน กำหอม, อภิรัฐ เจาะจง..... 356

การศึกษาแนวทางการป้องกันยาเสพติดสำหรับเยาวชนในชุมชนบ้านหัวเมือง ตำบลหัวเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

A Study of Drug Prevention Guidelines for Youth in Ban Hua Mueang Community, Hua Mueang Subdistrict, Maha Chanachai District, Yasothon Province

อวิสระ สระแก้ว, ทัยวรรณ คุตนันท์, สุภาภรณ์ แสงเพชร, วีไล นะวะทิตย์, สนุก สิงห์มาตร, วิภาพรรณ อุปนิสากร..... 372

การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

Teamwork Affecting the Quality Management Throughout the Organization of Hat Yai City Municipality, Songkhla Province

ณตฤณ เพ็ชรมี, วรรณวิภา ไตลังคะ, พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิตย์, นิรันทร์ ภิรมย์ลาภา..... 382

การบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

General Administration of School Administrators of Rakchaimongkol Educational Quality Development Group Under Roi-et Primary Educational Service Area Office 3

วัชรพงษ์ สังวิบุตร, ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี..... 413

บทความวิจัย	หน้า
การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง Development of Components and Indicators for Deciding on the Selection of Provincial Administrative Organization Members. Of the People in the Northeastern Region *แทนรัฐ สุจารี, ยุภาพร ยุภาศ, ภักดี โพธิ์สิงห์*.....	427
คุณภาพบริการที่มีผลต่อภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ เทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี Service Quality that Affects the Image of Bueng Yitho Medical and Rehabilitation Center, Bueng Yitho Municipality Pathum Thani Province *ณัฐพล วิไลวรรณ, วรรณวิภา ไตลังคะ, พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิตย์, ณัฐพันธ์ ดู่ขึ่ง*.....	446
ผลการจัดการเรียนรู้ เรื่อง สิ่งแวดล้อมในชุมชน โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 The Effects of Using Phenomenon-based Learning with the R-C-A question technique in the topic of Environment in the Community on Learning Achievement and Problem-solving Ability of Prathomsuksa 3 Students *กนกอร สมัญญา, เบญจพร วรรณูปถัมภ์, เฉลิมชัย เจริญเกียรติกานต์*.....	458
ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยกลุ่มพื้นที่โซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด The Satisfaction of the Public with the Management of the Prevention and Mitigation network in the Disaster-Prone Area, Zone 13, in the Province of Roi Et *สมหมาย อาสากิจ, ศราพร ศัตรูพ่าย, สุทธิ์พิรัชย์ บุญเล่ห์, วิชัย ศรีษะเกษ, พระครูปริยัติวรเมธี*.....	473
การบริหารองค์การที่มีผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง Organization Management Affecting the High Performance Organization of the Department of Central Highways *ทรงภพ เบญจเทพานันท์, วรรณวิภา ไตลังคะ, พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิตย์, ปริญญา จรูญโรจน์*.....	488

บทความวิจัย	หน้า
รูปแบบและลวดลายงานหัตถกรรมเครื่องสำริดสมัยราชวงศ์โจวตะวันตกเพื่อเศรษฐกิจสร้างสรรค์ Western Zhou Dynasty Bronze Handicraft Patterns and Motifs for the Creative Economy *วัง โชว, วันชัย แก้วไทรสุ่น*	503
การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ Development of Components and Management Indicators of Phrapariyattham School, General Education Department in the Northeast *พระครูปริยัติโพธิธรรม (สุรพล แฝงเมืองคุก), ภักดี โพธิ์สิงห์, สัญญา เคณาภูมิ*	519
ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก Opinion of People towards Administration under the Principles of Good Governance of Ongkharak Subdistrict, Municipality Ongkharak District, Nakhon Nayok Province *พิชชากร ปิ่นงาม, สุดาภรณ์ อรุณดี, อนันต์ ธรรมชาลัย*	538
ผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาเพื่อพัฒนาความเข้าใจมโนมติและตัวแทนความคิด เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์ และดวงอาทิตย์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 Effects of Learning Management According to the Stem Education Approach to Develop Conceptual Understanding and Mental Representation on the Relationships Between Earth, Moon, and Sun for Mathayomsuksa 3 Students *นิชากร มาลาล้ำ, เทพพร โลมารักษ์, เบญจพร วรรณูปถัมภ์*	550
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการอย่างยั่งยืนของการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมชาติพันธุ์เอ้อเหรินชุนข้ามพรมแดน Factors Affecting the Sustainable Management of Cross-border Ethnic Oroqen Cultural Heritage Conservation *หลิว ชวนฝู่, วันชัย แก้วไทรสุ่น*	567

บทความวิจัย	หน้า
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ A Model of Ethical Leadership Development of School Administrators Under The Secondary Educational Service Area Office Kalasin *เด่นจิตธีระพันธ์ จันทะมูล, ชยากานต์ เรืองสุวรรณ, ปองภพ ภูจอมจิตร*	582
ผลสัมฤทธิ์และแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร Achievements and Guidelines for Developing Teaching and Learning Management via Online System During the COVID-19 Situation of Mahamakut Buddhist University Yasothon Buddhist Callage *กันต์ ศรีหล้า, วิภาษณ์ เทศน์ธรรม, พระครูประสิทธิ์ศีลคุณ*	600
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ Creative Leadership of School Administrators Under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen *ประยงค์ แก่นลา, อภิสิทธิ์ บุญยา*	617

บทความวิชาการ	หน้า
รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสำหรับนักศึกษาระดับอุดมศึกษา Moral Behavioral Development Model for Higher Education Students *สัญญา เคณาภูมิ, วัชราภรณ์ จันทนุกูล*	627
การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง Improving the Quality of Life of Teachers and Educational Personnel with the Philosophy of Sufficiency Economy *เดชา จันดาพันธ์, จรีรัตน์ ชาติสง่า, สนุก สิงห์มาตร*	640

ISSN 2697-6641 (Print), ISSN 2822-0080 (Online)
วารสารวิชาการรัตนบุศย์ (RATANABUTH JOURNAL)
สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

บทความวิชาการ	หน้า
การปฏิวัติประสิทธิภาพ: ผลกระทบขององค์กรเสมือนจริงต่อการเปลี่ยนแปลงพลศาสตร์การจัดการ Revolutionizing Efficiency: The Impact of Virtual Organizations on Transforming Management Dynamics *จักรี ศรีจารุเมธีญาณ, พระครูปลัดอำนาจ จิตร์มั่น, สัญญา เคณาภูมิ*	652
ฉากทัศน์ทางการเมืองไทยและจริยธรรมทางการเมือง Thai Political Scene and Political Ethics *พระครูวาปีธรรมวิโรจน์ (ประศาล นิวัฒ), พิชิต กันยาวรรณ, สมพงษ์ กาลจักร*	668
รูปแบบในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ Model for Creating Motivation and Achievement of Local Government Organization Personnel Towards Developing the Organization into an Organization of Excellence *พิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต, วิชัย ศรีษะเกษ*	681
ข้อพิจารณาด้านจริยธรรมทางการเมืองกับปัญญาประดิษฐ์ The Political Ethical Considerations and Artificial Intelligence *พระมหาฉัตรชัย ปญฺญาวฒฺโน (พลศรี), อิทธิพล ป้องทอง, วรเชษฐ์ โทอื้น*	697
ปัญญาประดิษฐ์ (AI) กับอนาคตภาพของการสื่อสารทางการเมือง Artificial Intelligence (AI) and the Future of Political Communication *ยงวิทย์ ศรีเพชร, วทัญญู ภูครองนา*	713
กระบวนทัศน์ทางการศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 The Educational Paradigm According to the Thai Qualifications Framework for Higher Education in 2022 *พระมหานพรัตน์ ขนฺติธมฺโม (ศิลากุล), พระประจักษ์ กิตฺติโสภโณ (สามารถ), พระปริญญา อนุตฺตโร (บุญแผ้ว)*	729

ภาคผนวก	หน้า
ขั้นตอนการดำเนินการของวารสารรัตนบุศย์	745
หลักเกณฑ์การเสนอบทความ	747

รูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรม ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Models for the Development of Operations of Operational Staff Damrongdhama Center in the Northeastern Region

เด่นภูมิ ถาดไธสง
ยุภาพร ยุภาศ
ภักดี โพธิ์สิงห์
นักศึกษาปริญญาเอก รป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Denphum Thadthaisong
Yupaporn Yupass
Phakdee Phosing
D.P.A. Student (Public Administration), Rajabhat Mahasarakham University
Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University
Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University
Corresponding E-mail : smankesi63@gmail.com

วันที่รับบทความ: 22 เมษายน 2566; วันแก้ไขบทความ 11 ตุลาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 20 ตุลาคม 2566
Received: April 22, 2023; Revised: October 11, 2023; Accepted: October 20, 2023

บทคัดย่อ

นโยบายของรัฐบาลที่ต้องการยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน ดังนั้น การพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรมให้มีความเป็นมืออาชีพ และสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างตรงจุดและรวดเร็ว การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษา 1) การยกระดับคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ศูนย์ดำรงธรรม 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการดำเนินงาน และศึกษายืนยันโมเดลต้นแบบการพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรม ในเขตภาคตะวันออกเฉียง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้รับบริการจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรม จำนวน 364 คน ด้วยสูตรทาโร่ยามาเน่ และการสุ่มแบบบังเอิญ กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ดำรงธรรม จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามโดยมีค่าพิสัยค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .670-.849 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้ผู้ตอบทำเครื่องมือถูกเพื่อระบุตอบและหรือให้ผู้ตอบระบุตอบให้ข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) และการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ได้ สถิติพื้นฐาน สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การยกระดับคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ศูนย์ดำรงธรรม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.30) 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์

ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านการบริการ ด้านอำนาจหน้าที่ ด้านพันธกิจ ด้านกฎหมาย ด้านแผนยุทธศาสตร์ ด้านแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก โดยเป็นตัวทำนายสำคัญของ 2.1) ด้านความเป็นรูปธรรมในการให้บริการ R^2 = 51.5 2.2) ด้านการตอบสนองผู้มาร้องเรียนผู้ร้องทุกข์ R^2 = 52.8 และ 2.3) ด้านรู้จักเข้าใจผู้มาใช้บริการ R^2 =.680 3) รูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านการบริการ ด้านอำนาจหน้าที่ ด้านพันธกิจ ด้านกฎหมาย ด้านแผนยุทธศาสตร์ ด้านแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก โดยผู้ทรวงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสมเป็นอย่างดี

คำสำคัญ : การพัฒนา; การดำเนินงาน; การบริหารจัดการ; เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรม

Abstract

Government policy that wants to raise the efficiency of government service delivery by focusing on creating satisfaction for the people, therefore, developing the operations of the Damrongtham Center operators to be professional. and be able to solve the problems of the people directly and quickly. This research aims to study 1) the improvement of the service quality of the Damrongdhama Center staff, 2) factors affecting the development of operations. and confirming the prototype model for the operational development of the Damrongdhama Center operational staff. in the northeastern region The sample group consisted of 400 recipients of the service from the Damrongdhama Center operational staff with Taro Yamane formula. and random randomness The target group for the interview was 20 civil servants working in the Damrongdhama Center. The tool used was a questionnaire with a confidence interval between .670-.849. and/or allow respondents to specify their responses through online information (Google Form) and structured interviews, statistics obtained, basic statistics, relationship analysis statistics and multiple regression analysis statistics.

The results of the research revealed that 1) improving the service quality of the staff of the Damrongdhamma Center. Overall, the mean was at a moderate level ($\overline{X}$ = 3.30). service Authorities, duties, missions, laws, strategic plans, economic and social development plans Support from external agencies which was a significant predictor of 2.1) the concreteness of the service R2 = 51.5 2.2) the response to the complainant R2 = 52.8 and 2.3) the understanding of the service users R2 =.680 3) Figure Operational Development Model for Damrongdhamma Center

Operational Officers in the Northeastern Region service Authorities, duties, missions, laws, strategic plans, economic and social development plans Support from external agencies In which the Minister of Experts opines that the format is appropriate as well.

Keywords: Development; Operations; Management; Damrongdhama Center Operations Staff

บทนำ

กระทรวงมหาดไทยได้มีการปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอนระบบงานเรื่องราวร้องทุกข์ของกระทรวงมหาดไทย โดยได้กำหนดให้กองตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานกลาง รับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องราวร้องทุกข์และเพื่อให้การปฏิบัติราชการของศูนย์ดำรงธรรม กระทรวงมหาดไทย มีความสอดคล้องกับแนวทางการปรับปรุงกระบวนการ และขั้นตอนระบบงานเรื่องราวร้องทุกข์ของกระทรวงมหาดไทยที่มีการปรับปรุงใหม่จึงมอบอำนาจให้หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทยปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงมหาดไทยในงานศูนย์ดำรงธรรมแทนรองปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยมีแผนผังโครงสร้างสำนักตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2552: 4-5)

“ศูนย์ดำรงธรรม” ถือเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารงานของรัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ในการปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่ โดยเพิ่มอำนาจให้มีการจัดตั้งศูนย์ดำรงธรรมอำเภอในแต่ละจังหวัดตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติฉบับที่ 96/2557 โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของศูนย์ ดังกล่าวเพิ่มขึ้น ทั้งในส่วนกลางและระดับจังหวัดขึ้นตรงกับกระทรวงมหาดไทยเพื่อให้ประสิทธิภาพ การบริหารงานระดับจังหวัดและการปฏิบัติงานของส่วนราชการในการบริการประชาชนมีคุณภาพรวดเร็วและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน รวมถึงรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชน และการปฏิรูปประเทศ ทั้งนี้กระทรวงมหาดไทยได้มีการจัดประชุมระดับผู้บริหารของกระทรวงและผู้ว่าราชการจังหวัดทั่วประเทศเพื่อขับเคลื่อนตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) โดยเห็นว่า การเพิ่มอำนาจให้กับ ศูนย์ดำรงธรรมให้กลายเป็นศูนย์ที่สั่งการเบ็ดเสร็จ หลังจากเปิดศูนย์ดำรงธรรมมาแล้วตั้งแต่ปี 2537 แต่ค่อย ๆ หมดบทบาทลงเมื่อรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้งเลือกใช้ศูนย์บริการประชาชนที่ทำเนียบรัฐบาล และร้องเรียนผ่านทางสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) ดังนั้นรัฐบาลจึงได้มีประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติหรือคำสั่งดังกล่าว โดยมีเหตุผล ดังต่อไปนี้ 1) ต้องการให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจเพิ่มขึ้น เพื่อให้ศูนย์ดำรงธรรมเป็นศูนย์สั่งการเบ็ดเสร็จเพื่อแก้ปัญหาในพื้นที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับม็อบพืชผลการเกษตรที่มีอยู่ ทั่วประเทศให้จำกัดอยู่ในเฉพาะพื้นที่นั้น ๆ 2) ต้องการจัดโครงสร้างการบริหารใหม่ ให้มีการแบ่งลักษณะงานเป็น 2 ประเภท คือ งานปกติ ได้แก่ การรับเรื่องราวร้องทุกข์การให้คำปรึกษาการให้บริการ ข้อมูล การจัดตั้งบอร์ดบริหารและกำหนดเป็น

คณะทำงาน 4 กลุ่ม และอีกประเภทหนึ่ง คือ งานกรณีพิเศษ ขึ้นอยู่กับบอร์ดบริหารในการพิจารณาเป็นกรณีไป เช่น ปัญหาน้ำ ท่วมปัญหาภัยพิบัติปัญหายาเสพติด เป็นต้น (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2552)

นอกจากนี้การอำนวยความเป็นธรรมถือเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของกรมการปกครอง (ปค.) ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทย (มท.) ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ให้ได้รับความเป็นธรรม ทำให้สังคมมีความสงบสุขภายใต้กฎหมายที่เท่าเทียมกันเพื่อเป็นการลดข้อขัดแย้ง ภายในหมู่บ้าน ชุมชน โดยให้ทุกส่วนราชการในอำเภอไม่ว่าจะเป็นหน่วยราชการ ในอำเภอหน่วยราชการ 12 ภูมิภาค และหน่วยราชการท้องถิ่น รวมทั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และกรรมการหมู่บ้าน อาสาสมัครหมู่บ้าน ภาคประชาชน มาร่วมกับนายอำเภอในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนหรือ ให้บริการต่าง ๆ แก่ประชาชนในอำเภอนั้น โดยกรมการปกครอง (ปค.) ได้ดำเนินการตามนโยบาย ของกระทรวงมหาดไทย (มท.) โดยให้ทุกอำเภอจัดตั้งศูนย์ดำรงธรรมอำเภอขึ้น เพื่อให้บริการและแก้ไขปัญหา ของชาวบ้านในระดับอำเภอ ระดับตำบล หมู่บ้าน แบบเบ็ดเสร็จ (one stop service) ทำให้ประชาชนไม่ต้อง เดินทางเข้ามาเรียกร้องถึงในจังหวัด และส่วนกลาง โดยกรมการปกครอง (ปค.) ได้ให้นายอำเภอใช้อำนาจตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการระดับอำเภอที่มี หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนในอำเภอเข้ามาร่วมเป็นกรรมการและร่วมกันรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการทำงานด้านอำนวยการ และเพื่อให้การแก้ไขปัญหาของประชาชนเป็นไปด้วยความรวดเร็ว จึงได้จัดตั้ง ชุดปฏิบัติการตำบล (ชปต.)” ขึ้นโดยมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรรมการหมู่บ้าน อาสาสมัครหมู่บ้าน ผู้นำศาสนาหรือประชาชนที่ต้องการอาสาเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหา พร้อมด้วยหน่วยงานที่รับผิดชอบ เข้าทำการตรวจสอบข้อเท็จจริงของปัญหาหรือข้อร้องเรียนของประชาชนในหมู่บ้านหรือตำบลนั้น และดำเนินการ ไกล่เกลี่ยในเบื้องต้น แต่ถ้าไม่สามารถแก้ไขได้จะส่งเรื่องให้คณะกรรมการระดับอำเภอดำเนินการแก้ไขต่อไป (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2552:6)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา รูปแบบพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบันและความต้องการของผู้มารับบริการการทำงานไม่ตอบสนองความต้องการประชาชน เช่น ปัญหาโครงสร้าง ปัญหาเชิงอำนาจในการสร้างรูปแบบการะบวนการของการดำเนินของศูนย์ดำรงธรรม และเพื่อยืนยันรูปแบบพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการพัฒนาศูนย์ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาศูนย์ดำรงธรรมในรูปแบบการเสนอเชิงนโยบายอันจะนำมาสู่ประโยชน์ แก่ชุมชนสังคมและประเทศชาติโดยรวม ต่อไป

วัตถุประสงค์

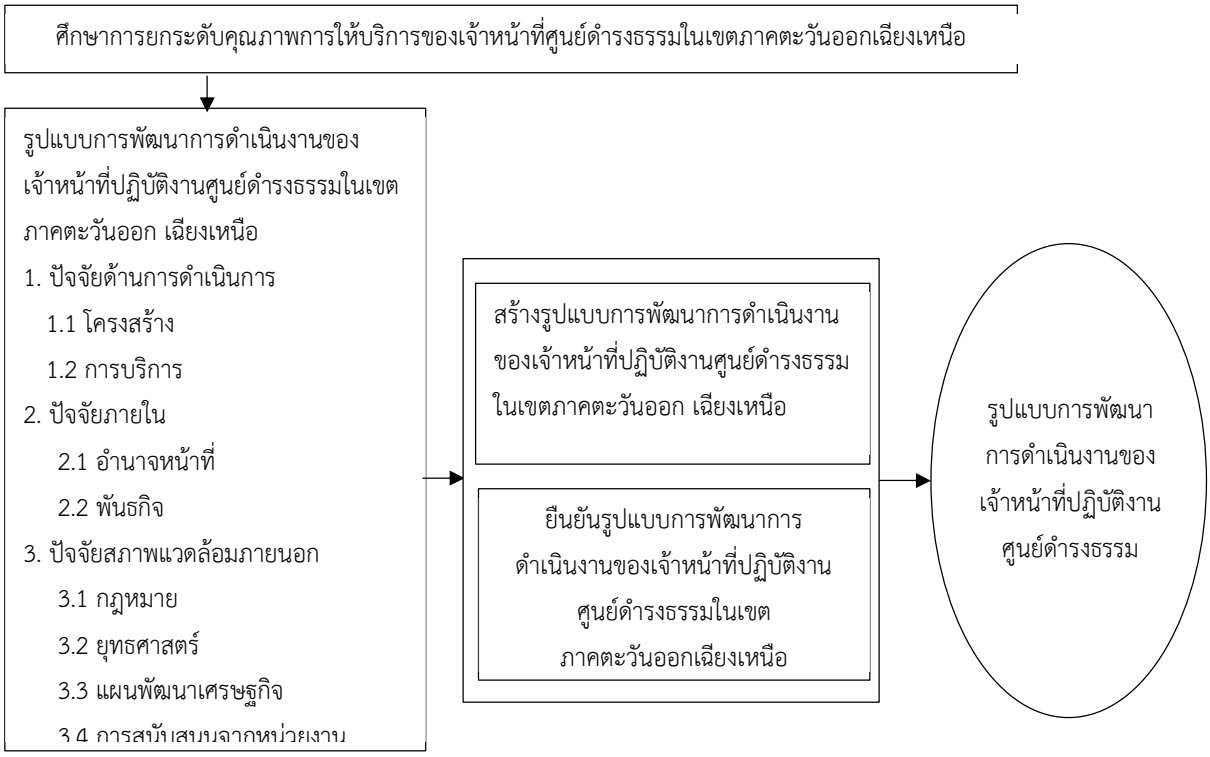
1. เพื่อศึกษาการยกระดับคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ศูนย์ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของศูนย์ดำรงธรรม ในเขตภาคตะวันออกเฉียง

กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถนำตัวแปรอิสระที่คล้ายคลึงหรือเกี่ยวเนื่องกันมาจัดรวมอยู่ในกลุ่มเดียวกันเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบความคิดหรือ กรอบความคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรม ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้จากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้มารับ

บริการ และการแบ่งเป็นกลุ่มใช้วิธีการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม โดยมีพื้นที่เป้าหมายดำเนินการในจังหวัด คือ จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น ร้อยเอ็ด มหาสารคาม สกลนคร นครพนม อุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย ชัยภูมิ เลย นครราชสีมา สุรินทร์ บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ บึงกาฬ มุกดาหาร ยโสธร

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่เป้าหมายดำเนินการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรม ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้มีการสร้างกรอบแนวคิดเบื้องต้นจากการศึกษาเอกสารและทบทวนวรรณกรรมรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยกำหนดกรอบแนวคิดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้านที่สำคัญดังนี้

3.1 ด้านการยกระดับคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ศูนย์ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2 ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศูนย์ดำรงธรรมของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.3 การสร้างและยืนยันรูปแบบพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ประชากร ได้แก่ ผู้มารับบริการศูนย์ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 4,056 คน (กระทรวงมหาดไทย, 2565)

4.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้มารับบริการศูนย์ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 364 คน ด้วยสูตรทาโร่ยามาเน่ และการสุ่มแบบบังเอิญ

4.3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ในศูนย์ดำรงธรรมจำนวน 20 จังหวัด โดยใช้วิธีสัมภาษณ์

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

อยู่ระหว่างเดือนกันยายน 2565-มกราคม 2566

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำเสนอดังนี้

1. การยกระดับคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ศูนย์ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 1 การยกระดับคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ศูนย์ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การยกระดับคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ศูนย์ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	$\overline{X}$	*SD.*	**แปลผล**	**ลำดับ**
1. ด้านความเป็นรูปธรรมในการให้บริการ	3.34	.61	ปานกลาง	1
2. ด้านการตอบสนองผู้มาร้องเรียน ผู้ร้องทุกข์	3.27	.62	ปานกลาง	2
3. ด้านรู้จักเข้าใจผู้มาใช้บริการ	3.29	.64	ปานกลาง	3
สรุปภาพรวม	**3.30**	**.62**	**ปานกลาง**	**-**

จากตารางที่ 1 พบว่า สรุปการยกระดับคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ศูนย์ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.30) เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเป็นรูปธรรมในการให้บริการ ($\overline{X}$ = 3.34) รองลงมาด้านรู้จักเข้าใจผู้มาใช้บริการ ($\overline{X}$ = 3.29) และด้านการตอบสนองผู้มาร้องเรียน ผู้ร้องทุกข์ ($\overline{X}$ = 3.27) ตามลำดับ

2. ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่ออธิบายและสร้างสมการทำนายพยากรณ์ ตัวแปรตาม 3 ตัวแปร คือการยกระดับคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ศูนย์ดำรงธรรม กำหนดตัวแปรทำนาย 8 ตัว คือ XT_1 ด้านโครงสร้าง XT_2 ด้านการบริการ XT_3 ด้านอำนาจหน้าที่ XT_4 ด้านพันธกิจ XT_5 ด้านกฎหมาย XT_6 ด้านแผนยุทธศาสตร์ XT_7 ด้านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม XT_8 ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก โดยที่คาดว่าจะเป็นตัวทำนายสำคัญของ การยกระดับคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ศูนย์ดำรงธรรม ได้แก่ YT_1 ด้านความเป็นรูปธรรมในการให้บริการ YT_2 ด้านการตอบสนองผู้มาร้องเรียน ผู้ร้องทุกข์ YT_3 ด้านรู้จักเข้าใจผู้มาใช้บริการ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 1 ตัวทำนายของการยกระดับคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ศูนย์ดำรงธรรม ด้านความเป็นรูปธรรมในการให้บริการ

ตัวทำนายสำคัญของด้านความเป็นรูปธรรมในการให้บริการ	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.810	.153	-	5.291	.000
ด้านโครงสร้าง XT_1	-.274	.049	-.280	-5.644	.000*
ด้านการบริการ XT_2	.107	.054	.105	1.981	.048*
ด้านอำนาจหน้าที่ XT_3	.160	.063	.147	2.544	.011*
ด้านพันธกิจ XT_4	.072	.052	.069	1.382	.168

ตัวทำนายสำคัญของด้านความเป็นรูปธรรมในการให้บริการ	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.810	.153	-	5.291	.000
ด้านกฎหมาย XT_5	.041	.057	.040	.717	.474
ด้านแผนยุทธศาสตร์ XT_6	.248	.057	.251	4.358	.000*
ด้านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม XT_7	.152	.047	.155	3.208	.001*
ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก XT_8	.282	.041	.313	6.888	.000*

R^2 = 51.5

จากตารางที่ 1 พบว่า XT_1 ด้านโครงสร้าง XT_2 ด้านการบริการ XT_3 ด้านอำนาจหน้าที่ XT_4 ด้านพันธกิจ XT_5 ด้านกฎหมาย XT_6 ด้านแผนยุทธศาสตร์ XT_7 ด้านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม XT_8 ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก โดยมีน้ำหนักทำนาย (β)-.280 .105 .147 .069 .040 .251 .155 .313 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามร้อยละ 51.5

ตารางที่ 2 ตัวทำนายของ การยกระดับคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ศูนย์ดำรงธรรม ด้านการตอบสนองผู้มาร้องเรียน ผู้ร้องทุกข์

ด้านการตอบสนองผู้มาร้องเรียนผู้ร้องทุกข์	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.339	.154	-	2.201	.028*
1. ด้านโครงสร้าง XT_1	.138	.049	.139	2.835	.005*
2. ด้านการบริการ XT_2	-.046	.055	-.045	-.851	.395
3. ด้านอำนาจหน้าที่ XT_3	-.021	.063	-.019	-.337	.736
4. ด้านพันธกิจ XT_4	.123	.053	.116	2.339	.020*
5. ด้านกฎหมาย XT_5	.114	.057	.111	2.002	.046*
6. ด้านแผนยุทธศาสตร์ XT_6	.265	.057	.264	4.638	.000*
7. ด้านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม XT_7	.170	.047	.171	3.571	.000*
8. ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก XT_8	.158	.041	.172	3.841	.000*

R^2 =52.8

จากตารางที่ 2 พบว่า XT_1 ด้านโครงสร้าง XT_2 ด้านการบริการ XT_3 ด้านอำนาจหน้าที่ XT_4 ด้านพันธกิจ XT_5 ด้านกฎหมาย XT_6 ด้านแผนยุทธศาสตร์ XT_7 ด้านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม XT_8 ด้านการ

สนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก โดยมีน้ำหนักทำนาย .139 -.045 -.019 .116 .111 .264 .171 และ .172 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามร้อยละ 52.8

ตารางที่ 3 ตัวทำนายของ การยกระดับคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ศูนย์ดำรงธรรม ด้านรู้จักเข้าใจผู้มาใช้บริการ

ด้านรู้จักเข้าใจผู้มาใช้บริการ	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.286	.155	-	1.844	.066
1. ด้านโครงสร้าง XT_1	-.033	.049	-.032	-.672	.502
2. ด้านการบริการ XT_2	.011	.055	.010	.204	.838
3. ด้านอำนาจหน้าที่ XT_3	.054	.064	.047	.851	.395
4. ด้านพันธกิจ XT_4	.067	.053	.061	1.266	.206
5. ด้านกฎหมาย XT_5	.147	.057	.138	2.556	.011*
6. ด้านแผนยุทธศาสตร์ XT_6	.323	.058	.310	5.599	.000*
7. ด้านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม XT_7	.191	.048	.185	3.981	.000*
8. ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก XT_8	.171	.041	.180	4.127	.000*

R^2 = 55.1

จากตารางที่ 3 พบว่า XT_1 ด้านโครงสร้าง XT_2 ด้านการบริการ XT_3 ด้านอำนาจหน้าที่ XT_4 ด้านพันธกิจ XT_5 ด้านกฎหมาย XT_6 ด้านแผนยุทธศาสตร์ XT_7 ด้านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม XT_8 ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก โดยมีน้ำหนักทำนาย -.032 .010 .047 .061 .138 .310 .185 และ .180 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามร้อยละ 55.1

ตารางที่ 4 ตัวทำนายของการยกระดับคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ศูนย์ดำรงธรรม ภาพรวม

การยกระดับคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ศูนย์ดำรงธรรม ภาพรวม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.434	.332	-	4.326	.000
1. ด้านโครงสร้าง XT_1	-.169	.105	-.065	-1.604	.109
2. ด้านการบริการ XT_2	.072	.117	.027	.615	.539
3. ด้านอำนาจหน้าที่ XT_3	.193	.136	.067	1.415	.158
4. ด้านพันธกิจ XT_4	.263	.114	.094	2.315	.021*
5. ด้านกฎหมาย XT_5	.301	.123	.112	2.455	.015*

6. ด้านแผนยุทธศาสตร์ XT_6	.836	.123	.318	6.781	.000*
7. ด้านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม XT_7	.512	.102	.197	4.999	.000*
8. ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก XT_8	.610	.089	.255	6.891	.000*

R^2 = .680

จากตารางที่ 4 พบว่า XT_1 ด้านโครงสร้าง XT_2 ด้านการบริการ XT_3 ด้านอำนาจหน้าที่ XT_4 ด้านพันธกิจ XT_5 ด้านกฎหมาย XT_6 ด้านแผนยุทธศาสตร์ XT_7 ด้านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม XT_8 ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก โดยมีน้ำหนักทำนาย -.065 .027 .067 .094 .112 .318 .197 และ .255 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามร้อยละ 68.0

สรุปตัวแปรทำนายสำคัญของการยกระดับคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ศูนย์ดำรงธรรมมีดังนี้

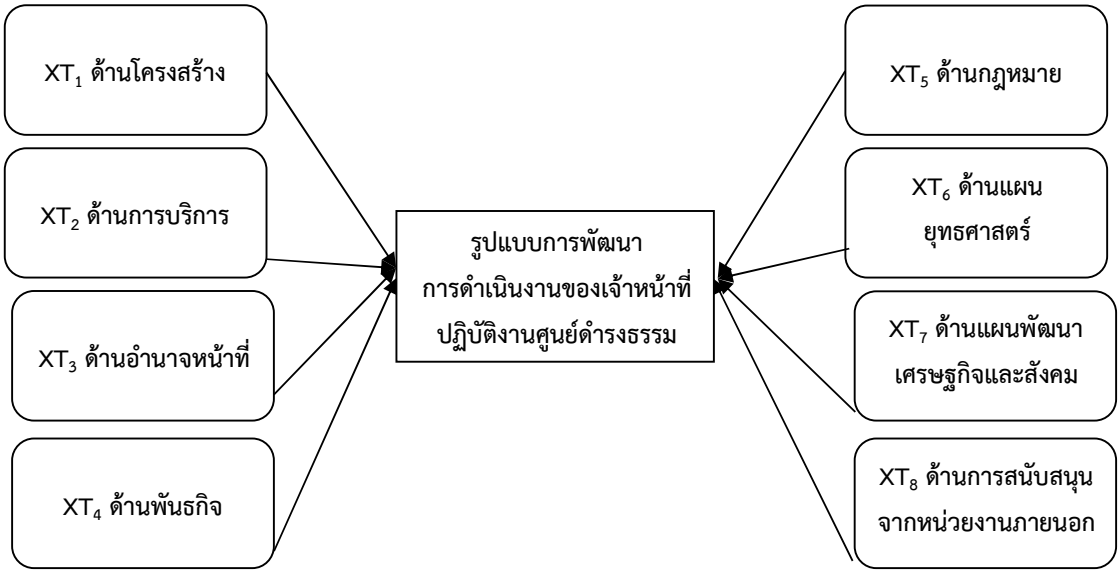
ประการที่ 1 ตัวแปรทำนาย คือ XT_1 ด้านโครงสร้าง XT_2 ด้านการบริการ XT_3 ด้านอำนาจหน้าที่XT_4 ด้านพันธกิจXT_5 ด้านกฎหมาย XT_6 ด้านแผนยุทธศาสตร์ XT_7 ด้านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม XT_8 ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เป็นตัวทำนายสำคัญของ YT_1 ด้านความเป็นรูปธรรมในการให้บริการ โดยมีเปอร์เซ็นต์การทำนายภาพรวม R^2 = 51.5

ประการที่ 2 ตัวแปรทำนาย คือ XT_1 ด้านโครงสร้าง XT_2 ด้านการบริการ XT_3 ด้านอำนาจหน้าที่XT_4 ด้านพันธกิจXT_5 ด้านกฎหมาย XT_6 ด้านแผนยุทธศาสตร์ XT_7 ด้านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม XT_8 ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เป็นตัวทำนายสำคัญของ YT_2 ด้านการตอบสนองผู้มาร้องเรียนผู้ร้องทุกข์ โดยมีเปอร์เซ็นต์การทำนายภาพรวม R^2 =52.8

ประการที่ 3 ตัวแปรทำนาย คือ XT_1 ด้านโครงสร้าง XT_2 ด้านการบริการ XT_3 ด้านอำนาจหน้าที่XT_4 ด้านพันธกิจXT_5 ด้านกฎหมาย XT_6 ด้านแผนยุทธศาสตร์ XT_7 ด้านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม XT_8 ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เป็นตัวทำนายสำคัญของ YT_3 ด้านรู้จักเข้าใจผู้มาใช้บริการ โดยมีเปอร์เซ็นต์การทำนายภาพรวม R^2 =.55.1

3. การสร้างและยืนยันรูปแบบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของศูนย์ดำรงธรรม ในเขตภาคตะวันออกเฉียง

การสร้างและยืนยันโมเดลโดยผู้เชี่ยวชาญ ในส่วนนี้เป็นการดำเนินการโดยการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันโมเดลต้นแบบการพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรม ผลจากการพิจารณาได้กำหนดเป็นโมเดลต้นแบบ ดังนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรม

จากภาพที่ 2 ผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญได้ร่วมกันยืนยันโมเดลต้นแบบ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเนินการผ่านกระบวนการรูปแบบการให้บริการมิติต่างๆ ประกอบด้วย มิติโครงสร้าง มิติการบริการ มิติอำนาจหน้าที่ มิติพันธกิจ มิติกฎหมาย มิติแผนยุทธศาสตร์ มิติแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และมิติการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เป็นสำคัญ

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยอภิปรายผลดังนี้

การอภิปรายผล ตัวแปรทำนายสำคัญของ การยกระดับคุณภาพการให้บริการ ด้านการรู้จักเข้าใจผู้มาใช้บริการ โดยมีตัวแปร คือ ด้านโครงสร้าง ด้านการบริการ ด้านอำนาจหน้าที่ ด้านพันธกิจ ด้านกฎหมาย ด้านแผนยุทธศาสตร์ ด้านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก มีเปอร์เซ็นต์การทำนาย ภาพรวม ร้อยละ 68.0 ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรสาเหตุ คือ รูปแบบการดำเนินงานจะเป็นการทำให้เกิดการสร้างการรู้จักเข้าใจผู้มาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น เป็นผลลัพธ์เชิงประจักษ์มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ จันทร์พินิจ และ เขมณัฐ ภูกองไชย (2565) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการรับเรื่องราวร้องทุกข์ผ่านศูนย์ดำรงธรรมอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอต้องแก้ปัญหาในด้านการให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เพื่อสามารถบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ของ

ประชาชนในพื้นที่ได้ควรนำหลักการจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่ การบริหารราชการแนวใหม่ หรือการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Management) เป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ระบบต่าง ๆ ขององค์กรภาครัฐโดยมีแนวทางในการบริหารจัดการ 7 ประการประการ คือ 1) การให้บริการที่ มีคุณภาพแก่ประชาชน 2) การคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก 3) รัฐพึงทำบทบาท เฉพาะที่รัฐทำได้ดีเท่านั้น 4) การลดการควบคุมจากส่วนกลางเพิ่มความอิสระแก่หน่วยงาน 5) ระบบการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ 6) การมีระบบสนับสนุนทางด้านบุคลากรและเทคโนโลยี 7) เน้นการแข่งขันระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับเอกชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ศักดิ์เจริญ (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการรับเรื่องร้องเรียนผ่านศูนย์บริการประชาชน กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า มีข้อเสนอแนะคือ 1) ควรนำเทคโนโลยีมาช่วยพัฒนาระบบการจัดการเรื่องร้องเรียนให้ทันสมัย 2) ควรบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานอื่นอย่างเบ็ดเสร็จ 3) ควรพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 4) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนงบประมาณ 5) ควรประสานความร่วมมือกับเครือข่ายข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา 6) ควรเพิ่มช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนให้หลากหลายและทันสมัย 7) ควรวางหลักเกณฑ์การพิจารณากลั่นกรองเรื่องร้องเรียน 8) ควรเพิ่มบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่และวางกรอบอัตรากำลังด้านกฎหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชร ประชุมแดง (2561) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า สามารถแบ่งขั้นตอนการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนออกได้เป็น 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการรับเรื่องร้องเรียน ขั้นตอนการดำเนินการแก้ไขปัญหา ขั้นตอนการดำเนินการส่งเรื่องไปสู่ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขั้นตอนการติดตามผล และขั้นตอนการยุติเรื่อง โดยการดำเนินการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนของศูนย์ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นสภาพแวดล้อมทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก อันประกอบไปด้วย นโยบายระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การตอบสนองของส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ลักษณะของเรื่องร้องเรียนรวมถึงลักษณะของผู้ร้องเรียนด้วย และขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายในของศูนย์ดำรงธรรมเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาวรรณ ราชรักษ์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์ดำรงธรรม อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์ดำรงธรรม ควรเพิ่มช่องทางให้บริการรับข้อร้องเรียน ผ่านระบบออนไลน์หรือการโทรศัพท์มากขึ้นเพื่อความสะดวกในการติดต่อขอรับบริการ และควรนำข้อคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงกระบวนการด าเนินงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงควรรูปแบบการบริหารจัดการโครงสร้าง รวมทั้งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการประสานงาน พร้อมสร้างเครือข่าย ความร่วมมือไปยังหน่วยงานเกี่ยวข้องสำหรับกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1.1 ควรพัฒนารูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรม เช่น การสร้างเครือข่ายสำหรับให้การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเพื่อยกระดับคุณภาพ การให้บริการด้านความเป็นรูปธรรมในการให้บริการ

1.2 ควรพัฒนารูปแบบการพัฒนาการดำเนินงาน โดยกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ กับ เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการด้านการตอบสนองผู้มาร้องเรียนผู้ร้องทุกข์ และด้านรู้จักเข้าใจผู้มาใช้บริการเพื่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษา รูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรม ในพื้นที่อื่น เพื่อเป็นการยืนยันข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับการยกระดับคุณภาพ การให้บริการของเจ้าหน้าที่ศูนย์ดำรงธรรม

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงทดลองโดยกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุเป็นโมเดลต้นแบบสำหรับการพัฒนาเชิงพื้นที่ เพื่อศึกษาอิทธิพลต่อ การยกระดับคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ศูนย์ดำรงธรรมแตกต่างกันอย่างไร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงมหาดไทย. (2565). **ข้อมูลจำนวนบุคลากรศูนย์ดำรงธรรม.** กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.

จุฑาทิพย์ ศักดิ์เจริญ. (2564). **การพัฒนาประสิทธิภาพการรับเรื่องร้องเรียนผ่านศูนย์บริการประชาชน กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ผกาวรรณ ราชรักษ์. (2564). **การพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์ดำรงธรรม อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พชร ประชุมแดง. (2561). **การบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. อุบลธานี : มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

วราภรณ์ จันทร์พินิจและเขมณัฐ ภูกองไชย (2565). การพัฒนาประสิทธิภาพการรับเรื่องราวร้องทุกข์ผ่านศูนย์ดำรงธรรมอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี. **วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล,** 8(2).

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2552). **คู่มือการดำเนินการแก้ไขปัญหาการร้องทุกข์/การร้องเรียนศูนย์ดำรงธรรม กระทรวงมหาดไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย

Factors Affecting Innovative Behavior in Work of a Commercial Bank in the Center Region of Thailand

ธัญญ์ธนภัสร์ วรเวชวิทยา
ชวนชื่น อัคคะวณิชชา
มหาวิทยาลัยศิลปากร
Thanthanaphat Worrawechwitthaya
Chuanchuen Akkawanitcha
Silpakorn University, Thailand
Email: thankyou.taw@gmail.com

วันที่รับบทความ: 5 ตุลาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 20 ตุลาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 22 ตุลาคม 2566
Received: October 5, 2023; Revised: October 20, 2023; Accepted: October 22, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันในงาน และภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย จำนวน 15 จังหวัด ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรความผูกพันในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย

คำสำคัญ: ความผูกพันในงาน; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ; พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

Abstract

The purpose of this study was to study the influence of work engagement and transformational leadership that influences the Innovation Work Behavior and study the influence of Innovation Work Behavior Transformational Leadership and work engagement

towards behavior that creates innovation in work The sample group includes Employees of a commercial bank in the central region of Thailand, 15 provinces, sample size of 400 people, which used questionnaires as a tool for the study. and used data analysis using a structural equation model. The results of the study found that the level of work engagement transformational leadership Organization Citizenship Behavior that creates innovation in work behavior at a high level The results of the hypothesis testing found that the work engagement variable transformational leadership and Organization Citizenship Behavior. It has a positive influence on innovative behavior in the work of employees of a commercial bank in the central region of Thailand.

Keywords: Work Engagement**;** Transformational Leadership; Organization Citizenship Behavior**;** Innovation Work Behavior

บทนำ

ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ทำให้สังคมโลกได้เปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมที่มีระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานความรู้ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ ปัจจุบันมีงานวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าระบบเศรษฐกิจ มิได้ถูกขับเคลื่อนด้วยที่ดิน แรงงาน และทุน อีกต่อไป แต่ระบบเศรษฐกิจจะถูกขับเคลื่อนด้วยความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ (Dima, Begu, Vasilescu & Maassen, 2018; Chompukum, 2008; Gerasymchuk, & Sakalosh, 2007) เป็นเครื่องมือในการสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งความก้าวหน้าทางนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์การกลายเป็นตัววัดความได้เปรียบและโอกาสของธุรกิจที่จะอยู่รอดต่อไปโดยมีมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการคิดค้นและขับเคลื่อนนวัตกรรมอย่างแท้จริงจากทักษะของตัวมนุษย์ (Chumkesornkulkit, 2018)

ในอดีตที่ผ่านมาความอยู่รอดขององค์การ เกิดขึ้นจากการจัดการด้านต้นทุนแต่ปัจจุบันหนทางหลักที่องค์การจะทำได้เพื่อความอยู่รอดและเติบโต นั่นก็คือ การสร้างนวัตกรรมในองค์การก่อให้เกิดความเติบโตที่อยู่บนพื้นฐานการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น แต่ไม่ว่านวัตกรรมจะเป็นรูปแบบใดก็ตามสิ่งสำคัญมากกว่าความสำคัญของนวัตกรรม คือ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของคนในองค์การ (Chompukum, 2008) ผู้บริหารหรือเจ้าของธุรกิจในยุคปัจจุบันนั้นให้ความสนใจกับนวัตกรรมที่เกิดขึ้น และมุ่งเน้นความสนใจไปยังทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้มีบทบาทอย่างมากในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดแก่องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพแท้จริงและมีความยั่งยืนจากพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นแนวคิดที่ดีมีความแปลกใหม่

ธนาคารเป็นธุรกิจที่ให้บริการทางการเงิน สถาบันการเงินธนาคารพาณิชย์ (Commercial bank) ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ จะพบว่าต่างก็เริ่มประสบกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ เนื่องด้วยการตอบสนองนโยบายก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลแบบเต็มรูปแบบเป็นสังคมไร้เงินสด ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ใช้บริการธนาคารที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในเรื่องของแอพพลิเคชั่นในการให้บริการแทนพนักงาน โดยการแข่งขันในยุคดิจิทัลนี้ไม่ใช่การแข่งขันในเชิงราคาเหมือนกับในอดีต แต่เป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทางธุรกิจ รวมถึงการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับองค์การ สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการเดิมหรือสร้างสินค้าและบริการใหม่ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในตลาดได้รับประสบการณ์ที่ดีเมื่อใช้สินค้าและบริการ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ในธนาคารพาณิชย์อย่างมาก ในแง่ของการที่ธนาคารต้องการปรับโครงสร้างธุรกิจรับยุคดิจิทัล ด้วยการพยายามลดจำนวนของพนักงานและลดจำนวนสาขาของธนาคารลง ทั้งเพื่อเป็นการลดในส่วนของต้นทุนและยังเป็นการโยกย้ายต้นทุนส่วนนี้ไปพัฒนาในส่วนของเทคโนโลยีที่นำเข้ามาใช้แทนที่ทรัพยากรมนุษย์ (Ponchaitiwat & Silamom, 2021.;Thongsri & Chang, 2019) พนักงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้จักเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นที่ต้องการของธนาคารอยู่เสมอ เพื่อให้อยู่ในองค์การต่อไปได้ไม่ว่าจะเป็นด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์การเพื่อให้เกิดจุดแข็งและมีความสามารถแข่งขันในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมที่ทุกองค์การต้องมุ่งมั่น สรรหา พัฒนาให้พนักงานมีทักษะความรู้ที่พัฒนาให้สูงขึ้น เพื่อสอดคล้องกับโครงสร้างธุรกิจในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนไป การศึกษาถึงพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน รวมไปถึงปัจจัยต่างๆ ที่จะสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมได้นั้นไม่ว่าจะเป็นความผูกพันในงาน การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การซึ่งมีความ จึงสำคัญและเป็นประโยชน์กับพนักงานธนาคารในยุคปัจจุบัน

ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งได้ดำเนินธุรกรรมทางการเงิน จวบจนปัจจุบันธนาคารยังสามารถยืดหยัดความสำเร็จ ด้วยความเติบโตและก้าวหน้าในด้านสินทรัพย์ เงินฝาก และการขยายเครือข่ายสาขา เป็นปัจจัยที่ยืนยันถึงความสำเร็จในการประกอบกิจการธุรกรรมทางการเงิน ได้ให้ความสำคัญและตอบสนองนโยบายการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว (Digital Disruption) โดยนวัตกรรมอาจจะเกิดขึ้นในรูปแบบของหลักการ รูปแบบวิธีการใหม่ๆ เพื่อส่งมอบสินค้าและบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมที่จะให้บริการลูกค้าช่วยสร้างความประทับใจ ทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ที่ดีเมื่อมาใช้บริการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย โดยผลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้ โดยมุ่งหวังถึงประโยชน์ในเชิงวิชาการในการสร้างกรณีศึกษา และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์การ เพื่อก่อให้เกิดการคำนึงถึงความสำคัญของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ที่หากสร้างและควบคุมได้ก็จะนำไปสู่การมีความรู้ไปต่อยอดแนวทางส่งเสริมบุคลากรให้การเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานและเกิดการปรับตัวในการทำงานเมื่อสถานการณ์อาจเปลี่ยนแปลงอีกในอนาคตข้างหน้าให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นในองค์การธนาคารพาณิชย์

แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย ตลอดจนนำไปใช้ประกอบในการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยคาดว่าจะเป็นพนักงานที่มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม อันจะนำไปสู่การมีข้อได้เปรียบทางการแข่งขันสำหรับองค์การในอนาคต และสามารถนำไปเป็นแนวทางใช้เพื่อนำไปพัฒนาพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตพื้นที่ภาคกลางเพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อันจะนำไปสู่ข้อได้เปรียบทางการแข่งขันสำหรับองค์การในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันในงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

สมมติฐานในการศึกษา

1.สมมติฐานที่1: ความผูกพันในงานส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.สมมติฐานที่2: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

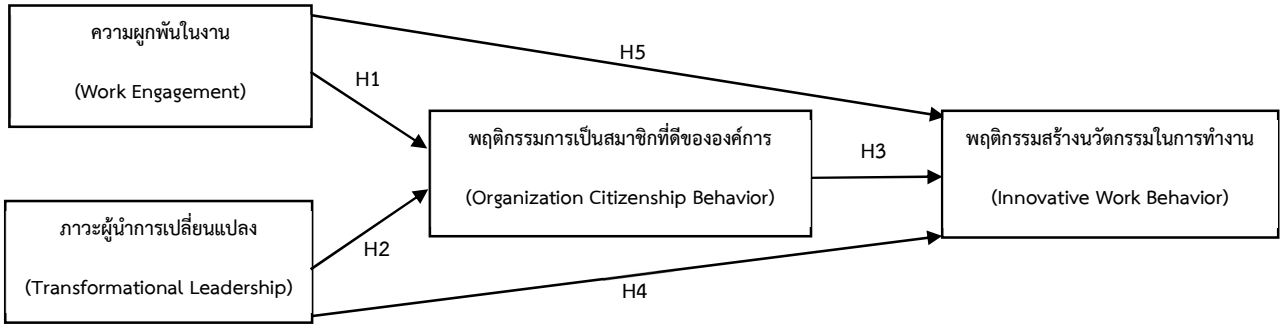
3.สมมติฐานที่3: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

4.สมมติฐานที่4: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

5.สมมติฐานที่5: ความผูกพันในงานส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยข้างต้นผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและนำไปสู่การพัฒนาสมมติฐานข้างต้น ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรของการวิจัย คือ พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทยโดยศึกษาจากประชากร ได้แก่ พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทยจำนวน 15 จังหวัด ซึ่งเป็นการจัดพื้นที่ในการบริหารภายในองค์การ ประกอบไปด้วยจังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดชัยนาท จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดพระนครศรีอยุทธยา จังหวัดอ่างทอง จังหวัดนครปฐม จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวนทั้งสิ้น 400 คน เป็นวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey) สร้างแบบสอบถามใน Google Form และดำเนินการส่ง URL ของแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างฝ่ายแอพพลิเคชั่นสื่อสังคมออนไลน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ปรับปรุงมาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามสามารถแบ่งได้เป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วยข้อคำาถามจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานในองค์การ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2) คำถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน (Work Engagement) มีจำนวน 9 ข้อคำถาม โดยแปลแบบวัดมาจาก ดร.ธรรมรัตน์ จังศิริวัฒนา (2564) 3) คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีจำนวน 12 ข้อคำถาม โดยแปลแบบวัดมาจาก ปุณณวิช แก้วล้อม (2560) 4) คำถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organization Citizenship Behavior: OCB) มีจำนวน 8 ข้อคำถาม โดยแปลแบบวัดมาจาก ณิชา คงสืบ (2558) 5) คำถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Innovation Work Behavior: IWB) มีจำนวน 7 ข้อคำถาม โดยแปลแบบวัดมาจาก ธนกฤต แซ่โค้ว (2558) 6) คำถามปลายเปิดสำหรับ

ความเห็นเพิ่มเติมในการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน สำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ 2 – 5 ผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Rating Scale) 5 ระดับ

ผู้วิจัยได้หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบวัด (Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งมีความรู้ความสามารถในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตนี้ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบและพิจารณาประเมินผล พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่เหมาะสม โดยประเมินว่าข้อคำถามแต่ละข้อในแบบวัดสามารถวัดได้ตรงกับเนื้อหา และผู้วิจัยได้หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (Cronbach, 1951) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย จำนวน 30 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการของครอนบาร์ค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อหาสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งค่า α จะมีค่าเท่ากับ 0.05 และกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.5 หรือความเชื่อมั่นทางสถิติที่ 95% หากค่าที่ได้จากการทดสอบสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.7 สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ มีค่า.911 (Cronbach, 1951)

การวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน *(*Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อยืนยัน องค์ประกอบของตัววัดกับโมเดลหรือทฤษฎี (Byrne, 2010) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พบว่า ตัวแบบวัดของการศึกษาวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา	ก่อนปรับโมเดล	หลังปรับโมเดล
CMIN/DF	น้อยกว่า 5	5.360	1.435
RMR	เข้าใกล้ 0	0.019	0.010
GFI	มากกว่า 0.9	0.717	0.942
AGFI	มากกว่า 0.9	0.666	0.905
CFI	มากกว่า 0.9	0.852	0.989
RMSEA	เข้าใกล้ 0	0.105	0.033

จากนั้นดำเนินการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน *(*Pearson Correlation Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา พบว่าความสันพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่า 0.650 – 0.862 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและระดับสูง *(Hinkle et al., 1998)* ซึ่งไม่เกิดปัญหา Multicollinearity แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กันมากเกินไป *(Colboaca and Jantichi, 2006)* แสดงผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	1	2	3	4
ความผูกพันในงาน	1			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.788**	1		
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	0.699**	0.700**	1	
พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	0.650**	0.677**	0.862**	1

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย สรุปได้ดังนี้

1.ข้อมูลทั่วไป

พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.75 ช่วงอายุส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 สถานะภาพ โสด จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 73.25 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ ปริญญาตรี จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 73.50 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่าง 5-15 ปี จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 78.25 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,000 – 35,000 บาท จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.75

จากระดับความคิดเห็นของค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในงาน (Work Engagement) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเกี่ยวกับความผูกพันในงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51 – 4.72 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.63 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

จากระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.59 – 4.80 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.65 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด

จากระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organization Citizenship Behavior) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.67 – 4.89 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.75 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด

จากระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Innovation Work Behavior) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.65 – 4.89 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.76 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์อิทธิพลของความผูกพันในงาน, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (N = 400)

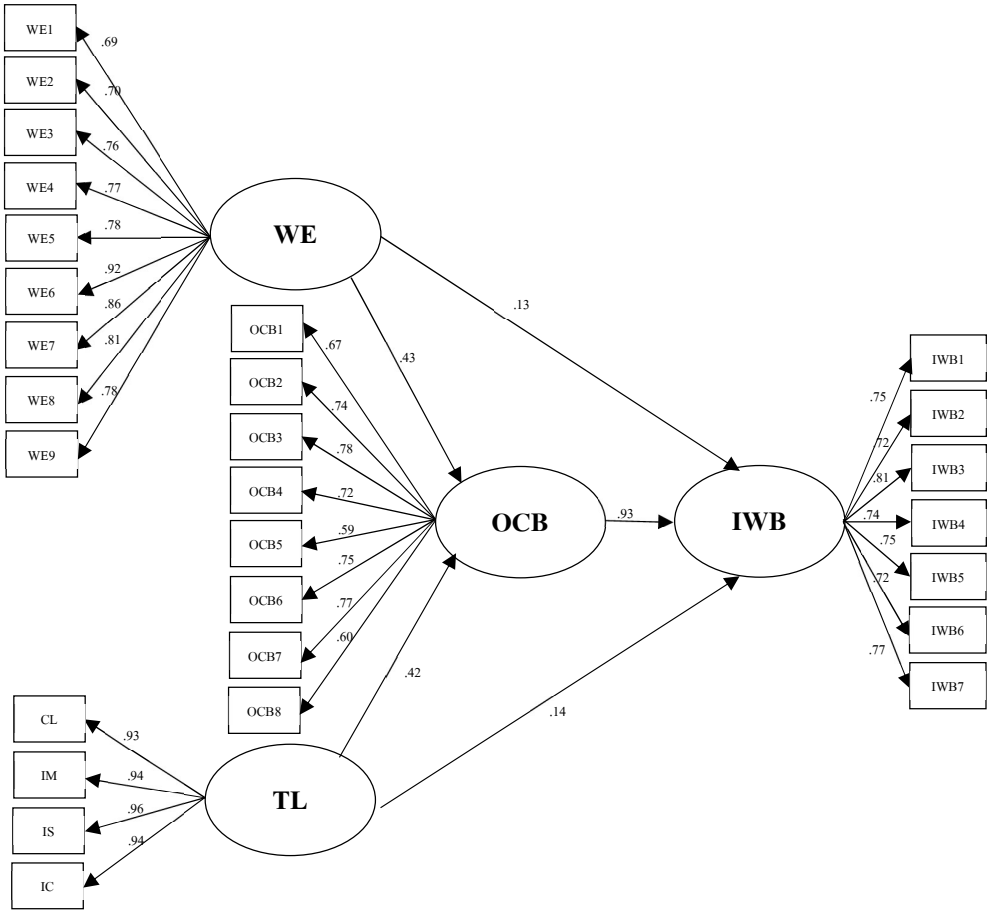
เส้นทาง	[a]Beta (ß)	[b]S.E.	[c]C.R.	[D]p-value	ผลการทดสอบ
WE ----> OCB	0.260	0.041	6.311	0.00	เป็นไปตาม H1
TL ----> OCB	0.273	0.037	6.427	0.00	เป็นไปตาม H2
OCB ----> IWB	0.885	0.089	9.917	0.00	เป็นไปตาม H3
TL ----> IWB	0.078	0.031	2.543	0.011	เป็นไปตาม H4
WE ----> IWB	0.068	0.033	2.126	0.000	เป็นไปตาม H5

R^2_{OCB}= 0.545 และ R^2_{IWB}= 0.*742*

จากตารางที่3 แสดงการวิเคราะห์อิทธิพลความผูกพันในงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้คิดเป็นร้อยละ 54 (R^2_{OCB}= 0.545) และค่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี สามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้คิดเป็นร้อยละ 74 (R^2_{IWB}= 0.*742*)

2. ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) โดยวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis) เพื่อใช้อธิบายสมมติฐานของงานวิจัย อธิบายถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง

หมายเหตุ: ***p-value < 0.001

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.ระดับความคิดเห็นของตัวแปรในการศึกษา จากวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันในงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

ด้านความผูกพันในงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกอยากที่จะไปทำงาน มีความสุขมากในขณะที่ทำงาน และรู้สึกว่างานเป็นสิ่งที่สามารถสร้างแรงจูงใจในชีวิตได้ได้ ความผูกพันในงานได้ที่รับการมองเห็นคุณค่าจากผู้บริหารของธนาคารอยู่เสมอ จะ

ก่อให้เกิดการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ariani (2013) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ผลการวิจัยระบุว่าความผูกพันในงานได้ที่รับการมองเห็นคุณค่าจากผู้บริหารของธนาคารอยู่เสมอ การเข้าใจพนักงานคิดและรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับงานของพวกเขา ตลอดจนสิ่งที่พนักงานเต็มใจอุทิศให้กับธนาคาร จะก่อให้เกิดการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ และลดพฤติกรรมต่อต้านการทำงานได้

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาพบว่ามีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย ทั้งทางด้านการสร้างบารมี , ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล , ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Purwanto, Purba, Bernarto, & Sijabat, (2021) ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญในการเป็นสมาชิกที่ดีองค์การ จากผู้จัดการ 220 ราย ที่ดูแลแผนกจัดการห่วงโซ่อุปทานของบริษัทแห่งหนึ่งในประเทศอินโดนีเซีย หากผู้บริหารธนาคารให้ความสำคัญกับพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ให้ความไว้วางใจหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมโดยการส่งฝึกอบรมและเกิดการเรียนรู้งานใหม่ๆ สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดการได้เปรียบต่อธุรกิจธนาคารด้านบุคคลากร

ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากการศึกษาพบว่ามีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมักให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า หรือลูกน้อง ทำให้เกิดความร่วมมือกันได้ในหลายๆฝ่ายงาน ผสานความร่วมมือกันภายในธนาคารเพื่อให้ธนาคารประสบความสำเร็จและได้เปรียบคู่แข่งขัน การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่ธนาคารจัดขึ้นโดยไม่ต้องร้องขอ การที่พนักงานธนาคารมีพฤติกรรมการเป็นสามาชิกที่ดีขององค์การ พฤติกรรมเหล่านี้จะเสริมสร้างความแข็งแกร่งขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีของธนาคาร การจงรักภักดีต่อธนาคาร ลดการลาออกของพนักงาน เป็นการสนับสนุนพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธมยันตี ประยูรพันธ์ (2561) ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม จากการศึกษารวบรวมข้อมูลของผู้ปฏิบัติงานวิสาหกิจขนาดย่อมและกลางในจังหวัดภาคใต้ จำนวน 103 แห่ง ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง

ด้านพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน จากการศึกษาพบว่ามีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย ให้ความสนใจในสิ่งใหม่ๆ ศึกษาเรียนรู้หาสิ่งใหม่ๆ และพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hui Li (2019) ว่าอิทธิพลที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมการทำงานของพนักงานอย่างยั่งยืนในธนาคารสร้างความได้เปรียบให้กับธนาคารเป็นอย่างมาก ไม่ว่า

การเป็นผู้นำธุรกิจด้านผลิตภัณฑ์ทางการเงิน ผู้นำการให้บริการทางการเงินธนาคารดิจิทัลที่มีความปลอดภัยอันดับหนึ่ง ซึ่งผลวิจัยพบว่าการมีความผูกพันในงานและการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการทำงานจึงส่งผลดีต่อพฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์นวัตกรรมจากพนักงานในธนาคารได้

2. การอภิปรายผลของการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้แบ่งการอภิปรายออกเป็น 5 หัวข้อหลัก ตามข้อสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ในตอนแรกของการวิจัย โดยจะอภิปรายถึงสาเหตุของการเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลที่ได้จากการที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน เป็นต้น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความผูกพันในงานส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความผูกพันในงานส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.260 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 สามารถอธิบายได้ว่า เนื่องจากพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย มีความผูกพันในงานโดยรู้สึกอยากที่จะไปทำงานเมื่อตื่นมาในตอนเช้าและในขณะทำงานรู้สึกมีความสุข คิดว่างานที่ทำเป็นสิ่งที่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ หากพนักงานในธนาคารรู้สึกมีความสุข ความภูมิใจและสามารถทำงานด้วยความกระตือรือร้น ย่อมทำให้พนักงานเกิดมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Purwanto, Purba, Bernarto, & Sijabat, (2021) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความพึงพอใจในงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์การและพฤติกรรมสมาชิกที่ดีในองค์การในขณะที่งานวิจัยในประเทศไทย แสดงผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกันกับงานวิจัยโดยบุญส่ง สุประดิษฐ์ (2562) เรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยต่อผลการทำนโดยใช้สถิติวิเคราะห์เส้นทาง ของผู้ที่ทำงานในสถาบันสถานศึกษารัฐ พบว่า ความผูกพันในงานจะมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาสังกัดสถาบันของรัฐ ซึ่งผลจากการทดสอบของผู้วิจัย พบว่า หากพนักงานในองค์การมีความผูกพันในงานเชิงบวกและมีอิทธิพลพฤติกกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.273 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 หากพนักงานในระดับผู้บริหาร มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นด้านการสร้างบารมีจากการที่ผู้นำให้เกียรติผู้ร่วมงานอยู่ สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา เปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมวิเคราะห์สาเหตุ เสนอแนวทางแก้ไขปัญหา สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จะส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรฤทัย อินทุโศภน และ พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2559) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านจิตสาธารณะมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

องค์การ แบบมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ Agus Purwanto (2021) จากการศึกษาบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์การพฤติกรรมพลเมืองต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน SMEs โดยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นการเป็นสมาชิกที่ดี

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.885 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมักให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงานส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khan, Ismail, Hussain, & Alghazali, (2020) จากการศึกษาและเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาในประเทศปากีสถาน พบว่า ภาวะผู้นำจะส่งผลกระทบต่อการแสดงของผู้ตามเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีผลกระทบในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญของรูปแบบความเป็นผู้นำที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมการทำงาน หากพนักงานในธนาคาร ส่วนงานต่างๆ ให้การช่วยเหลือกันภายในธนาคาร ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหารจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในด้านการสร้างสรรค์แนวคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อแข่งขันกับคู่แข่งธุรกิจการเงิน และส่งมอบสินค้าและบริการให้กับลูกค้า สามารถตอบสนองความต้องการให้ลูกค้าได้ตรงตามความต้องการ ซึ่งผลจากการทดสอบของผู้วิจัย พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.078 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อผู้บริหารสามารถแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย จะมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ขึ้นอยู่กับการแสดงศักยภาพของภาวะผู้นำในด้านต่างๆ ที่สามารถให้แนวทาง กระตุ้นให้พนักงานเกิดความอยากที่จะปรับตนเอง เกิดการอยากเรียนรู้ และหาวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่ทำให้ตนเองได้เปรียบและธนาคารได้ประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต สุวรรณโสภาและวงศ์ธีรา สุวรรณิน(2564) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05ต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ของผู้ปฏิบัติงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และยังสอดคล้องกับ Bilal Afsar (2019) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทแรงจูงใจการเรียนรู้ความซับซ้อนของงานและนวัตกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมในการทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ผลของการศึกษา

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่นวัตกรรมพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันในงานส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความผูกพันในงานส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.068 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 สามารถอธิบายได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ที่อายุ 31 – 40 ปี ซึ่งมีสถานะภาพ โสด ร้อยละ 73.25 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยมีประสบการณ์ทำงานในธนาคารแห่งนี้ส่วนใหญ่ 5–15 ปี คิดเป็นร้อยละ 78.25 เมื่อพนักงานในธนาคารมีความสุขมากในขณะที่ทำงาน มีความภูมิใจและมีแรงจูงใจจากงานที่ทำ เกิดเป็นความผูกพันในงาน เมื่อเกิดความผูกพันในงาน เกิดการกระตุ้นทำให้พนักงานรู้สึกที่อยากทำงานให้เกิดความคิด วิธีการใหม่ที่ทำให้งานเกิดผลลัพธ์ที่ดีและแปลกใหม่ ทำให้ส่งเสริมพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประฏิพัฒน์ แย้มชุติเกิดมณี(2564) ที่สรุปผลได้ว่าความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ต่อนวัตกรรมพฤติกรรมการทำงาน อีกทั้งยังเผยให้เห็นว่าทั้งความผูกพันในการทำงานและความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีผลกระทบต่อความสามารถของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ได้ จากการศึกษาอิทธิพลความผูกพันต่องานที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อนวัตกรรมในที่ทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยที่ Francesco Montani (2019) ที่ทำการวิจัยโดยเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทต่างๆ ในแคนาดาและสหรัฐอเมริกา พบว่าความผูกพันในงานเป็นตัวกลางความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานอีกทั้งสามารถพัฒนาของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ผ่านความผูกพันในงานที่เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การศึกษาในครั้งนี้ ให้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานพนักงานของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตภาคกลางของประเทศไทย ซึ่งผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ทางการบริหารจัดการภายในองค์การ ดังต่อไปนี้

1.1 ผลของการศึกษานี้จะเป็นแนวทางให้กับองค์การสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงาน กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อันจะนำไปสู่แนวคิดสร้างสรรค์เป็นประโยชน์แก่องค์การและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในอนาคต

1.2 จากผลการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ดังนั้นธนาคารควรเน้นให้ความสำคัญในการพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การและพนักงานให้มากขึ้น อาจจะเป็นการจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี ทำความดีให้กับสังคม ที่พนักงานภายในธนาคารได้

ร่วมมือร่วมใจทำด้วยกัน จนพนักงานเกิดความร่วมมือและเกิดความเข้ากันได้กับธนาคาร หากพนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อพฤติกรรมอื่น ๆ ตามมา เช่น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ตลอดจนพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้

3. จากผลการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้นองค์การควรเริ่มต้นให้ความสำคัญตั้งแต่ระดับผู้นำเพื่อสร้างต้นแบบ แรงบันดาลใจ และต้นแบบให้แค่ผู้ตาม โดยส่งเสริมให้ผู้นำสร้างนโยบาย วิสัยทัศน์ที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และวิธีการแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงานได้ ที่ทำให้ธนาคารสามารถสร้างความได้เปรียบจากคู่แข่งทางธุรกิจการเงินการธนาคาร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้เข้าถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทยอย่างแท้จริง และสามารถนำไปต่อยอดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประเด็นสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีความเห็นดังนี้

2.1 เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ดังนั้น ควรจะมีการศึกษาหรือวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อเป็นข้อมูลที่ใช้ในการสนับสนุนเพิ่มเติมให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปสู่แนวคิดสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ธนาคารและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในอนาคต

2.2 ควรขยายขอบข่ายของกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกกลุ่มประชากรที่อยู่นอกเหนือจากพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย เพื่อทดสอบว่าหากเป็นกลุ่มประชากรภาคอื่น มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างไร

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่นอกเหนือความผูกพันในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง

ฉัตรฤทัย อินทุโศภน และ พิพัฒน์ นนทนาธรณ์.(2559).**อิทธิพลของภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของนายทหารชั้นประทวนสังกัดหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบกในเขตกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหา**.บัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ณิชา คงสืบ.(2558).**แรงจูงใจในการทำงานวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมกรณีศึกษา:บริษัทลิสซิ่งแห่งหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร**.ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธนกฤต แซ่โค้ว.(2558).**ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อ รองรับเศรษฐกิจอาเซียน ของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูป เนื้อสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธมยันตี ประยูรพันธ์.(2561).**การทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชายแดนใต้**.คณะวิทยาการจัดการ, สงขลา: มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.

ธรรมรัตน์ จังศิริวัฒนา.(2564). อิทธิพลของการสื่อสารที่โปร่งใสภายในองค์การต่อความผูกพันในงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในระหว่างการจัดการภาวะวิกฤติ:บทบาทปัจจัยแทรกของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์การ. **วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ**,10(2), 132-147.

บุญส่ง สุประดิษฐ, บุญเรียง ขจรศิลป์และธนีนาฏ ณ สุนทร.(2562). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสังกัด สถาบันการศึกษาของรัฐ. **วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี**,35(1), 199-213.

ประฏิพัฒน์ แย้มชุติเกิดมณี, และ วิชิต อู่อ้น.(2564). กรอบแนวคิดอิทธิพลของการจัดการองค์ความรู้ต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กรและความพึงพอใจในงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร.**วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**,15(3),153-164.

ปุณณวิช แก้วล้อม.(2560). **อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อความผูกพันและการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะในจังหวัด สมุทรปราการ**. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วรัญญา ศิลาหม่อม, ขวัญฤดี พรชัยทิวัตถ์.(2564).**พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ ในจังหวัด ขอนแก่น**.หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ, ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สาธิต สุวรรณโสภาและวงศ์ธีรา สุวรรณิน.(2564).**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลิสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร**. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. **Personnel Review**, 48(5), 1186-1208.

Ariani, D. W. (2013). The relationship between employee engagement, organizational citizenship behavior, and counterproductive work behavior. **International Journal of Business Administration**, 4(2), 46.

Asbari, M., Hidayat, D. D., & Purwanto, A. (2021). Managing employee performance: From leadership to readiness for change. **International Journal of Social and Management Studies**, 2(1), 74-85.

Byrne, B. M., & Van de Vijver, F. J. (2010). Testing for measurement and structural equivalence in large-scale cross-cultural studies: Addressing the issue of nonequivalence. **International journal of testing**, 10(2), 107-132.

Chompukum, P. (2008). The Effect of Internal Career Orientations on Organizational Commitment. **Chulalongkorn Business Review**, 30(1-2), 23-40.

Chumkesornkulkit, P., & Wichian, S. N. (2018). Innovative work Behavior: Concept, Antecedents and Challenges. **Journal of Behavioral Science for Development**, 10(1).

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. **psychometrika**, 16(3), 297-334.

Dima, A. M., Begu, L., Vasilescu, M. D., & Maassen, M. A. (2018). The relationship between the knowledge economy and global competitiveness in the European Union. **Sustainability**, 10(6), 1706.

Gerasymchuk, V. H., & Sakalosh, T. V. (2007). Competitiveness and knowledge-based economy: information and communication technology impact evaluation. **Business: theory and practice**, 8(4), 195-203.

Hair Jr, J. F., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate Data Analysis: A Global Perspective (7th ed.).** New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The interplay of leadership styles, innovative work behavior, organizational culture, and organizational citizenship behavior. **Sage Open**, 10(1), 1-16.

Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Muhammad Ali, A., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: Test of mediation and moderation processes. **Sustainability**, 11(6), 1594.

Odoardi, C., Battistelli, A., Montani, F., & Peiró, J. M. (2019). Affective commitment, participative leadership, and employee innovation: A multilevel investigation. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, 35(2), 103-113.

Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of Management Innovation, Transformational Leadership, and Knowledge Sharing on Market Performance of Indonesian Consumer Goods Company. **Journal of Applied Management (JAM)**,19(2),424-434.

Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. **Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis**, 9, 61-69.

Thongsri, N., & Chang, A. K. H. (2019). Interactions among factors influencing product innovation and innovation behaviour: Market orientation, managerial ties, and government support. **Sustainability**, 11(10), 2793.

Yamane, Taro. (1970). **Statistics an Introductory Analysis** 2nd ed. Tokyo: John Weather Hill.

บทบาทผู้สูงอายุในการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

Role of the elderly in the development of local wisdom According to the Sufficiency Economy Philosophy, ThaMuang Sub-District Selaphum District, Roi Et Province

จิราพร บาริศรี
คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
Jirapon Barisri
Faculty of Political Science, Roi Et Rajabhat University, Thailand
E-mail: pan111jirapon@gmail.com

วันที่รับบทความ: 22 กันยายน 2566; วันแก้ไขบทความ 23 ตุลาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 31 ตุลาคม 2566
Received: September 22, 2023; Revised: October 23, 2023; Accepted: October 31, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบทบาทผู้สูงอายุในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น 2) ศึกษาปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นและ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 12 คน โดยเลือกแบบเจาะจง ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลสรุปและอภิปรายผลข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้สูงอายุมีการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือการนำความรู้ถ่ายทอดสู่ชุมชนมีวิธีการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถทำให้ผู้รับการถ่ายทอดนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติได้จริง โดยใช้วิธีการถ่ายทอดโดยการปฏิบัติจริง เพราะวิธีการปฏิบัติจริงจะทำให้ผู้รับการถ่ายทอดเกิดความเข้าใจในแต่ละขั้นได้ชัดเจนมากขึ้น

2. ผู้ถ่ายทอดไม่มีความรู้เพียงพอที่จะทำการถ่ายทอดได้ อีกทั้งลูกหลานหรือคนรุ่นหลังไม่มีความสนใจในการจักสาน ขาดผู้รับการถ่ายทอดภูมิปัญญาต่อหากยุคสมัยเปลี่ยนแปลงไป สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการเพาะปลูกต้นหวายและไม้ไผ่บ้าน และงบประมาณไม่มี

3. ผู้สูงอายุในชุมชนนำภูมิปัญญาท้องถิ่นของตนเองมาใช้ในการสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว เช่น การทอผ้า การจักสาน ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับสุขภาพร่างกายและวัยของตนเอง

คำสำคัญ : ผู้สูงอายุ; ภูมิปัญญาท้องถิ่น; เศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

This research have a purpose 1) to study the role of the elderly in transferring local wisdom 2) to study the problems obstacles in the implementation of local wisdom transfer; and 3) To study the guidelines for the development of local wisdom according to the Sufficiency Economy Philosophy in ThaMuang Sub-district, Selaphum District, Roi Et Province The sample group used in this research was 12 elderly people living in ThaMuang Sub-district, Selaphum District, Roi Et Province. Use an in-depth interview form to collect data. The data were then analyzed, summarized and the results of the descriptive data were discussed.

The results showed that

1. The elderly have the transmission of local wisdom or the transfer of knowledge to the community. There are ways to transfer local wisdom that can enable the recipient to put the knowledge into practice. Because the practical method will make the recipient of the transmission understand each step more clearly.

2. The relater does not have enough knowledge to carry out the transfer. Also, descendants or future generations have no interest in weaving. Lack of recipients to transmit wisdom if the times change. The environment is not conducive to the cultivation of rattan trees and bamboo houses, and the budget is not available.

3. The elders in the community use their local wisdom to generate income for themselves and their families, such as weaving. Weaving, which is a profession that suits one's physical health and age.

Keywords: elderly; local wisdom; sufficiency economy

บทนำ (Introduction)

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากร ทำให้สัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น พบว่าในปัจจุบันจำนวนประชากรโลกทั้งหมด 6,973 ล้านคน มีประชากรผู้สูงอายุ 542 ล้านคน และคาดการณ์ว่าในปีพ.ศ. 2568 จะมีประชากรโลกทั้งสิ้น 8,200 ล้านคน เป็นประชากรผู้สูงอายุจำนวน 1,100 ล้านคน สำหรับประเทศไทย พ.ศ. 2553 มีผู้สูงอายุถึงร้อยละ 10.70 ของประชากรทั้งหมด มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นจาก 10 ปีที่ผ่านมาถึงร้อยละ 1.30 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555) ซึ่งผลกระทบของการเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุมิได้จำกัดขอบเขตอยู่เพียงผลกระทบด้านประชากรเท่านั้นแต่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ยังส่งผลกระทบไปยังระบบอื่น ๆ ได้แก่ผลกระทบด้านสุขภาพสังคม เศรษฐกิจ วิถีชีวิตความเป็นอยู่ผลกระทบด้านสุขภาพกายของผู้สูงอายุเกิด

จากสภาพที่เสื่อมถอยลง เนื่องจากร่างกายของผู้สูงอายุมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เสื่อมอวัยวะต่าง ๆ สูญเสียหน้าที่ เป็นเหตุนำมาซึ่งความเจ็บป่วยและความผิดปกติมากขึ้นเช่นการเคลื่อนไหวที่ช้าลงกระดูกบางหักง่ายการมองเห็นไม่ชัดเจน มีโรคประจำตัว มีอัตราการเป็นโรคเรื้อรังและมีความรุนแรงของโรคมากกว่ากลุ่มวัยอื่น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากพฤติกรรมสุขภาพและการดูแลควบคุมโรคเรื้อรังในอดีต โรคเรื้อรังที่สำคัญ ได้แก่ โรคเบาหวานและโรคความดันโลหิตสูง ซึ่งนำไปสู่โรคแทรกซ้อนที่รุนแรง คือ โรคไตวาย ตาบอดโรคหัวใจ หรือเสียชีวิตจากหลอดเลือดในสมองแตกหรืออุดตัน เป็นต้น (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2554) จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น มีผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล สำนักงานวิจัยเพื่อการพัฒนาหลักประกันสุขภาพไทย (สวปก.) ได้พยากรณ์ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ ใน พ.ศ.2565 จะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มถึง 3.62 เท่า เนื่องจากในช่วง 30 ปีที่ผ่านมาคนไทยมีอายุยืนขึ้น ปัจจุบันก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ จึงมีความเสี่ยงจากปัญหาการเสื่อมของอวัยวะ โรคภัยไข้เจ็บ ทั้งโรคเรื้อรัง โรคประจำตัวทำให้ประเทศสูญเสียงบประมาณไปกับค่ารักษาพยาบาลจำนวนมาก ในอนาคตหากผู้สูงอายุมีสุขภาพดีในสัดส่วนที่สูงขึ้น อัตราการเจ็บป่วยและอัตราตายลดลง ค่ารักษาพยาบาลต่อคนต่อปีก็มีแนวโน้มลดลง ค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นหากรัฐบาลยังไม่มีระบบการป้องกัน ก็จะทำให้ค่าใช้จ่ายทางสุขภาพเพิ่มสูงอย่างรวดเร็วจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิ โดยมีการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ ตั้งแต่ยังไม่มีอาการแสดงของโรค โดยการปรับปรุงระบบบริการสุขภาพ ลดอัตราการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง เพื่อให้สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม (อุทุมพร วงษ์ศิลป์, ดิชพงศ์ พงศ์ภัทรชัย และถาวร สกุลพาณิชย์, 2554; อ้างถึงใน อารี พุ่มประไวทย์ และจรรยา เสียงเสนาะ, 2560)

การศึกษาภูมิปัญญาของผู้สูงอายุในท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญ ที่จะช่วยในการสืบทอดภูมิปัญญาที่มีคุณค่าของผู้สูงอายุให้คงอยู่ แสดงให้เห็นถึงวิถีชีวิติ และคุณค่าแห่งวัฒนธรรมที่สามารถผสมผสานองค์ความรู้เข้ากับ ทักษะวิชาการแขนงต่างๆ (กฤษณา วงษาสันต์, 2552) เป็นมรดกทางสังคมที่ได้จากการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการขัดเกลาของกลุ่มบุคคลเป็นทรัพย์สินทางปัญญา เชื่อมโยงระหว่างธรรมชาติจิตใจ พฤติกรรมสังคม องค์กรวัฒนธรรมชุมชนท้องถิ่นเศรษฐกิจ เทคโนโลยีการผลิตทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่นจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลติและวิถีชีวิติของชาวบ้าน เป็นสิ่งที่มีคุณค่าเป็นทรัพย์สินทางปัญญา(นันธวัช นุนารถ, 2560) นอกจากนั้น ยังช่วยสะท้อนภาพคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่นและคุณค่าของผู้สูงอายุในชุมชน ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่นเหล่านี้ ต้องเผชิญกับความท้าทายในสังคมเมืองยุคสมัยใหม่จนอาจส่งผลต่อการสูญหายไปจากชุมชนท้องถิ่นจนไม่อาจฟื้นฟูกลับมาได้ (ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน และเฉลิมขวัญ สิงห์ทวี, 2564)

ดังนั้นเมื่อมีจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น ประชากรวัยแรงงานลดลงอย่างต่อเนื่อง ผู้สูงอายุในชุมชนควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้เป็นคนที่สามารถพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจ และเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ สามารถอยู่ร่วมกับคนต่างวัยได้อย่างมีศักดิ์ศรี ในขณะเดียวกันผู้สูงอายุช่วงต้นจำนวนไม่น้อยที่มีศักยภาพในการผลิต และมีอำนาจในการบริโภคสูง แสดงว่าผู้สูงอายุนั้นนับได้ว่าเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญต่อการพัฒนา จึงต้องมีการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีพัฒนาการที่ดีและมีวุฒิภาวะที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้สูงอายุ

ที่สามารถพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมชุมชน โดยการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เนื่องจากผู้สูงอายุถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งของสังคมเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมไทยที่นับถือผู้สูงอายุในฐานะผู้มีประสบการณ์มาก่อนและเป็นผู้สั่งสมภูมิปัญญาของท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อสืบทอดถึงบุคคลรุ่นหลัง นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังเปรียบเสมือนศูนย์รวมจิตใจของลูกหลานที่คอยให้ความอบอุ่น คำแนะนำ สั่งสอนแก่บุคคลรุ่นหลังในครอบครัว ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยได้เข้าสู่ “สังคมสูงวัย” หากประชากรผู้สูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องเหล่านี้สามารถพึ่งพาตนเองได้ดี และสามารถดำรงชีวิตด้วยตนเองได้อย่างมีคุณค่าแม้ว่าจะอยู่ในวัยสุดท้ายของช่วงชีวิตก็ตาม ผู้สูงอายุก็ยังจัดได้ว่าเป็นกลุ่มประชากรที่เป็นพลังสำคัญ แทนที่จะเป็นภาระของครอบครัว ชุมชนและสังคม (โชติกา สิงหาเทพ, ธนิกานต์ ศรีจันทร์ และเสาวนีย์ จันทสังข์, 2561)

สถานการณ์ผู้สูงอายุตำบลท่าม่วง ปีพ.ศ. 2561 มีประชากรทั้งหมด 4,952 คน เป็นผู้สูงอายุ 710 คน คิดเป็นร้อยละ 14.34 ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากปีพ.ศ. 2559 (ร้อยละ 13.44) และปีพ.ศ. 2560 (ร้อยละ 14.26) ปัญหาสุขภาพที่พบบ่อยในผู้สูงอายุ ได้แก่ โรคเรื้อรังเบาหวาน ความดันโลหิตสูง โรคระบบทางเดินหายใจ ช่องปากและฟัน วิงเวียนศรีษะ และโรคระบบทางเดินอาหาร และผลการการจำแนกผู้สูงอายุตามกลุ่มศักยภาพตามความสามารถในการประกอบกิจวัตรประจำวัน (Barthel Activities of Daily Living :ADL) 3 ปีย้อนหลัง พ.ศ. 2559 - 2561 พบว่า ผู้สูงอายุกลุ่มที่พึ่งตนเองไม่ได้ช่วยเหลือตนเองไม่ได้พิการหรือทุพพลภาพ (กลุ่มติดเตียง) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี โดยพบจำนวน 10, 11 และ 16 คนตามลำดับ ซึ่งปัญหาสุขภาพที่ต้องได้รับการดูแลคือ ภาวะไตวายเรื้อรัง ผู้ป่วยเบาหวานพิการตัดอวัยวะ Stroke เป็นต้น (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านดงมัน, 2560 ; อ้างถึงในเพชรรัตน์ ศิริสุวรรณ, 2561)

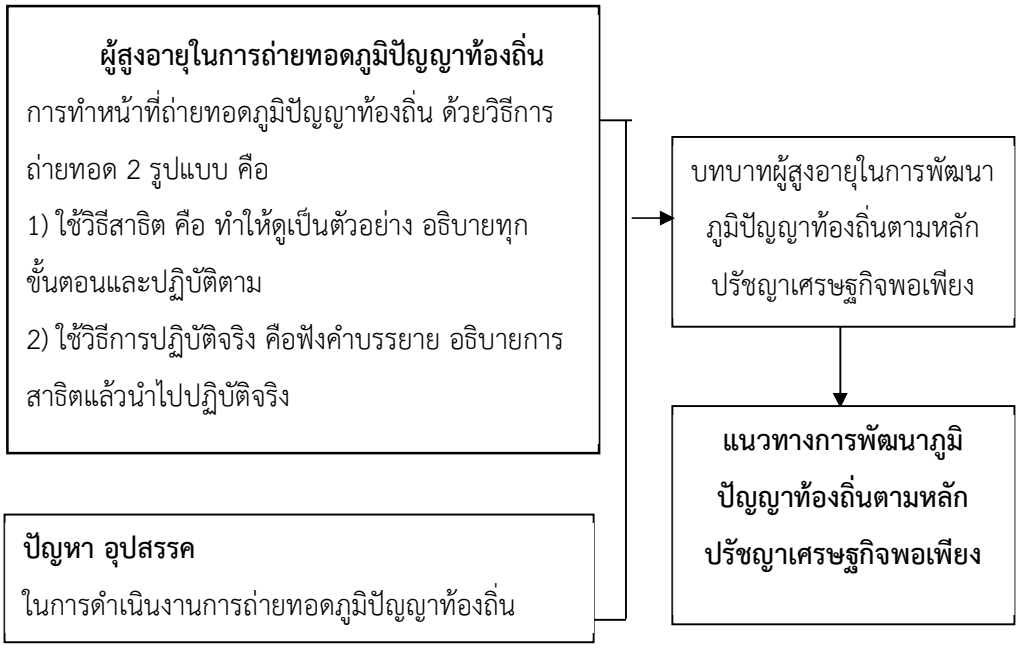
จากสถานการณ์ดังกล่าวผู้สูงอายุตำบลท่าม่วง มีแนวโน้มจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นในอนาคต ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กลุ่มประชากรผู้สูงอายุให้สามารถพึ่งตนเองได้ มีรายได้เป็นของตนเอง และส่งเสริมบทบาทในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังนั้นจึงควรสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มประชากรผู้สูงอายุให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานในการสร้างรายได้ให้กับตนเอง ครอบครัว และชุมชน โดยการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้อย่างเหมาะสมอีกทั้งผู้สูงอายุยังมีบทบาทในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่คนรุ่นหลังเพื่อให้เกิดความยั่งยืนสืบต่อไปจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทผู้สูงอายุในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทผู้สูงอายุในการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากรผู้ให้ข้อมูล

ด้านประชากรกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 12 คน ซึ่งเป็นผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไปในชุมชนจากจำนวน 5 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านหนองสิม, หมู่ 2 บ้านท่าม่วง, หมู่ 3 บ้านท่าม่วง, หมู่ 5 บ้านหนองแดง , หมู่ 6 บ้านดอนหาด ซึ่งเป็นหมู่บ้านที่มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุมากที่สุดในลำดับที่ 1-5

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ด้านเนื้อหา กำหนดขอบเขตไว้เฉพาะเรื่อง บทบาทผู้สูงอายุในการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมุ่งศึกษา 1) บทบาทผู้สูงอายุในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น 2) ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น และ 3) แนวทางการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัด

ร้อยเอ็ด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Form) เพื่อซักถามพูดคุยบอกเล่าประสบการณ์การถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของผู้สูงอายุโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ได้แก่ชื่อ-นามสกุลอายุเพศอาชีพระดับการศึกษาชื่อหมู่บ้านวัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์ประสบการณ์การทำงานด้วยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์การถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของผู้สูงอายุผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นดังนี้

1. สอบถามบทบาทผู้สูงอายุในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นการทำหน้าที่ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นผู้สูงอายุมีรูปแบบและวิธีการอย่างไรจากวิธีการถ่ายทอด 2 รูปแบบคือวิธีสาธิตและวิธีการปฏิบัติจริง

2. สอบถามปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 ด้านผู้ถ่ายทอด

2.2 ด้านผู้รับการถ่ายทอด

2.3 ด้านสภาพแวดล้อม

2.4 ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์

2.5 ด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ นำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2.2 สร้างเครื่องมือและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา

2.3 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.4 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

3. วิธีหาคุณภาพเครื่องมือ แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์การวิจัยจากนั้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC)

สูตรสำหรับหาค่า IOC IOC = $\frac{\Sigma R}{N}$

เมื่อ

IOC = ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบสัมภาษณ์

ΣR = ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเกณฑ์การกำหนดการให้คะแนนเพื่อหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญกำหนดเป็น 3 ระดับดังนี้

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน +1

ถ้าเห็นว่าไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0

ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

ถ้าดัชนีมีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ถ้าต่ำกว่านั้นจะนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

4. วิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกและการอภิปรายกลุ่มย่อยโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลการการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

4.2 การสังเคราะห์ผลการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมี ส่วนร่วมเพื่อสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัย

1.บทบาทผู้สูงอายุในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

ผลการวิจัย โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 12 คน ซึ่งเป็นผู้สูงอายุในชุมชนที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป จากจำนวน 5 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านหนองสิม , หมู่ 2 บ้านท่าม่วง , หมู่ 3 บ้านท่าม่วง , หมู่ 5 บ้านหนองแดง , หมู่ 6 บ้านดอนหาด, ซึ่งเป็นหมู่บ้านที่มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุมากที่สุดในลำดับที่ 1-5

2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปี) จำนวน 1 คน รองลงมาเป็นผู้สูงอายุ (อายุ 72 ปี) จำนวน 2 คน (อายุ 75 ปี) จำนวน 2 คน (อายุ 76 ปี) 1 คน (อายุ 80 ปี) จำนวน 1 คน (อายุ 81 ปี) จำนวน 1 คน (อายุ 83 ปี) จำนวน 1 คน (อายุ 85 ปี) จำนวน 2 คน และ (อายุ 86 ปี) จำนวน 1 คน มีภูมิลำเนาอยู่ตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นเกษตรกรทำไร่ทำนา และมีอาชีพเสริมจากภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านหัตถกรรมจักสาน และหัตถกรรมทอผ้ามีประสบการณ์ด้านการทำงานภูมิปัญญาท้องถิ่นจากการสืบทอดจากบรรพบุรุษ และจากการเรียนรู้กับคนในชุมชน ส่วนใหญ่ยึดเป็นอาชีพที่มาจากภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างจริงจังเมื่อมีอายุมากขึ้น

3. บทบาทผู้สูงอายุในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

ผู้สูงอายุให้ข้อมูลตรงกันว่าการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือการนำความรู้ถ่ายทอดสู่ชุมชนของผู้สูงอายุ มีวิธีการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถทำให้ผู้รับการถ่ายทอดนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติได้จริง

โดยใช้วิธีการถ่ายทอดโดยการปฏิบัติจริง เพราะวิธีการปฏิบัติจริงจะทำให้ผู้รับการถ่ายทอดเกิดความเข้าใจในแต่ละขั้นได้ชัดเจนมากขึ้น แต่ในปัจจุบัน พบว่า บุตรหลาน คนรุ่นใหม่ก็ยังมีความสนใจในการทอผ้าและจักสาน เนื่องจากเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่บรรพบุรุษต้องการให้ลูกหลานได้สืบทอดเอาไว้ และยังสามารถยึดเป็นอาชีพเสริมไว้เลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้

4. วิธีการในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

ผู้สูงอายุให้ข้อมูลตรงกันว่าวิธีการในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น วิธีที่เหมาะสมคือวิธีการปฏิบัติจริงเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุด เนื่องจากการปฏิบัติจริงเป็นการฟังคำบรรยาย อธิบาย การสาธิต และลงมือปฏิบัติจริงจะทำให้เกิดความเข้าใจ และความชำนาญ

5. ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

5.1 ปัญหาด้านผู้ถ่ายทอดคือ ไม่มีความรู้มากเพียงพอที่จะทำการถ่ายทอดได้ และลูกหลานหรือคนรุ่นหลังไม่มีความสนใจในการจักสาน เพราะมองว่าการจักสานแต่ละอย่างต้องใช้เวลาในการทำ และเป็นอาชีพที่ไม่มั่นคง จังหันไปประกอบอาชีพอื่น

5.2 ปัญหาด้านผู้รับการถ่ายทอดคือ ขาดผู้รับการถ่ายทอดภูมิปัญญาต่อหากยุคสมัยเปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากค่านิยม หรือทัศนคติของคนรุ่นใหม่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยก็จะทำให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีสูญหายไปจากท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการจักสาน การทอผ้าซึ่งแต่ละหัตถกรรมเคยมีการถ่ายทอดต่อรุ่นสู่รุ่นก็จะหายไปตามยุคสมัยด้วย

5.3 ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการเพาะปลูกต้นหวาย และไม้ไผ่บ้าน เพราะข้อจำกัดในเรื่องของสถานที่เพาะปลูก ส่งผลให้การจักสานมีปัญหาอุปสรรคในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาจักสานมีความลำบากมากขึ้น

5.4 ปัญหาด้านงบประมาณ ยังไม่มีการรวมกลุ่มสมาชิกที่แน่นอน ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่ให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณ

6. แนวทางการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ในประเด็นแนวทางการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาชุมชนที่มีความสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

6.1 ความพอประมาณการที่ผู้สูงอายุในชุมชนได้นำภูมิปัญญาท้องถิ่นของตนเองมาใช้ในการสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว เช่น การทอผ้า การจักสาน ซึ่งเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษ หรือวิถีชีวิตของคนในชุมชนในปัจจุบัน ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้สูงอายุในตำบลท่าม่วงส่วนใหญ่ ให้ข้อมูลว่าตนเองเริ่มทำอาชีพจักสานหรือทอผ้ามาตั้งแต่เป็นวัยรุ่น ความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาจากภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยวัสดุที่ใช้หาได้ตามชุมชน

6.2 ความมีเหตุผล การที่ผู้สูงอายุในชุมชนในตำบลท่าม่วงได้เลือกการทอผ้าและจักสานมาเป็นอาชีพเสริม เนื่องมาจากมีภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับสุขภาพร่างกายและวัยของตนเอง โดยเลือกใช้วัสดุที่หาได้ในชุมชนเป็นการลดต้นทุนและถือเป็นอาชีพเสริมที่สร้างรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว

6.3 มีภูมิคุ้มกัน ผู้สูงอายุในตำบลท่าม่วงมีภูมิคุ้มกันที่ดี เพราะเมื่อตนเองมีสภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรง มีการเตรียมความพร้อมก่อนที่อายุจะมากขึ้น โดยหาอาชีพที่เหมาะสมและความถนัดของตนเองที่มาจากภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการสร้างรายได้แก่ตนเองและครอบครัว และผู้สูงอายุมีการเตรียมความพร้อมในเรื่องการถ่ายทอดความรู้จากภูมิปัญญาของตนเองให้แก่ลูกหลานและคนรุ่นหลังไว้สืบทอดต่อไป

7. เงื่อนไข คือ เงื่อนไขความรู้ และเงื่อนไขคุณธรรม

7.1 เงื่อนไขความรู้ ผู้สูงอายุในชุมชนตำบลท่าม่วง ให้ความสำคัญด้านการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่จะต้องมีลูกหลานหรือคนรุ่นหลังสืบทอด จึงทำให้ผู้สูงอายุเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ในการพัฒนาชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

7.2 เงื่อนไขคุณธรรม ผู้สูงอายุในชุมชนตำบลท่าม่วง ได้ยึดหลักศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจมีคุณธรรมจริยธรรมใช้สติปัญญาอย่างถูกต้องเหมาะสมในการดำเนินชีวิตและด้านการกระทำมีการแบ่งปัน และรับผิดชอบในการอยู่ร่วมกับคนในชุมชน

8. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1 ควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่มีความถนัดภูมิปัญญาท้องถิ่นในแต่ละด้านจัดตั้งกลุ่มเพื่อรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

8.2 กิจกรรม/โครงการที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาควรเน้นการส่งเสริมอาชีพที่มาจากภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความยั่งยืนและสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน

8.3 ควรมีส่งเสริมรูปแบบผลิตภัณฑ์ที่ได้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การพัฒนาลวดลายการทอผ้าลวดลายจักรสาน ที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกลักษณ์ของชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย

สำหรับการอภิปรายผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น คือ1) บทบาทผู้สูงอายุในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น 2) ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นและ 3) แนวทางการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ดังต่อไปนี้

1. บทบาทผู้สูงอายุในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

บทบาทผู้สูงอายุในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นนั้น พบว่า ในปัจจุบันบุตรหลาน คนรุ่นใหม่มีความสนใจในการทอผ้าและจักสาน เนื่องจากเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่บรรพบุรุษต้องการให้ลูกหลานได้สืบทอดเอาไว้ ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือการนำความรู้ถ่ายทอดสู่ชุมชนของผู้สูงอายุ วิธีการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถทำให้ผู้รับการถ่ายทอดนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติได้จริงจะทำให้ผู้รับการถ่ายทอดเกิดความเข้าใจในแต่ละ

ขั้นได้ชัดเจนมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจินต์ประวีร์ เจริญฉิม (2563) ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการถ่ายทอดศักยภาพภูมิปัญญาของผู้สูงอายุสู่ชุมชนและสังคมที่ยั่งยืนพบว่ารูปแบบกระบวนการถ่ายทอดภูมิปัญญาของผู้สูงอายุนั้น มีจุดเริ่มต้นภูมิปัญญามาจากการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษ จากครอบครัว ปู่ ย่า ตา ยาย ที่ปฏิบัติสืบทอดต่อกันมาจากจุดเริ่มต้นตรงนี้ทำให้ผู้สูงอายุมีการสะสมการสร้างภูมิปัญญามาจากการปฏิบัติจริง โดยได้รับการฝึกฝนจากการปฏิบัติจริงมาจากครอบครัว ครูบาอาจารย์ จากการอบรมและการเรียนรู้ตามสถาบัน จากการแอบจำ การสังเกต จดจำมาจากครอบครัว จากผู้รู้ผู้ชำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร มะโนวัง และวาสนา เสภา (2563) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภูมิปัญญาด้านหัตถกรรมพื้นบ้านของผู้สูงอายุเพื่อเข้าสู่มาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน ตำบลเวียงเหนือ อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย พบว่า ภูมิปัญญาหัตถกรรมเครื่องจักสาน สิ่งที่เป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินชีวิตที่ยั่งยืน ได้แก่ ภูมิปัญญา ศักยภาพที่มีอยู่ และองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานจริงไม่สามารถที่จะขาดสิ่งใดได้ ในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุนั้นต้องเริ่มจากภูมิปัญญาเป็นองค์ความรู้ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติการจริง พร้อมทั้งศักยภาพในการดำเนินงานจนได้ผลิตภัณฑ์ซึ่งส่วนใหญ่ผู้สูงอายุสืบทอดการจักสานกันมาจากอดีตจนถึงปัจจุบัน และสอดคล้องกับภานุ พิมพ์บูรณ์ และสุรพงษ์ แสงเรณู (2564) ได้ศึกษาเรื่องการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์โดยใช้ภูมิปัญญาเป็นฐานบ้านท่าม่วง ตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การพัฒนาการจักสานตามภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนเป็นการถ่ายทอด สืบทอดกันมาตั้งแต่ รุ่นตายาย หรือบรรพบุรุษท้องถิ่นหรือหมู่บ้านแต่ล่ะที่มาปราชญ์ชาวบ้านในด้านต่างๆ ในชุมชนแหล่งนี้ยังคงดำรงรักษาภูมิปัญญาการทอผ้าไหม และการจักรสานอยู่

2. วิธีการในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

ผู้สูงอายุให้ข้อมูลตรงกันว่าวิธีการในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น วิธีที่เหมาะสมคือวิธีการปฏิบัติจริงเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุด เนื่องจากการปฏิบัติจริงเป็นการฟังคำบรรยาย อธิบาย การสาธิต และลงมือปฏิบัติจริงจะทำให้เกิดความเข้าใจ และความชำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจินต์ประวีร์ เจริญฉิม และสิริชัย ดีเลิศ (2563) ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการถ่ายทอดศักยภาพภูมิปัญญาของผู้สูงอายุสู่ชุมชนและสังคมที่ยั่งยืนพบว่าผู้สูงอายุมีการถ่ายทอดภูมิปัญญาจากวิธีการปฏิบัติจริงโดยได้รับการฝึกฝนจากการปฏิบัติจริงการสาธิตประกอบการบรรยาย การบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และถ่ายทอดจากประสบการณ์ของตนเองที่ได้ลองผิดลองถูกการสะสมความรู้ที่ละเล็กละน้อย จนเกิดเป็นภูมิปัญญาขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร มะโนวัง และวาสนา เสภา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาภูมิปัญญาด้านหัตถกรรมพื้นบ้านของผู้สูงอายุเพื่อเข้าสู่มาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนตำบลเวียงเหนือ อำเภอ เวียงชัย จังหวัดเชียงราย พบว่า ภูมิปัญญา ศักยภาพที่มีอยู่เกิดจากองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานจริง ในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุนั้นต้องเริ่มจากภูมิปัญญาเป็นองค์ความรู้ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติการจริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของโชติกา สิงหาเทพ, ธนิกานต์ ศรีจันทร์ และเสาวนีย์ จันทสังข์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตำบลโคกมั่งงอยอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า การถ่ายทอดภูมิปัญญา

เป็นการถ่ายทอดโดยการสอนอธิบายขั้นตอนอย่างละเอียด สาธิต และผู้รับการถ่ายทอดปฏิบัติตามเพื่อให้ผู้รับการถ่ายทอดปฏิบัติได้จริง

3. ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.1 ผู้ถ่ายทอดไม่มีความรู้เพียงพอที่จะทำการถ่ายทอดได้ อีกทั้งลูกหลานหรือคนรุ่นหลังไม่มีความสนใจในการจักสาน เพราะมองว่าการจักสานแต่ละอย่างต้องใช้เวลาในการทำ และเป็นอาชีพที่ไม่มั่นคง

3.2 ขาดผู้รับการถ่ายทอดภูมิปัญญาต่อหากยุคสมัยเปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากค่านิยม หรือทัศนคติของคนรุ่นใหม่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยก็จะทำให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีสูญหายไปจากท้องถิ่น

3.3 สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการเพาะปลูกต้นหวาย และไม้ไผ่บ้าน เพราะข้อจำกัดในเรื่องของสถานที่เพาะปลูก

3.4 งบประมาณยังไม่มีทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่ให้การสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับโชติกา สิงหาเทพ, ธนิกานต์ ศรีจันทร์ และเสาวนีย์ จันทสังข์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตำบลโคกมั่งงอย อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ผู้ถ่ายทอดไม่มีความรู้พอที่จะทำการรวบรวมเก็บไว้เป็นลายลักษณ์อักษรขาดผู้รับการถ่ายทอดซึ่งเกิดจากยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอีกทั้งสภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการเพาะปลูก และยังขาดงบประมาณในการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสินและเฉลิมขวัญ สิงห์วี (2564) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นผู้สูงอายุคุณค่าและความท้าทายในสังคมเมืองยุคสมัยใหม่: กรณีศึกษาตำบลบางรักน้อยจังหวัดนนทบุรีพบว่าภูมิปัญญาท้องถิ่นของผู้สูงอายุในสังคมเมืองยุคสมัยใหม่ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติสูญหายจากการละเลยผู้สูงอายุในชุมชนและสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี คงกุล และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการถ่ายทอดภูมิปัญญาเพื่อส่งเสริมการเย็บตับจากกรณีศึกษา บ้านควนล้อน ตำบลนาบินหลา อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง พบว่าปัญหาการถ่ายทอดภูมิปัญญาการถ่ายทอดภูมิปัญญาเป็นแบบการบอกเล่า ไม่มีการเขียนบันทึกข้อมูลภูมิปัญญาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและยังขาดหน่วยงานสนับสนุนภูมิปัญญา

4. แนวทางการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ในประเด็นแนวทางการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาชุมชนที่มีความสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

1. ความพอประมาณผู้สูงอายุในชุมชนได้นำภูมิปัญญาท้องถิ่นของตนเองมาใช้ในการสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นการทอผ้า การจักสาน ซึ่งเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษ หรือวิถีชีวิตของคนในชุมชน ซึ่งผู้สูงอายุในตำบลท่าม่วงเริ่มทำอาชีพจักสานหรือทอผ้ามาตั้งแต่เป็นวัยรุ่น ความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาจากภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยวัสดุที่ใช้หาได้ตามชุมชนสอดคล้องกับงานวิจัยของโชติกา สิงหาเทพ, ธนิกานต์ ศรีจันทร์ และเสาวนีย์ จันทสังข์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตำบลโคกมั่งงอยอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

พบว่าผู้สูงอายุในชุมชนได้นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการสร้างเป็นฐานการสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว เช่น การจักสาน การทอผ้า ซึ่งเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับสืบทอดกันมาจากบรรพบุรุษ และมาจากวิถีชีวิตของคนในชุมชนโดยใช้วัสดุที่หาได้ในชุมชนเป็นส่วนใหญ่

2. ความมีเหตุผล ผู้สูงอายุในชุมชนในตำบลท่าม่วงได้เลือกการทอผ้าและจักสานมาเป็นอาชีพเสริม เนื่องมาจากมีภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับสุขภาพร่างกายและวัยของตนเอง โดยเลือกใช้วัสดุที่หาได้ในชุมชน เป็นการลดต้นทุนและถือเป็นอาชีพเสริมที่สร้างรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยของโชติกา สิงหาเทพ, ธนิกานต์ ศรีจันทร์ และเสาวนีย์ จันทสังข์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตำบลโคกมั่งงอยอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิพบว่าผู้สูงอายุในชุมชนได้เลือกทำอาชีพเสริมที่มาจากภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการประเมินความเหมาะสมของตนเอง โดยใช้วัสดุที่หาได้ในชุมชนเป็นหลักนำไปสู่การสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว

3. มีภูมิคุ้มกัน ผู้สูงอายุในตำบลท่าม่วงมีภูมิคุ้มกันที่ดี เพราะเมื่อตนเองมีสภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรง มีการเตรียมความพร้อมก่อนที่อายุจะมากขึ้น โดยหาอาชีพที่เหมาะสมและความถนัดของตนเอง เป็นการสร้างรายได้แก่ตนเองและครอบครัว และผู้สูงอายุมีการเตรียมความพร้อมในเรื่องการถ่ายทอดความรู้จากภูมิปัญญาของตนเองให้แก่ลูกหลานและคนรุ่นหลังไว้สืบทอดต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของโชติกา สิงหาเทพ, ธนิกานต์ ศรีจันทร์ และเสาวนีย์ จันทสังข์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตำบลโคกมั่งงอยอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่าผู้สูงอายุมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว เพราะเมื่อตนเองมีสภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรงส่วนใหญ่ได้มีการเตรียมความพร้อมจากการเลือกอาชีพตามความถนัดและความเหมาะสมของตนเองที่มาจากภูมิปัญญาท้องถิ่น อีกทั้งยังสามารถสร้างรายได้แก่ตนเองและครอบครัว

4. เงื่อนไข คือ เงื่อนไขความรู้ และเงื่อนไขคุณธรรม

4.1 เงื่อนไขความรู้ ผู้สูงอายุในชุมชนตำบลท่าม่วง ให้ความสำคัญด้านการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่จะต้องมีลูกหลานหรือคนรุ่นหลังสืบทอดเจตนารมณ์ จึงทำให้ผู้สูงอายุเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการพัฒนาชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นต่อไป

4.2 เงื่อนไขคุณธรรม ผู้สูงอายุในชุมชนตำบลท่าม่วง ได้ยึดหลักศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจมีคุณธรรมจริยธรรมใช้สติปัญญาอย่างถูกต้องเหมาะสมในการดำเนินชีวิต และด้านการกระทำมีการแบ่งปัน และรับผิดชอบในการอยู่ร่วมกับคนในชุมชน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและนำมารวบรวมเพื่อเผยแพร่ให้ได้มากขึ้น

1.2 ควรส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดภูมิปัญญาในระบบการศึกษาและผลักดันให้คนรุ่นใหม่ในชุมชนมาเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 ควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่มีความถนัดภูมิปัญญาท้องถิ่นในแต่ละด้านจัดตั้งกลุ่มเพื่อรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

2.2 กิจกรรม/โครงการที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาควรเน้นการส่งเสริมอาชีพที่มาจากภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความยั่งยืนและสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน

2.3 ควรมีส่งเสริมรูปแบบผลิตภัณฑ์ที่ได้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การพัฒนาลวดลายการทอผ้าลวดลายจักรสานที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกลักษณ์ของชุมชน

เอกสารอ้างอิง

กฤษณา วงษาสันต์. (2552).**วิถีไทย.**กรุงเทพฯ: เธิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

จารุณี คงกุล และคณะ. (2565). แนวทางการถ่ายทอดภูมิปัญญาเพื่อส่งเสริมการเย็บตับจากกรณีศึกษา บ้านควนล้อน ตำบลนาบินหลา อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง.**วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา**, 7(1), 113-126.

จินต์ประวีร์ เจริญฉิม และสิริชัย ดีเลิศ. (2563). กระบวนการถ่ายทอดภูมิปัญญาของผู้สูงอายุสู่ชุมชนและสังคมที่ยั่งยืน.**วารสารปาริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ**, 33(2), 152-167.

จิราพร มะโนวัง และวาสนา เสภา.(2563).การพัฒนาภูมิปัญญาด้านหัตถกรรมพื้นบ้านของผู้สูงอายุเพื่อเข้าสู่มาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน ตำบลเวียงเหนือ อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย.**วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)**,13(1), 128-140.

โชติกา สิงหาเทพ, ธนิกานต์ ศรีจันทร์ และเสาวนีย์ จันทสังข์.(2561). **บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตำบลโคกมั่งงอย อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ**.กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ธีรพัฒน์วงศ์คุ้มสิน และเฉลิมขวัญสิงห์ทวี.(2564). การศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นผู้สูงอายุ คุณค่าและความท้าทายในสังคมเมืองยุคสมัยใหม่: กรณีศึกษาตำบลบางรักน้อย จังหวัดนนทบุรี. **วาสารศิลปะศาสตร์**, 21(1), 363-395.

นันธวัช นุนารถ.(2560). **แนวทางการฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น เรื่องผลิตภัณฑ์จากผ้าใยกล้วย ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนบนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง.** พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เพชรรัตน์ ศิริสุวรรณ.(2561). ผลของโปรแกรมการส่งเสริมสุขภาพเพื่อป้องกันการเกิดโรคเบาหวานรายใหม่ ตำบลสงห์โคก อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด.**ราชาวดีสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์,** 8(1), 45-58.

ภานุ พิมพ์บูรณ์ และสุรพงษ์ แสงเรณู.(2564).การขับเคลื่อนเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์โดยใช้ภูมิปัญญาเป็นฐาน บ้านท่าม่วง ตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด.**วารสารมหาจุฬาคชสาร**, 12(2), 163-172.

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2554).**รายงานประจำปี สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2554.** กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านดงมัน.(2560). **สถานการณ์คัดกรองโรคเบาหวาน.**ฐานข้อมูล HOSxP โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านดงมัน ตำบลสิงห์โคก อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ.(2555). **รายงานสถิติรายปี 2555 ประเทศไทย.**กรุงเทพฯ : สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

อารี พุ่มประไวทย์และจรรยา เสียงเสนาะ.(2560). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ. **วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้,** 4(3), 160-175.

อุทุมพร วงษ์ศิลป์, ดิชพงศ์ พงศ์ภัทรชัย และถาวร สกุลพาณิชย์.(2554). **แนวทางการวิเคราะห์ต้นทุนการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว : กรณีศึกษาโรงพยาบาลลำปาง.**นนทบุรี : สำนักงานวิจัยเพื่อการพัฒนาหลักประกันสุขภาพไทย(สวปก.) เครือสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข(สวรส.).

การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

The Development of Participatory Internal Quality Assurance Model for Educational Quality Improvement of Anuban Yasothon School Under the jurisdiction of Yasothon Primary Educational Service Area Office 1

สุกาญฎา แก้วบุปผา
โรงเรียนอนุบาลยโสธร
Sukanda Kaeobuppha
Anoban Yasothon School
Email: sukanda003@gmail.com

วันที่รับบทความ: 2 กันยายน 2566; วันแก้ไขบทความ 13 กันยายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 20 กันยายน 2566
Received: September 2, 2023; Revised: September 13, 2023; Accepted: September 20, 2023

บทคัดย่อ

โรงเรียนอนุบาลยโสธรมีผลการจัดการศึกษาเนื่องด้วยผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่ำควรพัฒนาและยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบ 2) เพื่อสร้าง พัฒนาและประเมินรูปแบบการประกันคุณภาพ 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการประกันคุณภาพ และ 4) เพื่อประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร เครื่องมือการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม วิเคราะห์โดยสถิติพรรณา และการวิเคราะห์เนื้อหา สร้างรูปแบบด้วยผู้เชี่ยวชาญ การทดลองใช้รูปแบบด้วยการปฏิบัติการและประเมินด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัย พบว่า ควรใช้วงจรคุณภาพของของเดมมิ่งหรือวงจร PDCA ในการกำหนดรูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในแบบมีส่วนร่วม ผลการพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอนุบาลยโสธร มีดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบประกอบด้วยหลักการประกันคุณภาพการศึกษาและหลักการมีส่วนร่วม 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอนุบาลยโสธร 3) ระบบงาน/กลไกของรูปแบบ คือ การดำเนินการภายใต้ระบบการทำงานวงจรคุณภาพของของเดมมิ่ง หรือวงจร PDCA 4 4) วิธีดำเนินการ/กระบวนการดำเนินงานของรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขของรูปแบบแนวทางนำไปสู่ความสำเร็จ คือ การดำเนินงานตามศาสตร์พระราชา “หลักเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” โดยโรงเรียนต้องส่งเสริมให้ครูบุคลากรได้ปฏิบัติงานเริ่มจากการเปิดใจ ระเบิดจากข้างใน สร้างความรู้ ความเข้าใจร่วมกันพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนการสร้างความตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรในโรงเรียน และให้มีส่วนร่วมในการดำเนินทุกขั้นตอน ผล

การผลการประเมินรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินการทดลองใช้รูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็นและมีผลการศึกษาที่สูงขึ้น

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบ; การประกันคุณภาพภายใน; แบบมีส่วนร่วม

Abstract

Anuban Yasothon School has the results of educational management because the students have low academic achievement in all learning subjects. The educational standards of the educational institution should be developed and raised to meet the educational standards. The objectives of this research are 1) to study basic information for model development 2) to create, develop and evaluate a quality assurance model 3) to trial the quality assurance model and 4) to evaluate the results of the trial of using a participatory internal quality assurance model to develop the educational quality of Anuban Yasothon School. Research tools include questionnaires, interviews, focus groups. Analyzed by descriptive statistics. and content analysis Create patterns with experts Experimenting with models with operations and evaluated by experts. The results of the research found that the Product Quality Cycle or the PDCA Cycle should be used to determine the participatory internal educational quality assurance model. The results of developing a participatory internal quality assurance model to develop the quality of education at Anuban Yasothon School are as follows: 1) Principles of the model It consists of principles of educational quality assurance and participation principles. 2) The objective of the model is to develop the quality of education at Anuban Yasothon School. 3) The work system/mechanism of the model is operated under the working system of Deming's quality cycle or the PDCA cycle 4. 4) The operation method/operation process of the model and 5) Conditions of the model leading to success are operating according to the King's science "principles of understanding, access, development". Schools must encourage teachers and personnel to perform their duties starting with an open mind. Explosive from within, creating knowledge, mutual understanding, developing skills in various tasks, as well as creating awareness of roles and responsibilities for teachers and school personnel and to participate in every step of the process The results of the model evaluation were at the highest level. The results of the evaluation of the model trial were at the highest level in every aspect and had higher educational outcomes.

Keywords: Model development; Internal quality assurance; Participatory

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเพื่อให้รู้เท่าทันภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ จึงเป็นหน้าที่สำคัญของรัฐที่ต้องจัดระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพปัญหาและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและต่างประเทศ การพัฒนาการศึกษาของชาติจึงเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคนอันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุกระบบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การจัดการศึกษาได้ถูกกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ให้เป็นหน้าที่ของรัฐที่ “ต้องดำเนินการจัดให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” โดยมีเป้าหมายเพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งเป็นหน้าที่ของรัฐ ถูกกำหนดเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 คือยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อ “พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ” สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้บัญญัติว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ, 2563) โดยมีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ อย่างเป็นระบบผ่านการประกันคุณภาพการศึกษา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 ได้ระบุไว้ว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นต้องมี “ระบบ/รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม” สอดคล้องกับหลักการและกระบวนการสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องคำนึงถึงหลักการมีส่วนร่วม หลักการร่วมรับผิดชอบ และหลักการประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของทุกคนในสถานศึกษา (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) ดังนั้น รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจึงต้องนำหลักการมีส่วนร่วมมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและชัดเจน เพราะรูปแบบเป็นแผนภาพองค์ประกอบของการทำงานที่เป็นส่วนย่อของแนวคิด (รัตนะ บัวสนธ์, 2552) นอกจากนี้รูปแบบยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น (ทิศนา แขมมณี, 2545) และรูปแบบสามารถใช้สื่อสารให้สามารถเข้าใจได้ง่ายรวมทั้งสามารถนำเสนอประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ (เยาวดี วิบูลย์ศรี, 2544) และที่สำคัญรูปแบบที่มีการพัฒนาขึ้นมาตามหลักวิชาการจะมีองค์ประกอบสำคัญพื้นฐานได้แก่ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ระบบและกลไกของรูปแบบ วิธีดำเนินการของรูปแบบและเงื่อนไขของรูปแบบ

รวมทั้งการมีคู่มือการใช้รูปแบบที่สามารถเข้าใจการใช้ได้โดยง่าย การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีคุณภาพและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี การมีส่วนร่วมจึงเป็นพื้นฐานสำคัญของการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น มีความสำคัญในทุกขั้นตอนการทำงานอันประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผน การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินการโครงการ และการมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผล (โสภา มัดลัง, 2551) กล่าวโดยสรุปได้ว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพและประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืนได้นั้น ต้องเกิดจากทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education) นั่นเอง ดังนั้นเมื่อเรากล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงหมายถึงการพัฒนาเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษาได้ร่วมกันกำหนดขึ้นมาโดยเทียบเคียงกับมาตรฐานการศึกษาตามประกาศ ซึ่งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้ 3 มาตรฐาน ประกอบไปด้วย มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรของสถานศึกษา และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Test : ONET) ของนักเรียนในแต่ละสถานศึกษาคือตัวชี้วัดหนึ่งของคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด เพราะเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากกระบวนการบริหารและการจัดการและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจึงเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของกระบวนพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประสิทธิภาพของรูปแบบหรือแนวทางในการประกันคุณภาพภายในของแต่ละสถานศึกษา

การประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554 - 2558) ปี พ.ศ. 2554 ของโรงเรียนอนุบาลยโสธร โดย สมศ. สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) ได้เสนอแนะจุดที่ควรพัฒนาหรือต้องเร่งพัฒนาคือ ด้านผลการจัดการศึกษาเพราะผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่ำ ควรวิเคราะห์ผู้เรียนโดยใช้คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้แล้วดำเนินการซ่อมเสริม สถานศึกษาควรยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพนั้น ตามที่แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดบทบาทของสถานศึกษาให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้ “พัฒนาและยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา” “เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาด้วยรูปแบบ วิธีการ ที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา “นำผลการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติ การตรวจสอบติดตาม เพื่อการปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา” “สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนในชุมชน พื้นที่ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา”

จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานของโรงเรียนอนุบาลยโสธรที่มีค่าเฉลี่ยลดลง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนควรได้รับการยกระดับและสภาพปัญหาที่พบจากการบริหารจัดการสถานศึกษา

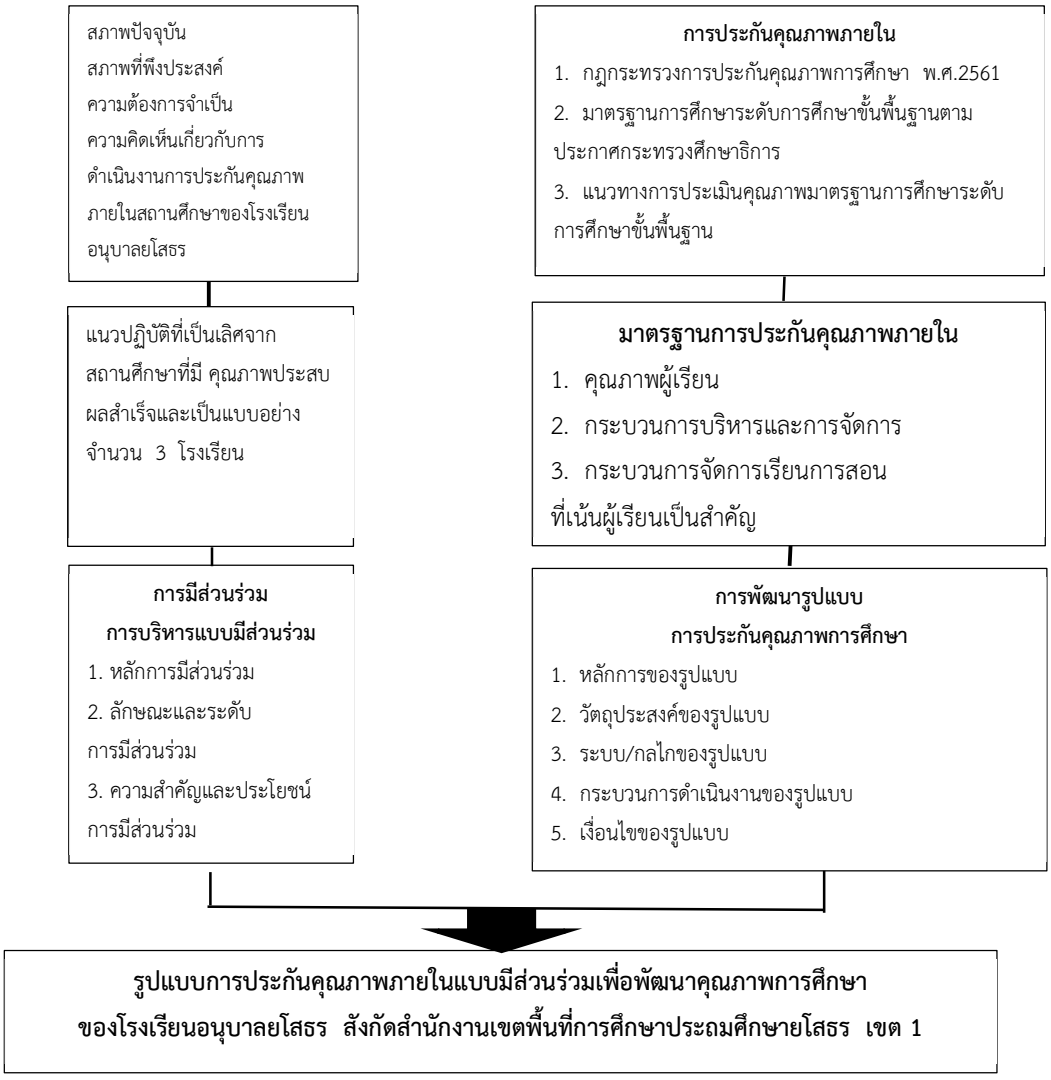
โดยเฉพาะในส่วนของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่พบว่าครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทการมีส่วนร่วม ตลอดจนขาดความเข้าใจในกระบวนการของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญ และปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงจัดทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1” ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอันส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน และเป็นการสร้างความเชื่อมั่นต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร
3. เพื่อประเมินผลก่อนการใช้รูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1
4. เพื่อประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาการศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจากสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยมีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติเป็นค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหาในการค้นหาคำตอบ

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อยกร่างรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ จากนั้นก็ทำการประเมินความถูกต้อง (Accuracy) ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ของร่างรูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยผู้เชี่ยวชาญ และกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ ตามวิธีของเบสท์ (John W, Best and James V. Kahn, 2006)

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยการเตรียมการและวางแผนทดลองใช้รูปแบบฯ ทดลองใช้รูปแบบฯ ในปีการศึกษา 2563 (16 พฤษภาคม 2563 ถึง 31 มีนาคม 2564) จำนวน 1 ปีการศึกษา กับกลุ่มคณะครูและบุคลากรโรงเรียนอนุบาลยโสธร จำนวน 71 คน โดยมีเครื่องมือคือแบบประเมินผลคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานแบบบันทึกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรของสถานศึกษา และแบบบันทึกผลการศึกษาการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET)

ระยะที่ 4 การประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ในระยะนี้เครื่องมือคือแบบประเมิน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า

1.1 จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า สาระสำคัญที่สามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนอนุบาลยโสธร โดยการประกันคุณภาพมีหลักการสำคัญ ได้แก่ 1) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) การติดตามตรวจสอบเพื่อควบคุมคุณภาพการศึกษา และ 3) การประเมินและการรับรองคุณภาพการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดขั้นตอนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้สถานศึกษาในสังกัดได้นำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนา

สถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ในการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าประสงค์การดำเนินการภายใต้หลักการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องถือเป็นปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วมประกอบด้วยดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในติดตามตรวจสอบ/การประเมินผลการดำเนินงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

สำหรับกระบวนการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น การดำเนินงานที่เป็นกลไกหลักที่สำคัญ คือ วงจรคุณภาพของของเดมมิ่ง หรือ วงจร PDCA 4 ขั้นตอน ประกอบไปด้วย 1) การวางแผน (Plan), 2) การปฏิบัติตามแผนหรือการดำเนินงานตามแผน (Do), 3) การตรวจสอบประเมินผล (Check) และ 4) การนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนางาน (Action) จากผลการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ใช้เป็นกรอบในการพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้องค์ประกอบของรูปแบบที่ใช้ในการพัฒนาประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ระบบงาน/กลไก 4) กระบวนการดำเนินงาน และ 5) เงื่อนไขของรูปแบบ

1.2 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร ผลการวิจัยพบว่า

1.2.1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ในภาพรวมทุกด้าน ดังตารางที่ 1

การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน	**สภาพปัจจุบัน**			**สภาพที่พึงประสงค์**			**PNI Modified**	**ลำดับ**
	μ	**∑**	**ระดับ**	**μ**	**σ**	**ระดับ**		
1. ด้านหลักการ	2.46	0.55	น้อย	4.41	0.76	มาก	0.79	2
2. ด้านวัตถุประสงค์	2.48	0.54	น้อย	4.31	0.84	มาก	0.73	5
3. ด้านระบบ/กลไก	2.49	0.56	น้อย	4.37	0.74	มาก	0.75	4
4. ด้านกระบวนการ	2.45	0.49	น้อย	4.37	0.75	มาก	0.81	1
5. ด้านเงื่อนไข	2.45	0.54	น้อย	4.37	0.76	มาก	0.78	3
เฉลี่ย	**2.47**	**0.54**	น้อย	**4.37**	**0.77**	มาก	**0.77**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย (**μ** = 2.47, **σ** = 0.54) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านระบบ/กลไก (**μ** =

2.49, σ = 0.56) ด้านวัตถุประสงค์ (μ = 2.48, σ = 0.54) ด้านหลักการ (μ = 2.46, σ = 0.55) ด้านเงื่อนไข (μ = 2.45,σ = 0.54) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด คือ ด้านกระบวนการดำเนินงาน (μ = 2.45,σ = 0.49) ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับน้อย

สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก (μ = 4.37, σ = 0.77) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านหลักการ (μ = 4.41, σ = 0.76) ด้านระบบ/กลไก (μ = 4.37, σ = 0.74) ด้านกระบวนการดำเนินงาน (μ = 4.37, σ = 0.75) ด้านเงื่อนไข (μ = 4.37, σ = 0.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับต่ำที่สุด คือ ด้านวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมาก (μ = 4.31, σ = 0.84)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น (PNI) ในภาพรวม พบว่า มีความต้องการจำเป็นทุกด้านโดยมีค่า PNI อยู่ระหว่าง 0.73 ถึง 0.81 เรียงค่า PNI จากสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านกระบวนการดำเนินงาน (0.81) ด้านหลักการ (0.79) ด้านเงื่อนไข (0.78) ด้านระบบ/กลไก (0.75) ส่วนข้อที่มีค่า PNI อยู่ในระดับต่ำที่สุด คือ ด้านวัตถุประสงค์ (0.75)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธรสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ผลจากการสนทนากลุ่มโดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 11 คน ทำให้ได้แนวคิด หลักการ แนวทางในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ประกอบไปด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ กลไกการดำเนินงาน กระบวนการดำเนินงานของรูปแบบและเงื่อนไขของรูปแบบสู่ความสำเร็จ และผู้เชี่ยวชาญได้มีข้อเสนอแนะที่สำคัญให้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขในส่วนของระบบงานและกลไกวิธีดำเนินการ กระบวนการดำเนินงานของรูปแบบให้เหมาะสมกับบริบท กระชับ จดจำ และเข้าใจง่าย

2.2 ผลการพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอนุบาลยโสธร ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบ/กลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินการ/กระบวนการดำเนินงานของรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขของรูปแบบ ดังนี้

1) หลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย (1) หลักการประกันคุณภาพการศึกษา (2) หลักการมีส่วนร่วม ใช้หลักการมีส่วนร่วม มีองค์ประกอบ ดังนี้ ก) การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน, ข) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน, ค) การมีส่วนร่วมในติดตามตรวจสอบ/การประเมินผลการดำเนินงาน, ง) การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

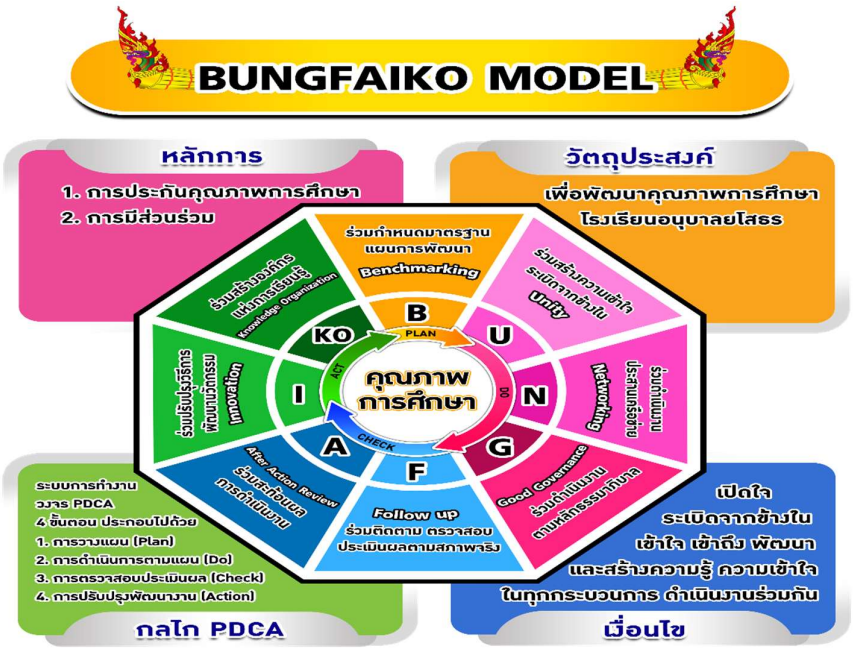
2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอนุบาลยโสธร

3) ระบบงาน/กลไก ของรูปแบบ คือ การดำเนินการภายใต้ระบบการทำงานวงจรคุณภาพของของเดมมิ่ง หรือวงจร PDCA 4 ขั้นตอน ประกอบไปด้วย (1) การวางแผน (Plan) (2) การปฏิบัติตามแผนหรือการดำเนินการตามแผน (Do) (3) การตรวจสอบประเมินผล (Check) (4) การนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนางาน (Action)

4) วิธีดำเนินการ/กระบวนการดำเนินงานของรูปแบบ มี 8 องค์ประกอบ (1) ร่วมกำหนดมาตรฐานกำหนดแผนการพัฒนา (2) ร่วมสร้างความเข้าใจ ระเบิดจากข้างใน (3) ร่วมดำเนินงานประสานเครือข่าย (4) ร่วมดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (5) ร่วมติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลเป็นไปตามสภาพจริง (6) ร่วมสะท้อนผลการดำเนินงาน (7) ร่วมปรับปรุงวิธีการ พัฒนานวัตกรรม และ (8) ร่วมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

5) เงื่อนไขของรูปแบบแนวทางนำไปสู่ความสำเร็จ คือ การดำเนินงานตามตามศาสตร์พระราชา “หลักเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” โดยโรงเรียนต้องส่งเสริมให้ครูบุคลากรได้ปฏิบัติงานเริ่มจากการเปิดใจ ระเบิดจากข้างใน สร้างความรู้ ความเข้าใจร่วมกันพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนการสร้างความตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรในโรงเรียน และให้มีส่วนร่วมในการดำเนินทุกขั้นตอน

ซึ่งสามารถสรุปเป็นรูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ได้ดังนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

2.3 ผลการประเมินรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า ผลการประเมินความถูกต้อง (Accuracy) ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ได้ดังนี้ 1) ความเป็นประโยชน์ 2) ความเป็นไปได้ 3) ความเหมาะสม 4) ความถูกต้อง ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อทดลองใช้รูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาก่อนการอบรมพัฒนาของครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.14 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 2.30 ผลการทดสอบหลังการอบรมพัฒนาของครู มีค่าเฉลี่ย 25.70 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 2.07 พบว่าคะแนนหลังการอบรมพัฒนาของครูสูงกว่าคะแนนก่อนการอบรมพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลศึกษาข้อมูลหลังการทดลองใช้รูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีรายละเอียด ดังนี้ (1) ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.72 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.45 อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตามหลักสูตรของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563 มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 83.01 (3) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563 มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 44.54 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 19.45

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่สรุปได้เป็นกรอบในการพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยมีองค์ประกอบของรูปแบบ 5 ด้าน ประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบระบบงาน/กลไกของรูปแบบวิธีดำเนินการ/กระบวนการดำเนินงานและเงื่อนไขของรูปแบบ โดยมีหลักการในการดำเนินงาน คือ การมีส่วนร่วมและหลักการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งในการประกันคุณภาพมีกระบวนการสำคัญในการดำเนินการหลัก ๆ ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบเพื่อควบคุมคุณภาพการศึกษา และการประเมินและการรับรองคุณภาพการศึกษา และมีขั้นตอนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้สถานศึกษาในสังกัดได้

นำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในทุกขั้นตอนต้องมีระบบการทำงานหรือกลไกในการขับเคลื่อนที่มีคุณภาพ ที่นิยมใช้ในปัจจุบัน คือ วงจรคุณภาพของของเดมมิ่ง หรือ วงจร PDCA 4 ขั้นตอน ประกอบไปด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผนหรือการดำเนินการตามแผน (Do) การตรวจสอบประเมินผล (Check) และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนางาน (Action) สอดคล้องกับ **สำนักทดสอบทางการศึกษา (2563)** ที่สรุปว่า การจัดทำการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพจะต้องทำให้การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ ซึ่งการบริหารจัดการนี้เป็นสิ่งที่ใช้ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยต้องมีกระบวนการวางแผน (Plan) ปฏิบัติการตามแผน (Do) ตรวจสอบ ประเมินผล (Check) และพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ (Action) เป็นหลักในการบริหารคุณภาพ ครบวงจร (PDCA) ของเดมิ่ง วงจร PDCA เป็นวงจรการวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ และแก้ไขหรือปรับปรุงพัฒนา มีลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่อง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินการตามหลักการของการประกันคุณภาพการศึกษาด้วยการมีส่วนร่วม โดยใช้กลไก PDCA ในการขับเคลื่อนงาน และมีกระบวนการดำเนินงานที่เป็นวงจรอย่างต่อเนื่อง มีการดำเนินงานร่วมกันอย่างเข้าใจ เข้าถึง ร่วมกันพัฒนา จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความต้องการจำเป็นทุกด้าน และที่มีค่าความจำเป็นสูงสุด คือ ด้านกระบวนการดำเนินงาน หรือด้านการมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเห็นความสำคัญของระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและเชื่อว่าการมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาจะเป็นสิ่งช่วยให้คุณภาพการศึกษาบรรลุผลได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ **วัลภา พรหมฤทธิ์ (2550), ลลิตา ปวะบุตร (2555) และ จุฑามาศ พันสวรรค์ (2562)** ที่สรุปผล แนวทางเดียวกัน ดังนี้ การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ ที่เปิดโอกาส ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมชื่นชมในผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งหรือหลายกิจกรรม โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป ดังนั้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงาน จึงมีความสำคัญยิ่ง ในการผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนอย่างมีพลัง ทำให้เกิดความผูกพันธ์ใน

องค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อันจะนำไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2 ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) หรือแนวปฏิบัติหรือวิธีการทำงานที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายใน โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการรับผิดชอบกลุ่มงานบริหารวิชาการ และครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดที่ประสบผลสำเร็จ มีคุณภาพการศึกษาสูง จาก 3 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน ที่มีบริบทใกล้เคียงกับโรงเรียนอนุบาลยโสธร ประกอบด้วย โรงเรียนอนุบาลนครราชสีมา โรงเรียนอนุบาลศรีสะเกษ และโรงเรียนอนุบาลสุรินทร์ พบว่า สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จ มีคุณภาพการศึกษาสูง มีการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามแนวปฏิบัติของการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวง พ.ศ.2561 และมีรูปแบบหรือมีวิธีปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการดำเนินงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจปฏิบัติได้ง่าย มีแนวทางในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีการเปิดใจรับฟังทุกคน สร้างความเข้าใจร่วมกัน ทุกคนสามารถเข้าถึง แหล่งข้อมูล ความรู้ เข้าถึงกันและกันได้ทุกฝ่าย มีความพร้อมที่จะร่วมกันพัฒนาตนเอง พัฒนางานพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบตามวงจรการบริหารงานคุณภาพของเดมมิ่ง (PDCA) ซึ่งสอดคล้องกับ **ผ่องศรี แก้วชูเสน, (2555)** ในศึกษาการพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี พบว่า รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลัง โดยมีการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในให้ประสบผลสำเร็จด้วยการดำเนินงานตามแนวทางการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และสอดคล้องกับ **วัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2558) ปิยานันท์ บุญธิมา (2561)** ที่กล่าวไปแนวทางเดียวกันว่า รูปแบบเป็นตัวแทนเป็นหลักการ แนวคิดที่แสดงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ให้เห็นเป็นภาพหรือข้อความอย่างง่ายเกี่ยวกับลำดับขั้นตอนการปฏิบัติเชิงแผนผัง เพื่อสร้างสัญลักษณ์ที่เป็นรูปธรรมและเป็นระบบเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้สามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น และ การมีส่วนร่วมทำให้การขับเคลื่อนการทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับ **ลลิตา ปวะบุตร (2555)** การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ ส่งผลให้การพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

2. ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ผลจากการสนทนากลุ่มโดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 11 คน ทำให้ได้แนวคิด หลักการ แนวทางในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ประกอบไปด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ ระแบบและกลไกการดำเนินงาน วิธีดำเนินการ/

กระบวนการดำเนินงานของรูปแบบ และเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ และผู้เชี่ยวชาญ ได้มีข้อเสนอแนะที่สำคัญให้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขในส่วนของระบบงานและกลไกวิธีดำเนินการ กระบวนการดำเนินงานของรูปแบบให้เหมาะสมกับบริบท กระชับ จดจำ และเข้าใจง่าย ซึ่งสอดคล้องกับ **คัมภีร์ สุดแท้ (2553)** กล่าวว่า รูปแบบต้องแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญๆ ของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป และทั้งนี้เนื่องจากระบบงานและกลไกวิธีดำเนินการ กระบวนการดำเนินงานของรูปแบบมีความจำเป็นในการขับเคลื่อนงานให้สู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการเขียนให้กระชับ จดจำ และเข้าใจง่ายเป็นการเขียนที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการสื่อความหมายได้ครบถ้วนชัดเจน ผู้อ่าน หรือผู้นำไปฏิบัติเข้าใจได้ทันที สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเข้าใจ ถูกต้องทำให้บรรลุเป้าหมายได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

2.2 ผลการพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอนุบาลยโสธร ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบ/กลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินการ/กระบวนการดำเนินงานของรูปแบบ 5) เงื่อนไขของรูปแบบ ซึ่ง 5 องค์ประกอบนี้ผ่านความเห็นชอบของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่เห็นสอดคล้องกันว่า มีความกระชับ ชัดเจน มีรายละเอียดหรือโครงสร้างของรูปแบบไม่มากเกินไปมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ **ทิศนา แขมมณี (2550)** ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ 5 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์แนวคิด 2) บริบทและเงื่อนไข 3) ยุทธศาสตร์ 4) กระบวนการดำเนินงาน และ 5) ผลที่ได้รับจากการนำรูปแบบไปใช้ จากเหตุผลและการอภิปรายที่กล่าวมานี้ จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบทั้ง 5 องค์ประกอบ มีเหมาะสม

2.3 ผลการประเมินความถูกต้อง (Accuracy) ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ได้ดังนี้ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง ตามลำดับนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ **Eigner (2011)** ที่ได้เสนอแนวคิดในการประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ จะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งอาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน และเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบ เป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ นอกจากการใช้วิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเท่านั้น บนหลักการที่เน้นความเชื่อถือว่า ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญนั้น เที่ยงธรรมและมีวิจารณญาณที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั้นเอง ดังนั้นการดำเนินการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญนี้ถือว่า เป็นการประเมินทางการศึกษาที่ เรียกว่า การวิพากษ์วิจารณ์ทางการศึกษานั่นเอง การวิพากษ์วิจารณ์ต้องอาศัย

ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในการติชมวิธีนี้ใช้กันมาก เพราะถือว่าเป็นการตัดสินหรือวิพากษ์วิจารณ์โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ในศาสตร์สาขาหรือวิชาชีพนั้น ๆ เป็นอย่างดี เป็นสิ่งที่ยอมรับได้ (ขัตติยา ด้วงสำราญ, 2552) จึงอาจเป็นส่วนสำคัญที่มีผลการประเมินรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการศึกษาข้อมูลก่อนทดลองใช้รูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีรายละเอียด ดังนี้ ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนและหลังการอบรมพัฒนาของครู มีคะแนนสอบหลังการอบรมพัฒนาของครูสูงกว่าคะแนนก่อนการอบรมพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากครูและบุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจ แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทำให้คะแนนทดสอบหลังการอบรมพัฒนาสูงกว่าคะแนนก่อนการอบรมพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษาผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตามหลักสูตรของสถานศึกษาและผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ควรได้รับการพัฒนา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครู ผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน การดำเนินงานไม่เป็นไปตามกระบวนการ แยกการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาออกจากการปฏิบัติงานตามปกติ ขาดรูปแบบการประกันคุณภาพมีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ **ชนันชิดา รัตนปราณี (2553)** ที่ได้ศึกษาถึงสภาพปัญหาในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ครูไม่มีความตระหนัก ขาดความรู้ความเข้าใจ ที่ชัดเจนในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขาดความเข้าใจและไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร การดำเนินงานไม่เป็นไปตามขั้นตอน และระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายังไม่ผสมผสานกลมกลืนเส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารและการปฏิบัติงานของครูที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

4. ผลการศึกษาและการประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบตามคู่มือการใช้รูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีรายละเอียด ดังนี้ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตามหลักสูตรของสถานศึกษา ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบในปีการศึกษา 2563 ในประเด็นคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตามหลักสูตรของสถานศึกษา ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) มีระดับค่าเฉลี่ยสูงกว่าผลปีการศึกษา 2562 ทุกประเด็น ทั้งนี้อาจเนื่องจากมีการนำรูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ

โรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ไปใช้ในปีการศึกษา 2563 กับสถานศึกษาซึ่งมีการเตรียมความพร้อมในการดำเนินงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน มีการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมตามกระบวนการที่เป็นระบบ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการดำเนินการดังกล่าวพร้อมส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตามหลักสูตรของสถานศึกษา ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) สูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา ถึงแม้ว่าเป็นช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ที่มีการจัดการเรียนการสอนที่ไม่ได้เต็มที่ เต็มเวลาก็ตาม นอกจากนี้อาจเนื่องมาจากการได้มาซึ่งรูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ที่สร้างและพัฒนาขึ้นมานั้นมีกระบวนการต่าง ๆ ที่เหมาะสม ส่งผลให้สามารถนำรูปแบบไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี โดยการสร้างและพัฒนารูปแบบเริ่มจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาบริบทสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ของสถานศึกษา ศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษาที่มีผลการจัดการศึกษาและคุณภาพการศึกษาสูงหรือประสบผลสำเร็จ การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญด้วยการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม ตลอดจนมีการทดสอบคุณภาพของรูปแบบที่นำมาใช้ ซึ่งสอดคล้องกับ **วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553 : 1-12)** ได้กล่าวถึงการสร้างและพัฒนารูปแบบไว้ว่า สร้างหรือพัฒนารูปแบบผู้วิจัยจะต้องการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัยมีการศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธีดังนี้ การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม มีการศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณี หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น และมีการทดสอบรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ โดยการทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบ รูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน 1) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง 2) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ 3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา 4) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนควรนำรูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 BUNGFAIKO Model ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

1.2 การนำรูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ไปใช้ ควรมีการทำความเข้าใจกับครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนให้เข้าใจหลักการของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาก่อนนำไปประยุกใช้ต่อไป

1.3 ข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการตามจะได้ผลการดำเนินการตามการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ประกอบการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ.ได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยในการนำรูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ไปประยุกต์ใช้

2.2 ควรมีการวิจัยรูปแบบประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขนาดกลาง หรือขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

2.3 ควรมีการวิจัยประยุกต์ใช้ BUNGFAIKO Model ในหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่สถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จุฑามาศ พันสวรรค์. (2562). **การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ,เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ชนันธิดา รัตนปราณี. (2553). **การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านหนองจาน อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทิศนา แขมมณี. (2545). **ศาสตร์การสอน**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

_____. (2550). **การสอนจิตวิทยาการเรียนรู้ เรื่องศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระ รุญเจริญ.(2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

ผ่องศรี แก้วชูเสน. (2555). **การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังสำหรับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2551). **การประเมินโครงการแนวคิดและแนวปฏิบัติ**. ครั้งที่ 6, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนะ บัวสนธ์. (2552). **วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลลิตา ปวะบุตร. (2555). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสันปูเลย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่**. การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วัชรศักดิ์ สงค์ปาน. (2561). **การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามัน.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วัลภา พรหมฤทธิ์. (2550). **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารโรงเรียนอาชีวะศึกษา: กรณีศึกษาเขตภาษีเจริญและบางกอกใหญ่**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วาโร เพ็งสวัสดิ์.(2553).การวิจัยพัฒนารูปแบบ. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 2(4), 1–16.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2563). **การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2563**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

โสภา มัดลัง. (2551). **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนชุมชนเอื้ออารีย์สังกัดกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

Eigner. (2011). **The World Journal of Biological Psychiatry**. Retrieved from http://www.wfsbp.org/fileadmin/user_upload/Treatment_Guidelines/ proquest.com/

John W.Best and James V. Kahn (2006). **Research in Education**. 10th ed, Massachusetts : Pearson Education Inc.

การพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Development of service quality of the Bachelor of Public Administration Program Rajabhat Maha Sarakham University

ปนัดดา ยุภานิช
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ คณะรัฐศาสตรและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Panadda Yuphanich
Educator, Practitioner Level of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University
Corresponding E-mail : thitimabrrlusilp@gmail.com

วันที่รับบทความ: 19 กันยายน 2566; วันแก้ไขบทความ 26 กันยายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 27 กันยายน 2566
Received: September 19, 2023; Revised: September 26, 2023; Accepted: September 27, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ และชั้นปี และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 184 คน โดยการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบเพศ ใช้สถิติ t – test และการเปรียบเทียบอายุ และชั้นปี ใช้สถิติ One - way ANOVA ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ และชั้นปีการศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรควรพัฒนาสภาพแวดล้อมสร้างพื้นที่การเรียนรู้ สนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอ มีแผนผังขั้นตอนในการให้บริการ จัดทำคลินิกสร้างโอกาสให้นักศึกษาได้รับความรู้และทักษะทางวิชาชีพ มีให้บริการเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม มีการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มออนไลน์ ฝึกอบรมแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะในการให้บริการ สำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ควรแจ้งข้อมูลข่าวสารล่วงหน้าให้แก่นักศึกษา สร้างความโปร่งใสในการให้บริการโดยเผยแพร่ข้อมูลได้รับการรับรองหรือการตรวจสอบจากองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พัฒนาความเชี่ยวชาญและทักษะในการ

ให้บริการ ตรวจสอบและปรับปรุงระบบที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ ควรการสร้างช่องทางการติดต่อและการสื่อสารที่เข้าถึงง่าย การตอบสนองอย่างรวดเร็ว และตอบสนองต่อความเห็นและข้อเสนอแนะ

คำสำคัญ : การพัฒนา; คุณภาพการบริการ; หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต

Abstract

This study have a purpose To study the level of opinions about the development of service quality of the Bachelor of Public Administration Program. Rajabhat Maha Sarakham University To compare the level of opinions about the development of service quality of the Bachelor of Public Administration Program. Rajabhat Maha Sarakham University classified by gender, age and year level and suggestions on the development of service quality of the Bachelor of Public Administration Program. Rajabhat Maha Sarakham University A sample of 184 people by using Taro Yamane's formula. The tools used in this research were questionnaires. Statistics used in data analysis were percentage, mean, frequency, standard deviation. Sex comparisons were performed using t–test and age and year comparisons were performed using one-way ANOVA. The results of the research were as follows: 1) The level of opinions about the development of service quality of the Bachelor of Public Administration Program. Rajabhat Maha Sarakham University Overall, it was at a high level. Rajabhat Maha Sarakham University classified by sex, age and academic year There were no different opinions. 3) Suggestions were that the environment should be developed to create a learning area. Material Support adequate equipment There is a flow chart for the service. Organize a clinic to create opportunities for students to acquire professional knowledge and skills. There is a service to disseminate knowledge through online media. Should pay attention to creating suitable space and facilities. An online application or platform is being developed. Training personnel to increase service skills survey customer satisfaction Information should be informed in advance to students. Create transparency in providing services by disseminating information certified or audited by relevant organizations or agencies. develop expertise and skills in providing services Review and improve the systems related to the provision of services. should create a communication channel that is easily accessible quick response and respond to comments and suggestions.

Keywords: Development; Service quality; Bachelor of Public Administration program

บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นองค์การหนึ่งในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลการศึกษาแก่ประชาชนในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม และพื้นที่ใกล้เคียงหน้าที่หลัก คือ ให้บริการการศึกษา บริการส่งเสริมการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้บริการอย่างทั่วถึงและเกิดความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้เสีย ภายใต้อุดมการณ์ ที่ว่า " มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาท้องถิ่น และสังคม" ให้การศึกษาทำงานวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง เพื่อพัฒนา "คน" ให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพเพื่อสนองตอบความต้องการของท้องถิ่นและประเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้นากระบวนการจัดการความรู้ มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การอันจะนาองค์การพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีความหลากหลายทั้งในด้านการพัฒนาศักยภาพของคน พัฒนาประสิทธิภาพงานและพัฒนาองค์การมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ และนาระบบการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือเสริมในการดาเนินการกิจกรรมต่างๆ ทั้งด้านบริการวิชาการสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ด้านการผลิตบัณฑิตสู่ความเป็นเลิศ ด้านการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทางาน (WIL/สหกิจศึกษา/Startup) ด้านการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (ภาษาอังกฤษ) ด้านการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (ด้านดิจิทัล) ด้านการวิจัยและนวัตกรรม ด้านศิลปะและวัฒนธรรม สืบสานความเป็นไทย และด้านบริหารจัดการและประกันคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยเน้นให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายตามที่มหาวิทยาลัยฯ กาหนดไว้ (สำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2565)

ในปี พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏมหาสารคาม ได้ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณในสำนักงบประมาณ คณะกรรมการการอุดมศึกษา ในช่วงดังกล่าวนี้ได้มีการเปลี่ยนแปลงภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ขึ้น โดยหน่วยงานภายในระดับภาควิชาได้ยุบเปลี่ยนเป็นโปรแกรมวิชา และภายหลังโปรแกรมวิชาได้เปลี่ยนเป็นหลักสูตรสาขาวิชาโดยมีหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รับผิดชอบหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ) และหลักสูตรสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน รับผิดชอบหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.)

ในปี พ.ศ. 2550 หลักสูตรสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน ได้ยกร่างหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) และได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยให้เปิดรับนักศึกษาได้ในปีเดียวกัน โดยมี 2 สาขาวิชาเอกคือสาขาวิชาการเมืองการปกครอง และสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน และได้เปลี่ยนชื่อหลักสูตรสาขาวิชาพัฒนาชุมชน มาเป็นหลักสูตรสาขาวิชารัฐศาสตร์ หลักสูตรสาขาวิชาทั้ง 3 หลักสูตร ได้เปิดทำการเรียนการสอน ดังนี้ คือ หลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ได้เปิดสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน

ศาสตร์สำหรับภาคปกติ ภาค กศ.บป. สาขาการปกครองท้องถิ่น และสาขาการจัดการการคลังซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และได้เปิดสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) หลักสูตรสาขารัฐศาสตร์ได้เปิดสอนหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง และสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน ในภาคปกติ และได้เปิดสอนหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.) สาขาวิชาการปกครอง และสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน ปัจจุบันนี้ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ 4/2557 เมื่อวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2557 อนุมัติให้จัดตั้งคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ เป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ โดยแยกสาขารัฐประศาสนศาสตร์และสาขารัฐศาสตร์ ออกจากวิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง ตั้งแต่วันที่ 1 เดือนกรกฎาคมพ.ศ. 2557 มีหน้าที่ผลิตบัณฑิตทางด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ทำการสอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วย 2 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์และสาขาวิชารัฐศาสตร์

ในปี พ.ศ. 2565 คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ประกอบด้วย 10 หลักสูตร คือ

ระดับปริญญาตรี จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่

1) หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (รป.บ.)

2) หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ (ร.บ.)

3) หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการท้องถิ่นและการบริหารพัฒนา (หลักสูตร WIL) (รป.บ.)

ระดับปริญญาโท จำนวน 4 หลักสูตรได้แก่

1) หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (รป.ม.)

2) หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน (รป.ม.รอ.)

3) หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ (ร.ม.)

4) หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขานวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

ระดับปริญญาเอก จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่

1) หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (รป.ด.)

2) หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน (ปร.ด.การจัดการภาครัฐและเอกชน)

3) หลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ (ร.ด.)

จะเห็นได้ว่าหลักสูตรมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถผลิตบัณฑิตให้มีศักยภาพในการที่จะตอบสนองตลาดแรงงานในปัจจุบันได้ การให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพการให้บริการทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ไม่ควรละเลย หรือมองข้ามซึ่งจำเป็นต้องให้ความสำคัญในลำดับต้นๆ ตั้งแต่แนวนโยบายในการบริหาร บุคลากร เครื่องมือ/อุปกรณ์ และสิ่งสำคัญคือ ต้องศึกษาถึงความต้องการของผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียนมีความ

แตกต่างกันทั้งในระดับการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการแก่นักศึกษาโดยส่วนใหญ่ต้องการให้หน่วยงานจัดบริการในเรื่องต่างๆ ให้มีความสอดคล้องและเพียงพอกับความต้องการ ขณะเดียวกันคุณภาพในการให้บริการไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ รวมถึงเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการก็เป็นสิ่งที่ไม่ควรละเลย ซึ่งนักศึกษาส่วนใหญ่มีความต้องการและคำแนะนำที่ถูกต้อง จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงาน ความผูกพันต่องานและคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (สำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2565)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ และชั้นปี
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.1 ประชากร คือ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2563 - 2565 จำนวน 339 คน (คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2563 - 2565 จำนวน 184 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร (Yamane, 1973, p. 727) และใช้วิธีการสุ่มตามสัดส่วนชั้นปีที่ศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่ศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 3 ข้อคำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่ามีค่า IOC = 1.00 และ 3) การทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 42 ชุด ซึ่งผลการประเมินมีอำนาจจำแนกระหว่าง .248 - .755 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีของ Cronbach (1951, p.274; อ้างในบุญชม ศรีสะอาด , 2558) ซึ่งผลการประเมินค่าความเชื่อมั่นมีค่าความเชื่อมั่น 0.906

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติทางการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

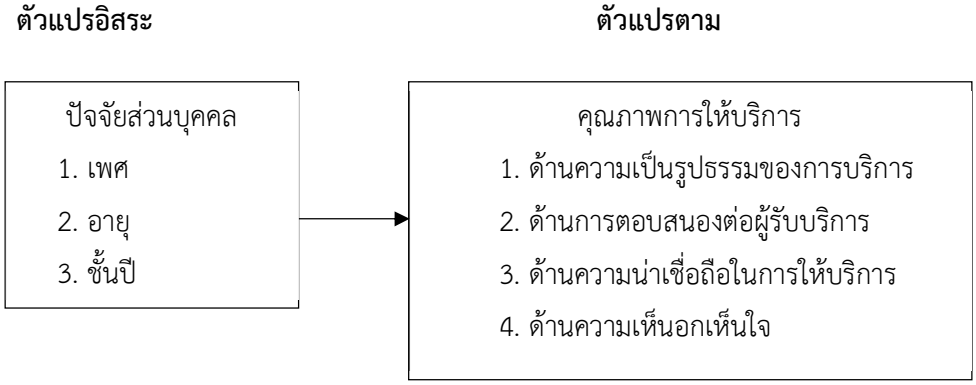
5.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 การเปรียบเทียบเพศ ของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาที่แตกต่างกันสถิติที่ใช้ ได้แก่ t - test (Independent Samples) การเปรียบเทียบอายุ และชั้นปีที่ศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่างใช้การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD. (Least Significant Different) (บุญชม ศรีสะอาด, 2558, น. 119)

5.4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหา และจัดกลุ่ม (Grouping) ที่มีความหมายเดียวกัน ลักษณะเดียวกัน สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และอภิปรายเชิงพรรณนาความ (Descriptive)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ ผู้วิจัย ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการให้บริการของ Parasuraman et al (1988), Ziethaml, Parasuraman & Berry (2013), และเชิดชาติ ตะโกจีน (2559) ซึ่งผู้วิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

การพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ	3.99	0.83	มาก	4
2. ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ	4.01	0.89	มาก	3
3. ด้านความน่าเชื่อถือในการให้บริการ	4.25	0.88	มากที่สุด	1
4. ด้านความเห็นอกเห็นใจ	4.06	0.90	มาก	2
โดยรวม	**4.08**	**0.82**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความน่าเชื่อถือในการให้บริการ ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.88) รองลงมาด้านความเห็นอกเห็นใจ ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.90) ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.89) ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ และชั้นปี

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มี เพศ ต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ	3.90	0.71	4.02	0.86	-.869	.535
2. ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ	3.90	0.77	4.05	0.93	-.968	.521
3. ด้านความน่าเชื่อถือในการให้บริการ	4.11	0.72	4.30	0.93	-1.316	.454
4. ด้านความเห็นอกเห็นใจ	4.03	0.78	4.07	0.94	-.217	.288
รวม	**3.99**	**0.70**	**4.11**	**0.86**	**-.890**	**.368**

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามอายุ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.519	3	.173	.252	.860
	ภายในกลุ่ม	123.530	180	.686	-	-
	รวม	124.049	183	-	-	-

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามชั้นปี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

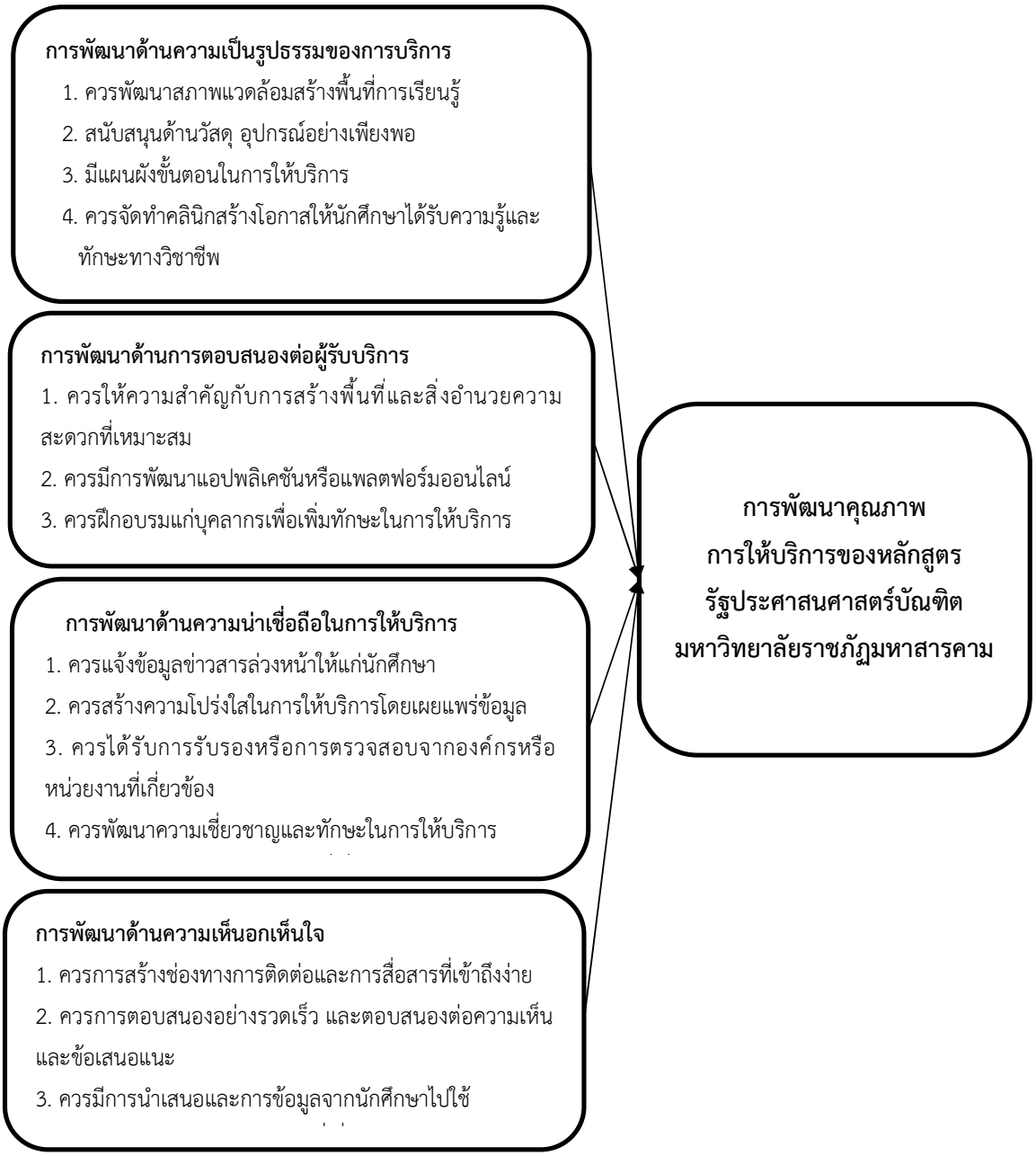
การพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig.**
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.883	3	.628	.925	.430
	ภายในกลุ่ม	122.166	180	.679	-	-
	รวม	124.049	183	-	-	-

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีชั้นปีต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการไม่แตกต่างกันทางสถิติ

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ควรควรพัฒนาสภาพแวดล้อมสร้างพื้นที่การเรียนรู้ สนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอ มีแผนผังขั้นตอนในการให้บริการ จัดทำคลินิกสร้างโอกาสให้นักศึกษาได้รับความรู้และทักษะทางวิชาชีพ มีให้บริการเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม มีการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มออนไลน์ ฝึกอบรมแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะในการให้บริการ สำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ควรแจ้งข้อมูลข่าวสารล่วงหน้าให้แก่นักศึกษา สร้างความโปร่งใสในการให้บริการโดยเผยแพร่ข้อมูลได้รับการรับรองหรือการตรวจสอบจากองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พัฒนาความเชี่ยวชาญและทักษะในการให้บริการ ตรวจสอบและปรับปรุงระบบที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ ควรการสร้างช่องทางการติดต่อและการสื่อสารที่เข้าถึงง่าย การตอบสนองอย่างรวดเร็ว และตอบสนองต่อความเห็นและข้อเสนอแนะ ควรมีการนำเสนอและการข้อมูลจากนักศึกษาไปใช้จัดกิจกรรมและการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ

ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นผังความคิดการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ดังนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความน่าเชื่อถือในการให้บริการ ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.88) รองลงมาด้านความเห็นอกเห็นใจ ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.90) ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.89) ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ และชั้นปีการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ และชั้นปีการศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ควรควรพัฒนาสภาพแวดล้อมสร้างพื้นที่การเรียนรู้สนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอ มีแผนผังขั้นตอนในการให้บริการ จัดทำคลินิกสร้างโอกาสให้นักศึกษาได้รับความรู้และทักษะทางวิชาชีพ มีให้บริการเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม มีการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มออนไลน์ ฝึกอบรมแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะในการให้บริการ สำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ควรแจ้งข้อมูลข่าวสารล่วงหน้าให้แก่นักศึกษา สร้างความโปร่งใสในการให้บริการโดยเผยแพร่ข้อมูลได้รับการรับรองหรือการตรวจสอบจากองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พัฒนาความเชี่ยวชาญและทักษะในการให้บริการ ตรวจสอบและปรับปรุงระบบที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ ควรการสร้างช่องทางการติดต่อและการสื่อสารที่เข้าถึงง่าย การตอบสนองอย่างรวดเร็ว และตอบสนองต่อความเห็นและข้อเสนอแนะ ควรมีการนำเสนอและการข้อมูลจากนักศึกษาไปใช้ จัดกิจกรรมและการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ

การอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อภิปรายผล ดังนี้

1. สมมติฐานที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมความรับผิดชอบทางสังคมของตนเองโดยเข้าร่วมกับชุมชนและสังคม การสนับสนุนสิทธิและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษา พร้อมทั้งมีบุคลากรประจำสาขาที่มีความรู้ความสามารถในการให้บริการคำปรึกษาแก่นักศึกษา เน้นความเป็นกันเองการให้ความสำคัญกับการให้บริการที่เป็นมิตร ตลอดการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอและได้มาตรฐาน หรือการให้บริการออนไลน์ที่สะดวกและเข้าถึงได้สะดวก สอดคล้องกับงาวิจัยของ สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2563) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพการบริการและความพึงพอใจของนักศึกษาต่างชาติต่อบริการทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพของการบริการทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการ รองลงมาคือด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิสริยา ใจซื่อ (2563) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพการให้บริการของคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ จำแนกตามเพศ อายุ และชั้นปีการศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะอื่นๆ ได้แก่ ควรจัดมีช่องทางการสื่อสารการบริการข้อมูลการศึกษาผ่าน Facebook Page และ Group Line ควรมีการบริการในช่วงพักเที่ยง ควรมีเจ้าหน้าที่ให้บริการอย่างเพียงพอ ควรมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เช่น คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย และควรมีสถานที่ให้บริการที่ความสะอาด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำลิน เทียมแก้ว (2561) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของสานักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2560 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของสานักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่ได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นลำดับ แรกคือด้านบุคลากรผู้ให้บริการ รองลงมาได้แก่ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกและด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ ด้านประชาสัมพันธ์ และด้านทรัพยากรสารสนเทศ

2. สมมติฐานที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ และชั้นปีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการแตกต่างกัน ผลวิจัยพบว่า

2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน อาจเป็นเพราะว่า นักศึกษาที่เข้ารับบริการได้รับบริการเป็นอย่างดี เจ้าหน้าที่บริการด้านความเต็มใจ สอบถามความต้องการของนักศึกษาและอธิบายขั้นตอนในการปฏิบัติเป็นอย่างดี นอกจากนั้นหลักสูตรยังมีการอบรมทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุติมา วรชินา (2560) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการการแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อการให้บริการการแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีเพศ และหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ประชาชนที่มีอายุ และการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีอายุต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน อาจเป็นเพราะว่า นักศึกษาที่เข้ารับบริการได้รับความเอาใจใส่เป็นอย่างดี เจ้าหน้าที่สามารถให้บริการได้อย่างตรงความต้องการของนักศึกษาผู้เข้ารับบริการแต่ละช่วงอายุ และมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ให้นักศึกษาได้ทราบข้อมูลอย่างรวดเร็ว ทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกศักดิ์ ลิขิตไพรวัลย์ (2563) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพในการให้บริการของเทศบาลเมืองอรัญญิก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของเทศบาลเมืออรัญญิก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการของเทศบาลเมืองอรัญญิกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีชั้นปีที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีชั้นปีที่ต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน อาจเป็นเพราะว่า หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีการจัดโครงการฝึกอบรมและประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะของบุคลากรในการให้บริการทางวิชาการและการบริหารจัดการ รวมทั้งจัดอบรมให้ความรู้และแนะนำความก้าวหน้าในวิชาชีพให้แก่นักศึกษา

อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริยา ใจซื่อ (2563) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพการให้บริการของคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ จำแนกตามเพศ อายุ และชั้นปีการศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ ควรสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบครัน ทันสมัย สามารถเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ มีบทเรียนออนไลน์สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

1.2 ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ หลักสูตรควรมีการจัดทำแผนผังแสดงขั้นตอนการขอรับบริการ เรื่อง ประเภท และระยะเวลาในการให้บริการแต่ละขั้นตอนเป็นไปอย่างรวดเร็ว เหมาะสม

1.3 ด้านความน่าเชื่อถือในการให้บริการ มีการอบรมทักษะในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ให้เป็นผู้มีสมรรถนะสูง มีความเชี่ยวชาญ สร้างความเป็นมืออาชีพในการบริการ สามารถทำให้ผู้รับบริการมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะได้รับบริการที่ดีที่สุดทุกครั้งของการเข้ารับบริการ

1.4 ด้านความเห็นอกเห็นใจ เจ้าหน้าที่ควรให้ความเป็นกันเองกับนักศึกษาที่มารับบริการ สอบถามความต้องการและแนะนำขั้นตอนในการรับบริการอย่างจริงใจ มีมิตรไมตรี พูดจาไพเราะ สร้างความรู้สึกได้รับความเห็นอกเห็นใจทุกครั้งที่ได้เข้ารับบริการ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการให้บริการที่มีประสิทธิภาพของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาคร คัยนันท์ คณะบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ตลอดจนผู้บริหาร อาจารย์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย ขอขอบคุณสถานบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มอบทุนในการทำวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณนักศึกษาและคณาจารย์ที่กรุณาตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลในการทำวิจัยด้วยความสะดวกยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ครอบครัว ญาติพี่น้องทุกคน ที่ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมาประโยชน์จากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แด่ บิดา - มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประศาสน์การศึกษาแก่ผู้วิจัย

เอกสารอ้างอิง

กนกศักดิ์ ลิขิตไพรวัลย์. (2563). **คุณภาพในการให้บริการของเทศบาลเมืองอรัญญิก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก**. รัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. (2566). **จำนวนนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2563 – 2565**. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

น้ำลิน เทียมแก้ว. (2561). **การศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของสานักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2560**. มหาสารคาม: สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2558). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่9)**. กรุงเทพฯ: สุริยาสาส์น.

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2563).คุณภาพการบริการและความพึงพอใจของนักศึกษาต่างชาติต่อบริการทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม**, 10(1),64-72.

สำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (2565). **รายงานการประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปี 2565**. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุติมา วรชินา. (2560). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการการแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด. **รายงานการประชุมวิชาการการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิต ครั้งที่ 2.** วันที่ 20 มกราคม 2560 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

อิสริยา ใจซื่อ. (2563). คุณภาพการให้บริการของคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. **วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,**7 (1),409-418.

Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rdEd. New York. Harper and Row Publications.

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

21st Century Administrational Skills of School Administrators Effective to Educational Administration Quality of Schools Under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5

ปริญญา ปัสโป
ชิษณพงศ์ ศรจันทร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
Parinya Paspo
Chissanapong Sonchan
Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus
E-mail: taonoi_p007@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 21 สิงหาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 26 กันยายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 27 กันยายน 2566
Received: August 21, 2023; Revised: September 26, 2023; Accepted: September 27, 2023

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็วทำให้สถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุดิจิทัล ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษ ที่ 21 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 331 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิแบบมีสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับคุณภาพการศึกษาใน

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เท่ากับ 0.261 4) ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y}$ =2.984 + 1.49(x_1) + 1.22 (x_2)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}$ =0.157(x_1)+0.151(X_2)

คำสำคัญ: ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21; ผู้บริหารสถานศึกษา; คุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน

Abstract

Rapid changes in technology and innovation require educational institutions to adjust their teaching and learning processes to suit the changes in the world in the digital age. Administrators are therefore an important variable in providing quality education in order to develop educational institutions to be modern and suitable for the changes in the world in the 21st century. The objectives of this research were to 1) study the level of administrative skills in the 21st century of school administrators under Khonkaen Primary Educational Service Area Office 5 2) study the quality level of education management in schools under Khonkaen Primary Educational Service Area Office 5 3) study the relationship between 21st century administrational skills of school administrators and educational administration quality of schools under Khonkaen Primary Educational Service Area Office 5 4) can predict 21st century administrational skills of school administrators affecting educational administration quality of schools under Khonkaen Primary Educational Service Area Office 5. The samples were 331 teachers in schools under Khonkaen Primary Educational Service Area Office 5. The research instrument was a questionnaire. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation. Statistics used to test hypotheses Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The research showed that 1) The level of the 21st century administrational skills of school administrators in overall was at the high level. 2) The educational administration quality level of schools under Khonkaen Primary Educational Service Area Office 5 in overall was at a

high level. 3) The relationship between administrative skills in the 21st century of school administrators and educational administration quality of schools under Khonkaen Primary Educational Service Area Office 5 by Pearson's product moment correlation coefficient in overall showed. 4) Results of the analysis of 21st century of school administrators, which could predict the educational administration quality of the schools under KhonKaen Primary Educational Service Area 5 able to write multiple regression analysis equations in the form of raw scores and standard scores as follows:

The regression equation of raw scores $\hat{Y}$ =2.984 + 1.49(x_1) + 1.22 (x_2).

The regression equation of standardized scores $\hat{X}$ =0.157(x_1)+0.151(X_2).

Keywords: 21st Century Administrational Skills; School Administrators;
Quality of education in schools

บทนำ

ภายใต้กระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อาทิ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างพลิกผัน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่สังคมสูงวัย และภาวะโลกร้อนจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ร่วมกับปัจจัยเร่งจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ก่อให้เกิดความผันผวนของสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมแก่หลายประเทศทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยนั้น พบว่าแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สามารถนำมาซึ่งโอกาสและความเสี่ยงที่จะช่วยผลักดันให้การพัฒนาประเทศไทยในระยะต่อไปให้เกิดผลสำเร็จ หรือเป็นอุปสรรค หน่วงรั้งการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขึ้นอยู่กับบริบทหรือศักยภาพและขีดความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยโอกาสที่สำคัญสำหรับประเทศไทยซึ่งมีที่มาจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในระดับโลก พบว่ามีที่มาจากความก้าวหน้าและความแพร่หลายของเทคโนโลยีเป็นหลัก ซึ่งการสรรค์สร้างประโยชน์จากเทคโนโลยีให้เกิดเป็นโอกาสสำหรับประเทศไทยได้นั้นต้องอาศัยการพัฒนาคนและระบบบริหารจัดการด้านดิจิทัลและข้อมูลสารสนเทศให้มีความพร้อมเพื่อรองรับโอกาสที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงให้กระจายลงสู่ทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึง เท่าทันขณะเดียวกัน ความเสี่ยงที่คาดว่าจะส่งผลกระทบเชิงลบและเป็นความท้าทายที่สำคัญต่อประเทศไทยในการที่จะต้องเร่งแสวงหาแนวทางในการแก้ไขรับมือนั้น พบว่า มาจากแนวโน้มด้านการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ความเหลื่อมล้ำด้านดิจิทัล รวมถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมและภัยธรรมชาติ ซึ่งได้บั่นทอนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ระบบการจัดการศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน เพื่อให้เด็กรู้จักใช้ชีวิตให้เข้ากับสภาพสังคมปัจจุบัน เป็นพลเมืองที่ดีให้มีความรู้ รู้จักค้นคว้า

คิดวิเคราะห์ ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้เท่าเทียมกัน ผู้บริหารต้องเป็นนักบริหาร มืออาชีพ เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร วิจัยและพัฒนานวัตกรรม มุ่งพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อสร้างคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงกับความต้องการของตลาด จึงเป็นโจทย์ที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดระบบการเรียนการสอนเพื่อเตรียมเด็กให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

เนื่องจากในยุคศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็วทำให้สถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารการจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้ มีคุณภาพ จึงต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษ ที่ 21

คุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องสามารถที่จะใช้ทักษะในการบริหารการศึกษาให้เหมาะสมโลกในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางด้านการจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารการจัดการศึกษา และควรพัฒนาตนเองเกี่ยวกับทักษะด้านการบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีมทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล และทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม (คนึงนิตย์ กิจวิธี, 2560) กล่าวถึง ทักษะการบริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่เป็นความรู้ความสามารถหรือทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานให้สำเร็จ ประกอบด้วย ด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการสื่อสาร และทักษะการใช้เทคโนโลยี ด้านความซื่อสัตย์ และคุณธรรม และด้านความมุ่งมั่นและพากเพียร สอดคล้องกับ (วิจารณ์ พาณิช, 2555) กล่าวว่า การศึกษาของไทยถึงทางตันแล้ว เมื่อถึงทางตันไม่เพียงแต่ไปต่อไม่ได้ลำพังการหยุดนิ่งอยู่กับที่แปลว่าก้าวถอยหลัง นานาประเทศจะแซงหน้าเราขึ้นไปแล้วเยาวชนของเราก็จะอยู่ข้างหลัง ในโลกไร้พรมแดนที่วัดกันด้วยความสามารถในการทำงานมิใช่ความสามารถในการท่องจำก็พอ ทำนายได้ว่าเยาวชนของเราก็จะได้งาน ที่ใช้ความสามารถต่ำกว่านานาประเทศความสามารถในการทำงานมิได้ขึ้นกับรู้มากหรือรู้น้อย แต่ขึ้นกับทักษะการเรียนรู้ พร้อมเรียนรู้ ใฝ่เรียนรู้ อยากเรียนรู้ สนุกกับการเรียนรู้ เรียนรู้ได้ตลอดเวลาจากทุกสถานที่ มีทักษะชีวิตที่ดีปรับตัวได้ทุกครั้งเมื่อพบ อุปสรรค ยืดหยุ่นตัวเองได้ทุกรูปแบบเมื่อพบปัญหาชีวิต นอกจากนี้ยังมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นปรากฏการณ์ใหม่ในศตวรรษที่ 21

โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยทักษะในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการบริหารงานให้ถูกต้องตามหลักการประกันคุณภาพการศึกษา ใช้กระบวนการบริหารจัดการ และกระบวนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่มีการวางแผนระบบการจัดการในด้านต่างๆ ตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานและกระบวนการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดขึ้น โดยระบบการประกันคุณภาพภายใน (Internal Quality Assurance) เป็นระบบที่สถานศึกษาสร้างความมั่นใจ (Assure) แก่ผู้รับบริการ ทั้งผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนองค์กรหรือสถานประกอบการที่ผู้รับเรียนเข้าศึกษาต่อหรือทำงานว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาจึงยึดหลักการ 3 ประการ คือ 1) การกระจายอำนาจ (Decentralization) 2) การเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) 3) การแสดงภาระรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) ส่วนการประกันคุณภาพภายนอก (External Quality Assurance) เป็นการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการติดตามและตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ ซึ่งประเมินโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และกระทรวงศึกษาธิการมีการประกาศให้ ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2561 เพื่อการประเมินคุณภาพการประกันคุณภาพการศึกษา คือ มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2561 และมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ พ.ศ.2561 โดยมีการดำเนินการจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา 7 เรื่อง ประกอบด้วย 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 3) ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) ประเมินผล ตรวจสอบคุณภาพภายในของสถานศึกษา 5) ติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา 6) รายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษา 7) การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง การใช้ทักษะในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการประกันคุณภาพการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้มีการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล ยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กสู่ศูนย์เรียนรู้คุณภาพ พัฒนาครู ทั้งระบบและพัฒนาโรงเรียนเป้าหมายให้มีคุณภาพมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพจากรายงานผลการสังเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2564 พบว่า ผลการทดสอบ ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ประจำปีการศึกษา 2564 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีค่าเฉลี่ยรวม 37.26 ซึ่งต่ำกว่าระดับประเทศที่มีค่าเฉลี่ยรวม 40.19 ผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาสามารถยกระดับคุณภาพได้ ในระดับที่น่าพอใจแต่ยัง

ประสบปัญหาอุปสรรค การดำเนินงานที่ส่งผลต่อเป้าหมายตามนโยบายของทางราชการ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำองค์กร ซึ่งต้องใช้ทักษะการบริหารที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาบรรลุผลตามมาตรฐานการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 พบว่า ผู้บริหารมีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 มากหรือน้อยเพียงใด และผู้วิจัยต้องการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาโดย จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนการพัฒนา ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาอันจะทำเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2001-2100) จากตำรา เอกสารวิชาการ วารสาร รายงานการวิจัย และจากการสืบค้นข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ตทั้งในประเทศและต่างประเทศ แนวคิดของนักวิชาการหลายท่านได้แก่ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ชัยยนต์ เพาพาน (2560), ไกรศร เจียมทอง (2561), กณิษฐา ทองสมุทร (2561), มนฑาทิพย์ นามนุ (2561), บุญส่ง กรุงชาลี (2562), ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562), ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563), พรพิมล แก้วอุทัศน์ (2563), Maxine Driscoll (2019), Ester van Laar (2019), Mehmet Akif Helvacı & Şirin Yörük (2021), Gerly B. De Castro1 & Edward C. Jimenez (2022) ทำให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ ตัวแปรพยากรณ์ 1. ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills)2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skills) 3. ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล (technology and digital Skills) 4. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างสรรค์นวัตกรรม (Creativity

and Innovation Skills) ตัวแปรเกณฑ์ คุณภาพการจัดการศึกษา ด้านที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน ด้านที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ด้านที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วยครูผู้สอน 2,476 คน (แบบแสดงที่ตั้งและปริมาณงานของสถานศึกษาประกอบการวางแผนอัตรากำลังครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เมื่อวันที่ 24 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2565) ใช้ตารางการกำหนดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan 1970, p. 608) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นเป็นสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 121 คน ครูโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 156 คน และเป็นครูโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 54 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 3 ตอน โดยใช้ความสอดคล้องของความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) จำนวน 5 ท่าน โดยค่าความสอดคล้องในแต่ละข้อนั้นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.8 ถึง 1.0 และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) จากการแจกแบบสอบถาม 30 ชุดตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) จำนวน 30 คน ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่น 0.86

การเก็บและรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่างแล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองและบางส่วนนำส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ google form

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตตฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ผลการวิเคราะห์ระดับ คุณภาพการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับ ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้าน

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ทักษะด้านการสื่อสาร(X_1)	4.55	0.30	มากที่สุด	2
2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ (X_2)	4.56	0.35	มากที่สุด	1
3. ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล(X_3)	4.46	0.32	มาก	4
4. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_4)	4.51	0.32	มากที่สุด	3
โดยเฉลี่ย	**4.52**	**0.21**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 ระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.52, S.D.=0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$=4.56, S.D.=0.35) รองลงมาเป็นทักษะด้านการสื่อสาร ($\overline{X}$=4.55, S.D.=0.30) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\overline{X}$=4.51, S.D.=0.32) ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ($\overline{X}$=4.46, S.D.=0.32) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับ คุณภาพการจัดการศึกษา (Y) ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพการจัดการศึกษา (Y)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านคุณภาพของผู้เรียน(y_1)	4.20	0.31	มาก	3
2. ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ(y_2)	4.30	0.39	มาก	1
3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ(y_3)	4.21	0.47	มาก	2
โดยเฉลี่ย	**4.21**	**0.28**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 ระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.21, S.D.=0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$=4.30, S.D.=0.39) รองลงมาด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\overline{X}$=4.21, S.D.=0.47) และด้านคุณภาพของผู้เรียน ($\overline{X}$=4.20, S.D.=0.31) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ตัวแปร	x_1	x_2	x_3	x_4	Y_1	Y_2	Y_3	x_{tot}	Y_{tot}
x_1	1								
x_2	.414**	1							
x_3	.189**	.214**	1						
x_4	.148**	.163**	.296**	1					
Y_1	.003	-.058	.027	.102	1				
Y_2	.209**	.250**	.219**	.089	.059	1			
Y_3	.223**	.223**	.091	.092	.083	.599**	1		
x_{tot}	.653**	.703**	.648**	.612**	.026	.260**	.241**	1	
Y_{tot}	.220**	.216**	.119*	.129*	.435**	.808**	.857**	.261**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์หสสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation coefficient) พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่า (rxy=.261) ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับต่ำ เท่ากับ 0.261 เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์กัน ส่วนทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับคุณภาพการศึกษาทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางบวก (r=0.026-0.599)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม (X_{tot}) ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวม (Y_{tot})

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.	β	t	Sig.
ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม (X_{tot})	0.349	0.071	0.261	4.909	0.000
ค่าคงที่ (Constant)	2.638	0.322		8.187	0.000
R=0.261	**R^2 =0.068**			**F=24.096**	

**p<0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าสมการ คือ ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม (X_{tot}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวม (Y_{tot}) เท่ากับ 0.261 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square: R^2) 0.68 หมายความว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม (X_{tot}) สามารถทำนายคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 6.8 (R^2=0.068) แสดงว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม (X_{tot}) ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูแปบบคะแนนดิบ

$\hat{Y}$ =2.638 + 0.349(X_{tot})

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$\hat{X}$ = 0.621(X_{tot})

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารการจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21

คุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องสามารถที่จะใช้ทักษะในการบริหารการศึกษาให้เหมาะสมโลกในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางด้านการจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารการจัดการศึกษา และควรพัฒนาตนเองเกี่ยวกับทักษะด้านการบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล และทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม (คนึงนิตย์ กิจวิธี, 2560) กล่าวถึง ทักษะการบริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่เป็นความรู้ความสามารถหรือทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหาร ปฏิบัติงานให้สำเร็จ ประกอบด้วย ด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยีด้านความซื่อสัตย์และคุณธรรม และด้านความมุ่งมั่นและพากเพียร สอดคล้องกับ (วิจารณ์ พาณิช, 2555) กล่าวว่า การศึกษาของไทยถึงทางตันแล้ว เมื่อถึงทางตันไม่เพียงแต่ไปต่อไม่ได้ลำพังการหยุดนิ่งอยู่กับที่แปลว่าก้าวถอยหลัง นานาประเทศจะแซงหน้าเราขึ้นไปแล้วเยาวชนของเราก็จะอยู่ข้างหลัง ในโลกไร้พรมแดนที่วัดกันด้วยความสามารถในการทำงานมิใช่ความสามารถในการท่องจำก็พอทำนายได้ว่าเยาวชนของเราก็จะได้งานที่ใช้ความสามารถต่ำกว่านานาประเทศ ความสามารถในการทำงานมิได้ขึ้นกับรู้มากหรือรู้น้อย แต่ขึ้นกับทักษะการเรียนรู้ พร้อมเรียนรู้ ใฝ่เรียนรู้ อยากเรียนรู้ สนุกกับการเรียนรู้ เรียนรู้ได้ตลอดเวลาจากทุกสถานที่มีทักษะชีวิตที่ดีปรับตัวได้ทุกครั้ง

เมื่อพบอุปสรรคยืดหยุ่นตัวเองได้ทุกรูปแบบเมื่อพบปัญหาชีวิต นอกจากนี้ยังมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นปรากฏการณ์ใหม่ ในศตวรรษที่ 21

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ อาจเป็นเพราะมนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ของมนุษย์ การสร้างความเข้าใจอันดีเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี เกิดความพอใจ รักใคร่ การที่คนเราจะทำงานด้วยกันได้ต้องอาศัยพื้นฐานความรัก ความเข้าใจอันดีต่อกัน เมื่อความรู้สึกเหล่านี้เกิดขึ้นแล้วก็จะเกิดความรู้สึกอยากช่วยเหลือ สนับสนุน ให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจและจริงใจ โดยเน้นเรื่องการศึกษามนุษยสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งต้องทำความเข้าใจคนอื่น รู้จักคนอื่น มีศิลปะในการอยู่ร่วมกับคนอื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่น ถ้อยที่ถ้อยอาศัย รู้จักอดทน ข่มใจ ให้อภัย ส่วนในด้านการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้ ตามเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ให้ความเป็นกันเองและปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมมีความจริงใจในการรับฟังให้คำปรึกษา และพยายามช่วยเหลือในการแก้ปัญหาของทุกคน สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ พบปะสังสรรค์กับบุคลากรและส่งเสริมให้บุคลากร มีปฏิสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ไกรศร เจียมทอง, 2561) กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ มีมนุษย์สัมพันธ์สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล รู้จักการยืดหยุ่น เห็นคุณค่าให้เกียรติผู้อื่น สร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561) กล่าวว่า ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่บุคคลมีวิธีการต่าง ๆ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความเข้าใจธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษาตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน (บุญส่ง กรุงชาลี, 2562) กล่าวว่า ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรภายในโรงเรียนให้ความเป็นกันเองและปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมมีความจริงใจในการให้คำปรึกษารับฟังและพยายามช่วยเหลือในการแก้ปัญหาของทุกคน สามารถพูดจูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นคล้อยตาม พบปะสังสรรค์กับบุคลากรและส่งเสริมให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กัน

2. ระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 การจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาจนเกิดคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานการศึกษาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และสอดคล้อง

กับความต้องการของผู้รับบริการอันได้แก่ นักเรียนและผู้ปกครองอีกทั้งยังเป็นการตอบสนองความต้องการของสังคมที่ต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ และมีจริยธรรมคุณธรรม

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 อาจเป็นเพราะด้านกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษามีความสำคัญต่อคุณภาพการจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหารเพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2542 ซึ่งในหมวด 7 ได้กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน และผู้บริหารการศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายกำหนด (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำหลักการและกระบวนการมาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อพัฒนางานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรจุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้ (บุญส่ง กรุงชาลี, 2562) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวางแผนกำหนดวิธีการดำเนินงาน ขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการจัดการศึกษา โดยรวมมีค่า เท่ากับ 0.261 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 ในระดับต่ำ สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1.4.3 ว่า “ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับคุณภาพการศึกษาทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ไม่สอดคล้อง

กับ (สัตตบุษย์ โพธิรุท, 2564) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษ ที่ 21 (X) กับประสิทธิผลโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมพบว่ามี ความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .724 (rxy =7.24) ส่วนทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิผลโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 องค์ประกอบ พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ทักษะด้านการสื่อสาร (x_1) ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ (x_2) ตัวแปรทั้ง 2 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวม ได้ร้อยละ 6.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.279 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า “ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยทักษะในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้วยการใช้ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะด้านการสร้างนวัตกรรม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน มองเห็นภาพอนาคตและสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด ควบคู่กับการบริหารงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมโดยยึดหลักธรรมมาภิบาล หากกล่าวถึงทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาจะมุ่งเน้นถึงคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงาน บริหารตนเอง และบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยทั่วไปแล้วทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารประกอบด้วยทักษะทางการจัดการ (Managerial Skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) และทักษะทางเทคนิควิธี (Technical Skills) (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2546) แนวคิดของ (อดุลย์ วังศรีคูณ, 2560) ได้กล่าวไว้ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่องการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 : ผลผลิตและแนวทางการพัฒนา Crawford (n.d., อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556) ว่า ทักษะที่ผู้นำในสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ประสบความสำเร็จคือ ผู้นำควรมีความคาดหวังสูงให้ความสำคัญกับจุดมุ่งหมายเป็นฐานใช้ความสามารถพิเศษในการ

แก้ปัญหาแบบร่วมมือ มีจิตสร้างสรรค์ สามารถแปลความข้อมูลมีความสามารถ ในการบริหารเวลาและมีความใส่ใจ ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) เป็นทักษะที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน การบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำช่วยให้ผู้นำมีความรู้ความเข้าใจหลักการของทักษะที่จำเป็นและมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตระหนักถึงการทำงานเป็นทีม วิธีการสร้างความสามัคคีในองค์กร ส่งเสริมพัฒนาสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยให้ทุกคนมีบทบาท และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (Essential Leadership Skills in the 21 Century) ซึ่งเป็นทักษะภาวะผู้นำที่จะต้องเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตัวผู้นำในระดับต่าง ๆ Victor (n.d., อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556) ได้กล่าวว่าสำหรับผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องการภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (Corporate Leadership) มากกว่าผู้นำแบบใช้อำนาจหรือการบังคับ ผู้นำจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างศรัทธาและแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ควรมีนโยบายและให้ความสำคัญเกี่ยวกับทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างสรรค์นวัตกรรม ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร สถานศึกษามีความรู้ความสามารถ เพิ่มศักยภาพของผู้บริหารให้สูงขึ้น สามารถนำมาพัฒนาตนเอง และบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ควรมีนโยบายให้ความสำคัญ ส่งเสริมให้ครูมีจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่และสิ่งประดิษฐ์ใหม่โดยการใช้กระบวนการทางปัญญา กระบวนการทางสังคม และให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ โดยผู้สอนเน้นการบูรณาการความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ

3. ควรมีนโยบายและส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการสื่อสารเพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะด้านการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารและด้านมนุษยสัมพันธ์ให้รู้เท่าทันยุคศตวรรษที่ 21 โดยการจัดอบรมสัมมนาหรือให้ความรู้ในช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและองค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2.2 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ คุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ให้ครอบคลุมการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อื่น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (และแก้ไขเพิ่มเติม 2545, 2553, 2562).** กรุงเทพฯ องค์การค้าของคุรุสภา.

กณิษฐา ทองสมุทร. (2561). **ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ไกรศร เจียมทอง. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

คนึงนิตย์ กิจวิธี. (2560). **การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์, พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2558). **การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน: ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21คณะครุศาสตร์.** กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559**). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21.** ในการประชุมวิชาการระดับชาติครุศาตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21. กาฬสินธุ์ : มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2560). **ภาวะผู้นำทางการศึกษาและนวัตกรรมทางการบริหาร: กระบวนทัศน์ใหม่ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา**. กาฬสินธุ์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล. (2563). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์, จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

บุญส่ง กรุงชาลี .(2561). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ**.**

ปัทมา ประทุมสุวรรณ.(2562). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สุราษฎร์ธานี:มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี.** ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พรพิมล แก้วอุทัศน์. (2563) **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามทัศนะของครู**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิจารณ์ พานิช. (2556). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ตถาตา.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ์.

อดุล วังศรีคูณ. (2557). **การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21.** สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2565. จาก https://so01.tci-thaijo.org/index.php/GraduatePSRU/article/view/55519/46101.

Gerly B. De Castro, Edward C. Jimenez (2022). Influence of School Principal's Attributes and 21st-Century Leadership Skills on Teachers' Performance**. Journal of Humanities and Social Sciences**, 4(2),52-63.

Mehmet Akif Helvacı & Şirin Yörük (2021). The relationship between the school principals' level of 21st century skills and their capability to manage change at schools. **European Journal of Education Studies**,8(8),279-298.

Driscoll, Maxine. (2019). **Top 10 Characteristics of Awesome 21st Century School Leaders.** Retrieved from https://thinkstrategicforschools.com/top-10-characteristics-21st-century-school-leaders/.

Crawford, L. M. (2004). **High school principal leadership: Practices and beliefs within the learning organization**. PhD. Dissertation: Northern Illinois University.

Doe, J. (2009). **21st Century school administration skills assessment report**. Retrieved December 19, 2022, from http://www.ndtead.k12.nd.uslsurveys/SASsamplereport. Pdf.

ความพึงพอใจการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด

Satisfaction of Elderly Care of Ban Nong Salai Sub-District Health Promoting Hospital Douk Ueng Sub-District, Nong Hi District, Roi Et Province

บุญธิญา เข็มทอง
สายทอง หล้าสุด
เพียงฤทัย จันทอง
สุทธิพันธ์ อรัญญวาส
ทองหมุน น้อยนนท์
วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Boonthiya Khemthong
Saytong Hlasud
Peangruethai Janthong
Suthiphan Aranyawas
Thongmoon Noinon
Mahachulalongkornrajavidyalaya University RoiEt Buddhist college
Email : babyfirstnoi1111@gmail.com

วันที่รับบทความ: 21 กันยายน 2566; วันแก้ไขบทความ 10 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 10 พฤศจิกายน 2566
Received: September 21, 2023; Revised: November 10, 2023; Accepted: November 10, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล 2) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า 1. สภาพการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับแรกด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ รองลงมาคือด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ต่อมาคือด้านคุณภาพการให้บริการ ตามลำดับ 2. ข้อเสนอแนะการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล พบว่า ควรส่งเสริมความพึงพอใจการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด ควบคู่ด้านอื่นๆ ด้วย

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ; ผู้สูงอายุ; โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Abstract

Research on satisfaction with care for the elderly at Ban Nong Salai Subdistrict Health Promoting Hospital, Duk Ung Sub-district, Nong Hi District, Roi Et Province. The objectives of this research study are 1) to study the conditions of caring for the elderly at Ban Nong Salai Subdistrict Health Promoting Hospital, 2) to study problems, obstacles and suggestions for caring for the elderly at Ban Nong Subdistrict Health Promoting Hospital. Salai, Duking Sub-district, Nong Hee District, Roi Et Province. The results of the study found that: 1. Conditions of care for the elderly at Ban Nong Salai Subdistrict Health Promoting Hospital. In terms of facilities, they are very average. When considering each aspect, every aspect is at a high level. Arranged from highest to lowest as follows: First, the process and procedures for providing services. Next is the service aspect of the officials. Next is the quality of service, respectively. 2. Suggestions for caring for the elderly at Ban Nong Salai Subdistrict Health Promoting Hospital. It was found that satisfaction with the care of the elderly at Ban Nong Salai Sub-district Health Promoting Hospital should be promoted. Ko Ung, Nong Hi District, Roi Et Province along with other aspects as well.

Keywords: Satisfaction; Elderly; Sub-district Health Promoting Hospital

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจและสภาพสังคมแปรเปลี่ยน ทางให้รัฐบาลมีแผนพัฒนาการเพื่อการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการศึกษา การเมือง การปกครอง รวมถึงการพัฒนาระบบราชการ เนื่องจากระบบราชการเป็นปัจจัยที่ส่งผล โดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ดังนั้นประชาชนควรได้รับความสะดวกสบายและสามารถเข้าถึงบริการ ต่าง ๆ ของภาครัฐได้โดยง่าย โดยมีหลักการบริหารราชการและการให้บริการขององค์กรภาครัฐโดยมีผู้รับบริการ เป็นศูนย์กลาง คือ การให้บริการตามความต้องการและเงื่อนไขของผู้รับบริการ และส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงาน ภาครัฐได้ร่วมกันคิดค้นและเลือกประยุกต์ใช้แนวคิดและเทคนิควิธีการปฏิบัติงานและการให้บริการในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงแผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย โดยรัฐบาลมีนโยบายเปลี่ยนผ่านระบบราชการไปสู่ยุคราชการ 4.0 ที่มุ่งเน้นประโยชน์การอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนเป็นสำคัญ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) สรุปผลการศึกษาเรื่องการวางระบบและวิธีการทำงานของระบบราชการ 4.0 คือ การบริหารงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน มุ่งเน้นประโยชน์การอำนวยความสะดวก ให้แก่ประชาชนเป็นสำคัญ ระบบราชการจะต้องเป็นที่พึ่ง

ของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้ (Credible & Trusted Government) และตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 ซึ่งมีเจตนารมณ์ผลักดันให้กระบวนการ ขั้นตอน ระยะเวลา เกี่ยวกับการอนุญาตการทางธุรกรรมต่าง ๆ กับภาครัฐให้มีความสะดวกยิ่งขึ้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) กำหนดให้องค์กรที่มีภารกิจด้านบริการประชาชน ได้สร้างความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินองค์กรที่มีหน่วยบริการประชาชน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพของการให้บริการและสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชนในฐานะของผู้รับบริการ

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทในการควบคุมกำกับและส่งเสริมระบบบริการสุขภาพให้มีคุณภาพมาตรฐาน โดยศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จเป็นหน่วยงานด่านหน้าที่รองรับภารกิจในการให้บริการประชาชนและผู้รับบริการตามพระราชบัญญัติสถานพยาบาล พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติการประกอบโรคศิลปะ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กที่เกิดโดยอาศัยเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ทางการแพทย์ พ.ศ. 2558 และพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 เพื่อให้การทำงานของหน่วยบริการภาครัฐมีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการกระบวนงานบริการตามพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้น ซึ่งมีงานบริการที่หลากหลายมารวมไว้ ณ จุดบริการเดียวและสามารถทำธุรกรรมได้หลายเรื่องพร้อมกันในเวลาเดียวกันตามพันธกิจของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ คือ พัฒนามาตรฐานระบบบริการสุขภาพและกลไกการขับเคลื่อนให้สถานพยาบาลภาครัฐ เอกชน และสถานประกอบการเพื่อสุขภาพให้มีคุณภาพมาตรฐานสากลเพื่อรองรับภารกิจตามพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนควบคุมกำกับสถานพยาบาล สถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ให้มีคุณภาพมาตรฐาน ประชาชนผู้รับบริการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพและมาตรฐาน โดยมีผู้เกี่ยวข้องที่มารับบริการประกอบด้วย ผู้ประกอบกิจการสถานพยาบาล ผู้ดำเนินการสถานพยาบาล ผู้ประกอบวิชาชีพในสถานพยาบาล ผู้ประกอบโรคศิลปะ ผู้ประกอบกิจการสถานประกอบการเพื่อสุขภาพผู้ดำเนินการสปาเพื่อสุขภาพและผู้ให้บริการในสถานประกอบการเพื่อสุขภาพมารับบริการอย่างต่อเนื่องและมีจำนวนมาก

เพื่อพัฒนาการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรัฐในการให้บริการแก่ผู้สูงอายุในการรับบริการ จึงได้ดำเนินการศึกษา ความพึงพอใจของผู้สูงอายุในการรับบริการ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ 2) ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ 3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และ 4) ด้านคุณภาพการให้บริการ ซึ่งสามารถนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพของการบริการและทำให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น และช่วยให้ผู้บริหารรับรู้ได้โดยเร็วถึงระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว เพื่อให้มีการปรับปรุงคุณภาพของการบริการอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์

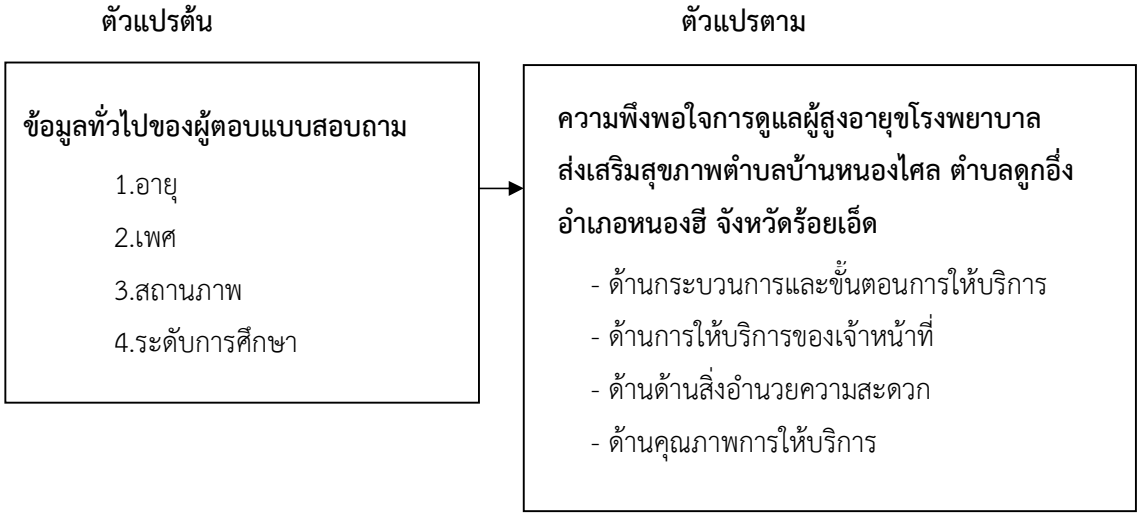
การศึกษาความพึงพอใจการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด

2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ดครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย สมิต สัชฌุกร, (2550), จินตนา บุญบงการ, (2545) และ จิรกัญญา อ่อนละออ, (2546) ทำให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนผู้ที่อาศัยและมีภูมิลำเนาอยู่เขตพื้นที่รับผิดชอบของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 4,389 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไศล, 2566: ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 367 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่มีต่อการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ดทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพผู้รับบริการ และระดับการศึกษา

2. ตัวแปรตาม คือ การศึกษาความพึงพอใจการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ 2) ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ 3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และ 4) ด้านคุณภาพการให้บริการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้พัฒนาเครื่องมือมาจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ภายใต้การควบคุมดูแลและให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอาชีพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้สูงอายุที่ได้รับบริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับของการวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้สูงอายุในการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวมรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

4.1 ผู้ศึกษาขอหนังสือรายงานตัวจากวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการประสานขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่การศึกษาแล้ว ผู้ศึกษาทำการออกแจกสอบถามด้วยตัวเอง ตามกลุ่มตัวอย่างที่มีรายชื่อตามบัญชีรายชื่อผู้สูงอายุในหมู่บ้านเป้าหมาย

4.2 ทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาว่า มีความสมบูรณ์กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ตอบข้อคำถามครบถ้วนหรือไม่ ถ้าหากแบบสอบถามฉบับใดไม่สมบูรณ์ก็จะนำฉบับใหม่ไป

แจก เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบให้สมบูรณ์ครบทุกข้อจนได้แบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 367 ชุด แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่า มีความสมบูรณ์ครบถ้วนทุกฉบับ

5.2 บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5.3 การจัดกระทำข้อมูลเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ ดังนี้

1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเภทสำรวจรายการ (Check List) ทำการลงรหัสข้อมูลตามคุณลักษณ์ของข้อมูล

2) แบบสอบถาม ประเภทความพึงพอใจต่อการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดระดับความพึงพอใจตามมาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) แบ่งค่าของคำตอบเป็น 5 ระดับ การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงเป็นจำนวนและค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ใช้ค่าเฉลี่ย(Mean)ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)และแปลผลตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

6.3 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยการจำแนกข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ในแต่ละด้านตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะแจกแจงความถี่แล้วนำเสนอในรูปแบบการพรรณาวิเคราะห์ (Analytical Description)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด นำเสนอรายละเอียดได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

ที่	ความพึงพอใจการดูแลผู้สูงอายุ	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ	3.75	0.750	มาก
2.	ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่	3.71	0.706	มาก
3.	ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	3.75	0.745	มาก
4.	ด้านคุณภาพการให้บริการ	3.70	0.781	มาก
โดยรวม		**3.57**	**0.654**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความพึงพอใจการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.57, **S.D.** = 0.654) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับมากไปหาน้อยในแต่ละด้านพบว่า อันดับแรกคือด้านสิ่งอำนวยความสะดวก รองลงมาคือด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ ต่อมาคือด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านคุณภาพการให้บริการ ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ควรส่งเสริมความพึงพอใจการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ, ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่, ด้านคุณภาพการให้บริการให้มากยิ่งขึ้นด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด ได้นำผลที่พบจากการศึกษา อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านความสุภาพ กิริยามารยาท ของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ (เป็นมิตร/มีรอยยิ้ม/อัธยาศัยดี) ความเหมาะสมในการแต่งกาย บุคลิก ลักษณะท่าทางของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ (แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย) ความเอาใจใส่

กระตือรือร้น มีความเต็มใจ และความพร้อมในการ ให้บริการของเจ้าหน้าที่, เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถในการให้บริการ เช่น การตอบข้อซักถาม ชี้แจงข้อสงสัย ให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี, ความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ไม่รับสินบน ไม่หา ประโยชน์ในทางมิชอบฯลฯ, และเจ้าหน้าที่ให้บริการต่อผู้รับบริการเหมือนกันทุกราย โดยไม่เลือกปฏิบัติ จึงทำให้ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา จันทร์สิงห์ และรุ่งรุจี ศรีดาเดช (2553 : หน้า 48) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของ ผู้ใช้บริการที่มีต่อการบริการของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจคิดเป็นร้อยละ 96.40 โดยภาครวมผู้ใช้บริการมีความพึง พอใจในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านสถานที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความเหมาะสมการจัดบรรยากาศ และความสะอาด ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรมีความพร้อมในการให้บริการ และบุคลากรมีเพียงพอสำหรับบริการ ด้านทรัพยากรสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ จำนวนและความทันสมัยของเนื้อหา คือ หนังสือ รองลงมาคือวารสารและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และด้านขั้นตอนและคุณภาพการให้บริการสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ บริการสืบค้นและบริการตอบคำถามช่วยการค้นคว้า สำหรับปัญหาผู้ใช้บริการได้เสนอแนะให้ขยายเวลาในการให้บริการ บุคลากรผู้ให้บริการควรปรับปรุงบุคลิกภาพและมีมนุษยสัมพันธ์กับ ผู้ใช้บริการ และควรเพิ่มจุดบริการน้ำดื่ม

2. ความพึงพอใจการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ไม่รับสินบน ไม่หา ประโยชน์ในทางมิชอบ ฯลฯ, ความสุภาพกิริยามารยาท ของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ (เป็นมิตร/มีรอยยิ้ม/อัธยาศัยดี), เจ้าหน้าที่ให้บริการต่อผู้รับบริการเหมือนกันทุกราย โดยไม่เลือกปฏิบัติ, ความเอาใจใส่ กระตือรือร้น มีความเต็มใจ และความพร้อมในการให้บริการของเจ้าหน้าที่, ความเหมาะสมในการแต่งกาย บุคลิก ลักษณะท่าทางของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ (แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย),และรายการเจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถในการให้บริการ เช่น การตอบข้อซักถาม ชี้แจงข้อสงสัย ให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา อาษาวัง (2554 : หน้า 90) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจต่อการให้บริการของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม ผลการศึกษาวิจัย พบว่าความพึงพอใจของ นักศึกษาต่อการให้บริการของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ทรัพยากรสารสนเทศ รองลงมา คือ ด้านบุคลากรให้บริการ ด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับข้อเสนอแนะ พบว่า สำนักวิทยบริการควรเพิ่มเอกสารตำราเรียน หนังสืออ้างอิง หนังสือวิจัย ลดขั้นตอนการให้บริการยืม-คืน การบริการสมัครสมาชิกห้องสมุด โดยนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เจ้าหน้า

ควรให้ความสนใจต่อผู้รับบริการ และควรเพิ่มจำนวนเครื่อง คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการสืบค้นอินเตอร์เน็ตให้มากขึ้นเพียงพอต่อการให้บริการ และควรพัฒนาเว็บไซต์ ของสำนักวิทยบริการให้ทันสมัย

3. ความพึงพอใจการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในการความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ โทรศัพท์สาธารณะ ที่นั่งคอยรับบริการ, สถานที่ตั้งของหน่วยงาน สะดวกในการเดินทางมารับบริการ, คุณภาพและความทันสมัยของอุปกรณ์/เครื่องมือ, ความสะอาดของสถานที่ให้บริการโดยรวม, ความพอใจต่อสื่อประชาสัมพันธ์/คู่มือและเอกสารให้ความรู้, การจัดสถานที่และอุปกรณ์ความเป็นระเบียบ สะดวกต่อการติดต่อใช้บริการ, ความเพียงพอของอุปกรณ์/เครื่องมือในการให้บริการ, รายการมีป้ายข้อความบอกจุดบริการ/ป้ายประชาสัมพันธ์ มีความชัดเจนและเข้าใจง่ายจึงทำให้ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิณาภา ใคร้มา และประภัย สุขอิน (2557 : หน้า 40-41) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจต่อคุณภาพ บริการของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยแม่โจ้การวิจัย ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ใช้บริการใช้บริการยืม-คืนมากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาปริญญาตรีมีความ พึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการมากเป็นลำดับแรก ได้แก่ด้านบุคลากรห้องสมุด พบว่า บุคลากรแต่งกายและมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม รองลงมาได้แก่ ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ พบว่า การบริการมีความถูกต้อง และรวดเร็ว ด้านการสื่อสารกับผู้ใช้ พบว่า ช่องทางการประชาสัมพันธ์หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ อีเมล์ หนังสือเวียนอิเล็กทรอนิกส์ เฟสบุ๊ค ทวิสเตอร์ เป็นต้น ด้านทรัพยากรสารสนเทศและการบริการ พบว่า ทรัพยากรมีจำนวนเพียงพอกับความต้องการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ห้องสมุดมีความสะอาด สำหรับข้อเสนอแนะด้านทรัพยากรสารสนเทศและการบริการ พบว่า หนังสือ หายาก หนังสือเก่าไม่มีการอัพเดท ชั้นหนังสือแน่นด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ พบว่า การวางบัตรใช้บริการห้องอินเตอร์เน็ตทำให้เสียเวลาชั้น 1 ควรเปิดประตูทางออกห้องประชุม ด้านบุคลากร พบว่า บุคลากรไม่ใส่ใจผู้ใช้บริการ ไม่เต็มใจให้บริการ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า อินเตอร์เน็ตช้า ห้องสมุดเสียงดัง ควรมีการแบ่งพื้นที่การอ่าน หูฟังไม่มีประสิทธิภาพปลั๊กไฟไม่เพียงพอ ร้านถ่ายเอกสารไม่เพียงพอและด้านการสื่อสารกับผู้ใช้ พบว่า วิธีการสืบค้นข้อมูล ซับซ้อน การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง มีป้ายมากเกินไป

4. ความพึงพอใจการดูแลผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านคุณภาพการให้บริการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในการรายข้อความพึงพอใจโดยภาพรวมที่ได้รับจากการบริการของหน่วยงาน, ได้รับบริการที่คุ้มค่า คุ้มประโยชน์ และรายการได้รับบริการตรงตามความต้องการ จึงทำให้ด้านคุณภาพการให้บริการ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำลิน เทียมแก้ว (2560 : หน้า 68-69) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2559 ผลการศึกษาวิจัย พบว่าความพึงพอใจต่อ คุณภาพการให้บริการของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก โดยด้าน ที่ได้รับความพึงพอใจเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำคือ ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ รองลงมาได้แก่ ด้านประชาสัมพันธ์ ด้านบริการตามจุดบริการต่าง ๆ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้าน กระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ และด้านทรัพยากร สำหรับปัญหาและข้อเสนอแนะของ ผู้ใช้บริการด้านทรัพยากรห้องสมุด พบว่า ด้านทรัพยากรสารสนเทศควรจัดซื้อหนังสือ วารสาร นิตยสารเพิ่ม และควรมีฐานข้อมูล PubMed สำนักวิทยบริการ หน่วยบริการศรีสวัสดิ์ และวิทยา พัฒนามีหนังสือที่มีความทันสมัยมีคุณภาพแต่ยังมีไม่เพียงพอ ป้ายที่บอกหมวดหมู่กว้างไปไม่ชัดเจน ด้านการบริการและขั้นตอนการให้บริการ พบว่า ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีมีปัญหาควรเพิ่มห้อง study room มากขึ้น มีคิวอาร์โค้ดโหลด full Text ทรัพยากรสารสนเทศ หนังสือบนชั้นไม่เป็น ระเบียบตามหมวด หนังสือบางเล่มเกิดการชำรุด ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ เจ้าหน้าที่บางคนหน้าบึ้งตึง ใช้น้ำเสียงไม่ไพเราะ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกโต๊ะนั่งอ่านไม่เพียงพอ สัญญาณ Internet WiFi ไม่มีประสิทธิภาพ ด้านประชาสัมพันธ์ห้องสมุดเป็นสถานศึกษาหาความรู้ควรกำชับ เคร่งครัด เรื่องการใช้เสียงไม่ให้รบกวนผู้อื่นและควรมีป้ายแจ้งเตือน

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาครั้งนี้พบว่าถึงแม้ประชาชนจะมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของผู้สูงอายุที่มีต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไศล ตำบลดูกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด จะมีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกด้าน แต่ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะมีการปรับปรุงการให้บริการให้ดียิ่งขึ้นกว่านี้ย่อมจะทำให้มีระดับความพึงพอใจดียิ่งขึ้นกว่านี้อีก

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการเพิ่มคำถามในประเด็นด้านคุณธรรมจริยธรรม/ด้านความเป็นผู้นำด้านประสบการณ์และปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้รับบริการเพิ่มเข้ามาอีก

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา จันทร์สิงห์ และรุ่งรุจี ศรีดาเดช. (2553). **ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการบริการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ.** กำแพงเพชร : สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

จิณาภา ใคร้มา และประภัย สุขอิน. (2557). **ความพึงพอใจต่อคุณภาพบริการของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยแม่โจ้**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

จินตนา บุญบงการ, (2545). **ชุดการเรียนด้วยตนเอง หลักสูตรการบริหารงาน ; การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่**. กรุงเทพ : อาทิตย์โพดักกรุ๊ป.

จิรกัญญา อ่อนละออ. (2546). **ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของส้านักบริหารมาตรฐาน 1-3 สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม**.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม**.**

ชูศรี วงศ์รัตนะ.(2553).**เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญชม ศรีสะอาด.(2545).**การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

ปรีชา อาษาวัง. (2554). **ความพึงพอใจต่อการให้บริการของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

น้ำลิน เทียมแก้ว. (2560). **ความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการของสำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยมหาสารคามประจำปีการศึกษา 2559.** มหาสารคาม : สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รังสรรค์ สิงหเลิศ.(2551).**ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.** มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สมิต สัชฌุกร. (2542). **การต้อนรับและบริการที่เป็นเลิศ**. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.

องค์การบริหารส่วนตำบลดูกอึ่ง.(2566). **สำนักทะเบียนราษฎร**. สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2566 จาก https://www.dookeung.go.th/index/.

Yamane, Taro. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis**. 2d ed. ToKyo : John Weatherhill, In.

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น

The Development Guidelines for A Good Citizenship Characteristics for Students of Khon Kaen Technical College

พิชัย คำประเทือง
กฤษกนก ดวงชาทม
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Phichai Kumprataeung
Kritkanok Duangchatom
Master of Education (Educational Management) Rajabhat Mahasarakham University
E-mail: directorpong11@gmail.com

วันที่รับบทความ: 22 กันยายน 2566; วันแก้ไขบทความ 27 กันยายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 28 กันยายน 2566
Received: September 22, 2023; Revised: September 27, 2023; Accepted: September 28, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น และ 2) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบปลายปิด สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อศึกษาและประเมินแนวทาง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินแนวทางการพัฒนา

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเรียงลำดับตามผลตามความต้องการจำเป็น ดังนี้ 1) เคารพสิทธิผู้อื่น 2) คุณธรรมและจริยธรรม 3) เคารพกฎหมาย กติกาและมีความรับผิดชอบต่อสังคม และ 4) การมีวินัยและรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง

2. แนวทางพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น คือ คู่มือการพัฒนา ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล มีผลการประเมินความเหมะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา; คุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน; วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the current, desirable state and priority need index of a good citizenship characteristics for students of Khon Kaen Technical College 2) study the development guidelines for a good citizenship characteristics for students of Khon Kaen Technical College. The research process was divided to 2 phases: Phase 1 ; to study the current, desirable state and priority need index of a good citizenship characteristics for students. The sample group of 285 people. The research tool was a close ended questionnaire. The statistics used for data analysis were mean and standard deviation. Phase 2; to study the development guidelines for a good citizenship characteristics for students of Khon Kaen Technical College. The target group is 9 experts to study and evaluate the guidelines. The research instrument were structure interview form and assessment form of guidelines

The research results were found that

1. The current state of a good citizenship characteristics for students in overall was high average and the desirable state of a good citizenship characteristics for students in overall was in the highest level. The priority need rank from high to low level was 1) respect the rights of others 2) morality and ethics 3) respect laws and regulations and social responsibility 4) discipline and responsibility.

2. Development guidelines for a good citizenship characteristics for students of Khon Kaen Technical College guidelines are development manuals. Include, 1) principal 2) objectives 3) Content 4) process of development and 5) measurement and evaluation, feasibility and utility was the highest in overall.

Keyword : Development guidelines; A good citizenship characteristics for students; Khon Kaen Technical College

บทนำ

พลเมือง (Citizenship) ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสังคม เป็นรากฐานของประเทศ หากสังคมใดหรือประเทศใดมีพลเมืองที่ดี พลเมืองที่มีคุณภาพย่อมเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า (ภาสุดา ภาคาผลและมนังค์ อังควาณิช, 2560) สอดคล้องกับธเนศวร์ เจริญเมือง (2551) ที่กล่าวว่า “พลเมืองดี” ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสังคม เพราะพลเมืองเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา

ความเจริญก้าวหน้าของประเทศ บทบาทของพลเมืองดี คือ การมีแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์และขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคม รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองและเคารพสิทธิของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างและเคารพความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ มีอิสรภาพและสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีส่วนร่วมในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาส่วนรวม แต่การจะสร้างคนให้เป็นพลเมืองดีนั้น ต้องอาศัยการศึกษาเรียนรู้ เข้าใจและถ่ายทอดปลูกฝังจากคนที่มีบทบาทเกี่ยวข้องในทุก ๆ ส่วน และในส่วนของสถาบันพระปกเกล้า (2552) ได้สรุปไว้ว่า พลเมือง คือ ผู้มีศักดิ์ศรี มีความเท่าเทียมกับผู้อื่น ไม่ปรารถนาที่จะไปครอบงำใครและไม่ต้องการให้ใครมาครอบงำ บงการหรืออุปถัมภ์ พลเมืองมิใช่ไพร่หรือราษฎร์ แต่พลเมืองจะเป็นผู้ที่สนใจการปกครองตนเองหรือมีบทบาทในการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง สนใจต่อส่วนรวมและเข้าใจว่าการเมืองเป็นการสร้างคุณธรรม คุณค่าเพื่อผู้อื่นและเสียสละเพื่อส่วนรวมด้วย และการเป็นพลเมืองดี คือ การปฏิบัติตามกฎกติกาของสังคม การเป็นพลเมืองดีต้องดีทั้งภายในตนเอง ครอบครัวและสังคม การมีความรับผิดชอบต่อตนเอง การมีความรับผิดชอบต่อสังคมและการไปทำหน้าที่ในการใช้สิทธิเลือกตั้ง ดังที่กล่าวมาข้างต้นจึงกล่าวได้ว่า ความตระหนักในการเป็น "พลเมือง" คือ การมีจิตสำนึกร่วมในความเป็นเจ้าของประเทศ สำนึกในสิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ (พิริณฎา หลวงเทพ และคณะ, 2556) เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่เพิกเฉยต่อประเด็นสาธารณะ ไม่มีใครเพิกเฉยคิดว่าธุระไม่ใช่ หรือรอแต่จะรับความช่วยเหลือจากรัฐบาลเท่านั้น แต่พร้อมที่จะมีส่วนช่วยเหลือสังคม ปกป้องอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม มีความปรารถนาในการมีส่วนร่วมรับผิดชอบและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2559)

การสร้างจิตสำนึกแห่งความเป็นพลเมืองที่ถูกต้องให้แก่คนในชาติจึงเป็นเรื่องด่วนสำคัญที่ควรเร่งสร้างให้เกิดขึ้นโดยเร็ว ด้วยความร่วมมือของทุกภาคส่วนทั้งระบบการศึกษา การจัดหลักสูตรการศึกษาที่ว่าด้วยบทบาทหน้าที่ความเป็นพลเมืองไทย สิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมทั้งสถาบันครอบครัวที่พ่อ แม่ผู้ปกครองควรปลูกฝังให้ลูกหลานได้เติบโตมาเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ รวมทั้งการผนวกกำลังเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการสร้างคนไทยรุ่นใหม่ที่จะก้าวไปสู่สาขาอาชีพต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและภาคประชาชน ให้มีจิตสำนึกแห่งความเป็นพลเมืองแท้ที่จริงเพื่อการขับเคลื่อนประเทศชาติไปข้างหน้าร่วมกัน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2559) ดังที่ปริญญา เทวานฤมิตรกุล (2555) ที่ได้กล่าวไว้ว่าสังคมทุกสังคมในปัจจุบันล้วนปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข พัฒนาสังคมให้ก้าวไปอย่างต่อเนื่องและปัจจัยสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้สังคมขับเคลื่อนไปได้อย่างที่คาดหวังก็คือพลเมืองของประเทศ เช่นเดียวกับที่ประเทศไทยที่จะพัฒนาและเจริญก้าวหน้าไปสู่ความเป็นสังคมไทยที่พึงปรารถนา เป็นสังคมที่มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนได้ก็ด้วยกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทย คือ พลเมืองไทย อีกทั้งการปรับโครงสร้างทางสังคมสะท้อนให้เห็นบทบาทของการเป็นพลเมืองของประชาชน ในการรู้จักถึงสิทธิและหน้าที่ของความเป็นพลเมืองที่แตกต่างจากการเป็นผู้อยู่ใต้ปกครองเท่านั้น ด้วยการให้ความสำคัญกับการสร้างบรรทัดฐานค่านิยมและแนวคิดอื่น ๆ ต่อประชาชน การ สนับสนุนให้ประชาชนมีความเข้าใจ และตระหนักถึงความเป็นพลเมืองจึงไม่ใช่หน้าที่อื่นใด ขององค์การใด

องค์การหนึ่งแต่เป็นรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมให้เกิดการพัฒนาสู่ความเป็นพลเมือง ดังยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง พ.ศ. 2553-2561 ที่มีเป้าหมายเพื่อทำให้การปกครองในระบอบประชาธิปไตยประสบความสำเร็จ โดยการสร้างพลเมืองที่มีความสามารถในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งสมาชิกในสังคมที่ใช้สิทธิเสรีภาพโดยมีความรับผิดชอบต่อตนเองต่อผู้อื่น และต่อสังคม เพื่อให้ประเทศไทยก้าวสู่ความเป็น “สังคมพลเมือง” (civil society) และมีความเป็นพลเมืองเข้มแข็ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (ณรงค์ แผ้วพลสง, 2563) ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอาชีวศึกษาเพื่อเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต การพัฒนาการเรียนรู้ และการเสริมสร้างให้คนไทยทุกคนมีสุขภาวะที่ดี โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพเพียงพอที่จะเป็นคนไทยที่มีความรู้ ด้านวิชาชีพ มีทักษะและความสามารถสูง มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม เป็นคนไทยที่รู้เท่าทันดิจิทัล และมีความเป็นสากล พร้อมทั้งส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษามีภูมิต้านทานที่ดี มีความเท่าทันกับสภาพสังคมที่ปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว โดยอาชีวศึกษาคาดหวังว่า ผู้ที่จบการศึกษาจากอาชีวศึกษาต้องมีความพร้อมทุกทักษะ ทั้งด้านวิชาการ ชีวิตและสังคม ทั้งนี้อาชีวะในช่วงต่อไปต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องของค่านิยม และการเป็นคนที่มีศักยภาพตลอดช่วงชีวิต อาชีวะจะต้องพลิกโฉมให้ผู้เรียนมีความพร้อม มีความสง่างาม เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และมีความพร้อมเพื่อร่วมขับเคลื่อนประเทศ สู่ความทันสมัยและยั่งยืน เพื่อที่จะก้าวไปสู่การเป็นคนไทยในศตวรรษที่ 21

จากความสำคัญความเป็นพลเมืองดังกล่าวข้างต้น การให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพและการส่งเสริมให้เยาวชนตระหนักในบทบาทหน้าที่ความเป็นพลเมืองที่ดีจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยพัฒนาประเทศ การกล่อมเกลาทางสังคมเพื่อพัฒนาให้บุคลคลมีคุณธรรมและมีคุณภาพรู้จักหน้าที่ต่อตนเองและหน้าที่ต่อส่วนรวม มีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีงามนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย เช่น สถาบันครอบครัว สถาบันทางศาสนา และสถาบันการศึกษาเป็นกระบวนการที่ได้ยอมรับว่าเป็นกระบวนการที่สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะผู้เรียนอาชีวศึกษาเริ่มเข้าสู่วัยหนุ่มสาว สภาพทางจิตใจเริ่มเกิดการเปลี่ยนแปลงและชอบความเป็นอิสระ อยากรู้ อยากลอง ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มที่เสี่ยงอาจกระทำในสิ่งที่ผิดได้ ในขณะที่สังคมไทยมีความต้องการให้คนไทยมีคุณภาพ มีความดี เก่งและมีความสุข (สุนันทา ภักดีไทย, 2561) และเพื่อเป็นไปตามนโยบายการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอาชีวศึกษาด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการการอาชีวศึกษาในปัจจุบันนี้ด้วย ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิจัย แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาทุกแห่ง รวมทั้ง

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำแนวทางไปใช้ตามความเหมาะสม อันจะส่งผลดีต่อกระบวนการ พัฒนาเยาวชน นักเรียน และนักศึกษาให้เป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น กำหนดแบ่งออกเป็น 2 ระยะ มีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร จำนวน 1,083 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และ 2) ข้าราชการครูและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอน จำนวน 230 คน และ 3) นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 1 – 3 จำนวน 848 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) และกำหนดเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เลือกจากจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่นทั้งหมด 2) ข้าราชการครูและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอน จำนวน 114 คน ในวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น และ3) นักเรียนนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 1-3 จำนวน 166 คน ที่กำลังศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น

เนื้อหาการวิจัย

คุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวินัยและรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง 2) คุณธรรมและจริยธรรม 3) เคารพกฎหมาย กติกาและมีความรับผิดชอบต่อสังคม และ 4) เคารพสิทธิผู้อื่น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบปลายปิด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง หน้าที่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบลิเคอร์ท โดยกำหนดการแปลความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในสถานศึกษาที่มีกลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้

2. นำส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามไปจัดกระทำการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI $_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวานิช (2558) ซึ่งเป็นดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง และเป็นสูตรที่ได้ปรับสูตรการคำนวณมาจาก PNI โดยการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะนำมาจัดลำดับ โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพปัจจุบัน แล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า PNI $_{Modified}$ โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D)/D$$

เมื่อ PNI $_{Modified}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่พึงประสงค์

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า Modified Priority Needs Index (PNI $_{Modified}$) จากมากไปหาน้อย เพื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแล้วนำไปศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น ในการวิจัยระยะต่อไป

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น

กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน 2) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และ 3) กลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอน จำนวน 3 คน

เนื้อหาการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น ในการวิจัยระยะที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น โดยกำหนดการสัมภาษณ์ที่ครอบคลุมคุณลักษณะ

ความเป็นพลเมืองของนักเรียน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวินัยและรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง 2) คุณธรรมและจริยธรรม 3) เคารพกฎหมาย กติกาและมีความรับผิดชอบต่อสังคม และ 4) เคารพสิทธิผู้อื่น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น

2. นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น ในการวิจัยระยะที่ 1 โดยนำข้อที่มีผลความต้องการจำเป็นสูงสุดของแต่ละองค์ประกอบมากำหนดเป็นประเด็นศึกษาแนวทาง จากนั้นสร้างแบบสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ

3. ดำเนินการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัย เทคนิคขอนแก่น โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

4. สรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น สรุปผลดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		PNI	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D		
การมีวินัยและรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง	4.37	.53	4.58	.50	.05	4
คุณธรรมและจริยธรรม	4.42	.49	4.68	.44	.06	2
เคารพกฎหมาย กติกาและมีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.48	.50	4.70	.46	.05	3
เคารพสิทธิผู้อื่น	4.01	.49	4.73	.48	.18	1
เฉลี่ยรวม	**4.32**	**.50**	**4.67**	**.47**	**.08**	**-**

สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านเคารพกฎหมาย กติกาและมีความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการมีวินัยและรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง และด้านเคารพสิทธิผู้อื่น ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านเคารพสิทธิผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านเคารพกฎหมาย กติกาและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านการมีวินัยและรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตามลำดับ

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า โดยรวมมีค่า PNI $_{Modified}$ = .08 ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านเคารพสิทธิผู้อื่น รองลงมาได้แก่ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านเคารพกฎหมาย กติกาและมีความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านการมีวินัยและรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น

ตารางที่ 2 สรุปผลการประเมินแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
1. หลักการ						
1.1 สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา	4.44	.53	มาก	4.67	.50	มากที่สุด
1.2 มีความชัดเจนแสดงถึงจุดเน้นของแนวทางการพัฒนา	4.33	.50	มาก	4.78	.44	มากที่สุด
1.3 การใช้ภาษาและการเรียงลำดับมีความต่อเนื่องเข้าใจง่าย	4.33	.50	มาก	4.67	.50	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.37	.51	มาก	4.71	.48	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์						
2.1 ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ	4.67	.50	มากที่สุด	4.78	.44	มากที่สุด
2.2 สอดคล้องกับหลักการและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง	4.89	.33	มากที่สุด	4.89	.33	มากที่สุด
2.3 สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้รับการพัฒนา	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.85	.28	มากที่สุด	4.89	.26	มากที่สุด

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
3. เนื้อหา						
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เคารพสิทธิผู้อื่น	4.89	.33	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 คุณธรรมและจริยธรรม	4.89	.33	มากที่สุด	4.89	.33	มากที่สุด
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 เคารพกฎหมาย กติกา และมีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.78	.44	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การมีวินัยและรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง	5.00	.00	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.89	.28	มากที่สุด	4.97	.08	มากที่สุด
4. กระบวนการพัฒนา						
3.1 กระบวนการพัฒนา	4.78	.44	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
3.2 กิจกรรมมีความหลากหลาย	4.11	.33	มาก	5.00	.00	มากที่สุด
3.3 ระยะเวลาในการพัฒนา	4.78	.44	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.56	.40	มากที่สุด	5.00	.00	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล						
5.1 วิธีการวัดผลครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ	4.44	.53	มาก	4.89	.33	มากที่สุด
5.2 วิธีการประเมินมีความเหมาะสม	4.44	.53	มาก	4.78	.44	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.44	.53	มาก	4.84	.39	มากที่สุด
เฉลี่ยโดยรวม	**4.62**	**.40**	**มากที่สุด**	**4.88**	**.24**	**มากที่สุด**

ด้านความเหมาะสมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เนื้อหา รองลงมา ได้แก่ วัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนา และหลักการ ตามลำดับ

ด้านความเป็นไปได้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กระบวนการพัฒนา รองลงมา ได้แก่ เนื้อหา วัตถุประสงค์ การวัดและประเมินผล และหลักการ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัย แนวทางพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น สรุปผลด้านเคารพสิทธิผู้อื่นมีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด อาจเนื่องมาจากปัจจุบันที่เป็นโลกแห่งความเปลี่ยนแปลง เป็นโลกสมัยใหม่ที่มีการแข่งขันสูงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมทั้งการศึกษาด้วยเช่นเดียวกัน การเอารัดเอาเปรียบของคน การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นมีให้เห็นบ่อยครั้ง ส่งผลให้เกิดการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลมากมาย การที่ผู้เกี่ยวข้องมองเห็นและตระหนักถึงการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองผู้เรียนด้านการเคารพสิทธิ์จึงเป็นประเด็นที่เหมาะสมและสำคัญยิ่ง ซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2560 มาตรา 20 ที่ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิ และเสรีภาพในชีวิต และร่างกาย การจับและการคุมขังบุคคลจะกระทำมิได้ เว้นแต่มีคำสั่งหรือหมายของศาลหรือมีเหตุอย่างอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ การค้นตัวบุคคลหรือการกระทำใดอันกระทบกระเทือนต่อสิทธิหรือเสรีภาพในชีวิต หรือร่างกายจะกระทำมิได้ เว้นแต่มีเหตุตามที่กฎหมายบัญญัติ การทรมาน ทารุณกรรม หรือการลงโทษด้วยวิธีการโหดร้ายหรือไร้มนุษยธรรมจะกระทำมิได้ ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง พ.ศ. 2553-2561 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ที่ได้กำหนดคุณสมบัติของความเป็นพลเมืองว่า พลเมืองในระบอบประชาธิปไตยจึงต้องเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น และจะต้องไม่ใช้สิทธิเสรีภาพของตนไปละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น โดยแนวทางการปฏิบัติตนในการเคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น การปฏิบัติตนตามสิทธิของตนเองและผู้อื่นในสังคมเป็นสิ่งที่ช่วยจัดระเบียบให้กับสังคมสงบสุข และกระทรวงศึกษาธิการ (2551) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะพลเมืองว่า ไม่ใช้สิทธิเสรีภาพของตนไปละเมิดสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น (ทั้งนี้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญมาตรา 28) ไม่ว่าจะเป็นสิทธิเสรีภาพในเคหสถาน สิทธิเสรีภาพในการเดินทางและการติดต่อสื่อสาร สิทธิเสรีภาพในการนับถือศาสนา สิทธิเสรีภาพทางวิชาการ สิทธิเสรีภาพในการชุมนุมโดยปราศจากอาวุธ เป็นต้น สอดคล้องกับปริญญา เทวานฤมิตรกุล (2555) ที่กล่าวว่าในระบอบประชาธิปไตยทุกคนเป็นเจ้าของประเทศ ทุกคนมีสิทธิเสรีภาพ แต่ถ้าทุกคนใช้สิทธิโดยคำนึงถึงแต่ประโยชน์ของตนเอง หรือเอาแต่ความคิดของตนเองเป็นที่ตั้งโดยไม่คำนึงถึงสิทธิผู้อื่น หรือไม่สนใจว่าจะเกิดความเดือดร้อนแก่ผู้ใด ย่อมจะทำให้เกิดการใช้สิทธิที่กระทบกระทั่งกันจนไม่อาจจะอยู่ร่วมกันอย่างผาสุกต่อไปได้ และในส่วนของด้านการมีวินัยและรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดนั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาที่มีการดำเนินการปลูกฝังหรือเสริมสร้างคุณลักษณะด้านนี้มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนอาชีวศึกษามีวินัยและความรับผิดชอบต่อตนเองที่ดี ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง พ.ศ. 2553-2561 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2562) โดยได้กำหนดคุณสมบัติของความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยที่เกี่ยวกับการมีวินัยและรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองว่าพึ่งตนเองและรับผิดชอบตนเองได้ ไม่อยู่ภายใต้การครอบงำของระบบอุปถัมภ์ และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2554) ที่ได้จัดแบ่งระดับของพลเมืองออกเป็น 4 ระดับซึ่งในส่วนของการมีวินัยและรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ถูกจัดแบ่งเป็นระดับที่ 1 คือ พลเมืองมีความรู้

ความเข้าใจในบทบาทของตนเองต่อผู้อื่นและชุมชน และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อส่วนรวม

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น สรุปแนวทาง คือ คู่มือการพัฒนา โดยมีรายละเอียดของคู่มือประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า การจัดทำคู่มือจะเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียนที่เป็นไปอย่างมีรูปแบบ และเป็นเอกสารที่สามารถนำไปใช้ในคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ อีกทั้งคู่มือก็ถือเป็นเอกสารที่สำคัญในการจัดอบรมพัฒนา นั่นเพราะคู่มือถือเป็นเอกสาร ตำรา เพื่ออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษาหรือการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่งในการอบรมพัฒนา ดังที่เรืองชัย จรุงศิรวัฒน์ (2554) ที่ได้ให้ความหมายคู่มือว่าเป็นเอกสารที่ให้ความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการอธิบายขั้นตอนและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ โดยมีรายละเอียดของข้อมูลแบ่งเป็นส่วนๆ เพื่อแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้ใช้สามารถนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพตามที่ผู้จัดทำได้กำหนดไว้

นอกจากนี้จากสรุปผลการวิจัยที่สรุปว่าคู่มือมีรายละเอียดประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผลนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของปรีชา ช้างขวัญยืน (2554) ที่นำเสนอไว้ว่า คู่มือที่ดีควรระบุให้ชัดเจนว่าคู่มือนั้นเป็นคู่มือสำหรับใคร ใครเป็นผู้ใช้ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีส่วนนำที่จูงใจผู้ใช้ว่าคู่มือนี้จะช่วยให้ผู้ใช้ได้อย่างไร มีส่วนที่ให้หลักการ หรือความรู้ ที่จำเป็นแก่ผู้ใช้ มีส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้คู่มือ เป็นต้น และนันท์มนัส รอดทัศนา (2554) ที่กล่าวสรุปว่า องค์ประกอบของคู่มือนั้นจำเป็นต้องมีให้ครบถ้วนและชัดเจนทุกองค์ประกอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้นำไปใช้ ซึ่งได้แบ่งออกเป็นส่วนๆ ดังนี้ 1) ส่วนของคำชี้แจง 2) ส่วนของเนื้อหาสาระ 3) ส่วนของกิจกรรม ขั้นตอนวิธีการและเวลาดำเนินการ 4) ส่วนของสถานที่วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อต่าง ๆ 5) ส่วนข้อเสนอแนะ และ 6) ส่วนของการวัดผลและประเมินผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคู่มือการพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์ และการประชุมปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ที่มีรายละเอียดหรือองค์ประกอบ ของคู่มือที่สอดคล้องกัน คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา 4) เนื้อหา และ 5) การวัดและประเมินผล ดังนั้นแนวทางการพัฒนาโดยการจัดทำเป็นคู่มือการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น จึงถือเป็นแนวทางที่สำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาพลเมืองของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ในส่วนผลการประเมินความเหมะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น ที่สรุปว่าด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกันนั้น อาจเนื่องมาจากคู่มือที่สร้างขึ้นนั้น ในเบื้องต้นในส่วนที่เป็นเนื้อหา (หน่วยการเรียนรู้) ได้ผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลด้วยกระบวน การวิจัย และมีผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือ จากนั้นในการสร้างคู่มือ ยังได้

มีการสังเคราะห์กำหนดรายละเอียดของคู่มือจากการศึกษา แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงปรากฏผล มีรายละเอียด ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ดังนั้นจึงเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลให้การประเมินแนวทางทั้งความเหมาะสมและความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวินัยและรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง 2) คุณธรรมและจริยธรรม 3) เคารพกฎหมาย กติกาและมีความรับผิดชอบต่อสังคม และ 4) เคารพสิทธิผู้อื่นดังนั้นจึงเป็นแนวทางให้หน่วยงานตสังกัด หรือหน่วยงานอื่น และสถานศึกษา สามารถนำแนวทางการพัฒนานี้ไปใช้ให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพโดยตรงต่อนักเรียนด้านความเป็นพลเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยที่สรุปว่า การเคาพสิทธิผู้อื่นมีความต้องการจำเป็นการสูงสุด หน่วยงานทางการศึกษา สถานศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาความเป็นพลเมืองของนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองของผู้เรียน

2.2 ควรมีการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นพลเมืองของนักเรียน

2.3 ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ.(2551). **การจัดการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมือง.** สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2566 จาก www.moe.go.th/moe/upload/news20/FileUpload/21432- 6446.pdf.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2559). **ภาคประชาชนเข้มแข็งเมื่อประชาชนเป็น “พลเมือง”.** กรุงเทพฯ: สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา (IFD).

ณรงค์ แผ้วพลสง. (2563). **อาชีวะ ชูกิจกรรมเสริมคุณภาพชีวิตผู้เรียน.** สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2566 จาก https://www.thailandplus.tv/archives/209997.

ธเนศวร์ เจริญเมือง. (2551). **พลเมืองเข้มแข็ง.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิภาษา.

นันท์มนัส รอดทัศนา. (2554). **การจัดทำคู่มือจัดกิจกรรมพัฒนาความมีวินัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น.** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปรีชา ช้างขวัญยืน. (2554). **เทคนิคการเขียนและผลิตตำรา.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปริญญา เทวนฤมิตรกุล. (2555). **การศึกษาเพื่อสร้างพลเมือง.** กรุงเทพ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

พิริณฎา หลวงเทพ ภัทรา ดำรงไทย และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2556). การให้ความหมาย ที่มาของความหมายและการปฏิบัติตนในการเป็นพลเมืองดีของนักศึกษาคณะวิทยาการการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี. **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal**,6(3), 718-728.

ภาสุดา ภาคาผล และมนังค์ อังควาณิช. (2560). การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานโดยใช้กิจกรรมบริการสังคมเพื่อสร้างความเป็นพลเมืองในวิถีประชาธิปไตย. **วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ** ,10(3), 975-990.

เรืองชัย จรุงศิรวัฒน์. (2554). **เทคนิคการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน.** ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สถาบันพระปกเกล้า. (2552). **โครงการ “สร้างสำนึกพลเมือง”.** กรุงเทพ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุนันทา ภักดีไทย. (2561). **องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำการจัดการศึกษา. สุราษฎร์ธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **รายงานการวิจัยการศึกษาความเป็นพลเมืองของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ.** กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). **ยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง พ.ศ. 2553-2561.** กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3),607-610.

การศึกษาการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การของศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

The Study of the Educational Institution Strategic Planning under Loei Primary Educational Service Area Office 1

มานนท์ พรรณรักษ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
Manont Pannarak
Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus
E-mail: manon.pan@student.mbu.ac.th

วันที่รับบทความ: 10 ตุลาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 10 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 13 พฤศจิกายน 2566
Received: October 10, 2023; Revised: November 10, 2023; Accepted: November 13, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพของปัญหาการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ทั้งหมดจำนวน 294 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 6 คนและครูผู้สอน 288 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยสังกัดในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 47 คน ขนาดกลาง จำนวน 168 คน และ ขนาดใหญ่- ใหญ่พิเศษ จำนวน 79 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบค่าที (t-test) แบบ independent simple t-test และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการศึกษาพบว่า 1) การวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับการปฏิบัติจากค่าเฉลี่ยสูงมาต่ำคือ การควบคุมกลยุทธ์ รองลงมาคือ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การกำหนดทิศทาง และ การการกำหนดกลยุทธ์ ส่วนที่มีการพัฒนาต่ำสุดคือด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติแตกต่างกันโดยโรงเรียนขนาดเล็ก มีการปฏิบัติมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ทุกด้าน 3) ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำแนกตาม ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการศึกษาการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาต่างต่างกันและโรงเรียนขนาดเล็กมีการปฏิบัติมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ทุกด้าน

คำสำคัญ: การวางแผนกลยุทธ์; การบริหารการศึกษา; การควบคุมกลยุทธ์

Abstract

The objectives of this research were to 1) to explore the condition of the problem of strategic planning in educational institutions under Loei Primary Educational Service Area Office 1; and 2) compare opinions on strategic planning in educational institutions under Loei Primary Educational Service Area Office 1 classified by gender, position, work experience, and school size. This research is based on a survey. The sample group for this study included 294 administrators and instructors from the Office of Loei Primary Educational Service Area Office 1, including 47 from small educational institutions, 168 from medium-sized educational institutions, and 79 from large - extra-large educational institutions. The questionnaire was used as a data collection instrument. Statistics for independent simple t-test and t-test data analysis, including mean and standard deviation.

The results of the study found that: 1) Development of Educational Institutions' Strategic Planning in Loei Primary Educational Service Area Office 1, overall and in each aspect, at the highest level when considering each element, in order of operation from high to low averages. Strategic Implementation Control is followed by strategic leadership, and Organizational Direction. Strategic Formulation is the least developed field. 2) The comparison of the development of strategic planning for educational institutions under Loei Primary Educational Service Area Office 1 grouped by school size revealed that small schools had distinct practices in general and in each aspect. In every way, it is more practical than the major colleges. 3) The results of a comparison of strategic planning development for educational institutions within Loei Primary Educational Service Area Office 1 classified by administrators and teachers with different levels of experience. There are several perspectives on educational institution development, and smaller schools are more practical in all respects than larger schools.

Keywords: Educational Institution Strategic Planning; Education administration;
Strategic Control

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศและได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่ต่างๆที่เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพ ซึ่งเป็น ตัวขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศแต่ในสภาวการณ์ปัจจุบันทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้วิถีชีวิตของคนมีความแตกต่างกันมากขึ้น ผู้คนจำนวนมาก หลากหลายเชื้อชาติย้ายข้ามประเทศ ข้ามภาษาและข้ามวัฒนธรรมมาอาศัยอยู่ร่วมกันและทำงาน ร่วมกัน ก่อให้เกิดเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและเน้นของกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณพ.ศ. 2565 บนหลักการของการยกระดับคุณภาพของการศึกษาโดยมีการศึกษาวิจัยถอดบทเรียนความสำเร็จในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องนำ ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

การศึกษานับเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการพัฒนามนุษยชาติ เป้าหมายสูงสุด ของการจัดการศึกษาของทุกประเทศล้วนมุ่งสู่การพัฒนามวลมนุษย์ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกแห่ง การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องจัดการศึกษาและ บริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับกระแสของการเปลี่ยนแปลง (วิโรจน์ สารรัตนะและณมน จีนังสุวรรณ, 2560:113) นอกจากนี้การศึกษาในปัจจุบันกำลังเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคของเทคโนโลยีและการ สื่อสารการศึกษา (Interactive Age) ซึ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Education) โดยมีความเชื่อว่าการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา ทั้งนี้เนื่องจากมีข้อมูล ข่าวสารเกิดขึ้น อย่างมากในแต่ละวัน ทำให้สามารถรับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆได้ตลอดเวลาไม่ว่า จะอยู่บนส่วนใดของโลกก็ตาม เยาวชนไทยจึงไม่สามารถเรียนรู้อยู่เพียงแคในห้องเรียนเหมือนเช่นใน อดีตได้อีกต่อไป เนื่องจากภายนอกห้องเรียนนั้นยังมีสิ่งที่ดึงดูดความสนใจอีกมากมาย การพัฒนา เยาวชนไทยจึงต้องพัฒนาทักษะการเรียนรู้ (Learning Saus) ควบคู่กับทักษะชีวิต (Life SkL) เพื่อมุ่งไปสู่ทักษะเพื่อ การดำรงชีวิต (21st Century Skills) ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่ง เป็นเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพล สูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ได้แก่ ประสิทธิภาพของการบริหารและ ประสิทธิผลของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านที่มีความคิดเห็นตรงกันว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาส่วนหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้จึงต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางการ บริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในสถานศึกษา คือ ระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด การบริหารจัดการ ที่ทำให้สถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงที่สมบูรณ์ คือ สถานศึกษาต้องเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ มีความพร้อมในด้านทรัพยากร วัตถุ และเทคโนโลยี งบประมาณ และทรัพยากรบุคคล สามารถ จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการบริหารจัดการและการจัดการ

เรียนรู้ ส่งผลให้ ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานกำหนด ได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และสังคม รวมทั้ง เป็นสถานศึกษาที่สามารถเป็นแบบอย่างในการให้ความช่วยเหลือชุมชน และสถานศึกษาใกล้เคียง ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนเป็นสำคัญ การจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้านคือ 1) สภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อน 2) สภาพแวดล้อมด้านการเรียน 3) สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร 4) สภาพแวดล้อมด้านอาคาร สถานที่ (Alexander W Astin, 1968:9-14)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่ เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางภาษาอังกฤษ มีจุดอ่อน เรื่องครูไม่ใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ครูและผู้บริหารไม่เห็น ความสำคัญในการจัดการเรียนรู้ มีอุปสรรค เรื่องสภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน และยังพบว่าผู้นำทางการศึกษายังไม่กล้าเปลี่ยนแปลงการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1, 2560) เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนให้สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง มีการดำเนินการอย่างเป็น รูปธรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร อันจะส่งผลให้มีการพัฒนาคุณภาพ และเปลี่ยนแปลงการทำงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนที่จะต้องร่วมมือร่วมใจกัน มีการทำงาน เป็นทีม ทันเหตุการณ์ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ตลอดเวลา และสามารถดำเนินการพัฒนางานทุกด้าน ในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านวิชาการซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การนำหลักสูตรไป ใช้ให้บรรลุตามจุดประสงค์ของหลักสูตร ตลอดจนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีสมรรถนะสำคัญ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ครูสามารถส่งเสริมและให้โอกาสผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ คอยให้ ความช่วยเหลือ แนะนำแก้ปัญหาและให้กำลังใจ รวมถึงการจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ จึงกำหนดจุดเน้นเพื่อใช้ในการพัฒนา ด้านการศึกษาขึ้น เพื่อให้โรงเรียนนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาการศึกษาให้เกิด การเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานครูสามารถจัดการเรียน การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1, 2560)

จากการพบปัญหาที่เกิดจากวางแผนกลยุทธ์ภายในและภายนอกของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา และการได้รับความคาดหวังจากสังคม ทุกฝ่ายจึงควรเข้า มามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้รับมาตรฐาน นอกจากนี้ความสำคัญ ของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ ควบคู่คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมเราทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ผู้บริหาร สถานศึกษามีส่วนสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นกับการวางแผนกลยุทธ์ ที่จะนำ องค์กรสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า การวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหาร และถือเป็นภารกิจร่วมกันของทุกคนในสถานศึกษา ดังนั้นการนำหลักการและแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา จึงเป็นกระบวนการบริหารที่เหมาะสมท่ามกลางสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 เพื่อให้ทราบถึงภาพรวมของการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาที่ส่งเสริมการบริหารงานในสถานศึกษา ตลอดจนเพื่อให้ผู้บริหาร สถานศึกษานำผลการวิจัยไปใช้กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูมีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการศึกษาการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แตกต่างกัน

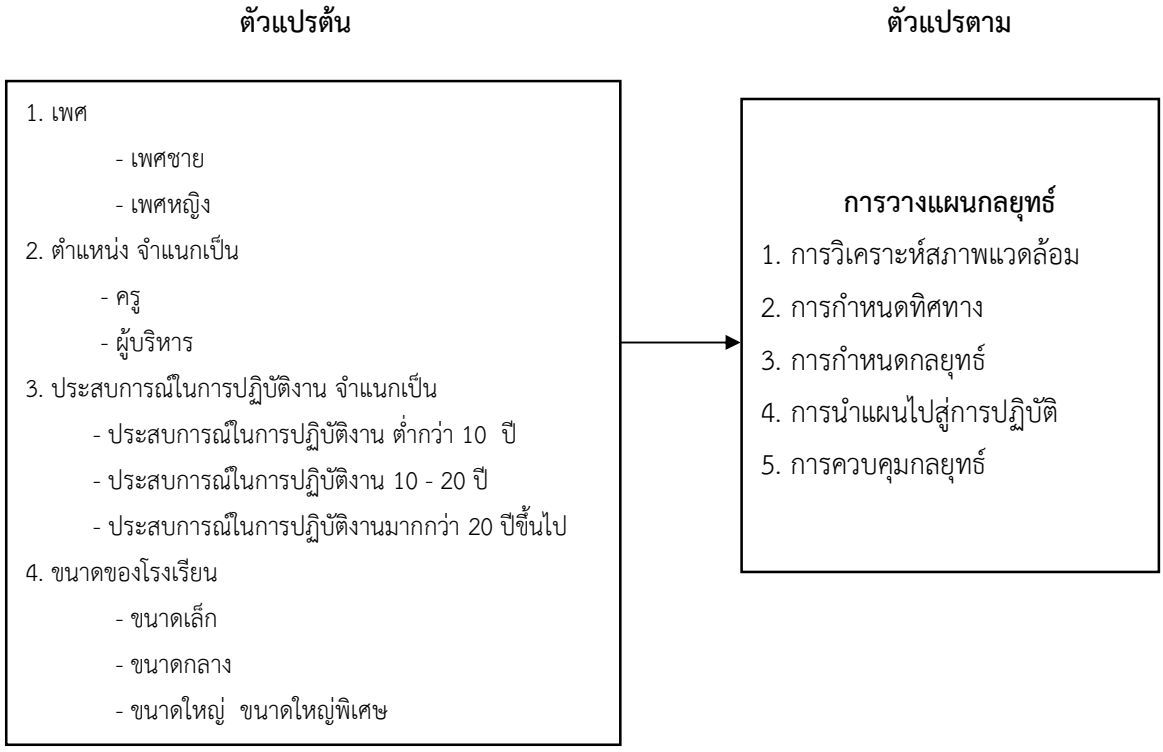
2. ผู้บริหารและครูมีตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการศึกษาการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการศึกษาการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารและครูมีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการศึกษาการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยการศึกษาการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ครั้งนี้ ได้กรอบแนวคิดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 1,246 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 294 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejci and Morgan, 1970 : 607 - 610) โดยใช้โรงเรียนในอำเภอต่างๆของเขตพื้นที่การศึกษาเป็นชั้นของการแบ่งรายละเอียดดังตาราง 3.1 หลังจากนั้น คัดเลือกครูของแต่ละอำเภอในเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) เกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำแนกออกเป็น 5 ด้าน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดทิศทางท การกำหนดกลยุทธ์ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การควบคุมกลยุทธ์

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือและการสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถามแต่ละข้อ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of consistency) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนี ความสอดคล้อง 0.5 ขึ้นไป ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6 - 1.0

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนเมืองเลย จำนวน 30 คน

7. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha - coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม เท่ากับ 0.92

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1กับกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และกลุ่มตัวตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (F-test) เมื่อ

พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's least significant difference ; LSD)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้ มีสถิติที่ใช้ในการทำวิจัย 2 ประเภท ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป

2. สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferencial Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่า t-test และการ ทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA or F-test) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's least significant difference ; LSD)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์การวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตารางที่ 1 แสดง ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ลำดับและการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

การวางแผนกลยุทธ์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ลำดับ	แปลผล
1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	4.55	0.54	**5**	**มากที่สุด**
2) การกำหนดทิศทาง	4.57	0.53	**3**	**มากที่สุด**
3) การกำหนดกลยุทธ์	4.56	0.53	**4**	**มากที่สุด**
4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.57	0.52	**2**	**มากที่สุด**
5) การควบคุมกลยุทธ์	4.59	0.52	**1**	**มากที่สุด**
รวมเฉลี่ย	**4.57**	**0.53**		**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การวางแผนกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การวางแผนกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านการควบคุมกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. =0.52) รองลงมาได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.52) ด้านการกำหนดทิศทาง ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.53) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.53) และ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.54)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำแนกตามเพศ โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบค่าที (t) แสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวางแผนกลยุทธ์	ระดับการปฏิบัติ				t	p-value
	เพศชาย		เพศหญิง			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	4.65	0.40	4.49	0.40	2.11	0.03
2) การกำหนดทิศทาง	4.69	0.35	4.51	0.42	2.40	0.04
3) การกำหนดกลยุทธ์	4.66	0.33	4.50	0.43	2.17	0.01
4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.69	0.34	4.50	0.42	2.57	0.04
5) การควบคุมกลยุทธ์	4.71	0.33	4.49	0.43	2.92	0.03
รวมเฉลี่ย	**4.68**	**0.35**	**4.49**	**0.42**	2.43	0.03

** p ≤ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า การวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศในภาพรวม และรายด้านมีการปฏิบัติผลปรากฏว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การควบคุมกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.33) รองลงมาคือ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.34) และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.53)

ตารางที่ 3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบค่าที (t) แสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวางแผนกลยุทธ์	ระดับการปฏิบัติ				t	p-value
	ผู้บริหาร		ครู			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	4.47	0.37	4.55	0.56	2.17	0.04
2) การกำหนดทิศทาง	4.57	0.34	4.57	0.36	2.39	0.04

การวางแผนกลยุทธ์	ระดับการปฏิบัติ					
	ผู้บริหาร		ครู		t	p-value
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
3) การกำหนดกลยุทธ์	4.59	0.34	4.56	0.37	2.44	0.02
4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.56	0.36	4.68	0.41	2.38	0.03
5) การควบคุมกลยุทธ์	4.66	0.33	4.59	0.43	2.92	0.03
รวมเฉลี่ย	4.57	0.34	4.59	0.42	2.46	0.03

** p ≤ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า การวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามขนาดตำแหน่งในภาพรวม และรายด้านมีการปฏิบัติปรากฏว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การควบคุมกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.33) รองลงมาคือ การกำหนดกลยุทธ์ ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.34) และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.37)

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ การวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวางแผนกลยุทธ์	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน								
	ต่ำกว่า 10 ปี			10 - 20 ปี			มากกว่า 20 ปีขึ้นไป		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	4.54	0.31	มากที่สุด	4.57	0.47	มากที่สุด	4.54	0.25	มากที่สุด
2) การกำหนดทิศทาง	4.54	0.30	มากที่สุด	4.60	0.44	มากที่สุด	4.56	0.27	มากที่สุด
3) การกำหนดกลยุทธ์	4.53	0.34	มากที่สุด	4.59	0.44	มากที่สุด	4.57	0.29	มากที่สุด
4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.50	0.30	มากที่สุด	4.61	0.43	มากที่สุด	4.57	0.30	มากที่สุด
5) การควบคุมกลยุทธ์	4.54	0.32	มากที่สุด	4.63	0.43	มากที่สุด	4.60	0.27	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.53**	**0.31**	**มากที่สุด**	**4.60**	**0.44**	**มากที่สุด**	**4.56**	**0.27**	**มากที่สุด**

** p ≤ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า การวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.44) รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.27) และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.31)

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์แสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวางแผนกลยุทธ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.046	2	0.23	6.13*	0.008
	ภายในกลุ่ม	41.62	291	0.143		
	รวม	41.67	293			
2. การกำหนดทิศทาง	ระหว่างกลุ่ม	0.168	2	0.64	5.29*	0.009
	ภายในกลุ่ม	38.36	291	0.09		
	รวม	38.53	293			
3. การกำหนดกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.15	2	0.57	6.93*	0.039
	ภายในกลุ่ม	41.15	291	0.10		
	รวม	42.30	293			
4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.67	2	0.41	1.84*	0.063
	ภายในกลุ่ม	38.83	291	0.10		
	รวม	39.502	293			
5. การควบคุมกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.47	2	0.50	4.29*	0.016
	ภายในกลุ่ม	38.64	291	0.10		
	รวม	39.11	293			
	ระหว่างกลุ่ม	1.04	2	0.52	6.86*	0.001
รวม	ภายในกลุ่ม	40.22	291	0.08		
	รวม	41.26	293			

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 5 การวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษาการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 พบประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลดังนี้

การวางแผนของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดของกับมนตรี สิงห์สุวรรณ (2556) กล่าวว่าการวางแผนกลยุทธ์เป็นรูปแบบการวางแผนที่ช่วยให้หน่วยงานได้พัฒนาตนเองได้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการวางแผนกลยุทธ์นั้นให้ความสำคัญกับการศึกษาวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานเป็นประเด็นสำคัญ นอกจากนี้ สคัสเตอร์ (Schuster) ได้ทำการศึกษากระบวนการวางแผนระยะยาวในโรงเรียนประจำท้องถิ่น ผลการศึกษาวิจัยพบว่าการวางแผนจะได้ผลก็ต่อเมื่อเวลาได้ถูกใช้ไปตามแผนจริงและผู้วางแผนเลือกแผนอย่างระมัดระวัง และได้รับคำแนะนำ รจากที่ปรึกษาดำเนินขั้นตอนตามกระบวนการการวางแผนใช้ภาวะการเป็นผู้นำอย่างถูกต้อง ซึ่งการสร้างกลยุทธ์ในองค์กรที่แตกต่างกันเรือที่สร้างขึ้นจะช่วยลดจุดอ่อนและสร้างจุดแข็งในขณะเดียวกัน นอกจากนี้กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้น ยังช่วยเพิ่มโอกาสและความเสี่ยงในสภาพแวดล้อมภายในองค์กรอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสุภา แขวงเมือง (2557) ได้ศึกษาเรื่องการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาใน อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนในอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนมพบว่าการวางแผนของสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กมีความแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กจะสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาหาจุดอ่อนจุดแข็งโอกาสและอุปสรรครวมไปถึงการกำหนดทิศทางกำหนดกลยุทธ์และควบคุมกลยุทธ์ได้ดีกว่า ผลการเปรียบเทียบ การพัฒนาการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนด้วยการทดสอบค่าที (t-test) สภาพการวางแผนกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กมีการวางแผนกลยุทธ์มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาจากข้อมูลเบื้องต้น พบว่าผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 40.10 และ

ในช่วงที่ผ่านมามีผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ได้บรรจุลงโรงเรียนขนาดใหญ่เป็นจำนวนมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก หรือโรงเรียนขนาดใหญ่มีครูบรรจุใหม่ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินงานให้สำเร็จรู้ล่วง ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนทำให้เกิดความรู้และทักษะในการพัฒนาการวางแผนกลยุทธ์ และโรงเรียนขนาดเล็ก มีบุคคลที่จำกัดรวมไปถึงสภาพแวดล้อมที่จำกัดจึงเป็นเหตุทำให้เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนด้วยการทดสอบค่าที (t-test) สภาพการวางแผนกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กมีการวางแผนกลยุทธ์มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การวิเคราะห์ข้อมูลการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีข้อเสนอแนะดังนี้ ปัญหาสูงสุด คือ การวางแผนเก็บ รวบรวมขอ้มูลสารสนเทศจากแหล่งที่มีเกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นความสำคัญ และควรมีการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของโรงเรียนและการวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ด้านการกำหนดทิศทาง พบว่า ปัญหาสูงสุดด้านนี้การพัฒนาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการคาดหวังที่จะพัฒนาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จเพื่อเป็นการตั้งเป้าหมายให้บุคลากรในโรงเรียนรับรู้แล้วพร้อมกัน ด้านนการกำหนดกลยุทธ์ พบว่าปัญหาสูงสุดในด้านนี้ คือ การพัฒนาบุคลากรโดย เชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้มีประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์เป็นวิทยากรให้ความรู้เพื่อแนะนำแก่คณะ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเรื่องการศึกษาการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ถามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ.(2564). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2566-2570)**.กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 (2560). **แผนปฏิบัติการประจำปี 2563-2565**. สืบค้นเมื่อ 11 พฤษจิกายน 2565 จาก https://loei1.go.th/?page_id=570.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 (2560). **แผนปฏิบัติการประจำปี 2565**. สืบค้นเมื่อ 11 พฤษจิกายน 2565 จาก https://loei1.go.th/?page_id=570.

มนตรี สิงห์สุวรรณ (2556). **การจัดการศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุภา แขวงเมือง (2557). **การวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

วิโรจน์ สารรัตนะและณมน จีนังสุวรรณ (2560). **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ์.

Alexander W Astin (1968). **The College Environment**. Washington, D.C.: American Council on Education.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607 – 610.

นโยบายการบริหารต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา

Administrative policies on factors supporting educational management of educational personnel. Special Education Center, Educational Area 3, Songkhla Province

ดุสิตา สันซัง
จิระพันธ์ นามชวัด
ในตะวัน กำหอม
วิทยาลัยทองสุข
Dusita Sansang
Jiraphan Namchawat
Naitawan Kumhom
Thong Sook College
Email: angkor1234@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 14 ตุลาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 3 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 3 พฤศจิกายน 2566
Received: October 14, 2023; Revised: November 3, 2023; Accepted: November 3, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ระดับนโยบายการบริหาร 2) ระดับปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของนโยบายการบริหารต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ แจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับนโยบายการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการกำหนดนโยบาย รองลงมาคือด้านการบริหารงานวิชาการด้านการวางแผน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือด้านการจัดสิ่งอานวยความสะดวก สื่อ บริการ 2) ระดับปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านผู้บริหาร รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านครูผู้สอนและอันดับสุดท้าย คือ ด้านผู้เรียน 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการบริหารต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษา พบว่า ด้านการกำหนดนโยบาย ด้านการวางแผน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณและด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของนโยบายการบริหารต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษา

พิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 87.80 (R^2=0.878) และผลการทดสอบสมมติฐานนโยบายการบริหารต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลาและพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: นโยบายการบริหาร; ปัจจัยสนับสนุน; การจัดการศึกษา

Abstract

The purpose of this research is to 1) Administrative policy level 2) Level of factors supporting education management 3) to study the relationship of administrative policy to factors supporting education management of educational personnel Special Education Center, Educational Area 3, Songkhla Province. The sample group Used in this research were 97 educational personnel. The tool used was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were frequency distribution Determination of percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient analysis.

The research results found that: 1) Overall management policy is at a very high level. When considering each aspect, it is found that number 1 is policy making. Followed by academic administration. Planning Human resource management General administration Budget management and the last ranking is in terms of providing facilities, media, and services. 2) factors supporting education management Overall, it was at a high level. When classified by aspect, it was found that the first rank was the management aspect, followed by the environment aspect. Teacher and last rank is the student side. 3) The results of the analysis of the relationship between administrative policy and factors supporting educational management found that in the area of policy making Planning Academic administration Human resource management General administration Budget management And in terms of providing facilities, media, and services, the multiple correlation coefficient (R) was equal to 0.912.and be able to explain variations in administrative policies towards factors supporting educational management of educational personnel. Special Education Center, Educational Area 3, Songkhla Province, with statistical significance at the 0.01 level, 87.80 percent (R2=0.878).and results of the test results of the hypothesis of administrative policy on factors supporting educational management of educational personnel. Special Education Center, Educational Area 3, Songkhla Province and found to be statistically significant at the 0.01 level.

Keyword: Administrative policy; supporting factors; educational management

บทนำ

"งานช่วยเหลือผู้พิการนี้ก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะว่าผู้พิการไม่ได้เป็นผู้อยากจะพิการและอยากช่วยตนเอง ถ้าเราไม่ช่วยเขาให้สามารถที่จะปฏิบัติงานอะไรเพื่อชีวิตและมีเศรษฐกิจของครอบครัวจะทาให้เกิดสิ่งที่หนักในครอบครัว หนักแก่ส่วนรวม ฉะนั้นนโยบายที่จะทำก็คือ ช่วยเขาให้ช่วยตัวเองได้ เพื่อจะให้เขาสามารถเป็นประโยชน์ต่อสังคม" (กระแสพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชพระราชทานแก่คณะกรรมการมูลนิธิอนุเคราะห์คนพิการในพระราชูปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ณ พระตาหนักจิตรลดารโหฐาน เมื่อวันศุกร์ที่ 22 มีนาคม พ.ศ. 2517) "พระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทร - มหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งการศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน 4 ด้าน ได้แก่ 1)มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง 2) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง-มีคุณธรรม 3) มีงานทำ-มีอาชีพ และ 4. เป็นพลเมืองดี" (มติชนรายวัน, 2561:ออนไลน์)

จากกระแสพระราชดำรัสด้านการศึกษาข้างต้น ทรงเห็นความสำคัญของการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน และนโยบายในการช่วยเหลือผู้พิการ ให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งการศึกษาถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีและสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาอย่างมีคุณภาพให้กับผู้พิการ ถือเป็นความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการลดความเหลื่อมล้าทางสังคม ส่งผลทำให้เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นั่นก็คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่ได้ระบุถึงหน้าที่ของรัฐในการลดความเหลื่อมล้าและกำหนดสิทธิเสรีภาพของปวงชนชาวไทย (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560)

ปัจจุบันประเทศไทยมีประชากร จำนวน 65.6 ล้านคน และในจำนวนประชากรดังกล่าวมี คนพิการเป็นจำนวนมาก จากสถิติการจดทะเบียนคนพิการ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2537 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2552 มีจำนวนผู้พิการทั้งสิ้น 855,973 คน และเข้าสู่ระบบโรงเรียนเพียง 276,129 คน ที่เหลือเป็นผู้ที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ซึ่งจะมีลักษณะความพิการอย่างน้อย 1 ใน 3 ของลักษณะ ความพิการ ซึ่งมีปัญหาในการทำกิจกรรมในการดูแลตนเอง ทำกิจวัตรส่วนตัว หรือมีความบกพร่อง ทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ดังนั้นเพื่อให้คนพิการได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่ต้องเป็นภาระของสังคม รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ ออกกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับคนพิการเพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์และ โอกาสด้านต่าง ๆ เท่าเทียมคนปกติ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 54 ระบุว่า บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพ มีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก อันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ บุคคลวิกลจริต

ย่อมได้รับความช่วยเหลือที่ เหมาะสมจากรัฐ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ ทาง การศึกษา มาตรา 10 ได้ระบุเกี่ยวกับคนพิการไว้ว่า การจัดการศึกษาสำหรับบุคคล ซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคล ดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) มาตรา 10 วรรคสาม การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสองให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ โดยไม่เสีย ค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใด ทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ พระราชบัญญัติการจัดการศึกษา สำหรับคนพิการ พ.ศ.2551 หมวด 1 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 5 (1) ระบุว่า คนพิการมีสิทธิ ได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิต พร้อมทั้งได้รับ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา (2) เลือกบริการทาง การศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคล (คู่มือในการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนคนพิการ, 2554)

การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ ให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553, 2553) และพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ.2551 ได้ให้ความหมายของคนพิการไว้ว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใดประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป และให้สถานศึกษาในทุกสังกัดจัดสภาพแวดล้อม ระบบสนับสนุนการเรียนการสอน ตลอดจนบริการเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ ยังครอบคลุมถึงการให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดารงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มครองปูองกันไม่ให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความรุนแรงหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม2 สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ตามมาตรา 10 กล่าวถึงการจัดการศึกษาสาหรับบุคคล ที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือ ทุพพลภาพ ซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ ไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส จัดให้มีสิทธิและโอกาสได้รับ การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ

ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและให้มีสิทธิได้รับ เทคโนโลยี สิ่งอานวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ การจัดการศึกษาสาหรับคนพิการคำนึงถึงสิทธิและหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสาหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 โดยคนพิการได้รับโอกาสในการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม และได้รับการดูแลช่วยเหลือตั้งแต่ แรกเกิดแรกพบ หรือแรกวินิจฉัย ซึ่งคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการ จาเป็นพิเศษของบุคคลนั้น รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อม ระบบสนับสนุนการเรียนการสอน พร้อมกับประสานความร่วมมือจากชุมชนหรือนักวิชาชีพ(พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสาหรับคนพิการ พ.ศ. 2551," ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125, ตอนที่ 28 ก (5 กุมภาพันธ์ 2551)

เนื่องมาจากหลักเกณฑ์และข้อจำกัดของสถานศึกษา หรือนักจิตวิทยา หรือแพทย์ ซึ่งพบว่าการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษ ต้องกำหนดนโยบายที่มีความมาตรฐาน หลายด้านๆ ด้านการวางแผน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการจัดสิ่งอานวยความสะดวก สื่อ บริการ เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีความสมบูรณ์ หากเกิดปัญหาหรือความไม่พร้อมในเชิงบริหารจะทำให้ส่งผล ต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา เช่น ด้านผู้บริหาร ด้านผู้เรียน ด้านครูผู้สอน และด้านสภาพแวดล้อม เพื่อโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน และ ให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้และสามารถอยู่ร่วมกับ คนในสังคมได้อย่างมีความสุข พร้องทั้งเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับนโยบายการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของนโยบายการบริหารต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนโยบายการบริหารต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา ผู้วิจัย โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา จำนวน 131 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ครู บุคลากรหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970. pp. 607-610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559:39) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 97 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อการศึกษานโยบายการบริหารต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว ได้สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาให้มีความเหมาะสมครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา วัตถุประสงค์ โดยได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบและหาความเชื่อมั่น (IOC) ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check list) โยมีคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้ คือ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับนโยบายการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน 7 ด้าน ได้แก่ นโยบายการบริหาร ประกอบด้วย ด้านการกำหนดนโยบาย ด้านการวางแผน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณและด้านการจัดสิ่งอานวยความสะดวก สื่อบริการ โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม,2559: 38)

คะแนน 5 หมายถึง ระดับนโยบายการบริหารมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง ระดับนโยบายการบริหารมาก
คะแนน 3 หมายถึง ระดับนโยบายการบริหารปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง ระดับนโยบายการบริหารน้อย
คะแนน 1 หมายถึง ระดับนโยบายการบริหารน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน องค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้บริหาร ด้านผู้เรียน ด้านครูผู้สอน และด้านสภาพแวดล้อมโดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม, 2559: 38)

คะแนน 5 หมายถึง ระดับปัจจัยสนับสนุนมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง ระดับปัจจัยสนับสนุนมาก
คะแนน 3 หมายถึง ระดับปัจจัยสนับสนุนปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง ระดับปัจจัยสนับสนุนน้อย
คะแนน 1 หมายถึง ระดับปัจจัยสนับสนุนน้อยที่สุด

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์นโยบายการบริหารต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา

2.2 สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม สื่อความหมายชัดเจนผู้ตอบอ่านแล้วเข้าใจ และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงในเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence หรือ Index of Concordance) หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็น โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง
ให้คะแนน 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง
ให้คะแนน -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

จากนั้นนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมารวมกัน เพื่อหาความสอดคล้องกับสูตรดัชนีความสอดคล้อ (Index of Item objective Congruence : IOC) (ในตะวัน กำหอม, 2559: 38)

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 แสดงว่าเป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coeffcient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .811

2.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 97 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากร โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด ในเดือนสิงหาคม 2566 เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบถ้วนตามวันเวลาที่กำหนด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับนโยบายการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ (ในตะวัน กำหอม, 2559: 39)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่า ระดับนโยบายการบริหารมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายความว่า ระดับนโยบายการบริหารมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายความว่า ระดับนโยบายการบริหารปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่า ระดับนโยบายการบริหารน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า ระดับนโยบายการบริหารน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ (ในตะวัน กำหอม, 2559 : 39)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่า ระดับปัจจัยสนับสนุนมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายความว่า ระดับปัจจัยสนับสนุนมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายความว่า ระดับปัจจัยสนับสนุนปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่า ระดับปัจจัยสนับสนุนน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า ระดับปัจจัยสนับสนุนน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 2 และข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 3 นี้ไปวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson‘s Correlation) และวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson’s Correlation) มีดังนี้

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

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

3. ถ้า r มีค่าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

0.81-1.00 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.61-0.80 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.41-0.60 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.21-0.40 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.01-0.20 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

0.00 ความหมาย ไม่มีความสัมพันธ์เลย

Multiple Regressions

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

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหาร คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการบริหารต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการบริหารต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson’ s Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่ได้เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

สรุปผล

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของนโยบายการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา : โดยรวม

นโยบายการบริหาร Xtotal	$\bar{X}$	S.D.	ระดับนโยบาย	อันดับที่
1. ด้านการกำหนดนโยบาย	3.97	0.54	มาก	1
2. ด้านการวางแผน	3.95	0.57	มาก	3
3. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.95	0.55	มาก	2
4. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.88	0.55	มาก	4
5. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.88	0.77	มาก	5
6. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.88	0.88	มาก	6
7. ด้านการจัดสิ่งอานวยความสะดวก สื่อ บริการ	3.88	0.90	มาก	7
รวม	3.95	0.53	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า นโยบายการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา โดยรวม อยู่ในระดับปานมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการกำหนดนโยบาย รองลงมาคือด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการวางแผน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือด้านการจัดสิ่งอานวยความสะดวก สื่อ บริการ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา : โดยรวมทุกด้าน

โดยรวมทุกด้าน Ytoial	$\bar{X}$	S.D.	**ระดับการปฏิบัติ**	**อันดับที่**
1. ด้านผู้บริหาร	4.65	0.46	มาก	1
2. ด้านผู้เรียน	3.59	0.34	มาก	4
3. ด้านครูผู้สอน	3.64	0.50	มาก	3
4. ด้านสภาพแวดล้อม	3.70	0.65	มาก	2
รวม	**3.64**	**0.48**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านผู้บริหาร รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านครูผู้สอน และอันดับสุดท้าย คือด้านผู้เรียน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการบริหารต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการบริหารต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา พบว่า ด้านการกำหนดนโยบายมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.847 โดยมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการวางแผน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 โดยมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.771 โดยมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.000 ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.701 โดยมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.811 โดยมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.724 โดยมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการจัดสิ่งอานวยความสะดวก สื่อ บริการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.777 โดยมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการบริหารต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการบริหารต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา พบว่า ด้านการกำหนดนโยบาย ด้านการวางแผน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการจัดสิ่งอานวยความสะดวก สื่อ บริการ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของนโยบายการบริหารต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 87.80 (R2=0.878) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์

$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4 + B_5 X_5 + B_6 X_6 + B_7 X_7$

Decision=.1.594+.095+.066+.089+.092+.088+.081+.077

(5.449) (2.219) (5.514) (4.511) (4.522) (4.111) (5.100)

จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อ ได้ดีที่สุด ด้านการกำหนดนโยบาย รองลงมา คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการจัดสิ่งอานวยความสะดวก สื่อ บริการ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการและอันดับสุดท้าย คือด้านการวางแผน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานนโยบายการบริหารต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1)

ด้านการกำหนดนโยบาย ส่งผลทางบากต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา 2) ด้านการวางแผน ส่งผลทางบากต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา 3) ด้านการบริหารงานวิชาการ ส่งผลทางบากต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา 4) ด้านการบริหารงานบุคคล ส่งผลทางบากต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา 5) ด้านการบริหารงานทั่วไป ส่งผลทางบากต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา 6) ด้านการบริหารงบประมาณ ส่งผลทางบากต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา 7) ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการส่งผลทางบากต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. นโยบายการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการกำหนดนโยบาย รองลงมาคือด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการวางแผน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือด้านการจัดสิ่งอานวยความสะดวก สื่อบริการ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา โพธิ (2565) เรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการชองบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการชองบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ขันทอง (2562) แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยด้านผู้บริหาร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหาร สามารถจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ และผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาผู้เรียน เท่ากัน และ ผู้บริหารให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการแก่ครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2. ปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านผู้บริหาร รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านครูผู้สอน และอันดับสุดท้าย คือด้านผู้เรียน ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีวรรณ เรือนพิบูลย์ (2565) เรื่องแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของหน่วยบริการประจำอำเภอ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ภายนอกห้องเรียนของหน่วยบริการประจำอำเภอ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุตรดิตถ์ มีผลการประเมินความเหมาะสม ดังนี้ 1) ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ภายในห้องเรียนของหน่วยบริการประจำอำเภอ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุตรดิตถ์ สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ภายในห้องเรียนของหน่วยบริการประจำอำเภอ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุตรดิตถ์สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ภายในห้องเรียนของหน่วยบริการประจำอำเภอ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุตรดิตถ์สำหรับนักเรียนออทิสติก ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์ (2564) เรื่อง การบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า แนวทางด้านการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนควรมีการจัดที่นั่งโต๊ะและเก้าอี้ที่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบได้สะดวก และให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน ผนังควรทาสีอ่อนจะให้ความรู้สึกสบายเรียบ สงบ มีแสงสว่างเพียงพอโดยใช้แสงจากธรรมชาติเป็นแสงสว่างจากดวงอาทิตย์ถ้าไม่เพียงพอต้องใช้แสงจากดวงไฟเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถมองเห็นกระดานได้อย่างสบายตา การระบายอากาศของห้องเรียนทั้งที่เป็นการระบายอากาศจากธรรมชาติ คือ ลม และการระบายอากาศจากอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ได้แก่ พัดลมและเครื่องปรับอากาศ สภาพการระบายอากาศจะต้องมีการถ่ายเทอากาศ มีอุณหภูมิที่พอเหมาะและมีความชื้นที่พอเหมาะ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำฝน โงชาฤทธิ์ (2563) เรื่อง ทัศนะของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมุกดาหาร การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ทัศนะของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมุกดาหาร การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมเห็นว่ามีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีการดำเนินการอันดับที่ 1 คือด้านครูผู้สอน อันดับที่ 2 คือ ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ อันดับที่ 3 คือ ด้านสื่อการเรียนการสอน อันดับที่ 4 คือ ด้านการบริการนักเรียน อันดับที่ 5 คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ขันทอง (2562) แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต

2 ผลวิจัยพบว่าระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านผู้สอน ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และ ด้านผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการบริหารต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา พบว่า ด้านการกำหนดนโยบายมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.847 โดยมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการวางแผน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 โดยมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.771 โดยมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.701 โดยมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.811 โดยมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.724 โดยมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการจัดสิ่งอานวยความสะดวก สื่อ บริการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.777 โดยมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำฝน โงชาฤทธิ์ (2563) เรื่อง ทัศนะของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมุกดาหาร การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองโดยภาพรวมเห็นว่ามีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายกิจกรรมพบว่า กิจกรรมที่มีการดำเนินการอันดับที่ 1 คือ โรงเรียนให้ความสนใจเอาใจใส่ๆดูแล และพัฒนาความร่วมมือกันอย่างต่อเนื่องด้วยเหตุผลที่ว่า การจัดการเรียนการสอนให้กับเด็กโดยเฉพาะเด็กในระดับปฐมวัย อันดับที่ 2 คือการจัดกิจกรรมใหญ่ผู้ปกครองมาร่วมสังเกตหรือทำกิจกรรมร่วมกับเด็ก การประชุม การปฐมนิเทศ อันดับที่ 3 คือครูและผู้ปกครองหันหน้าเข้ามาร่วมมือกันดูแลและพัฒนาความเจริญเติบโตทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา และอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียน

การจัดทำข่าวสารประจำสัปดาห์ การจัดทำวารสาร การจัดทำป้ายนิเทศ การจัดนิทรรศการ ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฏกร ปั้นพุ่มโพธิ์ (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.602-0.814 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำที่สุด คือด้าน คุณภาพ การสอนของครู ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหาร ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ของครู และด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาได้ร้อยละ 74 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรปรับโครงสร้างองค์กรให้มีส่วนงานบริหาร การศึกษาพิเศษ เพื่อนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 ต้องมีการประชุมแลกเปลี่ยนพัฒนาการบริหารจัดการ การศึกษาพิเศษร่วมกันอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

1.3 ต้องมีการจัดทำหลักสูตรเฉพาะ โดยพิจารณาระดับความพิการและทักษะเฉพาะที่จำเป็นให้กับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตามแนวการศึกษาวอลดอร์ฟสำหรับเด็กพิเศษ โดยครอบครัว

เอกสารอ้างอิง

คู่มือในการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนคนพิการ.(2554).**ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มเป้าหมายพิเศษ**.สำนักงาน กศน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกระทรวงศึกษาธิการ.

ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์.(2561).**การบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. ในชุดวิชา23728 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ**.แผนกิจกรรมการศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาสาขาศึกษาศาตร์. นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิจารณ์ พานิช.(2555).**วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : บริษัท ตถาดา พับลิเคชั่น จำกัด.

นฏกร ปั้นพุ่มโพธิ์.(2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**.หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.

น้ำฝน โงชาฤทธิ์.(2563). **ทัศนะของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมุกดาหาร การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**.หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข.

ในตะวัน กำหอม.(2559).**การวิจัยทางการศึกษา**. เล่ม 1. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ทีคอม.

มติชนรายวัน.(2561).**พระมหากรุณาธิคุณ 'ในหลวง' พระราชทานพระราโชบาย 'ราชภัฏ' พัฒนาท้องถิ่น**. สืบค้นเมื่อ 9 พฤษภาคม 2566จาก https://www.matichon.co.th/court-news/news_1060647.

ราชกิจจานุเบกษา.(2551). **พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พุทธศักราช 2551**. เล่มที่ 125 ตอนที่ 28 ก. 5 กุมภาพันธ์ 2551.

รุ่งนภา โพธิ.(2565). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง**.หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข.

สำนักนายกรัฐมนตรี.(2560).**ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2575) (สรุปย่อ).** กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

สุพัตรา ขันทอง.(2562). **แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2**.หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา.ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อารีวรรณ เรือนพิบูลย์.(2565). **แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของหน่วยบริการประจำอำเภอ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**. หลักสูตรหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์.อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

The Development Guidelines for Leadership of Student School under The Secondary Education Service Area Office Maha Sarakham

เยาวเรศ วรรณศรี
ปองภพ ภูจอมจิตร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Yaowared Wannasri
Pongphop Phoojomjit
Master of Education (Educational Management) Rajabhat Mahasarakham University
E-mail: directorpong11@gmail.com

วันที่รับบทความ: 22 กันยายน 2566; วันแก้ไขบทความ 13 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 14 พฤศจิกายน 2566
Received: September 22, 2023; Revised: November 13, 2023; Accepted: November 14, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของนักเรียน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินแนวทางการพัฒนา

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และส่วนความต้องการจำเป็น เรียงลำดับค่าที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดไปถึงต่ำสุด ดังนี้ 1) การตัดสินใจ 2) การสร้างทีมงาน 3) ความรับผิดชอบ และ 4) ทักษะการสื่อสาร ตามลำดับ และแนวทางพัฒนาการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 บทนำ มีรายละเอียด คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ และ 3) ผลที่คาดว่าจะได้รับ ส่วนที่ 2 กระบวนการพัฒนาและเนื้อหา และ ส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผล โดยมีสรุปผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา; ภาวะผู้นำของนักเรียน; สถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to 1) Study the current conditions, desirable condition and priority need index of leadership of student. 2) Study the development guidelines leadership of student in school under the secondary education service area office Maha Sarakham. The research process was divided to 2 phases: Phase 1 ; to study the current conditions, desirable condition and priority need index of leadership of student, The sample group used in the research 310 people. The research tool was a questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, percentage, standard deviation. Phase 2; to study the development guidelines leadership of student in school under the secondary education service area office Maha Sarakham. The target group is 9 experts for study the development guidelines leadership of student and assess suitability possibility of guideline. The research instrument were interview form and assessment form of guidelines

The research results were found that : The current state in overall was high average and the desirable state in overall was in the highest level. The priority need index rank from high to low level was 1) Decision 2) Team building 3) Responsibility and 4) Communication skills. The guidelines development for leadership of student in school under the secondary education service area office Maha Sarakham Include part 1 : Introduction 1) principle and reason 2)objective and 3) expected results part 2: development process and content and part 3: measurement and evaluation., feasibility and utility was the highest in overall.

Keywords : Development guidelines; Leadership of student; Schools

บทนำ

การพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพและมีภาวะผู้นำนั้นจำเป็นต้องได้รับปลูกฝังและพัฒนาให้ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพตั้งแต่วัยเด็ก (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2561) แต่อย่างไรก็ตามภายใต้ความคาดหวังในการเปลี่ยนแปลงของประเทศทั้งทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจให้เจริญรุดหน้า แต่ในขณะที่ระบบการศึกษาที่ใช้ในโรงเรียนส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการสร้างนักเรียนให้คิดตามมากกว่าการคิดสร้างสรรค์ ทำให้นักเรียนชินกับการเป็นผู้ตามจนอาจทำให้นักเรียนส่วนมากขาดภาวะผู้นำ และอาจจะก่อให้เกิดปัญหาในการพัฒนาประเทศในอนาคต และในการพัฒนาภาวะผู้นำในช่วงวัยเยาวชนเป็นช่วงที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งการพัฒนาอาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น การประชุมสัมมนาผู้นำนักเรียน การฝึกอบรมทักษะผู้นำนักเรียนให้มีภาวะความเป็นผู้นำ การส่งเสริมให้นักเรียนทำกิจกรรม เกิดการเรียนรู้ทั้งทางด้าน

ทฤษฎีและการปฏิบัติจากสภาพแวดล้อมจริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ประกอบกับเด็กและเยาวชนต้องการพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเด็กกับเด็กและเด็กกับผู้ใหญ่ เพื่อค้นหาความเป็นตัวตนของตนเอง เติบโตเป็นพลเมืองที่มีจิตอาสาในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ มีความเสียสละในกิจกรรมเพื่อสังคม จึงเป็นโอกาสในการเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และดึงดูดความสนใจของเด็กและเยาวชนให้เป็นคนใฝ่เรียนรู้ จุดประกายความคิดและจินตนาการใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ มีความพร้อมทั้งทางด้านความรู้ ด้านพัฒนาการและด้านทักษะที่จำเป็น เช่น มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีระเบียบวินัย เรียนรู้ทักษะการสื่อสาร เข้าใจคุณค่าของความเป็นมนุษย์ รู้จักป้องกันตนเองจากโรคยาเสพติดและอบายมุข มีทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ยอบรับความแตกต่าง มีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและวิถีชีวิตประชาธิปไตยแบบสันติวิธี (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ, 2554) การพัฒนาภาวะผู้นำจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่มีความสลับซับซ้อนและมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องอยู่หลายประการ จึงทำให้คนส่วนหนึ่งเชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งลี้ลับไม่อาจสัมผัสหรือมองเห็นชัดเจนเกินที่จะเรียนรู้ได้ แต่อย่างไรก็ตาม Daft (1999) มีแนวคิดตรงกันข้ามกับความเชื่อของคนส่วนใหญ่ว่า ผู้นำมิได้เป็นมาโดยกำเนิด ผู้นำสามารถสร้างขึ้นได้โดยเกิดขึ้นได้จากความพยายามและการทำงานหนักของบุคคลนั้น (Leaders are not born, leaders are made they are made by effort and hard work) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าคนส่วนใหญ่จึงมีศักยภาพที่จะเป็นผู้นำได้ และศักยภาพดังกล่าวเปรียบ เสมือนเมล็ดพืชของภาวะผู้นำที่แฝงอยู่ ภายในตัวคนเรา ทั้งนี้เป็นสิ่งที่เป็นประสบการณ์ที่แต่ละคนได้รับอาจเป็นได้ทั้งในแง่ให้คุณ ที่จะช่วยให้เมล็ดพืชเจริญงอกงามขึ้นมา หรืออาจให้โทษไปทำลายเมล็ดพืชดังกล่าวก็ได้ กล่าวโดยสรุป คือ คนเราสามารถที่จะเอาจริงอาจังต่อคุณสมบัติการเป็นผู้นำได้ หรือเลือกที่จะปล่อยให้คุณสมบัติเหล่านี้คงซ่อนเร้นแฝงอยู่ภายในตนอีกต่อไป (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) ซึ่งนักวิชาการของประเทศไทยส่วนใหญ่ก็มีความเห็นพ้องต้องกันว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสามารถสร้าง สอนเรียนรู้และพัฒนาได้ในบุคคลทุกคน เพียงแต่ต้องมีความตั้งใจ ถ้าต้องการจะให้ได้ผลดีควรเริ่มสร้างภาวะผู้นำให้เกิดตั้งแต่เยาว์วัย ดังเช่นวิทยากร เชียงกุล (2550) ที่กล่าวว่า มีงานวิจัยหลายชิ้นยืนยันว่าภาวะผู้นำไม่ใช่สิ่งที่ฟ้าประทานหรือมีมาตั้งแต่เกิด หากเป็นสิ่งที่เรียนรู้กันได้ อย่างไรก็ดีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องยาก เนื่องจากไม่ใช่แค่เป็นการเรียนรู้ทักษะที่จะสามารถสอนให้ทำกันได้ทุกคน โดยหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหนังสือคู่มือเล่มใดเล่มหนึ่ง แต่เป็นเรื่องของการเรียนรู้ที่จะเข้าใจความหมายและแนวทางการเป็นผู้นำที่ดีอย่างเป็นระบบองค์รวม การเปลี่ยนกรอบแนวคิดและเปลี่ยนอุปนิสัย การพัฒนาและฝึกฝนตนเองอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เป็นที่มีความฉลาดทั้งทางสติ ปัญญาทางอารมณ์ (EQ) และทางด้านจิตสำนึกมีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตภาพมองเห็นการณ์ไกล มองโลกในแง่บวกและมีการจัดการกับปัญหาได้ดี ทั้งนี้ในส่วนของสถานศึกษาเป็นองค์การทางสังคมมีภารกิจถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เรียน (ชินภัทร ภูมิรัตน์, 2554) มีบทบาทและหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาเด็กหรือเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดี การพัฒนา การศึกษาจึงใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติการทางการศึกษาที่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด ไม่เพียงแต่การการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น

แต่ยังรวมไปถึงการสร้างทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดกิจกรรมนักเรียนว่า เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความมีระเบียบวินัย ความเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน การรู้จักแก้ปัญหา การตัดสินใจที่เหมาะสม ความมีเหตุผล การช่วยเหลือแบ่งปัน เอื้ออาทรและสมานฉันท์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ในศตวรรษ ที่ 21 มีความต้องการภาวะผู้นำและความรับผิดชอบแบบกระจายบทบาท จากการรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบการทำงานแบบประสานสอดคล้องเป็นคณะทำงาน กำหนดเป็นทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork & Leadership) (วิจารณ์ พานิช, 2556)

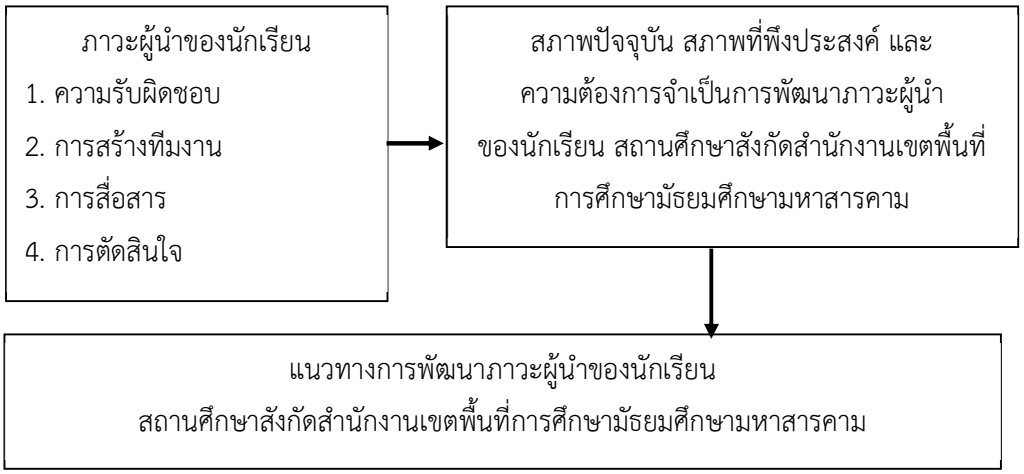
จากความสำคัญของภาวะผู้นำของนักเรียนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ซึ่งถือเป็นกลุ่มเยาวชนที่ควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ และถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในอนาคตในการพัฒนาประเทศชาติ เป็นเยาวชนที่มีบทบาทเป็นผู้นำนักเรียนในโรงเรียน เป็นผู้นำการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เป็นต้นแบบของนักเรียนรุ่นต่อๆ ไป และคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนนี้ จะส่งผลให้นักเรียนมีความเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำที่จะนำกลับไปใช้ที่โรงเรียน บ้าน และการทำงานในอนาคตที่ต้องใช้ภาวะผู้นำสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของนักเรียน โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม แบ่งออกเป็น 2 ระยะ มีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร จำนวน 1,914 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 78 คน และ ครู จำนวน 1,836 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

2. กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน กำหนดจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 62 คน และครู จำนวน 248 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

เนื้อหาการวิจัย

องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักเรียน ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการและนักการศึกษา ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบ 2) การสร้างทีมงาน 3) การสื่อสาร และ 4) การตัดสินใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในสถานศึกษาที่มีกลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้

2. นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามไปจัดกระทำการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) ซึ่งเป็นดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่างและเป็นสูตรที่สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้ปรับสูตรการคำนวณมาจาก PNI โดยการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะนำมาจัดลำดับ โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพปัจจุบันแล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า $PNI_{Modified}$ โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D)/D$$

เมื่อ $PNI_{Modified}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่พึงประสงค์

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ตามค่า Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) จากมากไปหาน้อย เพื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามในการวิจัยระยะต่อไป

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ประกอบด้วย1) ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน และ 3) ศึกษานิเทศก์และครูหัวหน้ากิจการนักเรียน จำนวน 4 คน

เนื้อหาการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำของนักเรียนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามในการวิจัยระยะที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

2. นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามในการวิจัยระยะที่ 1 โดยนำข้อที่มีผลความต้องการจำเป็นสูงสุดของแต่ละองค์ประกอบมากำหนดเป็นประเด็นศึกษาแนวทาง จากนั้นสร้างแบบสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ

3. ดำเนินการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

4. สรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม สรุปผลดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	$\overline{X}$	S.D	ระดับ		
ความรับผิดชอบ	4.20	.48	มาก	4.84	.29	มากที่สุด	.15	3
การสร้างทีมงาน	4.04	.37	มาก	4.77	.41	มากที่สุด	.18	2
ทักษะการสื่อสาร	4.15	.31	มาก	4.73	.26	มากที่สุด	.14	4
การตัดสินใจ	4.04	.24	มาก	4.80	.45	มากที่สุด	.19	1
เฉลี่ยโดยรวม	**4.11**	**.35**	**มาก**	**4.78**	**.35**	**มากที่สุด**	**.16**	**-**

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน สรุปสภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านการตัดสินใจ และด้านการสร้างทีมงาน ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการสร้างทีมงาน และด้านทักษะการสื่อสาร ตามลำดับ ส่วนความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ = .16 ด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการตัดสินใจ รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านทักษะการสื่อสาร ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น สรุปรายละเอียดโครงสร้างของแนวทางแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ และ 3) ผลที่คาดว่าจะได้รับ ส่วนที่ 2 รายละเอียดกระบวนการพัฒนาและเนื้อหา ประกอบด้วย 1) กระบวนการพัฒนา และ 2) เนื้อหา ส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผลปนะอกบด้วย 1) แบบสำรวจความพึงพอใจการจัดกิจกรรม 2) แบบสังเกตพฤติกรรม 3) แบบ

ประเมินผลงาน และ 4) แบบสัมภาษณ์ โดยมีผลการประเมินความเหมะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามที่มีสรุปผลสภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากกลุ่มเป้าหมายมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าภาวะผู้นำของนักเรียนนั้นมีความสำคัญมากที่ต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้ โดยมุ่งพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรมเป็นพื้นฐาน นั่นเพราะคุณธรรม จริยธรรม จะสร้างคนรุ่นใหม่ให้มีพื้นฐานการรับรู้สิ่งที่ถูกต้อง อันเป็นสิ่งที่จะช่วยค้ำจุนสังคมที่กำลังวิกฤติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันการศึกษา คือ โรงเรียนควรจะพัฒนานักเรียนให้ได้เรียนรู้ในบทบาทหน้าที่ตามวิถีชีวิตประชาธิปไตย สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมเพื่อเรียนรู้และพัฒนา มีภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาโรงเรียน โดยใช้กระบวนการประชาธิปไตยอันเป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) และสอดคล้องกับแนวคิดของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2551) ที่กล่าวว่า การพัฒนาปัจจุบันประเทศไทยต้องการคนรุ่นใหม่ที่มีภาวะผู้นำ เป็นกำลังสำคัญในการนำทิศทางประเทศให้อยู่รอด ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สังคมและเศรษฐกิจ แต่สิ่งที่น่าเป็นห่วง คือ เด็กไทยรุ่นใหม่จำนวนมากไม่ต้องการเป็นผู้นำ เนื่องจากชินกับการเป็นผู้ตามมากกว่า ซึ่งมีสาเหตุมาจากการเลี้ยงดูแบบประคบประหงมจากครอบครัว ระบบการศึกษาที่สร้างเด็กให้คิดตามมากกว่าคิดสร้างสรรค์และหลักสูตรที่ใช้ในโรงเรียนขาดเนื้อหาที่สอนให้เด็กมีภาวะผู้นำ ดังนั้นประเทศไทยอาจประสบปัญหาขาดผู้ที่ต้องการเข้ามานำทิศทางประเทศในอนาคต การสร้างผู้นำจึงเป็นเรื่องใหญ่ที่ควรให้ความสำคัญและต้องเริ่มพัฒนาผู้นำตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นนักเรียนควรจะได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้มีพฤติกรรมและคุณลักษณะที่มีอิทธิพลในการควบคุม ชี้นำ เปลี่ยนแปลง กระตุ้น รวมพลัง สร้างความเชื่อมั่นให้กลุ่มนักเรียนในโรงเรียนปฏิบัติและทำงานร่วมกันไปในทิศทางที่ถูกต้อง ตลอดจนทำให้สถานศึกษาเกิดคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้ลดปัญหาของเด็กและเยาวชนไทยในสถานศึกษาให้ลดน้อยลง ตอบสนองต่อการดำเนินการตามเป้าหมายของการศึกษาแห่งชาติ มีจุดหมายปลายทางให้เด็กเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข รวมถึงการมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ในกระบวนการการให้ตัวแทนเด็กหรือคณะกรรมการสภานักเรียนเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (ปฏิมา นรภัทรพิมล, 2555) จึงกล่าวได้

ว่าผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามครั้งนี้ สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำให้กับนักเรียนโดยผ่านสภานักเรียน และแนวคิดของนักการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำของเด็กและเยาวชนของประเทศไทย

ในส่วนสรุปผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการตัดสินใจ ซึ่งสรุปผลการศึกษาดังกล่าวอาจเนื่องมาจากในยุคปัจจุบันซึ่งถือได้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของสุวกิจ ศรีปัดถา, 2555) ที่กล่าวสรุปไว้ว่าการตัดสินใจเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารและผู้นำที่จะต้องทำด้วยตนเอง และที่สำคัญการตัดสินใจเป็นกิจกรรมหลักของผู้นำทุกองค์กร เพราะผลจากการตัดสินใจจากผู้นำจะเปลี่ยนไปเป็นนโยบายแผนงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานต่อไป ดังนั้น “การตัดสินใจ” จึงถือเป็นความสามารถหลักของผู้นำทุกคน ผู้นำที่ตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ คือ เหมาะสม เวลา โอกาส ศักยภาพ และความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องย่อมจะทำให้การบริหารงานดำเนินไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ผู้นำที่ดีจึงต้องมีทักษะและมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี และแนวคิดของจิมมี่ ทองพิมพ์ (2552) ที่ได้อธิบายลักษณะผู้นำที่ควรพัฒนาในผู้เรียนไว้โดยได้วิเคราะห์จากผู้นำไทยที่ขาดลักษณะความเป็นผู้นำประการหนึ่งว่า ไม่กล้าตัดสินใจ ดังนั้นการพัฒนาลักษณะผู้นำที่ดีของนักเรียนจึงควรมุ่งเน้นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสายฝน วังสระ (2552) ที่ศึกษาการวิจัยและพัฒนาโปรแกรม 4 – เอช เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 และปฏิมา นรภัทรพิมล (2555) ที่ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนระดับมัธยมศึกษา และสุธิดา หอวัฒนกุล (2560) ที่ได้ศึกษาการออกแบบจำลองกลยุทธ์การบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนไทย ซึ่งมีสรุปผลการศึกษาวิจัยสอดคล้องกันว่า การตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำของเยาวชน นักเรียน หรือคณะกรรมการสภานักเรียน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้นำ ที่จะต้องนำไปสู่การพัฒนาของภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

2. ผลการศึกษาแนวทางการการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม สรุปแนวทาง ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ และ 3) ผลที่คาดว่าจะได้รับ ส่วนที่ 2 รายละเอียดกระบวนการพัฒนาและเนื้อหา ประกอบด้วย 1) กระบวนการพัฒนา และ 2) เนื้อหา ส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 1) แบบสำรวจความพึงพอใจการจัดกิจกรรม 2) แบบสังเกตพฤติกรรม 3) แบบประเมินผลงาน และ 4) แบบสัมภาษณ์ ถือได้ว่าสอดคล้องกับหลักการสร้างคู่มือของปรีชา ช้างขวัญยืน (2554) ที่นำเสนอไว้ว่าคู่มือที่ดีควรระบุให้ชัดเจนว่าคู่มือนั้นเป็นคู่มือสำหรับใคร ใครเป็นผู้ใช้ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมีส่วนนำที่จูงใจผู้ใช้ว่าคู่มือนี้จะช่วยให้ผู้ใช้ได้อย่างไร มีส่วนที่ให้หลักการหรือความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้ใช้ในการใช้คู่มือเพื่อให้การใช้คู่มือ

เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้คู่มือ เป็นต้น และนันท์มนัส รอดทัศนา (2554) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของคู่มือนั้นจำเป็นต้องมีให้ครบถ้วนและชัดเจนทุกองค์ประกอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้นำไปใช้ ซึ่งได้แบ่งออกเป็นส่วนๆ ดังนี้ 1) ส่วนของคำชี้แจง 2) ส่วนของเนื้อหาสาระ 3) ส่วนของกิจกรรม ขั้นตอนวิธีการ และเวลาดำเนินการ 4) ส่วนของสถานที่วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อต่าง ๆ 5) ส่วนข้อเสนอแนะ และ 6) ส่วนของการวัดผลและประเมินผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ที่ได้จัดทำคู่มือการจัดกิจกรรมฝึกอบรมสภานักเรียนขึ้นเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการฝึกอบรมกิจกรรมสภานักเรียนสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้สามารถถ่ายทอดหลักการของสภานักเรียนและให้นักเรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากกิจกรรมสภานักเรียนไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม คู่มือการจัดกิจกรรมฝึกอบรมสภานักเรียน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) โครงสร้างของหลักสูตร และ 4) ผลที่คาดว่าจะได้รับ ส่วนที่ 2 โครงสร้างหลักสูตรการจัดกิจกรรมฝึกอบรมสภานักเรียน ซึ่งเป็นรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่จะอบรมพัฒนา และกิจกรรมต่าง ๆ และส่วนที่ 3 เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) แบบสำรวจความพึงพอใจการจัดกิจกรรมฝึกอบรมสภานักเรียน 2) แบบสังเกตพฤติกรรม 3) แบบประเมินผลงาน และ 4) แบบสัมภาษณ์ ดังนั้นการจัดทำเป็นคู่มือประกอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามจึงถือได้ว่าเป็นแนวทางที่สำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการดำเนินการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามครั้งนี้ บทสรุปที่สำคัญปัญหานักเรียนขาดภาวะผู้นำจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน วิธีการหนึ่งคือการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียน ซึ่งถ้านักเรียนได้มีการพัฒนาฝึกฝนทักษะภาวะผู้นำตั้งแต่วัยเด็กแล้ว จะส่งผลให้ผู้เรียนสามารถบริหารจัดการงานต่าง ๆ ในฐานะของผู้นำโดยการตัดสินใจ ใช้อิทธิพล สร้างความสัมพันธ์หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง นอกจากนี้การได้รับการฝึกฝนทักษะภาวะผู้นำยังทำให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในตนเอง มีความมั่นคงในอารมณ์ เข้าใจถึงบทบาทของตนเองและผู้อื่น ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้เรียนไม่ได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ อาจส่งผลให้เด็กขาดความมั่นใจในตนเอง ไม่มีความสามารถในการตัดสินใจ ไม่เข้าใจถึงบทบาทของตนเองและผู้อื่น และขาดไหวพริบในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ตลอดจนอาจส่งผลให้เกิดปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนในระยะยาวได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามซึ่งจะเป็นแนวทางที่สถานศึกษา ครู และผู้เกี่ยวกข้องจะได้นำ ไปใช้ในการภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

1.2 ผลจากการศึกษาที่สรุปว่า ด้านการตัดสินใจ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ในการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับนักเรียนทุกคนในสถานศึกษา มากยิ่งขึ้นและควรดำเนินการให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาพบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามด้านการตัดสินใจ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด จึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับ

1) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจของนักเรียน

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินของนักเรียน

3) องค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจของนักเรียน

2.2 ควรมีการศึกษาประสิทธิผลการนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามไปใช้ว่าเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพียงไร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2561). **ความมั่นคงของมนุษย์ประเทศไทย ปี 2560-2561**. กรุงเทพฯ : ทูเกเตอร์ เอ็ดดูเทนเมนท์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

จิมมี่ ทองพิมพ์. (2552). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างลักษณะผู้นำที่ดีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ชินภัทร ภูมิรัตน์. (2554). **บันทึกการเดินทางอาเซียน.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

นันท์มนัส รอดทัศนา. (2554). **การจัดทำคู่มือจัดกิจกรรมพัฒนาความมีวินัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปฏิมา นรภัทรพิมล. (2555). **การพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสภานักเรียนระดับมัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. พะเยา : มหาวิทยาลัยพะเยา.

ปรีชา ช้างขวัญยืน. (2554). **เทคนิคการเขียนและผลิตตำรา.** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. (2556). **การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล.

วิทยากร เชียงกูล. (2550). **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2549/2550 การแก้ปัญหาและการปฏิรูปการศึกษาไทยอย่างเป็นระบบแบบองค์รวม.** กรุงเทพฯ : วี ที ซี คอมมิวนิเคชัน.

สายฝน วังสระ. (2552). **การวิจัยและพัฒนาโปรแกรม 4-เอช เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : สำเนา.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์.**กรุงเทพฯ : วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น.

สุธิดา หอวัฒนกุล. (2560). แบบจำลองกลยุทธ์การบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนไทย. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)**,7(1).

สุวกิจ ศรีปัดถา. (2555). ภาวะผู้นำกับการตัดสินใจ. **วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.** 1(1),1-23.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). **มุมมองมุมคิด ทุนฝึกอบรมสำหรับการเสริมสร้างนักบริหารทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ.** นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ. (2554). **แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2559.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **คู่มือสภานักเรียน ปี 2560**. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน.

Daft, R.L. (1999). **Leadership : Theory and practice**. Forth Worth, TX: Dryen Press.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), p. 607-610.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

Innovative Leadership of School Administrators Effecting Effectiveness of Teacher Performance Under Loei Primary Educational Service Area Office 2

สิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน
ชิษณพงศ์ ศรจันทร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
Siranat wongwean
Chissanapong sonchan
Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus
Email: patiwat4142@gmail.com

วันที่รับบทความ: 27 สิงหาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 10 กันยายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 16 กันยายน 2566
Received: August 27, 2023; Revised: September 10, 2023; Accepted: September 16, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู และ 5) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 307 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า มี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง 5) สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้อำนาจพยากรณ์ร้อยละ 61.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± .34821

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา; ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

Abstract

The purposes of this research were to 1) study innovative leadership of school administrators, 2) study the performance effectiveness of teachers, 3) study the relationship between innovative leadership of school administrators and the performance effectiveness of teachers, 4) study innovative leadership of school administrators effecting effectiveness of teacher performance and 5) create forecasting equation of teacher performance under loei Primary Educational Service Area Office 2.The sample consisted of school administrators and teachers, total of 307 participants. Using stratified random sampling. The instrument used in the research was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The results of the research showed that: 1) The innovative leadership of school administrators under loei Primary Educational Service Area Office 2 was at the high level. 2) The performance effectiveness of teachers under loei Primary Educational Service Area Office 2 was at the high level. 3) The innovative leadership of school administrators and the performance effectiveness of teachers under loei Primary Educational Service Area Office 2 had a positive relationship at the .01 level of significance overall 4) Innovative Leadership of School Administrators Effecting Effectiveness of Teacher performance under Loei Primary Educational Service area Office 2 found that two aspects which were able to predict the Effectiveness of Teacher performance at a statistical significance of the .01 level, Consisted of Creation of innovative organization at mosphere and risk manament 5) The forecasting equation for the performance effectiveness of teachers under Loei Primary Educational Service area Office 2 using innovative leadership of school administrators as a predictive variable 61.70 percent with a standard error of estimate of ± .34821

Keywords: Innovative Leadership; School Administrators; Effectiveness of Teacher performance

บทนำ

ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศในระยะยาวโดยกำหนดวิสัยทัศน์ ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และพัฒนาสู่การเป็น ประเทศไทย 4.0 ซึ่งการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้เป็นนโยบายหลัก สำหรับการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคม และประเทศชาติโดยตรง ดังนั้นการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปให้เป็นการศึกษายุคใหม่ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในสังคม หลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) คือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา”มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้จุดเน้นประการหนึ่งคือ การพัฒนานวัตกรรมและการนำนวัตกรรมมาใช้ขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกมิติเพื่อยกระดับศักยภาพของประเทศ โดยจะมุ่งเน้นการนำความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) กระทรวงศึกษาธิการภายใต้วิสัยทัศน์ “กระทรวงศึกษาธิการวางระบบเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรมมีงานทำ มีอาชีพ และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง” ของแผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ.2563-2565) ได้มีกลไกการส่งเสริมพลังทางสังคมให้เข้ามาร่วมและสนับสนุนทรัพยากรโดยรูปแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาเพื่อมาประยุกต์ใช้ในด้านการจัดการศึกษาเพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี เพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ รวมทั้งความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ มีกรอบการทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาเปลี่ยนเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ครูจะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนะคติให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยคำนึงถึง การนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำและการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม อีกทั้งยังเป็นการนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่างๆในองค์กร นอกจากนี้ผู้นำ

เชิงนวัตกรรมมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรมอีกด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ดังนั้นการพัฒนานวัตกรรมเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็งเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอดขององค์กร การจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหาการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาท สำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะมี ได้แก่ ประสบการณ์ในการบริหาร มีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบริหาร ตลอดจนความมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การบริหารจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาเกิดการยอมรับให้กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารงานที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุธิกานต์ บริเอก, 2564) ดังที่ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ ในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของ การแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่นหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลที่ออกมาอย่างมี คุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

การปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นอีกส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมายของการบริหารสถานศึกษานับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด สถานศึกษาจะอยู่รอดหรือมีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่และมีความมั่นคง สร้างความน่าเชื่อถือนั้น จะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ดังนั้น การปฏิบัติงานของครูผู้สอนจึงมีความสำคัญต่อสถานศึกษาอย่างยิ่ง ดังที่ นิตยา วีระพันธ์ (2559) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่ดีมีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่ง ๆ จึงได้กล่าวรวมถึงความสำคัญด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาร่วมด้วย การบริหารองค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การก็จะล้มสลายในที่สุด ชนัษฎาภรณ์ ใจแน่น (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษา สามารถก้าวหน้าไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับนานาชาติได้ และการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยครู ทั้งนี้เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เพราะคุณภาพการศึกษาของนักเรียนจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิผลจึงต้องพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้วย

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารให้เกิดประสิทธิผล บรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 1,528 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 169 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,359 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 307 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามอำเภอ จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และครูผู้สอน จำนวน 273 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับ 1) เพศ 2) ระดับการศึกษา 3) ตำแหน่งหน้าที่ 4) ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 2) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 4) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 5) การบริหารความเสี่ยง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ 2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 3) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 4) ด้านการรักษาวินัย 5) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 6) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อขอเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และสร้างลิ้งค์ตอบแบบสอบถามด้วย QR CODE พร้อมจัดส่งหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลและแบบสอบถาม จำนวน 307 ฉบับ ไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดย ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ผ่าน Google Form และในกรณีที่ได้รับข้อมูลจาก Google Form ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอนัดวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ของแบบสอบถาม แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

5. วิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และการสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	4.33	.69	มาก	1
2	การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.22	.67	มาก	4
3	การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	4.27	.70	มาก	2
4	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.26	.67	มาก	3
5	การบริหารความเสี่ยง	4.19	.72	มาก	5
	รวม	**4.25**	**.65**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25 , S.D. = .65) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = .69) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = .70) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = .67) และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = .67) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = .72)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม

ด้าน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.34	.62	มาก	5
2	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.33	.62	มาก	6
3	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.38	.61	มาก	4
4	ด้านการรักษาวินัย	4.56	.64	มาก	3
5	ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.56	.61	มาก	2
6	ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.62	.59	มาก	1
รวม		**4.46**	**.56**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46 , S.D. = .56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = .59) รองลงมา คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\overline{X}$ = 4.56, S.D.=.61) ด้านการรักษาวินัย ($\overline{X}$ = 4.56, S.D.=.64) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = .61) และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = .62) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = .62)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตารางที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

	X	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6
X	1												
X_1	.933**	1											
X_2	.951**	.884**	1										
X_3	.951**	.873**	.884**	1									
X_4	.964**	.862**	.885**	.912**	1								
X_5	.921**	.788**	.840**	.821**	.892**	1							
Y	.780**	.698**	.722**	.766**	.764**	.732**	1						
Y_1	.807**	.742**	.763**	.753**	.771**	.779**	.876**	1					
Y_2	.818**	.736**	.766**	.787**	.800**	.771**	.930**	.887**	1				
Y_3	.770**	.678**	.732**	.758**	.741**	.726**	.920**	.825**	.886**	1			
Y_4	.609**	.510**	.550**	.636**	.607**	.570**	.922**	.680**	.780**	.798**	1		
Y_5	.694**	.633**	.642**	.683**	.684**	.636**	.940**	.749**	.806**	.802**	.895**	1	
Y_6	.583**	.533**	.508**	.588**	.588**	.535**	.901**	.662**	.741**	.736**	.906**	.908**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (R_{XY} = .780) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (R_{X1Y} = .698) ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (R_{X2Y} = .722) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (R_{X3Y} = .766) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (R_{X4Y} = .764) และด้านการบริหารความเสี่ยงมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (R_{X5Y} = .732)

4. การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3)	.766	.587	.586	.408	.050	.507	8.189**	.000
ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5)	.787	.620	.617	.244	.048	.316	5.101**	.000

α = 1.697 $S.E._{est}$ = ±.34821

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3) และด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .507 รองลงมา คือด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .316 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม ได้ร้อยละ 61.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.34821

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = 1.697 + .408 (X_3) + .244 (X_5)$$

$$ZY' = .507 (Z_3) + .316 (Z_5)$$

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ในการที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้ในการสร้างสรรค์งานมากขึ้น โดยให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์ทำงานเป็นทีม ร่วมกันวางแผนพัฒนา กำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงาน และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ระดมสมอง โดยใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ โดยผู้บริหารเป็นผู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีภาวะผู้นำในการจัดการและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู มีการเชื่อมโยงระหว่างทีมงานและ องค์ความรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งต้องมีสร้างบรรยากาศองค์การ ทั้งการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง รูปแบบองค์กรและวิธีการปฏิบัติงานขององค์การให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดผลกระทบต่อองค์การทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก รวมถึงต้องมีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในแต่ละสายงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานในส่วนของตนให้สอดคล้องและเกิดการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ และพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น อยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เกิดประโยชน์และมีคุณค่าสูงสุด ดังที่ ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ศิลปะกระบวนการดำเนินงานของบุคคลที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ หรือใช้นวัตกรรมเดิมและดัดแปลงให้ทันสมัย นำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปิยาภรณ์ พลเสนา (2562) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เป็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถ ของครูผู้สอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีคุณภาพ และส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็ม

ใจและเกิดประโยชน์สูงสุด มีองค์ประกอบ คือครูผู้สอนมีการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้การสร้างและพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน มีการบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน มีการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพครู ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังเช่น มาตรฐานคุรุสภา (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ 1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ตามความเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม รองลงมา คือด้านจรรยาบรรณวิชาชีพและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน

3. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน ซึ่งนวัตกรรมจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาที่บุคลากรทุกคนจะต้องร่วมกันบริหารจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องชี้แจงให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันว่าการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เช่น เทคนิคการสอนแบบใหม่ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนแบบใหม่ การพัฒนากิจกรรมเสริมการเรียนรู้ เป็นต้น จะเป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าทางวิชาชีพและสามารถนำผลงานดังกล่าวประกอบการขอวิทยะฐานะของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังที่ปวีณา กันถิน (2560) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมคุณลักษณะ ที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมคือ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยใช้ความรู้

ความสามารถ ประสบการณ์ศิลปะกระบวนการดำเนินงานของบุคคลที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่หรือใช้นวัตกรรมเดิมและดัดแปลงให้ทันสมัย นำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ พลเสนา (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกบึงกาฬ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับ สุธิกานต์ บริเอก (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง

4. จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .507 รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ .316 ตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำของเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม ได้ร้อยละ 61.70 มีประเด็นอภิปรายดังนี้

4.1 ปัจจัยการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ได้พบปะเห็นหน้าและพูดคุยสื่อสารกัน พร้อมด้วยทรัพยากรต่างๆ เครื่องมือที่พร้อมจะสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิดจนเกิดการเชื่อมโยง เกิดการพูดคุย ปรึกษาหารือระดมสมองความรู้ต่าง ๆ ผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างจริงจัง มีบทบาทในการสนับสนุนสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Learning & Sharing) เน้นการทำงานแบบร่วมมือ (Collaboration) ที่ไม่จำกัดเพียงแค่ครูภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันหรือครูในระดับชั้นเดียวกันเท่านั้น แต่จะเป็นการร่วมเรียนรู้และร่วมมือร่วมทำของครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาในลักษณะของเครือข่ายการเรียนรู้ครูนวัตกรรม (Teacher Innovation Network :TIN) ที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดที่หลากหลายของ

ครูที่มาจากกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือระดับชั้นต่างๆ จัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการทั้งนี้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าครูท่านใดต้องการการสนับสนุนด้านใดเพื่อให้การปฏิบัติงานนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอร์ธ (Horth, 2014: 19) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะต้องเรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศองค์การเพื่อให้บุคลากรในองค์การสามารถประยุกต์ใช้ความคิดเชิงนวัตกรรม ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสินค้าและการบริการใหม่ๆ ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม (Culture of Innovation) ซึ่งจะช่วยให้บุคลากร มีกระบวนการคิดที่แตกต่างและทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ ในการเผชิญสิ่งที่ท้าทาย สอดคล้องกับแนวคิดของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ที่กล่าวว่า ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบ วิธีการทำงาน และการจัดการเรียนการสอนแล้วทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม

4.2 ปัจจัยการบริหารความเสี่ยง เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความกล้าเสี่ยงกล้าลอง สนับสนุนให้ครูลองนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุม เพื่อป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด มีความกล้าในการบริหารงานบนความเสี่ยง ให้การสนับสนุนทรัพยากรและพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น บริหารจัดการความเสี่ยงโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการศึกษาสภาพการดำเนินงานก่อนระบุความเสี่ยง ศึกษาสภาพและวิเคราะห์เพื่อระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ รวมถึงผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสนับสนุนและบริหารความเสี่ยง มีการกำหนดแนวทางและสร้างมาตรฐานการควบคุมความเสี่ยง เพื่อป้องกันและลดโอกาสความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อสถานศึกษา อีกทั้งมีการกำกับติดตาม ประเมินผลอย่างเหมาะสม ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพช่วยลดและจัดการความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารช่วยเสริมสร้างศักยภาพให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับ อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2558) กล่าวถึงการกล้าเสี่ยงกล้าลอง ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูลองหรือเสี่ยงในการนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆ ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง ครูสามารถค้นพบวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆ ในระหว่างการทดลองใช้ได้อย่างไม่มีข้อจำกัดจนกระทั่งเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ว่าวิธีการดังกล่าวใช้แล้วได้ผลจริง จึงจะสามารถเรียกวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆ เหล่านั้นได้ว่าเป็นนวัตกรรม ทั้งนี้ผู้บริหารและครูจะต้อง

ร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ ตลอดจนวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาประชุมวางแผนร่วมกับบุคลากร ในการจัดทำระบบควบคุมภายในเพื่อพิจารณาปัจจัยความเสี่ยงที่มีผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นด้าน ๆ เช่น ความเสี่ยงด้านการจัดการเรียนการสอน ความเสี่ยงด้านงบประมาณ และความปลอดภัยในสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางปฏิบัติหรือมาตรการป้องกันต่อความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นภายในองค์กร รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

1.2 ผลการวิจัย พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น ครูผู้สอนควรนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ร่วม อบรม สัมมนา กิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายวิชาการเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษาพัฒนาตัวชี้วัด ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). **แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ.2563 – 2565).** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (4 ตุลาคม 2556). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 69.

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชนัษฎาภรณ์ใจแน่น. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.** วิทยานิพนธ์ คม.ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

นิตยา วีระพันธ์. (2559). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยการศึกษาเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2560). **การวิจัยการศึกษาเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปวีณา กันถิน. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม.เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปิยาภรณ์ พลเสนา. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). **การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**.วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สพฐ. (2559). **หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โครงการโรงเรียนประชารัฐ.** กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). **การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2558). **กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน.** วิทยานิพนธ์.กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Horth, D. (2014). **Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive result.** Greensborough, NC: Center for Creative Leadership.

การศึกษาภูมิปัญญาการผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นบ้านโนนม่วง ตำบลนานวล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

A Study of the Local Community Kiln Production Wisdom at Ban Non Muang, Na Nuan Sub-district, Phanom Phrai District Roi Et Province

ศิริลักษณ์ ไชยราช
เอกชัย พรมลี
วิบูลย์ศักดิ์ สังสนา
ทัศพลณ์ ศรีขาว
วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Sirilak Chaiyarach
Aekachai Phromlee
Wiboonsak Sangsana
Tasaphon Srikhaow
Mahachulalongkornrajavidyalaya University RoiEt Buddhist college
Email: bioto69@gmail.com

วันที่รับบทความ: 28 กันยายน 2566; วันแก้ไขบทความ 22 ตุลาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 31 ตุลาคม 2566
Received: September 28, 2023; Revised: October 22, 2023; Accepted: October 31, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภูมิปัญญาการผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นบ้านโนนม่วง ตำบลนานวล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด และ 2) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นบ้านโนนม่วง ตำบลนานวล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ กลุ่มผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นบ้านโนนม่วง หมู่ที่ 5 ตำบลนานวล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 10 คน เครื่องมือการวิจัยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและกึ่งโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการลงพื้นที่สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองในพื้นที่วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นบ้านโนนม่วง ได้เรียนรู้และปรับปรุงรูปแบบการผลิตเตาหุงต้มท้องถิ่นเรื่อยมาจนปัจจุบัน ได้ทดลองปั้นเตาขึ้นมาจากดินเหนียวที่นำมาจาก “ห้วยก๊าก-ว๊าก” ซึ่งเป็นดินเหนียวที่มีส่วนผสมที่อุดมด้วยธาตุเหล็กที่มีคุณสมบัติทนทานต่อการเผาไหม้ของไฟเป็นอย่างดีที่มีอยู่ตามลำห้วยห่างจากหมู่บ้านทางทิศตะวันตก ระยะทาง 3 กิโลเมตร มีการพัฒนาเป็นเตาประหยัดพลังงานที่สามารถตอบโจทย์ได้ครบและได้รับรางวัลเป็นตัวชี้วัดในการใช้งานเหมาะสมและออกแบบยอดเยี่ยมของการทำเตาชุมชนท้องถิ่น

คำสำคัญ : ภูมิปัญญา; การผลิตเตา; ชุมชนท้องถิ่น

Abstract

The purposes of this research are 1) to study the wisdom of kiln production in the local community of Ban Non Muang, Na Nuan Subdistrict, Phanom Phrai District, Roi Et Province and 2) to study the problems and obstacles in the production of kilns in the local community of Ban Non Muang, Na Nuan Subdistrict, Phanom District. Phrai, Roi Et Province This research is qualitative research. The population and sample of the research are Ban Non Muang Local Community Stove Production Group, Village No. 5, Na Nuan Subdistrict, Phanom Phrai District, Roi Et Province, totaling 10 people. The research instrument was a structured and semi-structured interview. Data were collected by personally interviewing samples in the research area. Data were analyzed using content analysis. The research results found that Ban Non Muang Local Community Stove Production Group We have learned and improved the local cooking stove production model until the present. Tried making a stove out of clay taken from "Huai Kak-Wak", which is a clay soil rich in iron that has the property of being highly resistant to fire combustion, is located along the creek 3 kilometers west of the village. Developed into an energy-saving stove that can answer all needs and receive awards as an indicator of appropriate use and excellent design for making local community stoves.

Keywords : Wisdom; Kiln production; local communities

บทนำ

ภูมิหลังหรือภูมิปัญญาโดยทั่วไปของท้องถิ่นในชุมชน การใช้ชีวิตความเป็นอยู่มักจะอยู่กันแบบครอบครัวใหญ่ การดิ้นรนในการทำงานโดยทั่วไปประกอบอาชีพทำการเกษตรตามพื้นที่ทำนาและไร่สวน (ศุภชัย สิงห์ยะบุศย์, 2542) แต่ก่อนการสัญจรไปมาก็ไม่สะดวกสิ่งสำคัญของมนุษย์เรานี้ขาดกันไม่ได้ก็คือไฟ ไม่ว่าจะเป็นการก่อไฟให้แสงสว่าง การก่อไฟหรือก่อเชื้อเพลิงในการหุงหาอาหารของบรรพชนในท้องถิ่นตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มนุษย์ก็ยังขาดไฟไม่ได้ (ประลอง ดำรงค์ไทย, 2542) บางครอบครัวที่พากันอพยพออกมาจากบ้านที่อยู่อาศัยมาตั้งรกรากก่อให้เกิดเป็นที่อยู่อาศัยชั่วคราวหรือกระท่อมปลายนาที่เรารู้จัก ซึ่งการมาอยู่ตามพื้นที่ทำการเกษตรในพื้นที่จับจองและครอบครอง (ภรดี พันธุภากร, 2535) ในสมัยอดีตคุณปู่คุณย่าคุณตาคุณยายของพวกเรา ในการประกอบอาหารกส่วนใหญ่ใช้วิธีการหรือชีวิตแบบเรียบง่าย โดยมีวิธีการทำเตาก่อไฟเพื่อประกอบอาหารนิยมแบบไม่ยุ่งยาก กล่าวคือ เอาวัสดุที่หาได้ตามพื้นที่ของแต่ละภูมิประเทศ เช่น ก้อนหิน 3 ก้อน หรือนำดินเหนียวมาปั้นเป็นก้อนอิฐตามจำนวนที่ต้องการ แค่พอได้ตั้งหม้อดินซึ่งเป็นภาชนะในการประกอบอาหารได้ จนกระทั่งเกิดการเรียนรู้ว่าการนำดินเหนียวจากจุดนี้มาปั้นเตา มีความทนทานต่อการ

เผาไหม้ในอุณหภูมิสูง ๆ ได้ดีกว่า เหล่านี้จึงเป็นที่มาของการนำเอาดินเหนียวจากจุดนี้มาปั้นเป็นเตาถ่านขึ้นมาใช้แทนเตาแบบเดิมที่เคยใช้ แต่ความเป็นจริงแล้วโดยสภาพทั่วไปแล้วชุมชนส่วนใหญ่ยังใช้ฟืนและถ่านเป็นเชื้อเพลิงเพื่อการหุงต้มอาหาร ในอดีตการหาฟืนใช้เป็นวัตถุดิบนั้นหาง่ายมากเพราะพื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ใกล้ป่าจึงหาฟื้นได้ง่าย แต่เมื่อมาถึงยุคปัจจุบันจากทรัพยากรในการทำเชื้อเพลิงนับวันจะหายากขึ้นถึงแม้ภาครัฐจะพยายามหาพลังงานอย่างอื่นมาทดแทน เช่น แก๊สสำหรับหุงต้มที่เป็นทางเลือกในการทดแทนฟืนและถ่าน เพราะการเติบโตทางเศรษฐกิจที่เป็นตัวกระตุ้นคืออำนาจของเงินตรา การแลกเปลี่ยนสินค้าเหมือนครั้งอดีตเลือนหายไปหมด ชุมชนจึงคิดหาหนทางที่จะลดต้นทุนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ใช้อย่างประหยัดและคุ้มค่า (ประลอง ดำรงค์ไทย, 2542)

ในความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนั้นพบว่าปัญหาจากการขยายตัวของชุนชนและการเพิ่มจำนวนของประชากรของประเทศ ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตเป็นอย่างมาก การแย่งชิงทรัพยากรที่ยิ่งขาดแคลนส่งผลกระทบต่อการเอาตัวรอดด้วยการปรับตัวของผู้คน การหาวิธีการอยู่รอดในสังคมจึงเกิดขึ้น ไม่เว้นแม้กระทั่งการดิ้นรนในการใช้ชีวิตความเป็นอยู่ในประจำวันก็เช่นเดียวกัน เหล่านี้คือปัญหาต้นตอที่ก่อให้เกิดการคิดค้นหาสิ่งทดแทนขึ้น ดังนั้น จึงมีผู้คิดค้นหาวิธีการในการทำเตาเพื่อประหยัดในการใช้ฟืนและถ่าน จากครั้งแรกก็ปั้นเตาแบบธรรมดาโดยใช้ฟืนเป็นเชื้อเพลิง มาเริ่มหาวิธีทำเตาถ่านแม้จะลองผิดลองถูกจนได้รู้ถึงการทำเพื่อควบคุมทิศทางของอุณหภูมิของไฟ จึงบอกญาติพี่น้องมาดูและเรียนรู้การทำเพื่อใช้ในครัวเรือนในการปั้นเตาและสืบต่อกันมา สุดท้ายความต้องการเตาที่จึงมีเพิ่มมากขึ้นเพราะเห็นจากการที่เป็นเตาที่มีคุณภาพสามารถลดปริมาณถ่านหรือเชื้อเพลิงในการทำการหุงหาอาหารอย่างเห็นได้ชัด จนกลายเป็นสิ่งที่ได้รับนิยมอยากจะนำไปใช้ในครอบครัวเพื่อลดปริมาณการใช้ถ่านและไม้ฟืน ตลอดทั้งเป็นการลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานของครัวเรือนอีกทางหนึ่งด้วย แต่ในการผลิตหากผลิตในระดับครอบครัวไม่สามารถส่งตามความต้องการได้ จึงมีแนวคิดที่จะรวมกลุ่มกันสร้างผลผลิตชนิดของเตาที่ตลาดต้องการหรือมีผู้นิยมใช้เตาชนิดนั้นเป็น “กลุ่มผลิตเตาชุมชนท้องถิ่น บ้านโนนม่วง ตำบลนานวล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด” ขึ้น

คณะผู้วิจัยซึ่งเป็นประชาชนในพื้นที่ชุมชนบ้านโนนม่วง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภูมิปัญญาการผลิตเตาชุมชนท้องถิ่น บ้านโนนม่วง ตำบลนานวล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ว่ามีความเป็นมาอย่างไรและในการปั้นเตาชุมชนท้องถิ่นของบ้านโนนม่วงนี้มีอุปสรรคปัญหาอะไรบ้าง ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะได้ใช้เป็นประโยชน์ในทางวิชาการสำหรับผู้ที่สนใจ ตลอดทั้งจะสามารถใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศต่อไปในอนาคตได้ เหล่านี้จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

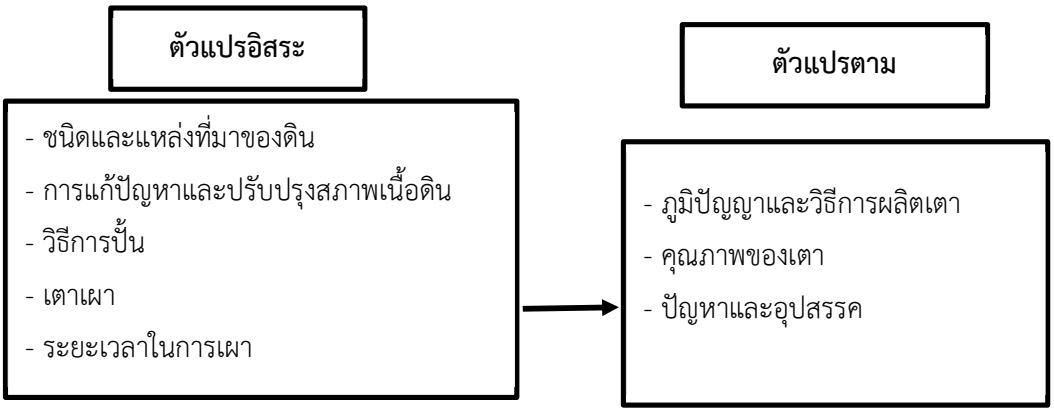
วัตถุประสงค์ (Objectives)

1. เพื่อศึกษาภูมิปัญญาการผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นบ้านโนนม่วง หมู่ที่ 5 ตำบลนานวล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นบ้านโนนม่วง หมู่ที่ 5 ตำบลนานวล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากงานวิชาการและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ นฤมล ภานุนำภา จิระพงษ์ คูหากาญจน์ วินัย ปัญญาธัญญะ และทินกร พิริยโยธา (2545), มนัส แซ่เล้า, (2528), อ้อยทิพย์ พลศรี, (2542) รวมทั้ง สุภาคย์ อินทองคง, (2524) นำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภาพผังมโนทัศน์กรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

1. ศึกษาศักยภาพในการผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นบ้านโนนม่วง ตำบลนานวล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

1.1 ความเป็นมาของการผลิตเตา

1.2 เทคนิคการผลิตเตา

1.3 การแปรรูปและการจัดจำหน่าย

1.4 ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตเตา

2. รูปแบบการผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นบ้านโนนม่วง ตำบลนานวล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

3. ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นบ้านโนนม่วง ตำบลนานวล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

กระบวนการดำเนินการ

1. บริบทของชุมชนกลุ่มผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นบ้านโนนม่วง ตำบลนานวล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

2. จัดเวทีกับเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องผู้นำชุมชนและสมาชิกผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นบ้านโนนม่วง จำนวน 33 คน เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพ ปัญหาและอุปสรรคการผลิตเตาชุมชนท้องถิ่น เพื่อหารูปแบบและแนวทางของการผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นในกลุ่ม

3. จัดเวทีกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชน และสมาชิกในกลุ่มผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นจำนวน 33 คนเพื่อหาแบบและแนวทางที่เหมาะสมของการผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นในจังหวัด

4. จัดเวทีเพื่อคืนข้อมูลจากการค้นพบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นที่เหมาะในจังหวัด

5. ถอดบทเรียนจากการจัดเวที เพื่อเขียนรายงานจากการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและกึ่งโครงสร้างเนื่องจากเป็นการสนทนากลุ่ม ลักษณะข้อคำถามจึงเป็นลักษณะแบบปลายเปิด เน้นความสะดวกในการตอบเปิดโอกาสให้ผู้ตอบขยายความคิดเห็นได้อย่างเสรี

2. การทำเวทีประชาคมเป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งในการเก็บข้อมูลที่ผู้วิจัยต้องอาศัยความชำนาญในการตั้งประเด็นคำถาม เพื่อให้เป็นการระดมความคิดเห็นการตั้งประเด็นคำถามเพื่อให้เป็นการระดมความคิดเห็นของคนหมู่มาก เพื่อหาข้อสรุปรวมกันจึงได้รับความอนุเคราะห์จากทีมวิทยากรจากหน่วยงานสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นในการจัดทำเวทีนี้ขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาภาคสนามของกลุ่มที่ผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นบ้านโนนม่วง หมู่ที่ 5 ตำบลนานวล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อทำการสัมภาษณ์ ตลอดทั้งใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมกับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่ได้หมายไว้แล้ว ในระหว่างวันที่ 1 – 31 สิงหาคม 2566 เพื่อดำเนินการสำรวจการศึกษารวบรวมข้อมูลการใช้เตาหุงต้มการผลิตเตาและการจำหน่ายเตาหุงต้มของบ้านโนนม่วง หมู่ที่ 5 ตำบลนานวล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภูมิปัญญาการผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นบ้านโนนม่วง หมู่ที่ 5 ตำบลนานวล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ภูมิปัญญาการผลิตเตาชุมชนบ้านโนนม่วง มีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ประวัติของการทำเตา

ประธานและสมาชิกกลุ่มผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นบ้านโนนม่วง ตำบลนานวล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด กล่าวว่า “เท่าที่ทราบจากการบอกข่าวเล่าขานสืบต่อกันมาปู่ย่าตายายของผู้นำชุมชนเมื่ออดีตชื่อว่าคุณพ่อพรมมา - คุณแม่ขาน นัชฎา ซึ่งเป็นครอบครัวใหญ่ของบ้านโนนม่วงเมื่อ ปี พ.ศ.2450 ได้เริ่มปั้นหม้อเพื่อใช้ในการหุงหาอาหาร จากการใช้งานหม้อเป็นเวลานาน ทำให้หม้อเกิดแตกร้าวและชำรุดตามสภาพการใช้งานเป็นเวลานาน คงเหลือส่วนที่เป็นเค้าโครงของหม้อก็คือ คอหม้อและปากของหม้อ จึงได้นำเอาส่วนที่เหลือดังกล่าวมาเป็นที่รองสำหรับวางหม้อและวางบนก้อนเส้า 3 ก้อน (เตาโบราณ มีลักษณะเป็นก้อนหิน 3 ก้อนวางไว้ 3 มุม) ซึ่งเป็นเตาก่อไฟโดยใช้ฟืนแบบโบราณ และสังเกตเห็นว่าเปลวไฟระอุอยู่ตรงบริเวณก้นหม้อภายใต้ครอบปากหม้อ จึงมีแนวคิดว่า หากหาวัสดุมากันเปลวไฟ เพื่อป้องกันเปลวเพลิงมิให้ลุกลามออกมาด้านนอก จึงได้เริ่มนำดินเหนียวมาปั้นเป็นเตาใช้ในครัวเรือนขึ้นเป็นครั้งแรกและเริ่มมีการพัฒนารูปแบบต่างๆ เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ชุมชนหรือหมู่บ้านโนนม่วง เป็นชุมชนดั้งเดิมก่อนที่จะจัดตั้งอำเภอพนมไพรขึ้นมา แรกเริ่มเกิดจากการปั้นหม้อเพื่อใช้ในครัวเรือนในลักษณะการทำการปั้นโดยใช้ก้อนดินที่มีทรวดทรวงลักษณะคล้ายลูกประคบยาสมุนไพร แต่มีขนาดเล็กกว่าดันดินเหนียวภายในหม้อขณะปั้นและใช้ไม้แบนๆ เป็นเครื่องมือในการปั้น เรียกว่า“ตีหม้อ”ตีให้ดินเหนียวมีทรวดทรงตามต้องการของช่างปั้นหม้อ การปั้นหม้อใช่ว่าจะสามารถปั้นได้เสร็จสมบูรณ์ตลอดไป หากก็ยังมีเหตุการณ์คือ บริเวณใบหม้อมีรอยแตก ทำให้การตีหม้อหรือปั้นหม้อสำเร็จไม่ครบทุกหม้อ อันที่เกิดรอยแตกรอยร้าวนี้ผู้ปั้นจึงคิดหาวิธีที่จะนำกลับมาใช้ ซึ่งมีแค่บริเวณส่วนเว้าหรือคอหม้อจึงนำมาใช้เป็นที่วางไว้บนก้อนเส้า สำหรับวางหม้อหุงต้มทำให้หม้อไม่เอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง จึงได้ทดลองปั้นเตาขึ้นมาจากดินเหนียวที่นำมาจาก “ห้วยก๊าก-ว๊าก” ซึ่งเป็นดินเหนียวที่มีส่วนผสมที่อุดมด้วยธาตุเหล็กที่มีคุณสมบัติทนทานต่อการเผาไหม้ของไฟเป็นอย่างดี ที่มีอยู่ตามลำห้วยห่างจากหมู่บ้านทางทิศตะวันตกระยะทาง 3 กิโลเมตร เมื่อปี 2524 คุณแม่สา ไพรสุวรรณ์และคุณแม่น้อย สุดาเดช จึงเรียนรู้และปรับปรุงรูปแบบการผลิตเตาหุงต้มเรื่อยมาจนปัจจุบัน “กลุ่มผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นบ้านโนนม่วง ตำบลนานวล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด” มีการพัฒนาเป็นเตาประหยัดพลังงานที่สามารถตอบโจทย์ได้ครบและได้รับรางวัลเป็นตัวชี้วัด ในการใช้งานเหมาะสมและออกแบบยอดเยี่ยมของการทำผลิตเตาชุมชนท้องถิ่น

2. ภูมิปัญญาการปั้นเตา พบว่าในห้วงระเวลาที่ผ่านมา ทางกลุ่มมีการปั้นเตามาแล้วจำนวน 3 แบบดังนี้

2.1 แบบใช้ถ่าน ใช้ได้เฉพาะถ่านที่ผ่านการเผาจากการเผาไม้ให้เป็นถ่านที่มีสีดำ

2.2 แบบใช้ฟืน ใช้ได้เฉพาะฟืนที่หั่นเป็นท่อนเล็ก ๆ ตัดให้ขนาดพอดีกับเตาถึงจะใช้ได้ เพราะเตาจะมีชานสำหรับเป็นพื้นที่วางท่อนฟืนอยู่ด้านหน้าเพื่อไม่ให้ท่อนฟืนหล่น

2.3 แบบใช้ทั้งถ่านและฟืน แบบใช้ทั้งถ่านและฟืนนั้น ส่วนหน้าของเตาบริเวณชานเตาจะมีผนังรอยต่อที่เป็นแผ่นสี่เหลี่ยมปิดไว้ หากต้องการใช้ฟืนก็จะเปิดออกหรือนำออกเพื่อจะใส่ฟืนเข้าไปได้ทั้ง 3 แบบนี้

ได้มีการพัฒนาเป็นเตาประหยัดพลังงานทั้งหมดแล้ว จึงถือได้ว่าเป็นภูมิปัญญาและนวัตกรรมยอดเยี่ยมของ “กลุ่มผลิตเตาชุมชนบ้านโนนม่วง หมู่ที่ 5 ตำบลนานวล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด”

3. การอนุรักษ์ภูมิปัญญาผลิตเตา

กลุ่มผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นบ้านโนนม่วง หมู่ที่ 5 ตำบลนานวล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด เกิดจากการรวมกลุ่มของคนในชุมชนที่ต้องการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นถึงเรื่องราวการทำเตาให้ดำรงอยู่คู่ชุมชน พร้อมทั้งส่งเสริมรณรงค์การประหยัดพลังงานจากการใช้ทรัพยากรทางธรรมชาติที่มีอยู่ในชุมชนให้คงอยู่กับชุมชนและลูกหลานต่อไป ตลอดทั้งส่งเสริมแนะนำการผลิตเตาให้กับบุตรหลาน เพื่อประกอบเป็นอาชีพเสริมรายได้ให้กับครอบครัว เป็นอีกอาชีพที่สร้างงานสร้างรายได้ให้กับวิถีชุมชนอีกด้วย การรวมตัวกันเป็นกลุ่มของคนในชุมชนเป็นการสร้างพลังมีการช่วยเหลือเกื้อกูลแบ่งปันเกิดความสมัครสมานสามัคคีปรึกษาหารือกัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จนเกิดความเข้มแข็งขึ้นและมีขั้นตอนการผลิตดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การทำดินหัวเชื้อหรือภาษาท้องถิ่นเรียกว่า “ขี้กะหมก”มีวิธีการทำดังนี้

1. นำดินเหนียวที่จะทำดินเชื้อมาแช่น้ำทิ้งไว้ 1 คืน
2. นำแกลบดิบลงผสมให้เข้าเนื้อกันที่สามารถปั้นเป็นก้อนกลมๆได้
3. นำดินเชื้อที่เป็นก้อนก้อนกลมๆ ไปเข้าเตาเผา รอประมาณ 1 สัปดาห์
4. นำดินเชื้อจากเตาเผามาบดให้ละเอียดเป็นการเสร็จสิ้นขั้นตอนการทำ“ทำดินหัวเชื้อหรือ ขี้กะหมก” รอนำมาผสมตามขั้นตอนการปั้นเตาต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการผลิต มีขั้นตอนวิธีการทำดังนี้

1. นำดินเหนียวที่เตรียมปั้นเตามาแช่น้ำทิ้งไว้ 1 คืน หรือประมาณ 12 ชม.
2. นำดินหัวเชื้อมาผสม ในอัตรา 10 : 1
3. นวดผสมดินให้เข้ากัน ในอดีตจะนวดผสมด้วยมือ ขั้นตอนนี้เพื่อความง่ายและรวดเร็วอาจจะใช้อุปกรณ์ช่วยก็ได้ เช่น เครื่องนวดผสมดิน

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการการขึ้นรูปปั้นเตา

1. นำดินมาขึ้นเตรียมแม่พิมพ์
2. ขึ้นรูปตามแม่พิมพ์ เสร็จแล้วถอดแม่พิมพ์ออก
3. ตกแต่งให้ประณีตและสวยงาม
4. ตากในที่ล่ม 2 วัน แล้วเจาะช่องลมด้านล่าง
5. ตากไว้ในที่ล่มอีก 7 วันหรือ 1 สัปดาห์
6. นำออกตากแดดอีก 3 วัน
7. นำเข้าเตาอบด้วยฟืน 12 ชม. ปล่อยอบในเตาอบอีก 1 วันแล้วค่อยนำออกจากเตาอบ
8. เก็บไว้ 3 วัน ค่อยนำมาประกอบสังกะสีที่เตรียม บุด้วยฉนวนกันความความร้อนผสมแกลบดำ

2. ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นบ้านโนนม่วง หมู่ที่ 5 ตำบลนานวล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ได้รับจากการวิจัย ประกอบไปด้วย

1. ดินเหนียวที่นำมาจาก “ห้วยก๊าก-ว๊าก” ซึ่งเป็นดินเหนียวที่มีส่วนผสมที่อุดมด้วยธาตุเหล็กที่มีคุณสมบัติทนทานต่อการเผาไหม้ของไฟเป็นอย่างดี จึงเป็นข้อจำกัดที่ไม่สามารถใช้ดินจากที่อื่นได้หากต้องการให้ได้คุณภาพที่คงเดิม

2. สภาพเนื้อดินแม้จะนำมาจากแหล่งเดียวกัน คือ ห้วยก๊าก-ว๊าก แต่สภาพเนื้อดินก็ไม่เหมือนกันทั้งหมด อีกทั้งมีสิ่งปนเปื้อนจากธรรมชาติ ต้องสียเวลาในการปรับสภาพเนื้อดินก่อนนำมาผลิต

3. เนื่องจากเตาทำจากเหนียวซึ่งมีน้ำหนักมาก ทำให้ผู้ผลิตที่ผลิตมาเป็นเวลานาน มีด้านสุขภาพ เช่น มีอาการปวดหลังสะสม

4. เนื่องจากผู้ผลิตบางรายมีการพัฒนาการผลิตเตาจากที่ปั้นด้วยมือ มาเป็นการผลิตด้วยเครื่อง จึงทำให้เกิดการแข่งขันทางการตลาด

สรุปและอภิปรายผล

1. เพื่อศึกษาภูมิปัญญาการผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นบ้านโนนม่วง หมู่ที่ 5 ตำบลนานวล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า

ผลการวิจัยที่ได้รับจากการที่สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นคนในพื้นที่ของบ้านโนนม่วงว่า เมื่อ ปี พ.ศ. 2450 ได้เริ่มปั้นหม้อเพื่อใช้ในการหุงหาอาหาร จากการใช้งานหม้อเป็นเวลานาน ทำให้หม้อเกิดแตกร้าวและชำรุดตามสภาพการใช้งานเป็นเวลานาน คงเหลือส่วนที่เป็นเค้าโครงของหม้อก็คือ คอหม้อและปากของหม้อ จึงได้นำเอาส่วนที่เหลือดังกล่าวมาเป็นที่รองสำหรับวางหม้อและวางบน ก้อนเส้า 3 ก้อน (เตาโบราณ มีลักษณะเป็นก้อนหิน 3 ก้อนวางไว้ 3 มุม) ซึ่งเป็นเตาก่อไฟโดยใช้ฟืนแบบโบราณ และสังเกตเห็นว่าเปลวไฟระอุอยู่ตรงบริเวณก้นหม้อภายใต้ครอบปากหม้อ จึงมีแนวคิดว่า หากหาวัสดุมากันเปลวไฟ เพื่อป้องกันเปลวเพลิงมิให้ลุกลามออกมาด้านนอก จึงได้เริ่มนำดินเหนียวมาปั้นเป็นเตาใช้ในครัวเรือนขึ้นเป็นครั้งแรกและเริ่มมีการพัฒนารูปแบบต่างๆ เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ชุมชนหรือหมู่บ้านโนนม่วง เป็นชุมชนดั้งเดิมก่อนที่จะจัดตั้งอำเภอพนมไพรขึ้นมา แรกเริ่มเกิดจากการปั้นหม้อเพื่อใช้ในครัวเรือนในลักษณะการทำการปั้นโดยใช้ก้อนดินที่มีทรวดทรวงลักษณะคล้ายลูกประคบยาสมุนไพรแต่มีขนาดเล็กกว่าดันดินเหนียวภายในหม้อขณะปั้น และใช้ไม้แบนๆ เป็นเครื่องมือในการปั้น เรียกว่า “ตีหม้อ” ตีให้ดินเหนียวมีทรวดทรงตามต้องการของช่างปั้นหม้อ การปั้นหม้อใช่ว่าจะสามารถปั้นได้เสร็จสมบูรณ์ตลอดไป หากก็ยังมีเหตุการณ์ คือ บริเวณใบหม้อมีรอยแตก ทำให้การตีหม้อหรือปั้นหม้อสำเร็จไม่ครบทุกหม้อหม้อที่เกิดรอยแตกรอยร้าวนี้ ผู้ปั้นจึงคิดหาวิธีที่จะนำกลับมาใช้ ซึ่งมีแค่บริเวณส่วนเว้าหรือคอหม้อ จึงนำมาใช้เป็นที่วางไว้บนก้อนเส้าสำหรับวางหม้อหุงต้มทำให้หม้อไม่เอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง จึงได้ทดลองปั้นเตาขึ้นมาจากดินเหนียวที่นำมาจาก “ห้วยก๊าก-ว๊าก” ซึ่งเป็นดินเหนียวที่มีส่วนผสมที่อุดมด้วยธาตุเหล็กที่มีคุณสมบัติทนทานต่อการเผาไหม้ของไฟเป็นอย่างดี จึงเรียนรู้และปรับปรุง

รูปแบบการผลิตเตาหุงต้มเรื่อยมา **ที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า** กลุ่มปั้นเตาเผาบ้านโนนม่วงนั้นได้มีความพยายามที่จะพัฒนาวิธีการผลิตเตาชุมชนให้มีคุณภาพอยู่ตลอดเวลา มีการพัฒนาการผลิตเตามาอย่างต่อเนื่องไม่ได้หยุดนิ่งเพื่อตอบสนองคุณภาพการใช้งานของประชาชนที่นำเตาจากกลุ่มผลิตเตาบ้านโนนม่วงไปใช้ให้มีความพึงพอใจมากที่สุด งานวิจัยนี้ยังชี้ให้เห็นว่าหากประชาชนในพื้นที่ใดมีความพยายามแสวงหาสิ่งที่มีอยู่ในชุมชนและพัฒนานำมาใช้ประโยชน์กับชุมชนให้ได้มากที่สุด สิ่งเหล่านี้คือภูมิปัญญาของชุมชนอย่างแท้จริง เช่น การนำวัตถุดิบจากแหล่งอื่นใกล้เคียงมาผลิตเปรียบเทียบกับแหล่มวัตถุดิบเดิม ตลอดจนการพัฒนาขนาดและน้ำหนักของเตาที่ผลิตให้มีคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิมสามารถนำมาเป็นสินค้าจำหน่ายออกสู่ตลาดได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พีรพงษ์ พันธะศรี. (2561)** ได้วิจัยเรื่อง เครื่องปั้นดินเผาสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาเครื่องปั้นดินเผาประกอบไม้ยางพาราและเถาวัลย์ในจังหวัดสงขลา. ที่พบว่า เครื่องปั้นดินเผาของชาวสทิงหม้อยังมีรูปแบบและกระบวนการผลิตแบบดั้งเดิมมีการปรับเปลี่ยนเล็กน้อยตามยุคสมัยซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาต่อยอดจากกระบวนการผลิตของชาวบ้าน และได้ศึกษาแนวทางในการสร้างสรรค์งานประติมากรรม โดยพัฒนาวัสดุและกรรมวิธีการผลิตจากช่างชาวสทิงหม้อเพื่อให้ผลงานที่มีคุณค่า สามารถนำไปต่อยอดเพื่อการผลิตและจำหน่ายได้จริงโดยกำหนดเกณฑ์ในการพัฒนาคือ วัสดุมีความคงทนแข็งแรงเหมาะกับประโยชน์ใช้สอย มีรูปแบบผลิตภัณฑ์สะท้อนให้เห็นความเป็นธรรมชาติและท้องถิ่นจังหวัดสงขลา และประเภทของผลิตภัณฑ์ที่ออกแบบสอดคล้องกับความต้องการของตลาด ในการทำเครื่องปั้นดินเผาประกอบไม้ยางพาราผู้วิจัยเลือกใช้ไม้ยางพาราที่ผ่านการใช้งานแล้ว เพราะมีราคาถูกและหาได้ง่าย แรงบันดาลใจในการออกแบบผู้วิจัยได้มาจากธรรมชาติ และรูปทรงผลิตภัณฑ์แบบดั้งเดิมของชาวสทิงหม้อมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผาประกอบไม้ยางพาราและเถาวัลย์ ผลสรุปจากการพัฒนาดินให้สอดคล้องกับเทคนิคการเผาของผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ดินที่ผสมตามสัดส่วน ดินพื้นบ้าน : ดินเชื้อ ในอัตราส่วน 70 : 30 สามารถคงรูปได้เมื่อนำไปเผาแล้วทนความร้อน ไม่แตกหัก สามารถขึ้นรูปด้วยรูปทรงที่ซับซ้อนได้ และใช้งานได้จริง กรรมวิธีการผลิตสามารถผลิตได้โดยช่างพื้นบ้านนำไปต่อยอดเพื่อการผลิตและจำหน่ายได้

2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นบ้านโนนม่วง หมู่ที่ 5 ตำบลนานวล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า

ดินเหนียวที่นำมาจาก “ห้วยก๊าก-ว๊าก” ซึ่งเป็นดินเหนียวที่มีส่วนผสมที่อุดมด้วยธาตุเหล็กที่มีคุณสมบัติทนทานต่อการเผาไหม้ของไฟเป็นอย่างดี จึงเป็นข้อจำกัดที่ไม่สามารถใช้ดินจากที่อื่นได้หากต้องการให้ได้คุณภาพที่คงเดิม, 2) สภาพเนื้อดินแม้จะนำมาจากแหล่งเดียวกัน คือ ห้วยก๊าก-ว๊าก แต่สภาพเนื้อดินก็ไม่เหมือนกันทั้งหมด อีกทั้งมีสิ่งปนเปื้อนจากธรรมชาติ ต้องสียเวลาในการปรับสภาพเนื้อดินก่อนนำมาผลิต, 3) เนื่องจากเตาทำจากเหนียวซึ่งมีน้ำหนักมาก ทำให้ผู้ผลิตที่ผลิตมาเป็นเวลานาน มีด้านสุขภาพ เช่น มีอาการปวดหลังสะสม และ 4) เนื่องจากผู้ผลิตบางรายมีการพัฒนาการผลิตเตาจากที่ปั้นด้วยมือ มาเป็นการผลิตด้วยเครื่อง จึงทำให้เกิดการแข่งขันทางการตลาด ที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ในอนาคตวัตถุดิบที่เป็นดินจากแหล่งที่เคยใช้อาจมีจำนวนและคุณภาพที่จำกัดมากขึ้น ซึ่งกลุ่มจำเป็นต้องแสวงหาวัตถุดิบที่มีคุณภาพใกล้เคียงกันมา

ใช้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หรือในบางกรณีทางกลุ่มจำเป็นต้องหาวิธีการผลิตดินที่มีส่วนผสมใกล้เคียงกันมาเตรียมเป็นวัตถุตั้งต้น หรือหากในกรณีจำเป็นอาจต้องแสวงหาวัตถุดิบประเภทอื่นมาทดแทนการใช้ดินแบบเดิมเลย ซึ่งงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุภาคย์ อินทองคง. (2524)** เรื่องการทำเครื่องปั้นดินเผาสทิงหม้อ หมู่ที่ 4 ตำบลสทิงหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการประกอบการ พบว่า ปัจจัยสำคัญที่เข้ามามีส่วนทำให้การผลิตเครื่องปั้นดินสทิงหม้อลดน้อยลงนั้น มีทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกมีการกระจายของสิ่งประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ การขาดการเอาใจใส่ของผู้เกี่ยวข้องและปัญหาโจรสลัด ซึ่งคอยบุกปล้นสะดมเมื่อนำผลิตภัณฑ์ไปจำหน่ายต่างเมือง ปัจจัยภายในมีการขาดผู้ช่วยเหลือแรงงาน ราคาผลิตภัณฑ์ตกต่ำ เพราะผลกระทบจากปัจจัยภายนอก ขาดพาหนะขนส่ง และความชราภาพของผู้ประกอบการเอง ปัญหาอุปสรรคที่ผู้ประกอบการในปัจจุบันประสบอยู่ แยกได้เป็น 3 ประการ คือปัญหาการผลิต คือ 1 ปัญหาด้านการผลิต ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับวัตถุดิบ ช่างฝีมือ การสร้างแบบ การปั้นหรือการขึ้นรูป การเผาและแรงจูงใจ (1) วัตถุดิบ (ดินเหนียวและทราย) แหล่งดินและทรายอยู่ห่างไกลจากหมู่บ้าน มีความไม่สะดวกต่อการขนส่ง เพราะขาดพาหนะเป็นของตนเองและขาดความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติของวัตถุดิบ, (2) ช่างฝีมือ มีช่างฝีมือเหลือน้อยจำนวนไม่เกิน 20 คน และใช้แรงงานอยู่จริงไม่เกิน 9 คน ช่างเผามีไม่เกิน 10 คน ทั้งหมดอยู่ในหมวดอายุ 50-75 ปีโดยเฉลี่ย การถ่ายทอดความรู้นั้นมีน้อย อีก10-20 ปีข้างหน้าคงจะจบลง เพราะขาดการสืบต่อและช่างฝีมือทั้งหมดยังขาดความรู้ในเทคนิค วิธีการขั้นพื้นฐานที่ควรรู้ (3) การสร้างแบบขาดแคลนความคิดในการสร้างแบบที่ดีของผลิตภัณฑ์ เพราะไม่มีการศึกษาสั่งสมผลงานของตนที่เคยทำมาในอดีต และขาดความรู้ความเข้าใจในการแสวงหา (4) การปั้นหรือการขึ้นรูป ช่างปั้นส่วนใหญ่มีความรู้ ความชำนาญในการปั้นภาชนะแบบดั้งเดิม ผู้ที่สามารถฝึกฝนปั้นภาชนะแบบใหม่ ๆ ได้มีเพียงคนเดียว คือ นางพร้อม สังฆะโร เทคนิคในการขึ้นรูปอาศัยแป้นหมุนโดยใช้มือหมุน ขาดความเที่ยงตรงในแรงเหวี่ยง จึงทำให้ผลิตภัณฑ์มีขนาดไม่ได้มาตรฐานและผลิตได้ช้า (5) การเผา ช่างยังขาดความรู้พื้นฐานและเทคนิคที่ดีกว่าขาดอุปกรณ์เครื่องมือที่มีคุณภาพดีทุกอย่างยังอยู่ในสภาพดั้งเดิม

ข้อเสนอแนะ

ในการผลิตเตาชุมชนท้องถิ่นบ้านโนนม่วง ต.นานวล อ.พนมไพร จ.ร้อยเอ็ด นั้น ผู้ผลิตได้ทำการผลิตโดยใช้แรงงานคนทำให้ผลิตได้ช้า และได้ปริมาณน้อยในแต่ละวัน ทำให้บางครั้งไม่เพียงพอต่อความต้องการของลูกค้า จึงควรพัฒนารูปแบบและศักยภาพการผลิตโดยใช้เครื่องมือและเครื่องจักรในการเพิ่มอัตราการผลิต อีกทั้งต้องแสวงหาแหล่งวัตถุดิบตั้งต้นการผลิตเตาเตรียมไว้หากเกิดวิกฤตในอนาคต รวมทั้งแสวงหาวัตถุดิบทดแทนที่อาจต้องใช้ในอนาคตด้วย อีกประการที่คณะผู้วิจัยต้องการเสนอแนะคือการแสวงหาตลาดจำหน่ายให้กว้างขึ้นกว่าพัฒนาการผลิตด้านเดียว เนื่องจากเห็นว่าสามารถพัฒนาเป็นสินค้าชุมชนในอนาคตได้เป็นอย่างดี อีกทั้งจะเป็นการส่งเสริมรายได้เพิ่มให้กับกลุ่ม ได้มีรายได้ที่เพิ่มขึ้น ตลอดทั้งเป็นการขยายการรับรู้ถึงเตาชุมชนให้กับชุมชนข้างเคียงอื่น ๆ ให้กว้างออกไปอีกทางหนึ่งด้วย

เอกสารอ้างอิง

นฤมล ภานุนำภา.(2540). **การหาค่าความร้อนและการใช้เครื่อง Bomb calorimeter.**เอกสารทางวิชาการ กลุ่มพลังงานจากไม้. กรุงเทพฯ : กรมป่าไม้.

นฤมล ภานุนำภาและคณะ. (2545). **การปรับปรุงและส่งเสริมการใช้เตาหุงต้มที่ใช้วัสดุทางการเกษตรเป็นเชื้อเพลิง**. รายงานวิจัยกลุ่มพลังงานจากไม้. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการป่าไม้ กรมป่าไม้.

ประลอง ดำรงค์ไทย. (2542). **การศึกษาวิจัยพลังงานเชื้อเพลิงจากเปลือกทุเรียนในรูปของเชื้อเพลิง อัดแท่ง สำนักวิชาการป่าไม้**. กรุงเทพฯ : กรมป่าไม้.

ภรดี พันธุภากร. (2535). **การพัฒนาผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกเซรามิกในจังหวัดชลบุรี**. รายงานการงานวิจัย ภาควิชาศิลปะและวัฒนธรรม คณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศุภชัย สิงห์ยะบุศย์. (2542). **การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะรูปแบบศิลปะและการจัดการเครื่องปั้นดินเผาด่านเกวียน อำเภอ โชคชัย จังหวัดนครราชสีมา กับบ้านหม้อ จังหวัดมหาสารคาม.** มหาสารคาม : สำนักงานโครงการเสริมสร้าง ศักยภาพกลุ่มนักวิจัยอีสานคดี เมธีวิจัยอาวุโส สกว.

สุภาคย์ อินทองคง. (2524). **การทำเครื่องปั้นดินเผาของขาวสทิงหม้อ**. สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

อ้อยทิพย์ พลศรี. (2542). **การสร้างรูปแบบหม้อดินสทิงหม้อ**. สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

จิระพงษ์ คูหากาญจน์ และคณะ. (2545). การพัฒนาเตาหุงต้มในครัวเรือนเพื่อใช้งานกับเชื้อเพลิงอัดแท่ง. **สำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้.** กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการป่าไม้ กรมป่าไม้.

มนัส แซ่เล้า. (2528). **การศึกษาการทำเชื้อเพลิงเขียวจากวัชพืชบางชนิด.** ปัญหาพิเศษปริญญาตรี ภาควิชาพืชสวน คณะเกษตร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พีรพงษ์ พันธะศรี. (2561). **เครื่องปั้นดินเผาสร้างสรรค์** : กรณีศึกษาเครื่องปั้นดินเผาประกอบไม้ยางพาราและในจังหวัดสงขลา. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลา.

แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

The Development Guidelines for Teacher in Learning Management for 21st Century for Schools Under The Maha Sarakham Primary Education Service Area Office 1

สุทธิพงษ์ มันทะ
ปองภพ ภูจอมจิตร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Sittipong Munta
Pongphop Phoojomjit
Master of Education (Educational Management) Rajabhat Mahasarakham University
E-mail: directorpong11@gmail.com

วันที่รับบทความ: 22 กันยายน 2566; วันแก้ไขบทความ 27 กันยายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 28 กันยายน 2566
Received: September 22, 2023; Revised: September 27, 2023; Accepted: September 28, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมจำนวน 297 คน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .84 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ สถานศึกษาดูงานที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 3 แห่ง และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1) สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็น เรียงลำดับค่าที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดไปถึงต่ำสุด ดังนี้ 1) การมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 3) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และ 4) การใช้เทคโนโลยีเป็นฐานการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

2) แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 8 แนวทาง ได้แก่ 1) การประเมินความถนัด ผลการเรียนรู้และทักษะของผู้เรียน 2) การประเมินเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และการแก้ปัญหา 4) ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง 5) การจัดการเรียนรู้แบบ

ผสมผสานสาระความรู้ 6) การบูรณาการความรู้สู่ชีวิตจริง 7) การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน และ 8) การออกแบบและพัฒนาผลงานโดยใช้เทคโนโลยี

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนาครู; การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21; สถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to: 1) Study the current conditions, desirable condition and need assessment of developing teacher in learning management for 21st century for schools under the Maha Sarakham primary education service area office 1 2) Study the development guidelines teacher in learning management for 21st century for schools under the Maha Sarakham primary education service area office 1. The research was divided into four phases as follow; phase 1; study the current conditions, desirable condition and need assessment of developing teacher in learning management for 21st century. The sample group were 297 school administrators and teachers, The research instrument was questionnaire, confidence of the whole questionnaire .84. phase 2; study the development guidelines for teacher in learning management for 21st century. The target groups include 3 school for visiting best practices and 7 experts to study and evaluate the guidelines. The research tool was interview form, Data analysis by content analysis.

The results found that:

1) The current state in overall was high average and the desirable state in overall was in the highest level. The need assessment rank from high to low level was 1) Assessment for learning 2) Child-centered learning 3) Integrated learning 4) Technology base Learning.

2) The development guidelines teacher in learning management for 21st century comprised of 1) Assessment for aptitude, learning outcomes and skills of learners 2) Assessment for learning development 3) Analytical, synthesis thinking and problem-solving skill 4) Self-Learning skill 5) Integrated learning 6) Integrated Knowledge to living 7) Technology base Learning and 8) Design and development of work using technology.

Keyword: Development model of teacher; Learning management for 21st century; Schools

บทนำ

ยุคแห่งศตวรรษที่ 21 กล่าวกันว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ทุก ๆ องค์การจะต้องเผชิญกับสภาวะของการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับสังคม ระดับองค์กรและระดับบุคคล ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม ข้อมูลข่าว สารและเทคโนโลยีอื่น ๆ ผลจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบต่อหลายประเทศ นั่นเพราะสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากในอดีตมาก มีการเคลื่อนย้ายผู้คน สื่อ เทคโนโลยี และทรัพยากรต่าง ๆ จากทั่วทุกมุมโลกอย่างรวดเร็วและสะดวก รวมทั้งมีความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองระหว่างภูมิภาค ประเทศ สังคมและชุมชนมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงของความรู้และข้อมูลข่าวสารตลอดเวลาอย่างเป็นพลวัต (ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์, 2554) อีกทั้งปัจจุบันมนุษย์อยู่ในโลกที่ไม่มีความแน่นอน ทักษะเดิม ๆ ที่มนุษย์มีและใช้ได้ผลในโลกยุคก่อนๆ จึงไม่สามารถใช้ได้ผลในยุคปัจจุบัน และอนาคตมนุษย์ต้องเรียนรู้ทักษะใหม่เพื่อความอยู่รอดในสังคม (Martin, 2010) การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) และนอกจากนี้ในปัจจุบันได้เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคโควิด – 19 ทำให้เกิดการกระทบต่อการใช้ชีวิตของผู้คนทั่วโลกในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างมาก “ชีวิตใหม่” (New normal) เป็นแนวทางที่หลายๆคนจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในช่วงไวรัสตัวนี้ออกมาระบาด มีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป รูปแบบวิถีชีวิตเปลี่ยนไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษาชาติ 2560-2574 เพื่อการปฏิรูปประเทศที่มุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน โดยต้องปฏิรูปการศึกษาใน 5 ด้าน คือ ด้านการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา ด้านความเท่าเทียมคุณภาพ ด้านการตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง ด้านความมีประสิทธิภาพ และผลลัพธ์สุดท้าย คือ สังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม มุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน และทักษะของเด็กไทยในศตวรรษที่ 21 ซึ่งทักษะแห่งอนาคตใหม่ในศตวรรษที่ 21 (21ST Century Skills) ดังกล่าว เป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชนคนไทย ในฐานะการเป็นพลเมืองของโลกที่มีการดำรงชีวิตท่ามกลางโลกแห่งเทคโนโลยี ซึ่งภายใต้ความเป็นโลกเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์นั้น พบว่า คนไทยยังติดกับดักตกเป็นทาสทางความคิดทางเทคโนโลยี และไม่สามารถเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาต่อยอดการใช้งานและก้าวไม่ผ่านไปสู่การเป็นผู้คิดนวัตกรรม สร้างและผลิตภัณฑ์ นำไปใช้เพื่อดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีคุณภาพอย่างเหมาะสมพอเพียงตามลักษณะการใช้งาน สิ่งเหล่านี้เป็นโจทย์ที่จะจัดการศึกษารองรับความเป็นศตวรรษที่ 21 กันอย่างไร เพื่อทำให้คนไทยมีคุณลักษณะด้านการเรียนรู้ที่สามารถปรับตัวได้อย่างชาญฉลาดเท่าทัน มีภาวะความเป็นผู้นำ ด้านการทำงาน ที่สามารถชี้นำตนเองในการพัฒนาการสร้างงานและอาชีพ และตรวจสอบการเรียนรู้ของตนเองได้อย่าง

มีสติและด้านศีลธรรม ที่ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน มีความสื่อสัตย์และเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าภายใต้โลกแห่งศตวรรษที่ 21 (สำนักงานบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2560)

จากรายงานสภาวการณ์คุณภาพการศึกษาปี 2563-2564 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565) ที่สรุปว่าในการจัดการศึกษาที่ผ่านมาทั้งในด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการวัดประเมินผลเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว พบว่า การจัดการศึกษาด้อยคุณภาพทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังจะเห็นได้จากผลการทดสอบทั้งระดับชาติ (O-NET) ระดับนานาชาติ (PISA) เด็กไทยมีผลสัมฤทธิ์ต่ำมาก ระดับความสามารถของนักเรียนไทยเมื่อเทียบกับชาติต่าง ๆ อยู่ในระดับต่ำมาก รวมทั้งมีคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์หลายประการ เช่น “ความรู้ท่วมหัวเอาตัวไม่รอด” “รู้แต่ไม่ทำ” “นกแก้วนกขุนทอง” “เก่งแบบเป็ด” “เรียนเพื่อสอบ” “ไม่มีความใฝ่เรียน ใฝ่รู้” “ไม่สนใจเรียนรู้” ประเด็นเหล่านี้เมื่อวิเคราะห์เจาะลึกถึงสาเหตุของปัญหา พบว่า มีปัญหามาจากการบริหารจัดการการเรียนรู้ อาทิ หลักสูตรการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลการเรียนรู้แบบเดิม หลักสูตรขาดความยืดหยุ่น ไม่ทันความต้องการของโลกและสังคม ไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและบริบทที่แตกต่างหลากหลาย การจัดการเรียนการสอน ล้าสมัย ครูขาดทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดสมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

สำหรับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้น มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวสนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะไว้ อาทิ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2560) ที่ได้ให้มุมมองว่า ครูไทยในยุคศตวรรษที่ 21 จะต้องกลับมาดูการศึกษาโดยรวมของเราได้ปฏิรูปการศึกษาที่เน้นทักษะเพื่อนำไปสู่การมีผลิตภัณฑ์ใหม่ๆที่มีคุณภาพแล้วหรือยัง เพราะขณะที่โลกตอนนี้มีการพัฒนาด้วยไอเดียความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ แต่เรายังคงเลือกที่จะเป็นผู้รับมากกว่าที่จะเป็นนักสร้างสรรค์เสียเอง ทำให้ประเทศไทยเราตกอยู่ในฐานะเป็นเพียงผู้บริโภคอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ฉะนั้นมันถึงเวลาแล้วที่จะต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้ของเด็กไทยเสียใหม่ ให้รู้จักการสร้างสรรค์ ร่วมกันวางแผน รู้จักแยกแยะ รู้จักประยุกต์ วิจัยค้นคว้า สร้างผลงาน วางแผนและประมวลผลเป็น ซึ่งสอดคล้องกับภาสกร เรืองรองและคณะ (2557) ที่กล่าวว่า ในขณะที่ความต้องการของประเทศต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์โลก ทุกประเทศ ทุกระบบ รวมถึงระบบการศึกษาเองก็ต้องปรับตัว เพื่อให้ทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันเป็น ยุคแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย มีความก้าวหน้า และ สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ มากและรวดเร็วขึ้น การเรียนรู้ของเด็กในปัจจุบันส่วนใหญ่จะเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต หรือสมาร์ทโฟนแค่เพียงปลายนิ้วสัมผัส สารพัดคำตอบก็แสดงขึ้นมาได้อย่างรวดเร็วทันใจ ดังนั้นครูในยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องปรับบทบาทของตัวเองให้ทันต่อสังคมโลกที่กลายเป็นสังคมความรู้ (knowledge society) หรือสังคมแห่งการเรียนรู้ (learning society) และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ฉะนั้นผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีความรู้ประสบการณ์ความชำนาญและทัศนคติที่ดีต่อการสอน ต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้ทันยุคที่เปลี่ยนไป อีกทั้งต้องมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาด้านทักษะวิทยาการให้ทันสมัยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เทคนิค วิธีการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ และครูต้องรู้จักปรับเปลี่ยน

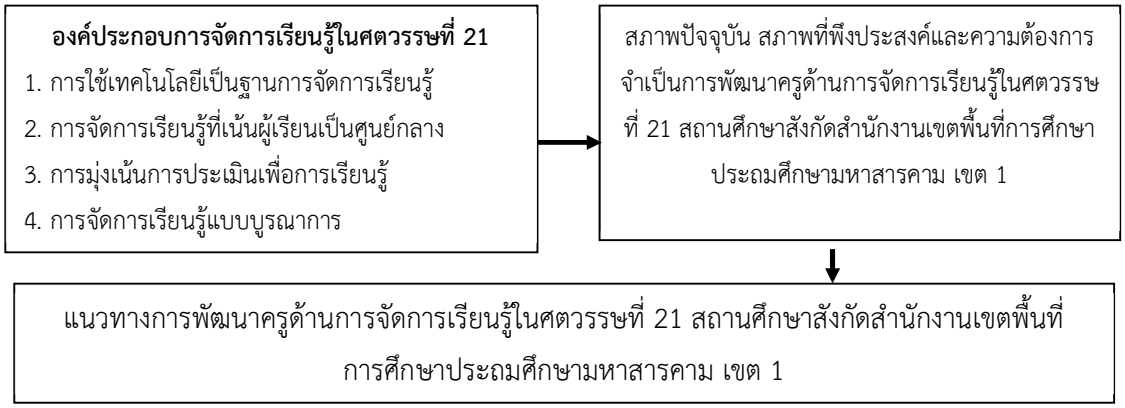
การสอนไม่มุ่งเน้นเฉพาะเรื่องทฤษฎี แต่ต้องเปลี่ยนบริบทการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียนรู้จักหาคำตอบและตั้งคำถามด้วยตนเอง และสิ่งที่อยากให้ครูได้เปลี่ยนแปลงจะต้องไม่เป็นครูเฉยอีกต่อไปนั่นคือ รู้จักปรับเปลี่ยนในเรื่องความรู้ว่าจะรู้อะไรใหม่ในวันนี้บ้างผ่านสื่อที่อยู่รอบตัวมากมาย คิดบวก มีเหตุผล คิดสร้างสรรค์ หัดจินตนาการ เช่น จินตนาการว่าลูกศิษย์โตไปจะเป็นอะไร เป็นต้น อีกทั้งต้องรู้จักความสามารถของตนเองว่ามีอะไรดีแต่อย่าอวดตัวและสะสมเผื่อแผ่ไปยังลูกศิษย์ ทั้งนี้เด็กทุกคนเกิดมามีทุนติดตัวที่ไม่เท่ากัน ทั้งการอบรมเลี้ยงดู สภาพแวดล้อมที่เขาเกิด ครูจึงมีหน้าที่เสริมเติมเต็ม ให้เด็กเขามีกำไรในชีวิต โดยเฉพาะทักษะการใช้ชีวิตที่ต้องมีมากขึ้น (สุมน อมรวิวัฒน์, 2560)

จากที่มาความสำคัญและปัญหาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 เพื่อที่จะได้แนวทางการจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 อย่างแท้จริง รวมทั้งและส่งผลให้ผู้เรียนที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้ที่มีทักษะการเรียนรู้ที่ดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมแห่งโลกยุคศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีความสุขต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยแนวทางการพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ระยะ มีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร จำนวน 1,316 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 196 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 1,120 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1

2. กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน กำหนดโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 127 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 170 คน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารฯ	ครู	รวม	ผู้บริหารฯ	ครู	รวม
เมืองมหาสารคาม	63	351	414	41	55	96
กันทรวิชัย	48	231	279	31	41	72
บรบือ	65	342	407	42	57	99
แกดำ	20	196	216	13	17	30
รวม	**196**	**1,120**	**1,316**	**127**	**170**	**297**

เนื้อหาการวิจัย

องค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีเป็นฐานการจัดการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 3) การมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการเรียนรู้ และ 4) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และอำเภอที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในสถานศึกษาที่มีกลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้

2. นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามไปจัดกระทำการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI $_{Modified}$) ซึ่งเป็นดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่างและเป็นสูตรที่สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้ปรับสูตรการคำนวณมาจาก PNI โดยการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะนำมาจัดลำดับ โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพปัจจุบันแล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า PNI $_{Modified}$ โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D)/D$$

เมื่อ $PNI_{Modified}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่พึงประสงค์

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ตามค่า Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) จากมากไปหาน้อย เพื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

1. สถานศึกษาดูงานการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ด้านการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จนประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย 1) โรงเรียนบ้านโดท่างาม ต.ห้วยแอ่ง อ.เมือง จ.มหาสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 2) โรงเรียนบ้านติ้วสันติสุข ต.เขวา อ.เมือง จ.มหาสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และ 3) โรงเรียนบ้านหนองตื่น ต.เขวา อ.เมือง จ.มหาสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 1 คน 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน และ 3) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน

เนื้อหาการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในการวิจัยระยะที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงสถานศึกษาที่ศึกษาดูงาน 3 แห่ง และผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2. นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ในการวิจัยระยะที่ 1 โดยนำข้อที่มีผลความต้องการจำเป็นสูงสุดของแต่ละองค์ประกอบมากำหนดเป็นประเด็นศึกษาแนวทาง จากนั้นสร้างแบบสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ

3. ดำเนินการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

4. สรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สรุปผล ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	**สภาพปัจจุบัน**			**สภาพที่พึงประสงค์**			$PNI_{modified}$	**ลำดับ**
	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	$\overline{X}$	S.D	ระดับ		
การใช้เทคโนโลยีเป็นฐานการจัดการเรียนรู้	4.41	.47	มาก	4.77	.37	มากที่สุด	.08	4
การมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการเรียนรู้	3.38	.47	ปานกลาง	4.81	.35	มากที่สุด	.42	1
การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	3.44	.48	ปานกลาง	4.82	.33	มากที่สุด	.40	2
การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ	3.53	.39	มาก	4.83	.29	มากที่สุด	.37	3
เฉลี่ยรวม	**3.70**	**.45**	**มาก**	**4.81**	**.24**	**มากที่สุด**	**.30**	**-**

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมและรายด้าน สรุปดังนี้

สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.70 ; S.D. = .45) เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นฐานการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และด้านการมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการเรียนรู้ ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.81 ; S.D. = .24) เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านการมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการเรียนรู้ และด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นฐานการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ = .30 ด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นฐานการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สรุปประกอบด้วย 8 แนวทาง ดังนี้

2.1 ด้านการมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 แนวทาง ดังนี้ 1) การประเมินความถนัด ผลการเรียนรู้และทักษะของผู้เรียน และ 2) การประเมินเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ประกอบด้วย 2 แนวทาง ดังนี้ 1) ทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และการแก้ปัญหา และ 2) ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.3 ด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ประกอบด้วย 2 แนวทาง ดังนี้ 1) การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานสาระความรู้ และ 2) การบูรณาการความรู้สู่ชีวิตจริง

2.4 ด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นฐานการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 แนวทาง ดังนี้ 1) การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน และ 2) ทักษะการออกแบบและพัฒนาผลงานโดยใช้เทคโนโลยี

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัย แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

สภาพปัจจุบันสรุปผลด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นฐานการจัดการเรียนรู้สูงสุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เห็นความสำคัญการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะแห่งอนาคตใหม่ในศตวรรษที่ 21 (21ST Century Skills) ซึ่งถือเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตท่ามกลางโลกแห่งเทคโนโลยี อีกทั้งในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย มีความก้าวหน้าและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้มากและรวดเร็วขึ้น และการเรียนรู้ของเด็กในปัจจุบันส่วนใหญ่จะเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยี ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวก็สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่กำหนดว่าครูเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2555) ที่ได้อธิบายถึงคุณลักษณะพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ว่าจะต้องมีทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing & ICT Literacy) โดยครูต้องมีการออกแบบการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิผล โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อวิจัยจัดระบบประเมินและสื่อสารสารสนเทศ มีการใช้เครื่องมือสื่อสารเชื่อมโยงเครือข่ายอย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อเข้าถึง จัดการ ผสมผสาน ประเมินและสร้างสารสนเทศเพื่อทำหน้าที่ในเศรษฐกิจฐานความรู้ และปฏิบัติตามคุณธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงสารสนเทศ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูต้องได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยการใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน แนวคิดของบัณฑิต เอื้ออาภรณ์ (2557) ที่กล่าวว่า อาจารย์ผู้สอนในยุคปัจจุบันนี้ ต้องปรับตัวให้ทันความความก้าวหน้าของเทคโนโลยี พร้อมกับปรับรูปแบบการสอนให้ทันลูกศิษย์ยุคใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่วโดยไม่ต้องสอน เด็กรุ่นใหม่จะเรียนรู้การใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็วและหลากหลาย เนื่องจากเขาเกิดมาพร้อมกับสิ่งเหล่านี้อยู่แล้ว และฟาฏินา วงศ์เลขา (2558) ที่กล่าวสรุปว่าการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนร่วมในระบบการจัดการศึกษานั้นจะทำให้ผู้เรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่กว้างใหญ่ไพศาลมีความรู้มากมายหลากหลายให้ศึกษาเรียนรู้ สามารถศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองอย่างง่ายดาย แต่การที่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกต้องก็ต้องอาศัยผู้สอนที่เข้าใจและมีความรู้ในด้านการใช้เทคโนโลยีด้วยเช่นกัน

สภาพที่พึงประสงค์สรุปผลด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากส่วนใหญ่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เป็นสถานศึกษาขนาดเล็กและมีข้อจำกัดที่เหมือนกัน คือ การขาดแคลนครูที่ไม่เพียงพอ ดังนั้นการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ซึ่งนอกจากจะเป็นการผสมศาสตร์วิชาต่าง ๆ มารวมแล้ว ยังถือเป็นการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญในการบูรณาการความรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงหรือการดำรงชีวิตประจำวันของผู้เรียนด้วยเช่นกัน ดังที่ยืน ภู่วรวรรณ (2557) ได้กล่าวว่า การเรียนแบบบูรณาการ สหวิชาการ เชื่อมโยงความรู้กับจินตนาการแปลงสู่รูปธรรม งานสหวิชาการเป็นงานที่ช่วยผู้เรียนให้มีทักษะที่ต้องการในยุคใหม่ (21st century skills) ซึ่งสอดคล้องกับสิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์ (2559) ที่สรุปการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีความสอดคล้องกับการพัฒนาการศึกษาสู่โลกอนาคตในศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างมากด้วยในปัจจุบัน ผู้เรียนสามารถหาความรู้ได้มาก

เท่าที่ตนอยากจะรู้ การดำเนินชีวิตในแต่ละวันจำเป็นต้องใช้ความรู้พื้นฐานจากหลากหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น ตั้งแต่ผู้เรียนตื่นนอนตอนเช้าปฏิบัติกิจวัตรประจำวันต่าง ๆ ทั้งที่บ้านและที่โรงเรียนไปจนถึงเวลาเข้านอน กิจกรรมที่ทำเหล่านี้ผู้เรียนจะต้องใช้ความรู้และความคิดในหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างมากมาย และทุกเรื่องเกี่ยวข้องกับศาสตร์แต่ละสาขา ซึ่งจะผสมกลมกลืนกันจนแยกไม่ออก และกิจกรรมนั้นอาจแตกต่างกันตามเหตุและปัจจัยของผู้เรียนซึ่งในความเป็นจริงแต่ละวันผู้เรียนไม่สามารถกำหนดการนำความรู้หรือประสบการณ์ของตนเองไปใช้ได้ ผู้เรียนไม่สามารถเลือกได้ว่าวันนี้ทั้งวันจะใช้ความรู้จากคณิตศาสตร์เพียงอย่างเดียว หรือผู้เรียนไม่สามารถผูกติดความรู้ไว้กับกลุ่มสาระการเรียนรู้ใดเพียงกลุ่มหนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้การเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้หนึ่งอาจเป็นตัวช่วย หรือเป็นตัวสนับสนุนของอีกกลุ่มสาระการเรียนรู้หนึ่ง และทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น การแสดงให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของข้อมูลหรือเนื้อหาที่สามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์กันนั้น ผู้เรียนก็จะสามารถนำความรู้มาใช้ได้ให้เกิดคุณค่าต่อตนเองได้ แต่หากไม่สอนบูรณาการให้รู้จักเชื่อมโยงเนื้อหาผู้เรียนก็จะไม่สามารถเชื่อมโยงความรู้ที่เรียนไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ความรู้ที่เรียนไปคงมีค่าเพียงแค่ใช้สอบและเมื่อสอบเสร็จความรู้ก็จะเลือนหายไป ดังนั้นการบูรณาการจึงมีความสำคัญมากสำหรับผู้เรียนโดยเฉพาะผู้เรียนในวัยเด็กเล็กและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคศตวรรษที่ 21

ความต้องการจำเป็นสรุปด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการเรียนรู้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตระหนักและให้ความสำคัญของการประเมิน ซึ่งการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในปัจจุบันหรือในศตวรรษที่ 21 จะเป็นการประเมินที่ไม่ได้นำผลการประเมินมาตัดสินสอบได้ สอบตก หรือเลื่อนชั้นแต่เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อช่วยให้ทั้งครูและนักเรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ ครูก็รู้ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนสำหรับเอามาใช้ปรับการจัดการเรียนการสอน และตัวนักเรียนเองก็รู้ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของตนเอง สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557) ที่กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21 ด้านการประเมินว่า ระบบการประเมินผลเดิมดังเช่นในปัจจุบันทำให้เกิดการมุ่งเน้นที่ผลคะแนนมากเกินไป เน้นท่องจำและไม่ได้เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจได้อย่างแท้จริง ดังนั้นจึงต้องซ่อมแซมแก้ไขระบบการประเมินโดยมุ่งเน้น 1) การประเมินพัฒนาการ ที่จะต้องประเมินอย่างสร้างสรรค์ สะท้อนให้เห็นพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และไม่ก่อให้เกิดภาระในการดำเนินการแก่ครูหรือโรงเรียนจนมากเกินไป ช่วยสร้างให้นักเรียนมีทักษะ “เรียนรู้ที่จะเรียน” (Learning to Learn) 2) การประเมินประสิทธิผลของครูโดยใช้ผลการเรียนรู้ของนักเรียน มีการส่งเสริมการออกแบบกิจกรรมในชั้นเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา ส่งเสริมยุทธศาสตร์ในการเรียนของผู้เรียนที่ถูกต้อง และมีการจัดการที่ดีกับปัญหาการขาดเรียนของนักเรียน และ 3) ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูล ผลการเรียนแก่ผู้ปกครอง โดยมีการเปรียบเทียบกับมาตรฐานในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับพื้นที่หรือระดับชาติและส่งเสริมบรรยากาศแห่งการแข่งขันระหว่างโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และพิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข (2558) ที่กล่าวว่า การวัดและประเมินผล

ต้องเป็นการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงลักษณะที่สำคัญของการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นดังนี้ 1) เป็นการประเมินที่มีการปฏิบัติไปพร้อมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการปฏิบัติจริง 2) เป็นการประเมินที่เน้นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียนที่แสดงออกมาจริง ๆ 3) เน้นการประเมินตนเองของผู้เรียน และ 4) เน้นการประเมินผลงานหรือชิ้นงานที่ผู้เรียนสร้างขึ้น กล่าวโดยสรุปจากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการเรียนรู้จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและควรมีการพัฒนาครูในด้านนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21ที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนที่มีคุณภาพ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย 6 แนวทาง ดังนี้ 1) การประเมินความถนัด ผลการเรียนรู้และทักษะของผู้เรียน 2) การประเมินเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และการแก้ปัญหา 4) ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง 5) การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานสาระความรู้ 6) การบูรณาการความรู้สู่ชีวิตจริง 7) การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน และ 8) ทักษะการออกแบบและพัฒนาผลงานโดยใช้เทคโนโลยี ซึ่งแนวทางดังกล่าวถือได้ว่าเป็นรูปแบบวิธีการเรียนการสอนการศึกษายุคใหม่ที่มีความแตกต่างไปจากการศึกษายุคก่อนซึ่งเน้นที่ตัวครู ซึ่งระบบการศึกษายุคใหม่เน้นความสำคัญที่ตัวผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2560) ที่สรุปว่าการเรียนรู้ต้องไม่ใช่สถานการณ์สมมติในห้องเรียน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้ให้เรียนในสภาพที่ใกล้เคียงกับชีวิตจริงที่สุด ทั้งนี้ครูที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ต้องเปิดโอกาสให้เขาได้มีประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตัวของเขาเอง ครูจึงควรสร้างภาวะที่กระตุ้นให้เกิดความอยากรู้หรือคับข้องใจบ้างผู้เรียนจะหาคำตอบเพื่อให้หลุดพ้นจากความข้องใจและเกิดความสุขขึ้นจากการได้เรียนรู้ เมื่อพบคำตอบด้วยตนเอง โดยครูควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับรู้ผลการพัฒนาของตัวเขาเองด้วย และการเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสติปัญญาที่ต้องมีการใช้กระบวนการคิด สร้างความเข้าใจความหมายของสิ่งต่าง ๆ ดังนั้นครูจึงควรกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดเพื่อทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ (ทิศนา แขมมณี, 2555) ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูและผู้เรียนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน เรียนให้มีความหมายเชื่อมโยงสู่ชีวิตจริง ซึ่งครูเป็นกลไกสำคัญในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน สอดคล้องกับความการเปลี่ยนแปลงและวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนในปัจจุบัน (Kyriacou, 2007) ซึ่งสอดคล้องกับ Kay (2018) ที่กล่าวสรุปไว้ว่า ปัจจุบันโลกกำลังเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ความรู้และนวัตกรรม การศึกษาที่ยอมรับกันว่าเป็นการสร้างความรู้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของคน ได้แก่ การศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หมายถึง การให้โอกาสแก่ผู้เรียนทุกคนได้มีโอกาสรับรู้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของแต่ละคนให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยปราศจากข้อจำกัด ทั้งระดับสติปัญญา ความสามารถในการรับรู้และอื่น ๆ อีกทั้งยังหวังว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาและสถานที่ และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดทั้งในการแก้ปัญหา วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ในทุกระดับ และพิมพันธ์ เดชะคุปต์

(2555) ที่ได้กล่าวสรุปไว้ว่า บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จได้นั้นก็คือ "ครู" เพราะครูเป็นผู้ที่รับหน้าที่หลักในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ปลูกฝังทั้งวิชาความรู้และความประพฤติแก่เด็กและเยาวชน ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุด ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง มีความสามารถในการประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา และศศิธร เวียงวะลัย (2556) ที่สรุปผลว่า การจัดการเรียนรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพต้องขึ้นอยู่กับผู้สอนที่ต้องให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนให้มากขึ้นด้วยการให้มีส่วนร่วมในการเรียนการสอน โดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ คิดตัดสินใจและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ด้วยเหตุนี้ผู้สอนทุกคนจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากการเป็นผู้บอกความรู้ใจในแต่ละครั้งที่เข้าสอนมาเป็นผู้กระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน จัดสิ่งเร้าและจัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพ เต็มความสามารถ ความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล การจัดกิจกรรมจึงต้องเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้คิด วิเคราะห์ แยกแยะ ประเด็นเรื่องที่สำคัญคิดวิพากษ์วิจารณ์ คิดสร้างสรรค์ ศึกษาและค้นคว้า ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง จนเกิดการเรียนรู้และการค้นพบความรู้ด้วยตนเอง และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) ที่สรุปแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ของไทยเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือ การทำให้เด็กเยาวชน พลเมืองสนใจการอ่าน การค้นคว้าเรียนรู้ และรู้จักวิธีการค้นหาข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลศึกษาด้วยตนเองได้เพิ่มขึ้น รู้จักคัดเลือก ประเมิน วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้ความรู้ ความเข้าใจที่เราสามารถอธิบาย ถ่ายโอนใช้งานได้ เป้าหมายของการเรียนรู้ นอกจากเพื่อจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ในโลกสมัยใหม่แล้ว ผู้เรียนควรได้เรียนรู้จักวิธีวิเคราะห์ว่าอะไรคือปัญหาและคิดหาวิธีแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมสร้างสังคมให้ดีขึ้นด้วย

ผลจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ครั้งนี้ได้องค์ประกอบสำคัญในการนำไปพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) การใช้เทคโนโลยีเป็นฐานการจัดการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 3) การมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการเรียนรู้ และ 4) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งถือได้ว่าเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการศึกษาและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ 1) การมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 3) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และ 4) การใช้เทคโนโลยีเป็นฐานการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นจึงเป็นแนวทางให้หน่วยงานต

สังกัด หรือหน่วยงานอื่น และสถานศึกษา นำแนวทางไปใช้ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพโดยตรงต่อผู้เรียน

1.2 จากผลการวิจัยที่สรุปว่า การมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการเรียนรู้ มีความต้องการจำเป็นการพัฒนาสูงสุด หน่วยงานทางการศึกษา สถานศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปกำหนดเป็นนโยบายหรือยุทธศาสตร์ในการพัฒนาครู รวมทั้งสร้างความแรงบันดาลใจ กระตุ้นหรือส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาการมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการเรียนรู้ เพื่อนำมาสู่การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูด้านการมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการเรียนรู้

2.2 ควรมีการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดกรเรียนรู้ด้านการมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ทิศนา แขมมณี. (2555). **ศาสตร์การสอน.** พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระ รุญเจริญและวาสนา ศรีไพโรจน์. (2554). **กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

บัณฑิต เอื้ออาภรณ์. (2557). **ขอบแดนใหม่แห่งการเรียนรู้ : การศึกษาระบบ 4.0 (New Frontier of Learning : Education 4.0).** กรุงเทพฯ : ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์. (2555). **สอนเขียนแผนบูรณาการบนฐานเด็กเป็นสำคัญ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์และพเยาว์ ยินดีสุข. (2558). **การจัดการเรียนรู้แนวในศตวรรษที่ 21**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2560). **การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฟาฏินา วงศ์เลขา. (2558). **การจัดการเรียนการสอนในโลกยุคดิจิทัล.** สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2565 จาก http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=43633&Key=hotnew.

ภาสกร เรืองรองและคณะ.(2557). เทคโนโลยีการศึกษากับครูไทยในศตวรรษที่ 21. **วารสารปัญญาภิวัฒน์**, 5(5), 195-205.

ยืน ภู่วรวรรณ. (2557). **บทบาทของครูในยุคดิจิตอล.**สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2565 จาก https://www.facebook.com /people/ยืน-ภู่วรวรรณ/1162233576.

วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิวงศ์.

ศศิธร เวียงวะลัย. (2556). **การจัดการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์. (2559). **การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา = Development of school curriculum**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุมน อมรวิวัฒน์. (2560). **ครุศึกษากับความเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พัชรินทร์ พี.พี.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2560). **แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะสาขาวิชาชีพ.** สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2565 จาก http://www. Sesarea 23.go.th/web/ news_file/p33993121042.pdf**.**

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). **รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

_____ . (2558). **รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

_____ . (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

_____ . (2565). **รายงานสภาวการณ์คุณภาพการศึกษาปี 2563-2564**. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.

Kay, K. (2018). **21st century skills: Why they matter, what they are, and how we get there.** In Bellanca, J., & Brandt, R. (Eds.), 21st century skills: Rethinking how students learn. Bloomington, IN: Solution Tree Press.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), p. 607-610.

Kyriacou, Chris. (2007). **Essential Teaching Skills**. United Kingdom: Nelson.

Martin, J. (2010). **The meaning of the 21st century**. Bangkok, Inc.

ปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา

Success Factors for Educational Institution Management of Educational Personnel Special Education Center, Educational Area 11, Nakhon Ratchasima Province

ปริญธวัชร์ แซ่มสูงเนิน
ในตะวัน กำหอม
อภิรัฐ เจาะจง
วิทยาลัยทองสุข
Parinthawat Samsungnoen
Naitawan Kumhom
Apirat Chojong
Thong Sook College
Email: angkor1234@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 14 ตุลาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 3 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 3 พฤศจิกายน 2566
Received: October 14, 2023; Revised: November 3, 2023; Accepted: November 3, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยความสำเร็จ 2) ศึกษาระดับปัจจัยการบริหารจัดการสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ แจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยความสำเร็จโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือปัจจัยภายนอก รองลงมา คือปัจจัยภายใน 1.1) ปัจจัยภายนอก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ สภาพแวดล้อมภายนอก รองลงมา คือลักษณะผู้รับบริการ และอันดับสุดท้ายคือลักษณะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 1.2) ปัจจัยภายใน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านคุณภาพบุคลากร รองลงมาคือด้านทรัพยากร ด้านเป้าหมาย ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์กร และอันดับสุดท้ายคือด้านวัฒนธรรมองค์กร 2) การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านหลักสูตรและกระบวนการ รองลงมาคือด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการเงิน และสมรรถนะการให้บริการ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายใน ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 80.00 (R^2=0.800) และผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้องและพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความสำเร็จ; การบริหาร; การจัดการสถานศึกษา

Abstract

This research aims to 1) Study the level of success factors 2) to study the level of school management factors and 3) to study the relationship of success factors to school management of educational personnel at the Special Education Center, Educational Area 11, Nakhon Ratchasima Province. The population used in this research was 165 educational personnel. The tool used was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were frequency distribution Determination of percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient analysis.

The research results found that: 1) Overall success factors at a high level When considering each aspect, it was found that the first rank was external factors, followed by internal factors.1.1) External factors as a whole are at a high level. When considering each finding, it was found that the number 1 ranking was the external environment, followed by the characteristics of the service recipient. And finally, the characteristics of those involved.1.2) Internal factors, overall, are at a very high level. When considering each aspect, it was found that number 1 was personnel quality. Followed by resources, goals, and policy and practice. Organizational structure and the last ranking is organizational culture. 2) Management of educational institutions Overall, the average is at a moderate level. When considering each aspect, it was found that number 1 was the curriculum and process. Next is the focus on personnel. Focusing on students' Organizational leadership and organizational governance and the last ranking is financial aspects and service performance.3) Results of the analysis of the relationship between success factors and educational institution management. Using the multiple regression method, it was found that external factors and internal factors gave a multiple correlation coefficient (R) equal to 0.912 and can explain the variation in success factors affecting educational institution management. Statistically significant at the 0.01 level

was 80.00 percent (R^2=0.800). And the results of the test results of the hypotheses on success factors for educational institution management found that every hypothesis was consistent and found that statistically significant at the 0.01 level.

Keyword: success; administration; school management

บทนำ

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต่างต้องการบริหารงานโรงเรียนให้ไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ของโรงเรียนตลอดจนพยายามที่จะพัฒนาปัจจัยหลายๆด้าน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา (Reid, David,and Peter.1988) กล่าวว่าโรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ด้านซึ่งมีความสัมพันธ์กับผู้บริหารการศึกษาในการบริหารงานไปสู่ความสำเร็จประกอบด้วยปัจจัยแรกปัจจัยด้านผู้บริหาร ซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของ ผู้บริหารปัจจัยที่สองปัจจัยด้านครูผู้สอนซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณภาพการสอนความพึงพอใจในการทำงานของครูและการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ของครูปัจจัยสุดท้ายปัจจัยด้านสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและวัฒนธรรมในการบริหารโรงเรียนให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ (อุมาพร สันตจิตร. 2552) โดยเฉพาะจุดมุ่งหมายในการพัฒนานักเรียนระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นต้นที่มุ่งพัฒนา ผู้เรียน ให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตให้พร้อมที่ จะทาประโยชน์ให้กับสังคมตามบทบาทและหน้าที่ ของตน ในฐานะพลเมืองดีตามระบอบ การปกครอง แบบประชาธิปไตย ที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยให้ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะพื้นฐาน ในการดำรงชีวิต ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีสุขภาพสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย และจิตใจ ทำงานเป็น และครองชีวิต อย่างสงบสุขในการจัดการศึกษา ตามการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนสาหรับนักเรียนในระดับประถมศึกษาจะต้องมุ่งปลูกฝัง ให้ผู้เรียน มีคุณลักษณะ และมีทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้ คงสภาพ อ่านออกเขียนได้ และคิดคำนวณได้ มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับตนเอง ธรรมชาติแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลง ของสังคมสามารถปฏิบัติตน ในการรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง และครอบครัว สามารถวิเคราะห์สาเหตุ และเสนอแนวทาง แก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้น กับตนเอง และครอบครัว ได้อย่างมีเหตุผล ด้วยทักษะ กระบวนการ ทางวิทยาศาสตร์ มีความภูมิใจ ในความเป็นไทย มีนิสัย ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอาเปรียบผู้อื่น และอยู่รวม กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีนิสัยรักการอ่าน และใฝ่หาความรู้ อยู่เสมอ มีความรู้ และทักษะพื้นฐาน ในการทำงาน มีนิสัยรักการทำงาน และสามารถทำงาน ร่วมกับ ผู้อื่นได้ มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสภาพ และการเปลี่ยนแปลงของสังคม ในบ้าน และชุมชน สามารถปฏิบัติตน ตามบทบาท และหน้าที่ ในฐานะสมาชิกที่ดี ของบ้าน และชุมชน ตลอดจน อนุรักษ์ และพัฒนา สิ่งแวดล้อม ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ในชุมชน รอบๆบ้าน (วิจิตรา กูลหกูล. 2560)

การจัดการศึกษาเพื่อคนพิการของประเทศไทยนั้น เอกชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญยิ่งในการให้บริการการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐมาโดยตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่รัฐไม่สามารถจัดได้ หรือจัดได้ไม่เพียงพอ อันเนื่องมาจากข้อจำกัดทางด้านทรัพยากรของรัฐ และในปัจจุบันแนวคิดประสิทธิผลขององค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การทุกประเภท เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลในผลผลิต บริการ และผู้รับบริการในทุกกลุ่มและทุกประเภทขององค์การ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องคำนึงถึงการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การเป็นสำคัญ ศูนย์การศึกษาพิเศษจึงถือเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาสำหรับคนพิการ โดยมีศูนย์กระจายอยู่ในทุกจังหวัดทั่วประเทศ ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคม มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษามุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และภารกิจการดำเนินงานของการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษได้ขยายตัวและมีบทบาทหน้าที่เพิ่มมากขึ้น จนได้มีการตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษเพื่อจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการทั่วไปที่พลาดและขาดโอกาสทางการศึกษาให้ได้รับการศึกษาตลอดชีวิต ปัจจุบันมีฐานะเป็นศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ มีกิจกรรมที่หลากหลายรูปแบบสำหรับให้บริการแก่เด็กพิการและเด็กที่มีความต้องการพิเศษ โดยเฉพาะเด็กพิการที่มีความยากจน ได้มีโอกาสรับการศึกษาและการพัฒนาตามสภาพความพร้อมได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (จีระพรรณ โพนพุธ.2560) โดยสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาให้เด็กพิการและเด็กลักษณะที่มีความต้องการพิเศษมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นโดยให้บริการทางการศึกษาในหลากหลายรูปแบบ อย่างไรก็ตามแม้ว่าศูนย์การศึกษาพิเศษจะได้รับความนิยมในพื้นที่ อันเนื่องมาจากสาเหตุเกี่ยวกับบริบททางสังคม วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของพื้นที่ แต่เมื่อพิจารณาด้านคุณภาพ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง และยังคงประสบปัญหาในภาพรวมของด้านต่างๆ สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) สังคมส่วนใหญ่มองการศึกษาพิเศษเป็นทางเลือกสุดท้าย ไม่นิยมเรียนเพราะไม่มีความไว้ใจในการฝากเด็กมาเรียน 2) สังคมมองผลผลิตของการศึกษาพิเศษยังไม่มีคุณภาพ 3) กลุ่มเป้าหมายของศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นผู้ด้อยฐานะทางเศรษฐกิจ และย้ายถิ่นสูง ไม่สามารถเข้ารับบริการร่วมกิจกรรมได้ต่อเนื่อง 4) ความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงาน/ผู้จัดบริการ ส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ไม่เท่ากัน 5) กระแสโลกาภิวัตน์และวัตถุนิยม ทำให้ข้อมูลไหลบ่าเข้าถึงประชาชนได้เร็วและหลากหลาย ทำให้ศีลธรรมเสื่อม การจัดการเรียนรู้ให้เป็นคนดีทำได้ยากขึ้น 6) การบริหารจัดการในระดับสำนักงานที่ไม่เป็นนิติบุคคลตามโครงสร้างปฏิรูประบบราชการทำให้ฐานะของหน่วยงานเป็นเพียงสำนักขนาดใหญ่ ตัดสินใจนิติกรรมไม่ได้ ไม่มีอธิบดี/เลขาธิการและรองเลขาธิการช่วยจัดการ 7) ขาดกฎหมายรองรับการบริหาร ทำให้ขาดความชัดเจนในภารกิจขอบข่ายหน้าที่และอำนาจบังคับ 8) ยังติดยึดแนวคิดจัดการศึกษาเอง ทำให้ไม่ประสานส่งเสริมหน่วยอื่นเข้ามาร่วมทำ ขาดแนวคิดจัดการในรูป

เครือข่าย 9) ประเด็นต้องถ่ายโอนภารกิจไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังร้อนแรง ขาดความชัดเจน 10) บุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องการพัฒนากำลังคนโดยเฉพาะด้านอุตสาหกรรม วิสัยทัศน์ใหม่ของการศึกษายุคเทคโนโลยีใหม่ 11) ยังขาดการขับเคลื่อนอย่างใช้ยุทธศาสตร์และมีพลังให้การศึกษาพิเศษเป็นวาระแห่งชาติ และ 12) ผู้บริหารและทีมงานต้องการการพัฒนาทักษะการบริหารและบริการยุคใหม่อย่างเป็นระบบต่อเนื่องและเป็นมืออาชีพ (ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา11.2565)

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษมีบุคลาการทางการศึกษา จำนวน 290 คน มีนักเรียน 1,019 คน มีการประกันคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การประเมินคุณภาพทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับดี แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง เพราะนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษมีสติปัญญาไม่เท่ากับนักเรียนปกติ ดังนั้นศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา จำเป็นต้องพัฒนาปัจจัยด้านการบริหารและด้านทรัพยากรการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยปัจจัยการบริหารหลายๆ ประการ ได้แก่ ด้านหลักสูตรและกระบวนการ 2) ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน 3) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร 4) ด้านการนาองค์กรและการกากับดูแลองค์กร 5) ด้านการเงิน และสมรรถนะการให้บริการ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการดังกล่าวจะต้องมาจากปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะส่องผลต่อความสำเร็จในการบริหาร อันประกอบด้วย1) ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 1.1) สภาพแวดล้อมภายนอก 1.2) ลักษณะผู้รับบริการ 1.3) ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย 2.1) คุณภาพบุคลากร 2.2) เป้าหมาย 2.3) ทรัพยากร 2.4) นโยบายและการปฏิบัติ 2.5) โครงสร้างองค์กร 2.6) วัฒนธรรมองค์กร (ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา.2565)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมามีความสำพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จใดบ้างที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการกำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนการกำหนดยุทธศาสตร์และกลวิธีที่จะนำไปสู่การดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราสีมา ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยความสำเร็จของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา

2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 290 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 165 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan , 1970 : 607- 610 อ้างอิงใน,ในตะวัน กำหอม.2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อการศึกษาปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว ได้สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาให้มีความเหมาะสมครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา วัตถุประสงค์ โดยได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบและหาความเชื่อมั่น (IOC) ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check list) โดยมีคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้ คือ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับปัจจัยความสำเร็จของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน 2 ด้าน ได้แก่ 1)ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 1.1)สภาพแวดล้อมภายนอก 1.2) ลักษณะผู้รับบริการ 1.3) ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย 2.1) คุณภาพบุคลากร 2.2) เป้าหมาย 2.3) ทรัพยากร 2.4) นโยบายและการปฏิบัติ 2.5)

โครงสร้างองค์กร 2.6) วัฒนธรรมองค์กร โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล รวม 45 ข้อ โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม. 2559)

คะแนน 5 หมายถึง ระดับความสำเร็จมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับความสำเร็จมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับความสำเร็จปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับความสำเร็จน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับความสำเร็จน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและกระบวนการ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ด้านการเงิน และสมรรถนะการให้บริการ โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล รวม 25 ข้อ โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม. 2559)

คะแนน 5 หมายถึง ระดับการบริหารมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับการบริหารมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับการบริหารปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับการบริหารน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับการบริหารน้อยที่สุด

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา11 จังหวัดนครราชสีมา

2.2 สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม สื่อความหมายชัดเจนผู้ตอบอ่านแล้วเข้าใจ และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงในเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence หรือ Index of Concordance)หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คนพิจารณาลงความเห็น โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

ให้คะแนน -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

จากนั้นนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมารวมกัน เพื่อหาความสอดคล้องกับสูตรดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence : IOC) (ในตะวัน กำหอม.2559)

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 แสดงว่า เป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .933

2.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 30 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้อง รวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด ในเดือนกันยายน 2566 เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบถ้วนตามวันเวลาที่กำหนด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับปัจจัยความสำเร็จของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ (ในตะวัน กำหอม. 2559)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่า ระดับความสำเร็จมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายความว่า ระดับความสำเร็จมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายความว่า ระดับความสำเร็จปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่า ระดับความสำเร็จน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า ระดับความสำเร็จน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ (ในตะวัน กำหอม. 2559)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่า ระดับการบริหารมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายความว่า ระดับการบริหารมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายความว่า ระดับการบริหารปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่า ระดับการบริหารน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า ระดับการบริหารน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 2 และข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 3 นี้ไปวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีดังนี้

1. ค่า r เป็นบวก และเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้นและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้าตัวแปรตัวหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งและมีค่าเพิ่มขึ้น หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลงด้วย

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

3. ถ้า r มีค่าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

0.81-1.00 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.61-0.80 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.41-0.60 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.21-0.40 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.01-0.20 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

0.00 ความหมาย ไม่มีความสัมพันธ์เลย

Multiple Regressions

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

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียรสัน ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่ได้เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

สรุปผล

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความสำเร็จของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม

	ปัจจัยความสำเร็จ Xtotal	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความสำเร็จ	อันดับที่
1	ปัจจัยภายนอก	4.15	0.77	มาก	1
2	ปัจจัยภายใน	4.04	0.52	มาก	2
	รวม	**4.21**	**0.57**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยความสำเร็จของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ปัจจัยภายนอก รองลงมา คือปัจจัยภายใน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา โดยรวม

การบริหารจัดการสถานศึกษา Ytotal	$\overline{X}$	S.D.	**ระดับการบริหาร**	**อันดับที่**
1. ด้านหลักสูตรและกระบวนการ	3.35	0.54	ปานกลาง	1
2. ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน	3.29	0.52	ปานกลาง	3
3. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	3.33	0.55	ปานกลาง	2
4. ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	3.29	0.53	ปานกลาง	4
5. ด้านการเงิน และสมรรถนะการให้บริการ	3.29	0.55	ปานกลาง	5
รวม	**3.31**	**0.53**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านหลักสูตรและกระบวนการ รองลงมาคือด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการเงิน และสมรรถนะการให้บริการ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยภายนอก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.777 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ปัจจัยภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.701 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 80.00 (R^2=0.800) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์

$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2$

Decision=.1.400+.091+.081

(4.111) (4.790)

จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อ ได้ดีที่สุด คือ ปัจจัยภายใน รองลงมาคือ ปัจจัยภายนอก

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1) ปัจจัยภายนอก ส่งผลทางบวกต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา 2)ปัจจัยภายใน ส่งผลทางบวกต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยความสำเร็จของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือปัจจัยภายนอก รองลงมา คือปัจจัยภายใน ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kijai (1987) ได้ศึกษาลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ จากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณ และความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Ruhl,1985) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ช่วยพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ 5 ด้านได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของ

ภาระงาน ภาวะ ผู้นาของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน และโปรแกรมการประเมินผล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณวดี ปามุทา (2559) ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลวิจัยพบว่า ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1) ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในส่วนกระบวนการบริหารจัดการ หมวด 1ถึง 6 เป็นรายหมวด พบว่า หมวดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีระดับความสำเร็จสูงสุด และ หมวดการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้มีระดับความสำเร็จต่ำสุด

2. การบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านหลักสูตรและกระบวนการ รองลงมาคือด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการเงิน และสมรรถนะการให้บริการ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณวดี ปามุทา (2559) ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับ ประถมศึกษา จำแนกตามกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การแต่ละด้าน สรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียน อยู่ในระดับมาก จานวน 9 ปัจจัย เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์กร 2) เป้าหมาย 3) ลักษณะผู้รับบริการ 4) นโยบายและการปฏิบัติ 5) คุณภาพบุคลากร 6) วัฒนธรรมองค์กร 7) ทรัพยากร 8)ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ9)สภาพแวดล้อมภายนอก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองสิทธิ์ นามกอง (2560) ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการใช้ทรัพยากรทางการบริหารเพื่อการ จัดการศึกษา แบบเรียนรวมของโรงเรียนในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เพื่อประเมิน ความต้องการจำเป็น และศึกษาแนวทางในการใช้ทรัพยากรทางการบริหารเพื่อการจัดการศึกษาแบบเรียน รวม พบว่าลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านงบประมาณ ด้านการจัดการ ด้านบุคลากร ด้านวัสดุสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการจัดการ ซึ่งแนวทางในการพัฒนาความต้องการจำเป็น และยังสอดคลบ้องกับงานวิจัยของภัครมัย เดียสะ(2560)ได้ศึกษาการบริหารจัดการเรียนร่วมโรงเรียนขยายโอกาส เครือกะเปอร์พัฒน์ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเรียนร่วมและเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเรียนร่วมโรงเรียนขยายโอกาสเครือกะเปอร์พัฒน์ พบว่า การบริหารจัดการ

เรียนร่วมโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับดีมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับดังนี้ การเตรียมความพร้อมนักเรียน ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการประสานความร่วมมือกับชุมชน และ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม โดยแนวทางนการพัฒนาการบริหารจัดการเรียนร่วมพบว่าควรมีการสร้างความตระหนักให้ทุกฝ่ายยอมรับนักเรียนเรียนร่วมเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ และควรมีการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนขยายโอกาสให้มีความเหมาะสมกับ สภาพของเด็ก โดยการปรับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกอาคารตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยพิจารณาถึงสภาพความบกพร่องของเด็กแต่ละประเภทให้เด็กได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีขีดจำกัดน้อยที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยภายนอก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.777 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ปัจจัยภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.701 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Ruhl,1985) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ช่วยพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ 5 ด้านได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของภาระงาน ภาวะผู้นeองผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน และโปรแกรมการประเมินผล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Kijai,1987) ได้ศึกษาลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ จากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณ และความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นาทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ และยังสอดคล้องงานวิจัยของ (Bibi, Khalid, and Hussain.2019) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุน องค์กรและความมุ่งมั่นขององค์กรในหมู่ครูการศึกษาพิเศษในปากีสถาน เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ ระหว่างการสนับสนุนองค์กรที่รับรู้ (POS) ความมุ่งมั่นขององค์กรและความพึงพอใจในงานในหมู่ ครูการศึกษาพิเศษในปากีสถาน ผลการวิจัยพบว่าในปัจจุบันชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความมุ่งมั่นทางอารมณ์ความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐานและความพึงพอใจในงานในขณะที่ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนองค์กรที่รับรู้ และความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องรวมถึงระหว่างความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องในหมู่ครูการศึกษาพิเศษในปากีสถาน องค์กรควรพิจารณาการสนับสนุนพิเศษของครูการศึกษาพิเศษถึงผลกระทบในทางปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพ การทำงานที่เป็นกลางและเป็นธรรมและการสนับสนุนด้านการบริหาร พบว่าระดับความสัมพันธ์ ระหว่างการสนับสนุนองค์กรที่รับรู้ ความมุ่งมั่นและความพึงพอใจในงานลดลงสร้างความเสียหาย ให้กับองค์กรนักการศึกษาพิเศษและนักเรียนพิเศษ ดังนั้นฝ่ายการศึกษาพิเศษควรพัฒนาและดำเนินการตามนโยบายที่เสริมสร้างมิติเหล่านี้ อาจปรับปรุงโดยให้นัก

การศึกษาพิเศษมีโอกาสทำงาน ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้นด้วยภาระงานที่เหมาะสมเนื่องจากจะเพิ่มความผูกพันทางอารมณ์ และบรรทัดฐานของบุคคลกับสถาบันของพวกเขา รวมถึงผู้กำหนดนโยบายในด้านการศึกษาและการบริหารเพื่อทำงานในมิติเหล่านี้เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานของครูและความมุ่งมั่นขององค์กร นอกจากนี้ยังจะสร้างความตระหนักในหมู่ประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นของครูการศึกษาพิเศษในปากีสถานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ผลลัพธ์ชี้ให้เห็นว่าการให้การสนับสนุนองค์กรภาระงานที่เหมาะสมและทัศนคติที่เป็นกลางสามารถปรับปรุงความมุ่งมั่นของครูได้ ส่วนผลกระทบทางสังคมโดยการปรับปรุงความพึงพอใจในงานและการสนับสนุนขององค์กร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดต้องเห็นความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2 ต้องมีการกำหนด ทิศทางและเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ

1.3 ต้องสร้างและพัฒนาเทคนิค วิธีการ และนวัตกรรมในการสร้างองค์ความรู้ในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

1.4 ต้องมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจและการกำหนดสายงานการบังคับบัญชาในองค์กร

2.ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาพิเศษในโรงเรียนสังกัดที่มีบริบทพื้นที่ที่กว้างขึ้น

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบผลการบริหารจัดการการศึกษาพิเศษระหว่างรูปแบบโรงเรียนเฉพาะทางและรูปแบบการเรียนรวม

เอกสารอ้างอิง

จีระพรรณ โพนพุธ.(2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก**.ปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์.ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.

ในตะวัน กำหอม.(2559).**การวิจัยทางการศึกษา**.เล่ม 1.มหาสารคาม: โรงพิมพ์ทีคอม.

พรรณวดี ปามุทา.(2559). **ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

ภัครมัย เดียสะ.(2560). **การบริหารจัดการเรียนร่วมโรงเรียนขยายโอกาส เครือกะเปอร์พัฒน์ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเรียนร่วมและเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเรียน ร่วม**

โรงเรียนขยายโอกาสเครือกะเปอร์พัฒน์.สาขาการบริหารการศึกษา.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

เรืองสิทธิ์ นามกอง.(2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการใช้ทรัพยากรทางการบริหารเพื่อการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. **วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 11,(4), 142-153.

วิจิตรา กูลหกูล.(2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ มัธยมศึกษา เขต 2.**วารสารบริหารการศึกษา มศว**,14(27): 79-87.

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11.(2565). **รายงานผลการประเมินตนเองศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ.

อุมาพร สันตจิตร.(2552). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับประถมวัยในจังหวัดนครศรีธรรมราช**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย.นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Bibi, A., Khalid, M. A., & Hussain, A. (2019). Perceived organizational support and organizational commitment among special education teachers in Pakistan. **International Journal of Educational Management**, 33(5), pp. 848-859.

Kijai Jimy. (1987). School Effectiveness Characteristics and School Incentive Reward. **Dissertation Abstracts International**.48(04), 314 – A.

Reid, Ken,Hopkins, David and Holly,Peter.(1988).**Toward the Effective School**. Oxford: Basic Blackwell Ltd.

Ruhl, M.L. (1985). The Development of a Servey of School Effectiveness Climate, Principal Leadership. **Dissertation Abstracts International**. 46(11): 3216-A.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

Factors Effective Happiness at Work of Teachers in Schools Under Loei Primary Educational Service Area Office 3

กีรติกร สุภาพรหม
จักรกฤษณ์ โพดาพล
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
Keeratikorn Supaphom
Chakgrit Podapol
Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus
Email: keeratikorn.su@gmail.com

วันที่รับบทความ: 16 ตุลาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 6 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 8 พฤศจิกายน 2566
Received: October 16, 2023; Revised: November 6, 2023; Accepted: November 8, 2023

บทคัดย่อ

ความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนในการทำงานขององค์กร เพื่อเกิดแรงกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู 4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานงานของครู 5) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 207 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter เพื่อคัดเลือกตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติแล้วจึงนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติไปสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความสุขในการปฏิบัติงานงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X1) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X3) 5) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 1.563 + 0.305(x_2) + 0.173(x_1) + 0.164(x_3)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = 0.388(x_2) + 0.211(x_1) + 0.210(x_3)$

คำสำคัญ: ความสุขในการปฏิบัติงานของครู; ระดับความสุข; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย

Abstract

To be happy in the work of teachers, administrators must provide support in the work of the organization. To stimulate good interaction between co-workers These things contribute to the efficient functioning of the organization. This research aimed: 1) to investigate the happiness level at work of teachers, 2) to describe the factors affecting the happiness at work of teachers, 3) to explore the relationship between the happiness and the factors affecting the happiness at work of teachers, 4) to find out the factors affecting the happiness at work of teachers, 5) to construct the predictive equation of the factors affecting the happiness at work of teachers. The research samples comprised of 207 teachers under Loei Primary Educational Service Area Office 3. The research instrument used for data collection was a rating scale questionnaire which earned data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson' s product moment correlation coefficient and multiple regression analysis. The enter method was used for the selection the statistically significant variables and then constructed the variables for predictive education by the stepwise method.

The results of the study revealed as follows: 1) The overall aspect of teacher's happiness at work was distinctly found at a high level. 2) The highest mean of the factors affecting the teacher's happiness was distinctly found at a high level. 3) The teachers' work happiness was positively correlated with the factors affecting the teachers' work happiness at a positive relationship with a high level at the .01 level of significance. 4) The factors affecting work happiness of teachers under Loei Primary Educational Service Area Office 3 with the statistical significance at .01 level were the relationship at Social Relationship (X2), Core Job Dimension (X1), and Working Environment (X3) respectively. 5) The results of the stepwise multiple regression analysis can be written as an equation as follows:

Equation in raw score. $\hat{Y} = 1.563 + 0.305(x_2) + 0.173(x_1) + 0.164(x_3)$.

The forecast of the variance. $\hat{Z} = 0.388(x_2) + 0.211(x_1) + 0.210(x_3)$.

Keywords: Happiness at work of teachers; Happiness level; Loei Primary Educational Service Area

บทนำ

จากสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ ที่จะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคต จึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศให้เข้มแข็ง ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นคง ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งหลักการสำคัญประการหนึ่งของแผนฉบับนี้คือ การยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุขโดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

องค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม เกิดความรู้สึกดีว่าตนมีคุณค่า องค์กรได้นำแนวคติการสร้างเสริมสุขภาวะใน สถานประกอบการ “Happy Workplace” หรือองค์กรสุขภาวะมาใช้ในการดำเนินงาน โดยแนวคิดองค์กรสุขภาวะ คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งเรียกว่ากระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร โดยการปรับทัศนคติเปลี่ยนมุมองคนในองค์กรให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการอยู่ร่วมกัน และการพัฒนาองค์กรให้มีความสุขจากการทำงาน เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยองค์กรจะต้องไส่ใจและส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าทำงานได้อย่างมีความสุข ด้วยเหตุนี้องค์กรที่ต้องการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความรักในงานที่ทำมีความรักในองค์กรที่ทำอยู่ จึงได้พยายามส่งเสริมและพัฒนาในด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นรวมทั้งสังคมรอบข้างด้วย (สุมาลี ดวงกลาง, 2560) ซึ่งความสุขเป็นพลังงานบวกอย่างหนึ่งที่ทำให้ชีวิตสนุกสนาน มีสีสันและรู้สึกได้ถึงการถูกเติมเต็มในชีวิต ในมิติของการทำงานก็เช่นเดียวกัน คนที่ทำงานอย่างมีความสุขก็อยากจะมาทำงานทุกวันและรู้สึกได้ถึงคุณค่าของงานที่ทำนั้น ท้ายที่สุดผลสัมฤทธิ์ของงานก็มีประสิทธิภาพตามไปด้วยความสุข ภายใต้การมีผู้บังคับบัญชาที่มีธรรมาภิบาล มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นกัลยาณมิตร ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ และมีสวัสดิภาพจากการทำงาน หากคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้บ่อยครั้งและต่อเนื่อง ก็จะทำงานอย่างมีความสุขงานมีประสิทธิภาพได้ (กอปรลาภ อภัยภักดิ์, 2563)

ดังนั้นความสุขของคนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องของการทำงาน ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ทุกคน

ต้องการในการดำเนินชีวิต การดำเนินชีวิตของมนุษย์ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความสุขในตนเอง ความสุขในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ความสุขในการเรียนและความสุขในการทำงาน (ก่อกนิษฐ์ คำมะลา, 2563:1) ประโยชน์ของความสุขในการทำงานจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความท้าทายที่จะดึงศักยภาพมาปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ มีความภาคภูมิใจต่อผลงานของตนเอง ผลงานที่เกิดขึ้นออกมา อย่างมีคุณภาพ ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการทำงานลดลงหรือปราศจากความเครียดในการทำงานช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานที่ดี รวมทั้งองค์กรนั้น ๆ ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กษมา ช่วยยิ้ม, 2563:2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมประเทศ และสังคมโลก ที่อาจจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามที่คาดหวัง ดังนั้นปัจจัยที่สำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู หากครูมีความสุขในการทำงานก็จะทำให้มีกำลังใจในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เป็นผลทำให้ครูไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3, 2565) ซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นสิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนนั้นปรารถนา หากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกว่า มีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไปกลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุขรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงานมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญ ก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระดับความสุขในการทำงานรวมถึงการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร ตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง ในการนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างความสุขในการทำงานของครู อันจะส่งผลต่อคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ให้สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

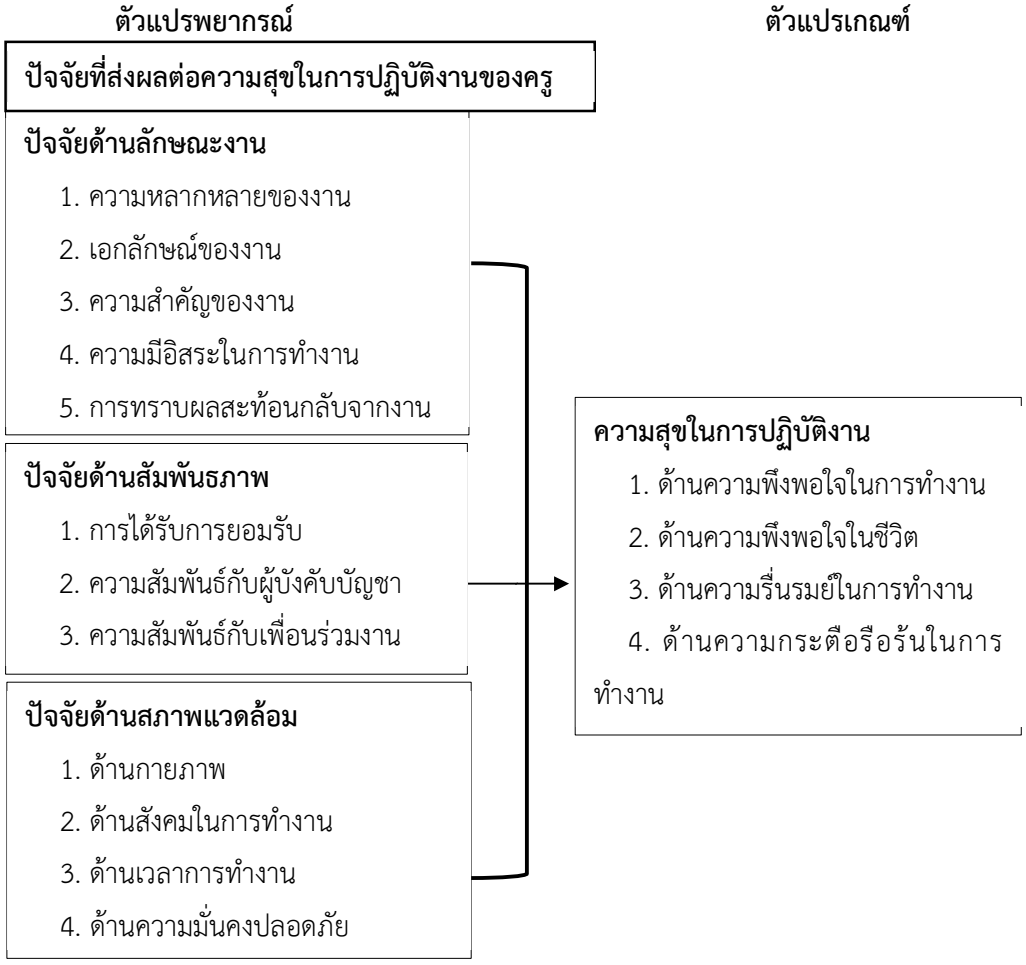
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 446 คน ปีการศึกษา 2565 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จากประชากร 446 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 pp. 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 207 คน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เผื่อความคลาดเคลื่อนไว้ 0.5

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) สอบถามเกี่ยวกับ 1) เพศ 2) อายุ 3) ประสบการณ์ในการทำงาน และ 4) ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน 2) ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพ 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน คือ 1) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน 2) ด้านความพึงพอใจในชีวิต 3) ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน 4) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชมศรีสะอาด, 2560)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยเขียนคำร้องและขอรับหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

3.2 การส่งและเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทาง Google Forms และบางส่วนนำส่งด้วยตนเองไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ยังไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามครั้งที่ 2 และ 3 โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น ส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่ ติดตามสอบถามทางโทรศัพท์ และติดตามด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบ 207 คน หรือจำนวน 100 %

3.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์และครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละชุด ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติแบบแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานและระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

4.4 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี Enter เพื่อดูตัวแปรพยากรณ์ตัวใดที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และวิธี Stepwise โดยคัดเลือกตัวแปรจากข้อ 1) มาดำเนินการวิเคราะห์แล้วจึงนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไปสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวม 3 ปัจจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู (X)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1)	4.13	0.43	มาก
2. ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพ (X_2)	4.12	0.45	มาก
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	4.09	0.46	มาก
รวม	**4.11**	**0.41**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.54)

เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.43) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.46)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมและด้าน

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู (Y)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Y_1)	4.19	0.46	มาก
2. ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Y_2)	4.21	0.42	มาก
3. ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน (Y_3)	4.20	0.48	มาก
4. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Y_4)	4.21	0.52	มาก
รวม	**4.20**	**0.36**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.20, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Y_2) ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.48) และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.46)

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

Correlations

	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	X	Y
X1	1								
X2	0.682**	1							
X3	0.778**	0.776**	1						
Y1	0.534**	0.574**		1					
Y2	0.508**	0.489**	0.500**	0.552**	1				
Y3	0.660**	0.640**	0.621**	0.481**	0.477**	1	.		
Y4	0.259**	0.411**	0.283**	0.228**	0.243**	0.618**	1		
X	0.889**	0.893**	0.949**	0.656**	0.545**	0.697**	0.344**	1	.
Y	0.639**	0.695**	0.675**	0.731**	0.723**	0.858**	0.718**	0.733**	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ (X) กับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับระดับสูง (rXY = 0.733**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู (X) กับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) เป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู (X) มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน (Y_3) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (rXY3 = 0.697) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Y_1) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (rXY1 = 0.656) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Y_2) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (rXY2 = 0.545) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Y_4) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ (rXY4 = 0.344) ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ (B) สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยวิธี Enter

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._B$	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.563	0.172		9.070**	0.000
ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X1)	0.173	0.063	0.211	2.743**	0.007
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X2)	0.305	0.060	0.388	5.071**	0.000
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X3)	0.164	0.069	0.210	2.361*	0.019
R = 0.739	**R^2 = 0.546**	**Adjusted R^2 = 0.539**		**F = 81.414**	

**p < .01, *p < .05

จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว มาพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัว ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 54.60 (R^2 = 0.546) และเมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X1) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ (B) สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (**β**) และการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยวิธี Enter พบว่า ตัวแปรที่เข้าสมการตัวแปรแรก คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X1) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X3) ตามลำดับ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ (B) สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยวิธี Stepwise

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._B$	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.563	0.172		9.070**	0.000
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X2)	0.305	0.060	0.388	5.071**	0.000
ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X1)	0.173	0.063	0.211	2.743**	0.007
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X3)	0.164	0.069	0.210	2.361*	0.019
R = 0.739	**R^2 = 0.546**	**Adjusted R^2 = 0.539**		**F = 81.414**	

**p < .01, *p < .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X1) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X3) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.739 (R = 0.577) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 องค์ประกอบ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X1) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X3) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ได้ร้อยละ 54.60 (R^2 = 0.546) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ±0.24151 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.563 + 0.305(x_2) + 0.173(x_1) + 0.164(x_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.388(x_2) + 0.211(x_1) + 0.210(x_3)$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีการรับรู้และพึงพอใจในลักษณะงานที่รับผิดชอบที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติเกิดเป็นความพึงพอใจและเต็มใจทุกครั้งในการปฏิบัติงาน มีความสุขจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และครูมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหาร และผู้บริหารนำครูให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของงานที่ครูได้ดำเนินการจนสำเร็จ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี รวมถึงการที่ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนและมีสวัสดิการที่ดีจากหน่วยงานของรัฐ ทำให้มีความปลอดภัย และมั่นคงในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ แฮ็คแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1976) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของงานจะส่งผลไปยังสภาวะทางจิตใจซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในงาน ทำให้การปฏิบัติการมีประสิทธิภาพสูง และสอดคล้องกับแนวคิดของ แมเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ปัจจัยด้านงาน คือการรับรู้ถึงหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมาย เกิดความสนุกในการทำงาน มีความอิสระเพื่อทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธารินทร์ ระศร (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายปัจจัยทุกปัจจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร ไชยราช (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยาอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายปัจจัยทุกปัจจัย

2. ผลการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ การประกอบวิชาชีพครูต้องมีการเรียนรู้ การคลุกคลีอยู่กับเด็ก การจัดการเรียนการสอนในสิ่งที่ตนเองรักต้องจึง อาจมาจากความพึงพอใจในการทำงานก็จะเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการติดต่อสื่อสารพูดคุยอย่างเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความรื่นรมย์ในการทำงาน เกิดความรู้สึกอารมณ์ทางบวก สอดคล้องกับผลการวิจัยของธารินทร์ ระศร (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของครู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน คือด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ ทางบวก และด้านความรื่นรมย์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุพร ไชยราช (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ อารมณ์ของท่านต่องาน/การปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิตตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน รายด้านมีความสัมพันธ์กัน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีการติดต่อสัมพันธ์ มีมิตรภาพที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความผูกพัน ส่งผลให้เป็นที่ยอมรับจากด้วยกันเอง และได้รับการยกย่องสรรเสริญบุคคลอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของธารินทร์ ระศร (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูกับความสุขในการทำงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุพร ไชยราช (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา กับตัวแปรอื่น ๆ พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.504 - 0.704 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

4. ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู 3 ปัจจัย เป็นตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ที่ดีที่สุด ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ลำดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การ ได้รับการยอมรับพูดคุยอย่างเป็นมิตร มีการติดต่อสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างความผูกพัน มีมิตรภาพ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมถึงการได้รับความห่วงใยอย่างจริงใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและชุมชน เพราะการติดต่อสัมพันธ์ ทำให้ครูสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร มีการติดต่อสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างความผูกพัน มีมิตรภาพ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้เกิดมิตรภาพที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จตุพร ไชยราช (2561) กล่าวว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทำงานแบบเป็นคนในครอบครัว ถ้อยทีถ้อยอาศัยกันซึ่งกันและกัน การพูดคุยอย่างเป็นมิตรและเป็นกันเอง เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจกันผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงาน รวมถึงการสนับสนุน และให้ความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันทำงานจนทำให้เกิดความรักและผูกพันในองค์กรทำให้มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis พบว่า (1) ด้านปัจจัยการบริหารประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้านนโยบายการบริหารงาน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และ (2) ด้านปัจจัยการทำงานประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้านการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

4.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ลำดับที่สอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีความรักในงานสิ่งที่ทำให้ครูผู้สอนได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ เกิดความผูกพันอย่าง แน่นแฟ้น เกิดความภูมิใจ เพลิดเพลิน สนใจในงานรับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เกิดเป็นความสุขที่สมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมเนียน (Merlion 2003) ได้ให้ความหมาย ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับความรู้สึกรักและผูกผันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าคนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุข ได้ ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน สอดคล้องกับวิจัยของ ภาวิณี พลายน้อย และจักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์ (2561) ได้พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับวิจัยของธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่า ด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจถึง พันธ

กิจหลักและหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี ได้ให้ความสำคัญกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ และปฏิบัติงานด้วยความเต็มที่ เต็มใจ เต็มศักยภาพ จึงมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งได้เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานและให้อิสระในการทำงาน จึงส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน

4.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ลำดับที่สุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมนั้นมีส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากการมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานมีสุขอนามัยและปลอดภัยต่อสุขภาพ มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานที่ทำอยู่ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การจัดสรรเวลาให้เกิดประโยชน์มากที่สุด มีการจัดสภาพแวดล้อมว่ามีความปลอดภัย ลดโอกาสเสี่ยงในการทำงานองค์กรและงานมีความมั่นคงนโยบายขององค์กร รู้สึกทำให้เกิดความพึงพอใจ นำไปสู่ความสุขในการทำงาน และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานดีที่ตามมา ดังที่ ลูและคณะ (Lu et al., 1997) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนผลักดัน และขัดขวางความสุข และการประเมินความสุขในช่วงเวลานั้น ๆ และการประเมินความสุขในช่วงเวลานั้น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดามรัศม์ รัตนนาคินทร์ (2557) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแวดล้อมใน การทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ มีผลต่อความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันชัย เม่นฉายและคณะ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง (Beta = .254) ซึ่งสภาพแวดล้อมนั้นมีส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานที่ทำอยู่ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานเป็นทีมร่วมกันการทำงาน โดยการมีส่วนร่วมหรือมีความเกี่ยวข้องในงาน มีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจให้การสนับสนุนและมีการสนับสนุน การทำงานจากหัวหน้างาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ นำไปสู่ความสุขในการทำงาน และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ลำดับสุดท้ายคือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ควรให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นในการพิจารณาการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้มีการ สภาพแวดล้อมในเรื่องการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะแก่การปฏิบัติงาน และรวมถึงสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อ

สุขภาพ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรสร้างบรรยากาศในการทำงานระหว่างบุคคลทำงานร่วมกันเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี และมีการทำงานเป็นทีมเพื่อเกิดแรงกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดอันนำมาซึ่งความสัมพันธ์อันดีในองค์กร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจ และทำให้ครูมีขวัญกำลังใจและปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารด้วยความเต็มใจเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับโรงเรียนต่อไป

1.2 ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ลำดับสุดท้ายคือ ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นข้อมูลที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแนวทางทำให้เกิดความสุข ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ในการหาแนวทางในการบริหารและมีประสิทธิภาพที่สุดและปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ใน บรรยากาศที่เกิดความสนุกสนานในการทำงาน ซึ่งหมายถึงการ ความรู้สึกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกชอบใจ มีความพอใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ รู้สึกว่าการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ภูมิใจในงานที่รับผิดชอบและในผลการทำงานปัจจุบันเพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 อยู่ในระดับสูง ผู้บริหารโรงเรียนควรนำปัจจัยการบริหารทั้ง 3 ปัจจัย มาบูรณาการประยุกต์และหาแนวทางให้เหมาะสมเพื่อให้ครูเกิดความสุขและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีกับโรงเรียนต่อไป

1.4 จากสมการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า ปัจจัยความสุขของครูที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ตามลำดับ ควรให้ความสำคัญกับด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการทำงานอย่างมีความสุข มีการสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีความผูกพัน ความห่วงใยอย่างจริงใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและและกัน มีการดำเนินการบริหารงานให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมโดยรวมมากที่สุด ตามความสามารถความถนัดของครู และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของครู ครูพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนที่คาดหวังไว้ได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครู เพื่อจะนำมาพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสุขภาวะ

2.2 ในการศึกษาครั้งถัดไปอาจใช้การสัมภาษณ์ประเด็นต่าง ๆ เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดชัดเจนมากขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารบุคคลในองค์การ

เอกสารอ้างอิง

กอปรลาภ อภัยภักดิ์. (2563). บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. **วารสารมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**, 6(1), 315 – 330.

กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). **การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา. (2563). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จตุพร ไชยราช. (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

ดามรัศม์ รัตนนาคินทร์. (2557). ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. **Veridian E-Journal Science and Technology Silpakorn University**, 1(4), (17 - 30).

ธารินทร์ ระศร. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 21**. วิทยานิพนธ์คุรุศาสตร์มหาบบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา.อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ**. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 15(2),1-15.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่.** พิมพ์ครั้งที่10. กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.

พันชัย เม่นฉาย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต**. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต**,16(2), 61 -78.

ภาวินี พลายน้อยและจักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์. (2561). **ปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก.** วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารทั่วไป รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุมาลี ดวงกลาง. (2560). **ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์**. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยเกริก.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12**.กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. (2565). **คู่มือการปฏิบัติงาน ของกลุ่มงานในสำนักงาน.** สืบค้นเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2565 จาก https://www.loei3.go.th/.

Hackman, J.R. and G.R. Oldham. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**. (16), 250-279.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607 – 610.

Lu, L., Shin, Y. B., Lin, Y., & Ju, L. S. (1997). Personal and environmental correlates of happiness**. Personal and Individual Differences**, 23(3), 453 - 462.

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. **Journal of Nursing Administration,** 33(12), 652-655.

การศึกษาการทำนาเกษตรอินทรีย์ในนาข้าวบ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

The study of organic farming in rice fields Ban Nong Thom, Village No. 7, Nong Ped Sub-district, Muang District, Yasothon Province

ภานุวัฒน์ กันภัย
อนุสรย์ สุวรรณเพชร
นัสฐไกร ศรีมันตะ
สนุก สิงห์มาตร
วิภาพรรณ อุปนิสากร
วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Panuwat Kanpai
Anusorn Suwanphat
Natthakrai Srimanta
Sanook Singmatr
Wipaphan Upanisakorn
Mahachulalongkornrajavidyalaya university RoiEt Buddhist college
Email sophahai123@gmail.com

วันที่รับบทความ: 16 ตุลาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 13 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 14 พฤศจิกายน 2566
Received: October 16, 2023; Revised: November 13, 2023; Accepted: November 14, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำเกษตรอินทรีย์ในนาข้าวบ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร กลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ คือ นายอุทัย ผิวเงิน ประธานกลุ่มกลุ่มเกษตรอินทรีย์บ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า จากการสำรวจข้อมูลจากกลุ่มกลุ่มเกษตรอินทรีย์บ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ในการทำอาชีพเกษตร โดยมีชุดความคิดเรื่องการกล้าคิดกล้าทำกล้าตัดสินใจในอาชีพหลักของตนเองที่ทำมาตั้งแต่บรรพบุรุษนั่น คือ การทำนา ซึ่งถือเป็นต้นทุนเดิมอยู่และเป็นความหวังให้ตัวเองและครอบครัวมีอาหารไว้บริโภคอย่างปลอดภัยเพราะข้าวคืออาหารหลักที่รับประทานทุกวันเพียงแต่ต้องเปลี่ยนวิธีผลิตแบบเดิมที่ผ่านมา คือ การใช้สารเคมีในนาข้าว เพราะสารเคมีทำลายระบบนิเวศน์ห่วงโซ่อาหารของสภาพแวดล้อมธรรมชาติ จึงเริ่มที่จะปรับเปลี่ยนมาทำเกษตรแบบปลอดภัยหรือเกษตรอินทรีย์ให้ครอบคลุมพื้นที่ของตัวเองและของสมาชิกกลุ่ม ซึ่งมีสมาชิกกลุ่มทั้งหมด 35 คน สมาชิกทุกคนต่างเห็นด้วยถึงพิษภัยอันตรายของเกษตรแบบเคมี สมาชิกทุกคนใช้พื้นที่ที่มีทั้งหมดของตัวเองเข้าสู่ระบบเกษตรอินทรีย์ รวมแล้ว 269 ไร่ ในเขตชุมชนบ้านหนองถ่ม ส่วนปัญหาที่พบจากการศึกษานั้นพบว่าราคาสินค้าเกษตรอินทรีย์ที่ผลิตได้ไม่มีความแตกต่างจากสินค้าเกษตรที่ปลูกตามปกติและอีกหนึ่งประเด็น

ปัญหาคือการปลูกข้าวแบบอินทรีย์นี้ต้องให้ความใส่ใจดูแลพืชผลอย่างมากจึงจะได้ผลตามที่คาดหวัง ข้อเสนอแนะ พบว่า อยากให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องหันมาสนใจต่อการทำนาอินทรีย์อย่างจริงจังมากกว่านี้

คำสำคัญ : การทำนา; เกษตรอินทรีย์; นาข้าว

Abstract

This research is qualitative research. The objective is to study organic farming in the rice fields of Ban Nong Thom, Village No. 7, Nong Ped Sub-district, Mueang District, Yasothon Province. The sample group for providing data for this research is Mr. Uthai Phiwngern, Chairman of the Ban Nong Thom Organic Farming Group, Village No. 7 Collect data by conducting in-depth interviews and field visits to collect empirical data. The research results found that From surveying data from the Ban Nong Thom Organic Farming Group, Village No. 7, a new idea for pursuing an agricultural career emerged. They have a set of thoughts about daring to think, daring to act, daring to make decisions in their main occupation that has been done since their ancestors, that is, farming. This is considered the same cost and is a hope for yourself and your family to have food to consume safely because rice is the main food that is eaten into the body every day. You just have to change the old method of making it in the past, which is the use of chemicals. in the rice field Because chemicals destroy the ecosystem, food chain of the natural environment. Therefore, they began to change to safe farming or organic farming to cover their own area and that of group members. There are a total of 35 group members. All members agree on the dangers of chemical agriculture. All members use all their available land to enter the organic farming system, a total of 269 rai in the Ban Nong Thum community area. As for the problems found from the study, it was found that the price of organic agricultural products produced is not different from agricultural products grown normally and another problem is that growing rice in this organic way requires heavy care and attention to the crops. The results will be as expected. As for the suggestions, it was found that we would like the relevant government agencies to pay more serious attention to organic farming.

Keywords : Farming; Organic Farming; Rice Field

บทนำ

ในอดีตนับย้อนกลับไปคนไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือเรียกจนติดปากว่า”ภาคอีสาน”หรือคนอีสาน ซึ่งเป็นดินแดนที่ราบสูงของประเทศไทยที่มีประชากรเกินกึ่งหนึ่งของประเทศ ที่แห้งแล้งกันดารพอสมควร ไม่มีแม้กระทั่งน้ำที่จะทำการเกษตรด้วยซ้ำ ในแต่ละฤดูกาลของแต่ละปี ชาวนาได้แต่หวังและคอยฝนฟ้าอากาศที่จะตกลงมาให้ในแต่ละห้วงของการทำนา แต่แล้วก็ได้แต่หวัง เพราะฝนฟ้าอากาศไม่มาตามห้วงเวลาหรือตามฤดูกาล ดังนั้นในเขตพื้นที่ภาคอีสานจึงนับได้ว่าเป็นภาคหนึ่งของประเทศไทยที่แห้งแล้งที่สุด (สุทธิพงศ์ ปานเพ็ชร์, 2559) จนบางครั้งประชาชนของภาคอีสานได้หลั่งไหลออกไปหางานทำที่เมืองหลวง คือกรุงเทพมหานครและที่อื่น ที่ไม่ใช่ชะตากรรมเดียวกัน บางครั้งคนอีสานถูกเยาะเย้ยถากถาง ถูกดูหมิ่นดูแคลน หาว่าคนภาคอีสานโง่และจน ได้ยินแล้วคนอีสานปวดใจยิ่งนัก คำพูดเหล่านี้คนอีสานได้แต่ยอมทำใจรับมัน จากคำบอกเล่าเหล่านี้ที่เล่ามา ปัจจุบันภาคอีสานไม่เป็นเช่นนั้นแล้ว พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือภาคอีสานของไทยในปัจจุบัน กลับอุดมสมบูรณ์มาก พืชไม้นานาพันธุ์ กลับเขียวชอุ่มชุ่มชื่น ขึ้นชื่อว่า “อีสานเขียว”ในน้ำมีปลานามีข้าว เป็นแหล่งผลิตข้าวแหล่งใหญ่ของไทยในปัจจุบัน จากอดีต โครงการอีสานเขียว เกิดขึ้นวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2530 ถึงปัจจุบันผ่านมานับได้ 36 ปี ภาคอีสานกลับฟื้นคืนสู่ความอุดมสมบูรณ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมดีขึ้นพอที่จะจรรโลงอยู่คู่กับเกษตรกรและชาวนาได้อย่างสบายโดยอาศัยซึ่งกันและกันอย่างลงตัว ดังเช่น ชาวนาในเขตพื้นที่บ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ชาวบ้านส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพหลัก คือ การทำไร่ ทำนามาตั้งแต่บรรพบุรุษ น้อยนักที่จะประกอบอาชีพอื่น และในแต่ละครัวเรือนจะมีเทคนิคบริหารจัดการ การทำการเกษตรที่แตกต่างกันออกไป บางครัวเรือนมีแนวคิดการทำเกษตรแบบทำนาเกษตรอินทรีย์ หรือบางครัวเรือนชอบทำนาเกษตรแบบเคมี หรือกึ่งเคมี ฯลฯ นั้นขึ้นอยู่กับเวลาและโอกาส ความพร้อมและความรู้ที่มีของตัวเกษตรกรเอง (กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน, ออนไลน์)

ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาสภาพการทำเกษตรอินทรีย์ในนาข้าวบ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ การทำนาเกษตรแบบอินทรีย์ในนาข้าวของบ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดกับการตัดสินใจทำนาเกษตรแบบอินทรีย์ ซึ้งมีส่วนเกี่ยวโยงกับสุภาพและสิ่งแวดล้อมธรรมชาติอย่างไร (มูลนิธิเกษตรรักษ์สิ่งแวดล้อม (ประเทศไทย), 2561) และหากเปรียบเทียบระหว่างการทำนาเกษตรแบบอินทรีย์กับการทำนาเกษตรแบบเคมีนั้นมีผลดีผลเสียอย่างไร จะสามารถพัฒนาต่อยอดได้ให้เป็นที่น่าพอใจในอนาคตไหม เช่น ตลาดที่รองรับผลผลิตในแต่ละปี และในแต่ละฤดูกาลผลผลิตเพิ่มขึ้นหรือลดลง (ธีระรัตน์ ชิณแสน และคณะ, 2561) กลุ่มเกษตรกรบ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ในบริบทของการทำนาเกษตรแบบอินทรีย์ในนาข้าวนั้น มีองค์ความรู้ที่จะสามารถดำเนินกิจกรรมในนาข้าวได้อย่างยั่งยืนหรือไม่ และอนาคตจะมีสมาชิกกลุ่มที่สนใจทำ

เกษตรอินทรีย์เพิ่มขึ้นจากเดิมหรือไม่อย่างไร มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายในประกอบด้วยครัวเรือนต้นแบบมีทุนความรู้ ทุนพื้นที่และธรรมชาติ ทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม ทุนโครงสร้าง พื้นฐาน และทุนทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบ ทำให้เกิดการพัฒนาพื้นที่ได้อย่างต่อเนื่อง มีการดำเนินวิถีชีวิตพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (มูลนิธิกสิกรรมธรรมชาติ, 2556) ส่วนปัจจัยภายนอก ที่หนุนเสริมและผลักดันให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบประกอบด้วย การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติใช้ปุ๋ยอินทรีย์ที่ผลิตขึ้นเองแทนปุ๋ยเคมี ทำเกษตรแบบพึ่งตนเองจัดการพื้นที่ ให้เป็นศูนย์เรียนรู้การพัฒนาการผลิตและการตลาดสำหรับผลผลิตทางการเกษตรโดยยึดหลักการ พอกิน พอใช้ พออยู่ พอร่มเย็น บุญ ทาน เก็บ ขาย และเครือข่าย (วิสาหกิจเพื่อสังคมบ้านรักษ์ดิน, 2560)

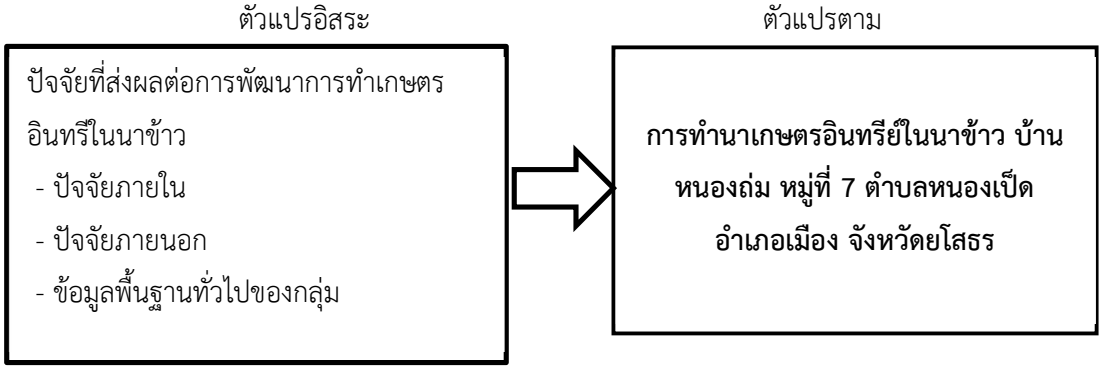
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการทำนาเกษตรอินทรีย์ในนาข้าวบ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการทำนาเกษตรแบบอินทรีย์ในนาข้าวบ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวความคิดในการศึกษากลุ่มเกษตรกรที่ทำนาเกษตรอินทรีย์ในพื้นที่บ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ในครั้งนี้ สามารถสรุปเป็นแผนภูมิได้ดังนี้งานวิจัยนี้ทำการศึกษาการขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีของแนวคิดทฤษฎีบันได 9 ขั้นของสำนักงานพัฒนาที่ดิน กรมการพัฒนาชุมชน จึงเขียนเป็นแผนภาพกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย

ประชากรในการวิจัยคือกลุ่มทำนาเกษตรแบบอินทรีในนาข้าวบ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 กลุ่มของนายอุทัย ผิวเงิน ประธานกลุ่มซึ่งมีสมาชิกกลุ่มทั้งหมด 35 คน กลุ่มตัวอย่างการสัมภาษณ์การวิจัย คือนายอุทัย ผิวเงิน เป็นผู้ให้ข้อมูล (คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง) เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) ถึงรูปแบบการขับเคลื่อนการทำนาเกษตรแบบอินทรีในนาข้าวประกอบด้วยการศึกษาบริบทของการทำนาเกษตรแบบอินทรีย์ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน ของเกษตรอินทรีย์บ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร และตัวแทนกลุ่มจำนวน 8 คนเพื่อร่วมเวทีสนทนากลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่

1. แบบสัมภาษณ์ในการวิจัยในครั้งนี้สร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำนาเกษตรอินทรีย์ และผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยตามขั้นตอน

2. จัดเวทีสนทนาพูดคุย การจัดเวทีสนทนาจากคณะกรรมการกลุ่มกลุ่มทำนาเกษตรแบบอินทรีในนาข้าวบ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 8 คน ถึงปัญหาอุปสรรค รวมทั้งหาข้อสรุปเปรียบเทียบการทำเกษตรแบบอินทรีย์และแบเคมีใช้แบบการสัมภาษณ์พูดคุยตัวต่อตัวกับกรรมการและสมาชิกกลุ่ม ถอดบทเรียนจากการศึกษาข้อมูลการทำเกษตรอินทรีย์ในนาข้าวเพื่อการวิจัยต่อไป นำข้อมูลความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้กลับคืนสู่กลุ่มเพื่อพัฒนาศักยภาพต่อไป ลงพื้นที่จริงศึกษาสภาพจริง

วิธีการสร้างเครื่องมือ

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ตามขั้นตอน ดังนี้ ทำการให้ข้อมูลไม่ชัดเจน ตรวจสอบความตรงของข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่สรุปได้มาให้ผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ทบทวนและตรวจสอบความจริงที่ผู้วิจัยได้นำมาค้นคว้าอธิบายเสริม

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์

2. จัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยกำหนดขอบเขตให้ครอบคลุม เกี่ยวกับการศึกษาการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่การทำนาเกษตรอินทรีย์ในนาข้าว

3. นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่เสร็จแล้ว แก่ผู้ทรงคุณวุฒิงานวิจัย กรรมการพัฒนาชุมชน และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้ในการสัมภาษณ์บุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย จำนวน 1 ครั้ง

5. นำแบบสัมภาษณ์ที่ทดลองแล้วมาปรับปรุงข้อคำถามอีกครั้งหนึ่งแล้วจึง นำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพการทำนาเกษตรอินทรีย์ในนาข้าวบ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้ทำการนัดหมายกับกลุ่มตัวอย่างเป็นการล่วงหน้าไว้แล้ว เมื่อถึงเวลานัดหมายคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการแนะนำตัวและแจ้งวัตถุประสงค์การสัมภาษณ์ จากนั้นก็เริ่มดำเนินการพูดคุยกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เครื่องบันทึกเสียงเข้ามาช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง โดยกำหนดประเด็นคำถาม ดังนี้

คำถามที่ 1. ท่านมีจุดเริ่มต้นในการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตาม หลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่การศึกษาสภาพการทำเกษตรอินทรีย์ในนาข้าวอย่างไรบ้าง มีขั้นตอนวิธีการอย่างไร

คำถามที่ 2. ท่านมีรูปแบบในการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตาม หลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ การศึกษาสภาพการทำเกษตรอินทรีย์ในนาข้าวอย่างไรบ้าง โดยนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้อย่างไรบ้าง

คำถามที่ 3. ท่านมีหลักคิดในการขับเคลื่อนงานอย่างไร หัวข้อเปรียบเทียบการทำเกษตรแบบอินทรีย์กับเกษตรแบบเคมีผลดีผลเสียแตกต่างอย่างไรเช่น ทัศนคติในการทำงาน ทักษะความรู้ ทุนในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จคืออะไร (ทุนที่เป็นตัวเงิน และทุนที่ไม่เป็นตัวเงิน)

คำถามที่ 4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตาม หลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่การทำนาเกษตรแบบอินทรีย์กับเกษตรแบบเคมีผลดีผลเสียแตกต่างอย่างไรอย่างไรบ้างให้ประสบผลสำเร็จ

คำถามที่ 5. ท่านมีเครือข่ายใดเข้ามาร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่การทำนาเกษตรแบบอินทรีย์กับเกษตรแบบเคมีผลดีผลเสียแตกต่างอย่างไรและเข้ามาร่วมพัฒนาอย่างไรบ้าง

คำถามที่ 6. ท่านคิดว่าควรมีหน่วยงานใดเข้ามาช่วยพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนา คุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่การทำนาเกษตรแบบอินทรีย์กับเกษตรแบบเคมีผลดีผลเสียแตกต่างอย่างไรและเข้ามาช่วยเหลือในเรื่องใดบ้าง

คำถามที่ 7. จากการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่การทำนาเกษตรแบบอินทรีย์กับเกษตรแบบเคมีผลดีผลเสียแตกต่างอย่างไร ท่านค้นพบเทคนิค วิธีการอย่างไรบ้างที่ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ให้ประสบผลสำเร็จ

คำถามที่ 8. เมื่อท่านเจอปัญหาในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ การทำนาเกษตรแบบอินทรีย์กับเกษตรแบบเคมีผลดีผลเสียแตกต่างอย่างไรท่านมีวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างไร และท่านเกิดความรู้ใหม่อย่างไร บ้าง

คำถามที่ 9. ท่านคิดว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่การทำนาเกษตรแบบอินทรีย์กับเกษตรแบบเคมีผลดีผลเสียแตกต่างอย่างไรในระดับครัวเรือนให้ประสบผลสำเร็จคืออะไร

คำถามที่ 10. ท่านมีข้อเสนอแนะรูปแบบในการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่การทำนาเกษตรแบบอินทรีย์กับเกษตรแบบเคมีผลดีผลเสียแตกต่างอย่างไร“โคก หนอง นา โมเดล” ให้ประสบผลสำเร็จอย่างไรบ้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยนำคำตอบที่ได้จากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก มาสรุปประเด็นโดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และทำการเรียบเรียงและจัดแยกตามแต่ละประเด็นที่เก็บรวบรวมได้ จากนั้นได้ทำการสรุปข้อมูลในแต่ละประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย อภิปรายผลข้อมูลตามทฤษฎีและปรากฏการณ์ เพื่อสร้างข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพการทำเกษตรอินทรีย์ในนาข้าวของกลุ่มเกษตรอินทรีย์บ้านหนองถ่ม หมูที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพพื้นที่ที่ทำเกษตรอินทรีย์ในนาข้าว

ตำบลหนองเป็ดเป็นตำบลลำดับที่ 18 ของอำเภอเมืองยโสธร บ้านหนองถ่ม ทั้ง 2 หมู่ เป็นหมู่บ้านที่มีพื้นติดกับอำเภออื่นคือ ทิศเหนือ ติดกับตำบลกำแมด อำเภอกุดชุม และตำบลโคกนาโก อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร ทิศตะวันออกติดกับ ตำบลโพธิ์ไทร อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร ทิศตะวันตกติดกับ ตำบลไผ่ อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ทิศใต้ติดกับ ตำบลกระจาย อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร ซึ่งนับได้ว่าภูมิประเทศของบ้านหนองถ่ม ม.7 เป็นพื้นที่สุดท้ายของอำเภอเมือง ยโสธรเลย เป็นพื้นที่ชายแดนของภูมิศาสตร์ เป็นการคมนาคมระยะทางไกลที่สุดของเขตอำเภอเมือง ระยะทาง 35 กิโลเมตร ถึงตัวเมืองยโสธร ซึ่งภูมิประเทศของตำบลหนองเป็ดนี้ ส่วนมากเป็นที่ราบลุ่ม มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่อยู่ 3 แห่ง แหล่งน้ำที่ใหญ่ที่สุด คือกุดกะเหลิบ อีกสองแห่งเล็กรองลงมาตามลำดับ ตำบลหนองเป็ดพื้นที่เหมาะแก่การเพาะปลูกข้าวมากที่สุด เพราะฉะนั้นบ้านหนองถ่ม ม.7, ม.8 เป็นอีกพื้นที่หนึ่งของตำบลหนองเป็ด ที่ทำนาข้าวกันมาก มีทั้งการทำนาข้าวแบบเกษตรอินทรีย์ และนาข้าวแบบเคมี รวมทั้งพืชอื่นๆ ด้วย

2. ข้อมูลทั่วไปของเกษตรกร

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกของกลุ่มเกษตรกรที่ทำนาแบบเกษตรอินทรีย์ และกลุ่มทำนาเกษตรแบบเคมี ซึ่งมีสมาชิกกลุ่มทั้งหมด 35 คน สมาชิกทุกคนต่างเห็นพร้องต้องกันถึงพิษภัยอันตรายของเกษตรแบบเคมี สมาชิกทุกคนใช้พื้นที่ที่มีทั้งหมดของตัวเองเข้าสู่ระบบเกษตรอินทรีย์ รวมแล้ว 269 ไร่ ในเขตชุมชนบ้านหนอง

ถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร การทำเกษตรอินทรีย์ ปีที่หนึ่ง ปีที่สอง ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาปรับเปลี่ยนจากเกษตรเคมีมาเป็นเกษตรอินทรีย์ ต้องเข้าสู่ฤดูกาลทำนาปี่ที่สามผ่าน ถึงได้รับรองมาตรฐานเป็นเกษตรอินทรีย์ร้อยเปอร์เซ็นต์ ในช่วงเวลาที่เริ่มต้นทำเกษตรอินทรีย์ของปีแรก สังเกตได้ว่าผลผลิตจะลดลงมาก แต่พอมาฤดูกาลที่สองและที่สาม ดินกลับคืนสู่สภาพ ผลผลิตเพิ่มขึ้นกว่าปีแรก สภาพดินถูกฟื้นฟูโดยการเลิกใช้สารเคมีในนาข้าว เปลี่ยนมาใช้ชีวภาพแทนนั้น ดินกลับมาอุดมสมบูรณ์เหมือนเดิม เหมือนในอดีตบรรพบุรุษที่เคยทำนามา หลังจากพบว่าผลผลิตเพิ่มขึ้นจากทำเกษตรอินทรีย์ในนาข้าว สมาชิกทุกคนมีกำลังใจ ที่จะพัฒนาต่อยอดเพิ่มผลผลิตขึ้นตามลำดับ โดยวิธีการแสวงหาความรู้จากแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับการทำเกษตรอินทรีย์จากสื่อโซเชียล และจากการลงศึกษาพื้นที่จริง ปัจจุบันกลุ่มเกษตรอินทรีย์บ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ย่างเข้าปีที่ 6 แล้ว ในการทำเกษตรอินทรีย์ในนาข้าวและถือได้ว่าเป็นที่น่าพอใจ

3. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกษตรอินทรีย์ในนาข้าวของเกษตรกร

การศึกษาข้อมูล การทำเกษตรอินทรีย์ในนาข้าว นายอุทัย ผิวเงิน ประธานกลุ่ม ชื่อกลุ่มเกษตรอินทรีย์บ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ให้ข้อมูลว่า จากการที่ได้ไปศึกษาดูงานร่วมกับสมาชิกกลุ่มครั้งนั้น เกิดแนวคิดใหม่ๆ ในการทำการเกษตร โดยมีชุดความคิดที่ว่า กล้าคิดกล้าทำกล้าตัดสินใจในอาชีพหลักของตนเองที่ทำมาตั้งแต่บรรพบุรุษ คือการทำนา การทำนาข้าวแบบอินทรีย์ เพื่อให้ตัวเองและครอบครัวบริโภคอย่างปลอดภัย เพราะข้าวคืออาหารหลักที่บริโภคเข้าสู่ร่างกายทุกวัน ซึ่งจำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีทำที่เคยใช้สารเคมีในนาข้าว ไม่ว่าจะเป็นยาฆ่าหญ้า ยาฆ่าแมลง และปุ๋ยเคมี ซึ่งขาดการคำนึงถึงความปลอดภัยแก่ตัวเองและผู้บริโภค ที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ และส่งผลกระทบโดยตรงต่อสัตว์แบบหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น กุ้ง หอย ปู ปลา ในนาข้าวค่อยๆ ลดหายไปจากนาข้าว เพราะสารเคมีบ่อนทำลายระบบนิเวศน์ห่วงโซ่อาหารของสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ หลังจากได้สะท้อนปัญหาต่างๆ ทำให้เห็นถึงความอันตรายที่จะเกิดทั้งหมดของเกษตรเคมีในนาข้าว รวมทั้งพืชไร่ พืชสวน จึงเริ่มที่จะปรับเปลี่ยนมาทำเกษตรแบบปลอดภัยหรือเกษตรอินทรีย์ให้ครอบคลุมพื้นที่ของตัวเอง

จากการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาสภาพการทำเกษตรอินทรีย์ในนาข้าว ของกลุ่มเกษตรอินทรีย์บ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร สรุปผล ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาสภาพการทำเกษตรอินทรีย์ในนาข้าว ของกลุ่มเกษตรอินทรีย์บ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร สมาชิกกลุ่มเกษตรอินทรีย์ ในปัจจุบันส่วนใหญ่ประกอบ อาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก โดยเฉพาะการทำนาข้าวอินทรีย์ ซึ่งในรอบ 1 ปี เกษตรกรจะทำนาได้อย่างน้อย 1 ครั้ง โดยอาศัยน้ำฝนเป็นหลัก โดยเว้นการทำนาในช่วง เดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน ซึ่งเป็นฤดูน้ำแล้ง ซึ่งช่วงเวลาดังกล่าวเกษตรกรจะปล่อยที่นาทิ้งเอาไว้จนกว่าจะถึงต้นฤดูฝนจึงจะเข้าไปปลูกข้าวในรุ่นต่อไป รูปแบบของการทำนาของสมาชิกกลุ่มเกษตรอินทรีย์ บ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ส่วนใหญ่เป็นการทำนาแบบอินทรีย์เป็นหลัก โดยจะไม่มีการใช้สารเคมีในการบำรุงดิน และป้องกันกำจัดศัตรูพืช จากการสัมภาษณ์พบว่า สมาชิกมี

การรวมกลุ่มกันเพื่อผลิตปุ๋ยอินทรีย์ใช้เอง เพื่อเป็นการลดการใช้สารเคมีในชุมชนและลดค่าใช้จ่ายสิ้นเปลืองอันเนื่องเกิดจากการใช้สารเคมี จากการสัมภาษณ์พบว่า ถึงแม้จะมีการรวมกลุ่มเพื่อผลิตปุ๋ยอินทรีย์ใช้เอง ในกระบวนการทำนาสมาชิกกลุ่มเกษตรอินทรีย์ ใช้แรงงานในครัวเรือนในการผลิตเป็นหลัก มีการจ้างแรงงานจากภายนอกชุมชนเพื่อจัดการนาในบางขั้นตอน เช่น การไถ การหว่านข้าว รวมไปถึงการเก็บเกี่ยว

จากการสัมภาษณ์พบว่าปัญหาในการผลิตส่วนใหญ่ คือวัชพืชในแปลงที่ควบคุมยาก เนื่องจากเกษตรกรนิยมทำนาโดยวิธีการหว่าน มากกว่าการปักดำ นอกจากนี้ยังพบว่ามีเกษตรกรบางส่วนใช้สารเคมีเพื่อกำจัดแมลง ศัตรูพืชต่างๆ อยู่เสมอ จากการสัมภาษณ์เกษตรกรถึงขั้นตอนและวิธีการทำนาของของสมาชิกกลุ่มเกษตรอินทรีย์บ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ในปัจจุบันสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. การปลูกข้าว การจัดการดินและน้ำ
2. การป้องกันกำจัดศัตรูพืช
3. การเก็บเกี่ยวและการจัดการหลังเก็บเกี่ยว

สรุปได้ว่า การทำนาเกษตรแบบอินทรีย์กับการทำเกษตรแบบเคมีในนาข้าว บ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า เกษตรกรที่ปลูกข้าวเกษตรอินทรีย์มีต้นทุนที่ต่ำกว่าเกษตรเคมี และมีผลตอบแทนที่มากกว่าเกษตรเคมี นอกจากนี้พบว่าการทำนาข้าวแบบอินทรีย์ เพื่อให้ตัวเองและครอบครัวบริโภคอย่างปลอดภัย เพราะข้าวคืออาหารหลักที่บริโภคเข้าสู่ร่างกายทุกวัน ซึ่งจำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีทำที่เคยใช้สารเคมีในนาข้าว ไม่ว่าจะเป็นยาฆ่าหญ้า ยาฆ่าแมลง และปุ๋ยเคมี ซึ่งขาดการคำนึงถึงความปลอดภัยแก่ตัวเองและผู้บริโภค รวมถึงส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ และทำลายระบบนิเวศน์ของสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ ปัญหาเหล่านี้ทำให้เห็นถึงความอันตรายที่จะเกิดทั้งหมดของเกษตรเคมีในนาข้าว รวมทั้งพืชไร่ พืชสวน จึงเริ่มที่จะปรับเปลี่ยนมาทำเกษตรแบบอินทรีย์

4. ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการทำเกษตรอินทรีย์ในนาข้าว

ปัญหาและอุปสรรคการทำนาเกษตรแบบอินทรีย์ในนาข้าว บ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร กลุ่มผู้วิจัยได้ดำเนินการสนทนากลุ่มย่อย เพื่อให้สมาชิกกลุ่มฯ แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็น โดยร่วมกันอภิปรายถึงปัญหาในการพัฒนาการทำนาข้าวอินทรีย์ หรือวิธีการแก้ปัญหาที่พบ ซึ่งพบว่ามีปัญหาในการทำนาข้าวอินทรีย์ ที่เกษตรกรกังวลมากที่สุดคือ การไม่เข้าใจกระบวนการและเทคนิคในการทำนาข้าวอินทรีย์ หรือสิ่งที่ทำอยู่แล้วถูกต้องหรือไม่ เช่น การควบคุมวัชพืช การบำรุงดิน ต้องเลือกใช้พันธุ์ข้าว การทำนาปีละ 2 ครั้งสามารถทำเกษตรอินทรีย์ได้หรือไม่ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีประเด็นปัญหาที่เกษตรกรกังกลคือการกลัวได้ผลผลิตน้อยจะไม่คุ้มทุน การป้องกันการปนเปื้อนจากแปลงข้างเคียงทำได้ยาก เนื่องจากเป็นที่นาติดกันผืนใหญ่ไม่มีแนวกันทางธรรมชาติ การไม่มีความรู้เรื่องมาตรฐานการทำนาข้าวอินทรีย์ จากประสบการณ์ที่ผ่านมาเกษตรกรจะดำเนินการแก้ปัญหาศัตรูพืชโดยวิธีการใช้ ปุ๋ยเคมี ยาคุมหญ้า ยาฆ่าแมลง ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านสุขภา สิ่งแวดล้อม และเพิ่มต้นทุนในการผลิต อีกทั้งการใช้สารเคมีเพื่อแก้ปัญหา

ศัตรูพืชในบางครั้งไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ทำให้เกษตรหลายคนเกิดความรู้สึกท้อแท้ และไม่คิดว่าวิธีการทางเกษตรอินทรีย์จะสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ จึงถือเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาการทำนาข้าวอินทรีย์ของสมาชิกกลุ่มฯ นอกจากนี้แล้วปัญหาที่พบจากการศึกษาเพิ่มเติมคือ ราคาสินค้าเกษตรอินทรีย์ที่ผลิตได้ไม่มีความแตกต่างจากสินค้าเกษตรที่ปลูกตามปกติ และอีกหนึ่งประเด็นปัญหาคือการปลูกข้าวแบบอินทรีย์นี้ต้องให้ความใส่ใจดูแลพืชผลอย่างหนักจึงจะได้ผลตามที่คาดหวัง ส่วนข้อเสนอแนะของกลุ่มฯ คือ อยากให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องหันมาสนใจต่อการทำนาอินทรีย์อย่างจริงจังมากกว่านี้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่ากลุ่มเกษตรอินทรีย์ในพื้นที่บ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ได้ทำการเกษตรแบบอินทรีย์โดยไม่ใช้สารเคมี แต่ใช้ปุ๋ยอินทรีย์ที่เป็นอาหารของพืช สามารถนำไปใช้ได้โดยไม่มีผลกระทบต่อชีวิตมนุษย์ และระบบนิเวศ ทั้งนี้เพื่อให้ผลผลิตที่เป็นอาหารสะอาด และปลอดภัย นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มเกษตรอินทรีย์ บ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ได้สั่งสมภูมิปัญญาด้านเกษตรอินทรีย์ที่เป็นรูปแบบในท้องถิ่น โดยไม่ได้มีการกำหนดมาตรฐานจากองค์กรใดองค์กรหนึ่ง แต่เป็นวิธีการปฏิบัติของชาวบ้านจนมีการใช้รูปแบบเกษตรอินทรีย์ตามปราชญ์ชาวบ้านต่อเนื่องมา แล้วถ่ายทอดไปสู่ลูกหลาน หรือคนข้างเคียง ซึ่งเกษตรแบบอินทรีย์ อาศัยหลักความเกื้อกูลกันของธรรมชาติ โดยไม่ใช้ปัจจัยการผลิตที่เป็นเคมี เช่น ยาฆ่าแมลง ยากำจัดศัตรูพืช และปุ๋ยเคมี เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดต้นทุนในการผลิต การอนุรักษ์ธรรมชาติและสภาพแวดล้อมของแปลงนา การฟื้นฟูระบบนิเวศเกษตร เช่น การปรับปรุงคุณภาพดิน การพึ่งพาตนเอง เช่น การเตรียมปัจจัยการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ การคัดเมล็ดพันธุ์ การใช้แรงงานตนเองและครอบครัว ซึ่งสรุปได้ว่า การทำเกษตรแบบอินทรีย์ในนาข้าว ในพื้นที่บ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร สามารถเกื้อกูลกับระบบนิเวศธรรมชาติ เป็นการสร้างความสมดุลที่ลงตัว และยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการวิจัยการทำนาเกษตรแบบอินทรีย์กับการทำเกษตรแบบเคมีในนาข้าว บ้านหนองถ่ม หมู่ที่ 7 ตำบลหนองเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร เพื่อให้เกษตรกรมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถทำนาข้าวอินทรีย์ได้ โดยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาคือ การศึกษาดูงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการ การมอบหมายงาน และการนิเทศติดตาม กลุ่มผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ควรมีการส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาเกษตรกรด้านการพัฒนาการทำนาข้าวอินทรีย์อย่างต่อเนื่อง

2. ควรใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาเกษตรกรด้านการทำนาข้าวอินทรีย์ที่หลากหลายนอกเหนือจากการศึกษาดูงานการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การมอบหมายงาน และการนิเทศติดตาม เช่น การตั้งกลุ่มเกษตรกรเพื่อให้คำปรึกษาด้านการทำนาข้าวอินทรีย์ เป็นต้น

3. ควรทำการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการในประเด็นที่เป็นปัญหาอีกครั้งโดยเฉพาะ เช่น การทำปุ๋ยอินทรีย์ การควบคุมและกำจัดศัตรูพืช เป็นต้น

4. การศึกษาในระยะต่อไปควรเพิ่มพื้นที่ในการศึกษาโดยทำการส่งเสริมการนำกระบวนการทำนาข้าวอินทรีย์ที่ได้จากการศึกษาไปทดลองใช้ในแปลงนาของเกษตรกรในชุมชน

5. ในการส่งเสริมการทำนาข้าวอินทรีย์ควรส่งเสริมด้านจิตสำนึกถึงปัญหาด้านสุขภาพสิ่งแวดล้อมและความพอเพียง เพื่อให้เกษตรกรมองเห็นถึงประโยชน์อย่างแท้จริง จึงจะทำให้เปลี่ยนแนวคิดมาทำนาอินทรีย์ได้

เอกสารอ้างอิง

กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2556). **ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน**. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2566 จาก https://www.moac.go.th/philosopher-home.

ธีระรัตน์ ชิณแสน และคณะ. (2561). **การพัฒนาการทำนาข้าวอินทรีย์ของกลุ่มเกษตรผสมผสาน 4 หมู่บ้านห้วยหลาว อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม**. รายงานการวิจัย. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

มูลนิธิเกษตรรักษ์สิ่งแวดล้อม(ประเทศไทย). (2561). **ทฤษฎีบันได 9 ขั้นสู่ความพอเพียง ศาสตร์พระราชา.** สืบค้นเมื่อ 21 มิถุนายน 2566 จาก http://www.aecth.org/Article/Detail/132851.

มูลนิธิกสิกรรมธรรมชาติ. (2556). **ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. สืบค้นเมื่อ 21 มิถุนายน 2566 จาก http://www.agrinature.or.th/article/329.

วิสาหกิจเพื่อสังคมบ้านรักษ์ดิน. (2560). **ทฤษฎีบันได 9 ขั้นสู่ความพอเพียง.** สืบค้นเมื่อ 21 มิถุนายน 2566 จาก http://www.baanrakdin.com/b/8.

สุทธิพงศ์ ปานเพ็ชร์. (2559). **เกษตรอินทรีย์ภูมิปัญญาชาวบ้านในจังหวัดฉะเชิงเทรา**. รายงานผลการวิจัย. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

The Development Guidelines for Digital Leadership of School Administrators under Secondary Education Service Area Roi Et

สุกัญญา วุฒินิรันดร์กูล
ปองภพ ภูจอมจิตร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Sukanya Woottinirankool
Pongphop Phoojomjit
Master of Education (Educational Management) Rajabhat Mahasarakham University
E-mail: directorpong11@gmail.com

วันที่รับบทความ: 22 กันยายน 2566; วันแก้ไขบทความ 28 กันยายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 28 กันยายน 2566
Received: September 22, 2023; Revised: September 28, 2023; Accepted: September 28, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด การวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบปลายปิด การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ความรู้ความเข้าใจดิจิทัล 2) การสื่อสาร 3) วิสัยทัศน์และกระบวนทัศน์ใหม่ และ 4) การสร้างและพัฒนานวัตกรรม ตามลำดับ ส่วนแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีรายละเอียดประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล และมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา; ภาวะผู้นำดิจิทัล; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research were to 1) Study the current conditions, desirable condition and need assessment of digital leadership of school administrators under secondary education service area Roi Et 2) Study guidelines for the digital leadership of school administrators under secondary education service area Roi Et. The research were divided into 2 phases. Phase 1: study the current conditions, desirable condition and need assessment of digital leadership of school administrators. The sample group were 331 people. The statistics used for data analysis were mean and deviation standard. Phase 2: study the guidelines for the digital leadership of school administrators. The research instrument were interview form and assessment form of guidelines

The research results were found that The current state in overall of digital leadership of school administrators was high level and the desirable state in overall of digital leadership of school administrator was in the highest level. The need assessment rank from high to low level was 1) Digital literacy 2) Communication 3) New vision and paradigm 4) Create and Develop innovation. The guidelines development for the digital leadership of school administrators under secondary education service area Roi Et, Include 1) principle 2) objective 3) content 4) development process and 5) measurement. The results of the evaluation of the guidelines, suitability was high level and feasibility was in the highest level.

Keywords: Guidelines for development; Digital leadership; School Administrators

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและสร้างวัฒนธรรมใหม่ในโรงเรียน เป็นผู้บริหารที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บรรลุเป้าหมายองค์การ กลายเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล (Sheninger, 2014) ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสูงก็จะได้เปรียบในการแข่งขันที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน สามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับเป้าหมายและ

ทิศทางการเปลี่ยนแปลง (จันทนา แสนสุข, 2559) จากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ผ่านมา และการจัดการศึกษาในรูปแบบที่ผ่านมาอาจจะไม่เหมาะสมกับการสร้างพลเมืองในยุคดิจิทัล ความท้าทายที่ควรตระหนักก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงหรือไม่และจะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปอย่างไร เป้าหมายหลักในการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลจึงควรเป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ แล้วต่อยอดองค์ความรู้ด้วยความคิดสร้างสรรค์ (สุกัญญา แช่มช้อย, 2561) องค์การที่จะประสบความสำเร็จในอนาคตจะต้องเป็นองค์การที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์การมีความผูกพัน และมีความรับผิดชอบต่อองค์การ ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม และให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และเข้าใจเชิงระบบโดยมีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน ภายใต้โครงสร้างขององค์การที่ยืดหยุ่น ซึ่งปัจจัยที่จะนำมาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลานั้น จำเป็นต้องมีผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดีที่พร้อมจะพลักดันและสนับสนุนทุกการเปลี่ยนแปลง (วัฒนชัย ศิริกาญ, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี (2566 -2570) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด และสถานศึกษาในสังกัด ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ความสอดคล้องของนโยบาย สภาพแวดล้อมขององค์กร กลยุทธ์ จุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด และความต้องการความจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด รวมถึงแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2566 – 2570 ที่เป็นการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาระดับองค์กรภายใต้โครงสร้างของระบบบริหารจัดการศึกษารูปแบบใหม่ โดยมีการจัดระบบบริหารจัดการในรูปแบบของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ซึ่งเป็นองค์กรบริหารที่สำคัญระดับพื้นที่ภายใต้เงื่อนไขของการสร้างระบบบริหารจัดการที่เรียกว่า Single Command เพื่อเสริมสร้างเอกภาพในเชิงบริหารให้เกิดขึ้นในพื้นที่และในการกำหนดกรอบ แนวทางในการดำเนินงานตามภารกิจ นโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการตามบริบทพื้นที่ เน้นการตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สามารถสนองต่อนโยบายการจัดการศึกษาทุกระดับอันจะขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติมุ่งสู่บริบทแห่งความเป็นสากล รวมทั้งมุ่งสู่การสร้างสังคมของความเป็น ASEAN และก้าวสู่สังคมไทยในยุคที่ 4 ที่เรียกว่า Thailand 4.0 โดยกำหนดกลยุทธ์ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด, 2565)

จากการศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกสู่ยุคดิจิทัล ความสำคัญของดิจิทัลด้านการจัดการศึกษาและบริหารสถานศึกษา รวมทั้งสภาพปัจจุบัน ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังขาดภาวะผู้นำด้านดิจิทัล ผู้วิจัยจึงมี

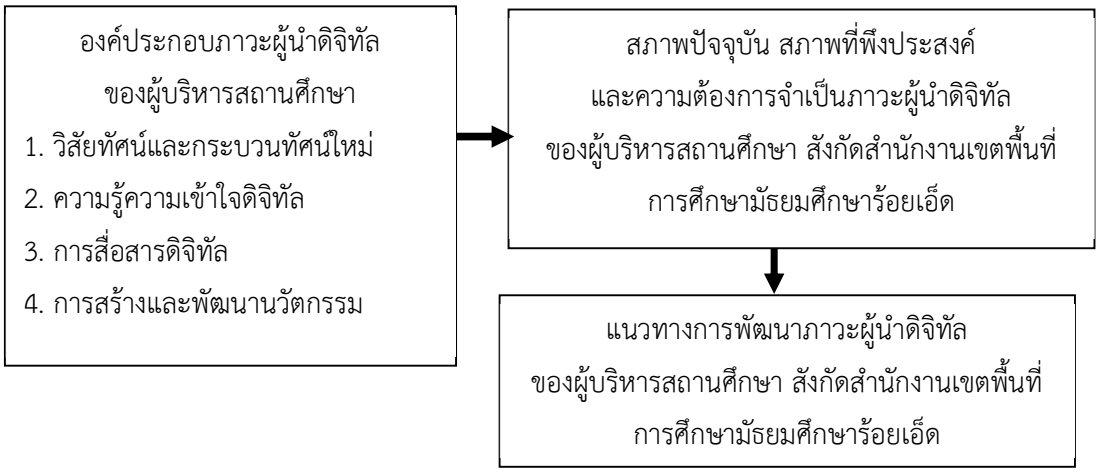
ความสนใจศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานการศึกษาในการที่จะนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการการศึกษา บริหารสถานศึกษา ให้มีคุณภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกและระบบการศึกษาที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดครั้งนี้ ผู้วิจัยสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดเป็นปรอบแนวคิดการวิจัยจากณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2556) ; วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) ; จิรพล สังข์โพธิ์และคณะ (2560) ; ไชยเจริญ อติแพทย์ (2560), เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ (2560), สุกัญญา แช่มช้อย (2561), ปกรณ์ ลี้สกุล (2561), ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย (2562), สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562), ทินกร บัวชู (2562), สุภวัช เชาวน์เกษม (2563), สุชญา โกมลวานิช (2563), Sheninger (2014), Sullivan (2017) และ International Society for Technology in Education: ISTE (2009)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด แบ่งออกเป็น 2 ระยะ มีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร จำนวน 2,481 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 127 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 60 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 67 คน และ 2) ครู จำนวน 2,354 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน กำหนดโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 127 คน กำหนดโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดทั้งหมด และ 2) ครู จำนวน 204 คน กำหนดเลือกโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

เนื้อหาการวิจัย

องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์และกระบวนทัศน์ใหม่ 2) ความรู้ความเข้าใจดิจิทัล 3) การสื่อสาร ดิจิทัล และ 4) การสร้างและพัฒนานวัตกรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และสหวิทยาเขต

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในสถานศึกษาที่มีกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

2. นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามไปจัดกระทำการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI $_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) ซึ่งเป็นดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง และเป็นสูตรที่ได้ปรับสูตรการคำนวณมาจาก PNI โดยการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยของ สภาพปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะนำมาจัดลำดับ โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพปัจจุบัน แล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า PNI $_{Modified}$ โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D)/D$$

เมื่อ PNI $_{Modified}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่พึงประสงค์

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ตามค่า Modified Priority Needs Index (PNI $_{Modified}$) จากมากไปหาน้อย เพื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

1. สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการการบริสถานศึกษาและการจัดการศึกษาที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนจักราชวิทยา และ โรงเรียนบุญวัฒนา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อประเมินด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 1) นักวิชาการที่มีผลงานการวิจัยด้านภาวะผู้นำหรืออาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน

เนื้อหาการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ในการวิจัยระยะที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงสถานศึกษาที่ศึกษาดูงาน 3 แห่ง และผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

2. นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ในการวิจัยระยะที่ 1 โดยนำข้อที่มีผลความต้องการจำเป็นสูงสุดของแต่ละองค์ประกอบมากำหนดเป็นประเด็นศึกษาแนวทาง จากนั้นสร้างแบบสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ

3. ดำเนินการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

4. สรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด สรุปผลดังนี้

สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการสื่อสารดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านวิสัยทัศน์และกระบวนทัศน์ใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านความรู้ความเข้าใจดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสื่อสารดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านวิสัยทัศน์และกระบวนทัศน์ใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีค่า PNImodified เท่ากับ .05 เรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากค่าสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านความรู้ความเข้าใจดิจิทัล (PNImodified = .06) การสื่อสารดิจิทัล (PNImodified = .05) ด้านวิสัยทัศน์และกระบวนทัศน์ใหม่ (PNImodified = .04) และด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรม (PNImodified = .02) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด สรุปแนวทาง คือ วิธีการหรือขั้นตอนในการเพิ่มประสิทธิภาพภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยใช้คู่มือเป็นเครื่องมือในการพัฒนา มีรายละเอียดประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา กำหนดเป็น 5 Module ประกอบด้วย Module 1 วิสัยทัศน์และกระบวนทัศน์ใหม่ Module 2 ความรู้ความเข้าใจดิจิทัล Module 3 การสื่อสาร Module 4 การสร้างและพัฒนานวัตกรรม และ Module 5การประสานความร่วมมือ 4) กระบวนการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล

โดยมีสรุปผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เนื้อหา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด กระบวนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด การวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และหลักการและเหตุผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านความเป็นไปได้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กระบวนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ เนื้อหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด วัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และหลักการและเหตุผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาการภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุดดังนี้ ด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรม รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านวิสัยทัศน์และกระบวนทัศน์ใหม่ จากสรุปผลการวิจัยด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมทางการศึกษาหรือการบริหารที่เหมาะสมอยู่แล้วถึงแม้ว่าจะอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Sheninger (2014) ที่เสนอว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและสร้างวัฒนธรรมใหม่ในโรงเรียน เป็นผู้บริหารที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บรรลุเป้าหมายองค์การ กลายเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล และจันทนา แสนสุข (2559) ที่กล่าวสรุปว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสูงก็จะได้เปรียบในการแข่งขันที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน สามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับเป้าหมายและทิศทางการเปลี่ยนแปลง และปณตนนท์ เถียรประภากุล (2561) ที่ได้กล่าวว่า เป็นคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อทิศทางในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยจะต้องให้ความสำคัญในด้านความคิดสร้างสรรค์ มนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการเรียนรู้และการแบ่งปันภาวะผู้นำ ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนทัศน์การจัดการศึกษาแนวใหม่ที่เน้นการผลิตความรู้และการสร้างนวัตกรรม ซึ่งเป็นไปดังที่ สุจรรยา ขาวสกุล (2560) ที่ได้สรุปไว้ว่า การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลสามารถทำได้ภายในระยะเวลารวดเร็ว สถานศึกษาต้องรับมือกับการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนซึ่งเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ที่เติบโตมากับการใช้เทคโนโลยีในขณะที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้อพยพทางเทคโนโลยี จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้นต้องมีความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ต้องมีคุณลักษณะและทักษะที่โดดเด่นแตกต่างไปจากผู้บริหารสถานศึกษาในยุคก่อนๆ มีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีเป็นอย่างดี มีภาวะผู้นำที่สามารถจูงใจคนได้ ขายความคิดใหม่ๆ ให้คนยอมรับ สามารถวางแผนงานอย่างมีระบบเป็นขั้นเป็นตอน สำหรับการพัฒนาต้องมีวิธีคิดใหม่ที่จะต้องนำเอาดิจิทัลเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ สร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน สามารถรับมือและออกแบบการ

จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ท้าทาย และสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากร ให้เกิดการพัฒนาต่อยอดความรู้จนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือนวัตกรรม เกิดความยั่งยืนในการศึกษา สามารถพัฒนาประเทศชาติในอนาคตต่อไป

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านความรู้ความเข้าใจดิจิทัล รองลงมาได้แก่ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์และกระบวนทัศน์ใหม่ และด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรม จากสรุปผลการวิจัยด้านความรู้ความเข้าใจดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความรู้ความเขใจดิจิทัลเป็นเรื่องที่สำคัญอันดับแรกของผู้บริหารสถานสึกษาในการบริหารจัดการการศึกษาและสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพราะหากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์หรือโลกแห่งยุคดิจิทัลแล้วก็สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าแท้จริง ทั้งนี้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลดังกล่าว มีผลต่อการใช้ภาวะผู้นำ ICT (ICT Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมากเพราะภาวะผู้นำ ICT นำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ และพสุ เดชะรินทร์ (2560) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องคอยสนับสนุนให้บุคลากรทำงานให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งการคิดสิ่งใหม่ ๆ การนำคุณค่าที่มีอยู่ในตัวบุคลากรมาสร้างสรรค์ เป็นนวัตกรรมและนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับดิจิทัล

ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากค่าสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านความรู้ความเข้าใจดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์และกระบวนทัศน์ใหม่ และด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรม จากสรุปผลการวิจัยด้านความรู้ความเข้าใจดิจิทัลมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ทั้งนี้ผลการวิจัยดังดล่าวสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำดิจิทัลอขงผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ความเข้าใจดิจิทัลสำคัญมาก และจึงต้องมีการพัฒนาด้านนี้ให้มากที่สุด อาจเนื่องมาจากบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจดิจิทัล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (สุจรรยา ขาวสกุล, 2560) รวมไปถึงทักษะความสามารถในการที่จะนำไปวิเคราะห์ และตัดสินใจนำข้อมูลที่มีอยู่มากมายในโลกอินเตอร์เน็ตมาใช้งานได้อย่างมีประโยชน์ และมีประสิทธิภาพ โดยเข้าใจถึงลิขสิทธิ์ของข้อมูลและการนำไปใช้ (จิณณวัตร ปะโคทัง, 2561) ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับสุกัญญา แช่มช้อย (2561) ที่สรุปว่า ผู้บริหาร

สถานศึกษาต้องตระหนักว่าจะต้องเป็นผู้นำในการใช้งานดิจิทัลได้อย่าง คล่องแคล่ว เชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) สามารถจัดสภาพแวดล้อม การเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วย สร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการเสริมสร้าง พลังอำนาจด้วยเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ และปกรณ์ ลี้สกุล (2561) ที่กล่าวว่า การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักวาจะต้องเป็นผู้นำในการใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว เชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด สรุปได้แนวทาง วิธีการ แนวปฏิบัติและข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยใช้คู่มือเป็นเครื่องมือในการพัฒนา มีรายละเอียดประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวน การพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ทั้งนี้จากผลการวิจัยดังกล่าว อาจเนื่องมาจากการจัดทำคู่มือพัฒนาจะเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา ที่เป็นไปอย่างมีรูปแบบ และเป็นเอกสารที่สามารถนำไปใช้ในการการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาด้านกระบวนการบริหารและการจัดการในสถานศึกษาอื่นได้ อีกทั้งคู่มือก็ถือเป็นเอกสารที่สำคัญในการจัดอบรมพัฒนา นั่นเพราะคู่มือถือเป็น เอกสาร ตำรา เพื่ออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษาหรือการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่งในการอบรมพัฒนา ดังที่เรืองชัย จรุงศิรวัฒน์ (2554) ที่ได้ให้ความหมายคู่มือว่า เอกสารที่ให้ความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการอธิบายขั้นตอนและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ โดยมี รายละเอียดของข้อมูลแบ่งเป็นส่วน ๆ เพื่อแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้ใช้สามารถนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพตามที่ผู้จัดทำได้กำหนดไว้

นอกจากนี้จากสรุปผลการวิจัยที่สรุปว่า คู่มือ มีรายละเอียดประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผลนั้นก็เป็นไปดังที่ปรีชา ช้างขวัญยืน (2554) ที่ได้นำเสนอไว้ว่าคู่มือที่ดีควรระบุให้ชัดเจนว่าคู่มือนั้นเป็นคู่มือสำหรับใคร ใครเป็นผู้ใช้ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจน มีส่วนนำที่จูงใจผู้ใช้ว่าคู่มือนี้จะช่วยให้ผู้ใช้ได้อย่างไร มีส่วนที่ให้หลักการหรือความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้ใช้ในการใช้คู่มือเพื่อให้การใช้คู่มือเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้คู่มือ เป็นต้น และนันท์มนัส รอดทัศนา (2554) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของคู่มือนั้นจำเป็นต้องมีให้ครบถ้วนและชัดเจนทุกองค์ประกอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้นำไปใช้ ซึ่งได้แบ่งออกเป็นส่วนๆ ดังนี้ 1) ส่วนของคำชี้แจง 2) ส่วนของเนื้อหาสาระ 3) ส่วนของกิจกรรม ชั้นตอนวิธีการ และเวลาดำเนินการ 4) ส่วนของสถานที่วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อต่าง ๆ 5) ส่วนข้อเสนอแนะ และ 6) ส่วนของการวัดผลและประเมินผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคู่มือการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งใหม่และเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญหรือผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานกศน.จังหวัด/กรงเทพมหานครเชี่ยวชาญ สำหรับผู้ดำเนินการพัฒนาและผู้เข้ารับการพัฒนา (สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2554) และคู่มือปฏิบัติงานกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1, 2561) และคู่มือการพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์และการประชุมปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ที่มีรายละเอียดหรือองค์ประกอบของคู่มือที่สอดคล้องกันคือ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา 4) เนื้อหา และ 5) การวัดและประเมินผล ดังนั้น การจัดทำคู่มือเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จึงถือเป็นแนวทางที่สำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น หรือนำไปพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้กับครูในสังกัดด้วยก็จะส่งผลต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษา การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และส่งผลคุณภาพของผู้เรียนภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลด้วยเช่นเดียวกัน

1.2 ผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด สรุปด้านความรู้ความเข้าใจดิจิทัลมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสนใจในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจดิจิทัล หรือหน่วยงานทางการศึกษาอาจนำไปกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ความเข้าใจดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อจะได้นวัตกรรมที่เป็นรูปแบบที่จะนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

2.3 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลด้านความรู้ความเข้าใจดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

เอกสารอ้างอิง

จันทนา แสนสุข. (2559). **ภาวะผู้นำ Leadership**. ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). **ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.** อุบลราชธานี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์. (2560). **ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา : องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล.** สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2565 จาก http://cio.citu.tu.ac.th/cio2017/?p=410.

ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย. (2562). **ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต.นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ไชยเจริญ อติแพทย์. (2560). **IT Update: Digital Skill เพื่อก้าวไปสู่ Thailand 4.0.** สืบค้นเมื่อ 7 เมษายน 2565 จาก http://ossc.depa.or.th/uploads / tinymce source .

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2556). **ผู้นำ Digital Economy**. สืบค้นเมื่อ 7 เมษายน 2565 จาก http://www.prachachat.net/news_ detail.php?newsid=1492660400.

ทินกร บัวชู, ทิพภาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา The Status of Digital Leadership of Education Management Administrators. **วารสารครุศาสตร์สาร : Journal of Educational Studies**, 2562; 13(2): 294-285.

นันท์มนัส รอดทัศนา. (2554). **การจัดทำคู่มือจัดกิจกรรมพัฒนาความมีวินัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน.** สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปกรณ์ ลี้สกุล. (2561). **ภาวะผู้นำโลกดิจิทัล.** สืบค้นเมื่อ 7 เมษายน 2565 https://nextempire.co /stories/the-next-leadership-in-digital-era/ .

ปรีชา ช้างขวัญยืน. (2556). **เทคนิคการเขียนและผลิตตำรา.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พสุ เดชะรินทร์. (2560). **ผู้นำในยุค 4.0.** สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2565 จาก http://www.bangkbiznews.com/biog/ detail/640476.

เรืองชัย จรุงศิรวัฒน์. (2554**). เทคนิคการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน.** มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วัฒนชัย ศิริกาญ. (2561). รูปแบบที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,**9(1),111-124.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี และนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน.** กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.

เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ. (2560). **การศึกษาจะถูกเปลี่ยนในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล.** สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2565 จาก www.เศรษฐพงศ์.com

สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2554). **คู่มือการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งใหม่และเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญหรือผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครเชี่ยวชาญ สำหรับผู้ดำเนินการพัฒนาและผู้เข้ารับการพัฒนา.** นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุจรรยา ขาวสกุล. (2560). **ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล.** วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. นครราชศรีมา: มหาวิทยาลัยวงชวลิตกุล.

สุชญา โกมลวานิช. (2563). **องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 23.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น (วิทยาเขตหนองคาย).

สุภวัช เชาวน์เกษม. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (2561). **คู่มือปฏิบัติงานกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. (2565). **แผนปฏิบัติราชการปีงบประมาณ 2565**. ร้อยเอ็ด : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2562). **คู่มือการพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์ และการประชุมปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2562). **สำนักงาน ก.พ.ร. เผยแพร่ผลการพัฒนาแนวทางการให้บริการของภาครัฐและทิศทางการพัฒนาการให้บริการแบบดิจิทัล.** สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2565 จาก https://www.opdc.go.th/content/ NTcwNw.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). **การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล.** สืบค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2565 จาก http://www. trueplookpanya. com/knowledge/content/52232/-edu-t2s1-t2-t2s3-.

International Society for Technology in Education (ISTE). (2009). **National Educational Technology Standard for Administrators**. Retrieves form https://id.iste.org/docs/pdfs/ 20-14_ISTE_Standards-A_PDF.pdf.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3), p. 607-610.

Sheninger, E. C. (2014). **Digital leadership : changing paradigms for changing times**. United States of America: Corwin.

Sullivan, L. (2017). **8 Skills Every Digital Leader Needs.** Retrieves form https://www. cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs/.

ความสัมพันธ์ของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

Relationship of good governance of administrator and teachers' motivation. Wat Sukwararam School, Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office 1

พนาลี เหลือวัฒนวรรณ
โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ
ในตะวัน กำหอม
วิทยาลัยทองสุข
Panalee Luawatanawan
Sopee Wiwatchankit
Naitawan Kumhom
Thong Sook College
Corresponding E-mail: ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 14 ตุลาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 3 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 3 พฤศจิกายน 2566
Received: October 22, 2023; Revised: November 3, 2023; Accepted: November 3, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ประชากร คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือ หลักคุณธรรม รองลงมา คือ หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรมและอันดับสุดท้าย คือ หลักความคุ้มค่า 2) แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ปัจจัยค้ำจุน และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยจูงใจ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลต่อแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.998 และสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 99.80 (R^2=0.996) และผลการทดสอบสมมติฐาน การบริหารตามหลักธรร

มาภิบาลส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล; แรงจูงใจในการทำงาน; การบริหาร

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of good governance of administrator 2) to study the level of teachers' motivation 3) to study the relationship between good governance of administrator and teachers' motivation at Wat Sukwararam School, Nakhon Pathom Province. The sample Used in this research were 30 educational personnel. The tool used was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were frequency distribution Determination of percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient analysis.

The results of the study found that: 1) Good governance of administrator Overall, it was at the highest level. When classified by aspect, it was found that the first rank was morality, followed by responsibility. competence in participation, accountability, the Rule of Law And lastly, in cost – effectiveness or Economy. 2) Teachers' motivation Overall, it was at the highest level. When classifying each aspect at the high level, all aspects found that The aspects that were at the highest level, ranked first were maintenance Factors followed by the motivation Factors. 3) The results of the analysis of the relationship between the good governance of administrator and teachers' motivation at Wat SukWararam School, Nakhon Pathom Province found that The Rule of Law morality accountability participation responsibility and cost – effectiveness or economy Let the multiple correlation coefficient equal to 0.998 and be able to explain the variations in teachers' motivation that affect the educational management ecosystem Statistically significant at the 0.01 level, 99.80 percent (R2=0.996) and hypothesis test results Good governance of administrator had a positive effect on the teachers' motivation at Wat Sukwararam School, Nakhon Pathom Province. There was statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Good governance; Motivation; Administration

บทนำ

ปัจจุบันโลกของเราได้ก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัฒน์ ซึ่งเป็นยุคแห่งข้อมูล ข่าวสารอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางด้านการสื่อสารทางเทคโนโลยีและมีการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารอย่างรวดเร็วไปสู่ประชาชน สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ค่านิยม และวัฒนธรรม จึงทำให้ประเทสเข้าสู่ยุคของการจัดระเบียบความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน ซึ่งประชาชนต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และการขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวทันโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนั้น องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนต้องมีการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ประเทศไทยจึงมีการบังคับใช้และปรับแก้กฎหมายต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารการจัดการทุกภาคส่วนภายในประเทศ ซึ่งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 วรรคหนึ่ง รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบเกี่ยวกลับหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองทีดี (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา,2560 : 17)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคมไทย จึงทำให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อส่งเสริมทุนทางสถาบันของประเทศไทยในระยะเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 566-2570) จึงอยู่ที่การยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของด้านสิทธิมนุษยชน ภาครัฐจึงต้องเร่งพัฒนากลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการสาธารณะให้มีความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ธีรพงษ์ มหาวีโร,2566 : 17-18)

ด้านการศึกษา แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) (คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา, 2566 : 12) กล่าวไว้ว่า นอกจากสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีที่กำหนดเป้าหมายให้ประเทศไทยก้าวออกจากกับดักรายได้ปานกลางสู่การเป็นประเทศรายได้สูง สถาบันทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวในการพัฒนาขีดความสามารถ และศักยภาพให้มีความพร้อม และความสามารถในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืนเพื่อให้การดำเนินการปฏิรูปการศึกษามีความยั่งยืน และได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนไทย สถานบันทางการศึกษาและหน่วยงานกำกับจำเป็นต้องมีระบบธรรมาภิบาลที่เป็นที่ยอมรับจากทุกภาคส่วนอย่างยั่งยืน ดังนั้นการปฏิรูปบทบาทการวิจัยและระบบธรรมาภิบาลของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศไทยออกจากกับดักรายได้ปานกลางอย่างยั่งยืน

ระบบการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพที่ยั่งยืน จากการศึกษา วิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติซึ่งได้ศึกษาสภาพและปัญหา การบริหารและการจัดการ

การศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทยพบว่า การบริหารและการจัดการศึกษาจะบรรลุตามเป้าหมายของการศึกษานั้นย่อมต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารจึงจะสามารถนำสถานศึกษาไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาซึ่งยังมีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยที่ยังขาดคุณลักษณะดังกล่าว ดังจะเห็นได้จากการวิพากษ์วิจารณ์จากสื่อมวลชน เช่น เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำงานในสถานศึกษาน้อยแต่ใช้เวลา ส่วนมากออกไปนอกสถานศึกษา ผู้บริหารไม่โปร่งใส ผู้บริหารที่คอรัปชั่นเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารที่เบียดบัง ใช้อำนาจ ข่มเหงครู อาจารย์ เป็นต้น ซึ่งปัญหาความล้มเหลวของการศึกษาไทยนั้นไม่ได้มีสาเหตุมาจากการขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็น หากแต่เกิดจากการขาดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร อันเนื่องมาจากการขาดความรับผิดชอบของระบบการศึกษา ดังนั้น จึงควรเริ่มต้นด้วยการสร้างความรับผิดชอบของผู้จัดการศึกษาทั้งภาครัฐ สถานศึกษาและครู ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ที่อยู่ภายในองค์การได้แก่ ปัญหาการทุจริตคอรัปชั่น ปัญหาการมีผู้บริหารที่เป็นเผด็จการบริหารโดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วม ผู้บริหารขาดความรับผิดชอบ ขาดความโปร่งใสในการบริหาร การบริหารโดยไม่ยึดความเสมอภาค เป็นธรรม บริหารโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างไม่คุ้มค่า บุคลากรมีความรู้สึกถึงความเลื่อมล้ำของสถานภาพหรือมีความไม่มั่นคงในงาน เป็นต้น (วีระยุทธ พรพจน์ธนมาศ, 25557 : 80-88 อ้างถึงในวรรณา นิ่มนวล, 2559 : 7) ประกอบกับการปฏิบัติหน้าที่ของครูนั้น แรงจูงใจในการทำงานนับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากในปัจจุบันพบว่า “ครู” เป็นอาชีพที่มีความขาดแคลน โดยประการหนึ่งที่สำคัญมากคือ ปัญหาวิกฤติศรัทธาวิชาชีพครู ภาพลักษณ์ของอาชีพ ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ในปัจจุบันความนับถือของครูกับลูกศิษย์มีน้อยลงและข่าวเกี่ยวกับครูที่นำเสนอออกมาก็มีแต่แง่ลบ ทำให้ภาพลักษณ์ของครูเสมือนคนที่หวังผลประโยชน์ รวมทั้งการลงโทษนักเรียนถือว่าผิดกฎหมายเปิดเป็นคดีความขึ้นได้ และเงินเดือนของครูในปัจจุบันก็มีค่าตอบแทนที่น้อย สวัสดิการจากภาครัฐก็ไม่มากเท่าที่ควร จึงทำให้คนเก่งและมีความรู้ความสามารถหันไปประกอบอาชีพอื่นที่ได้ค่าตอบแทนมากกว่า ครูจึงขาดแรงจูงใจในการสอน

จากสภาพปัญหาการบริหารจัดการศึกษาดังที่กล่าวมา ทำให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษานั้นจะทำให้การบริหารสถานศึกษามีความโปร่งใสและเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีแรงจูงใจในการทำงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กร ทำงานด้วยความสุข และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดความรักและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนา เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และ เกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยหวังว่าข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือ

สามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลในระบบงานของสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู เพื่อแก้ปัญหาที่มีอยู่ให้ลดน้อยลง ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยโดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว ได้สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาให้มีความเหมาะสมครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา วัตถุประสงค์ โดยได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบและหาความเชื่อมั่น (IOC) ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check list) โดย

มีคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้ คือ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าโดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม, 2559: 38)

คะแนน 5 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารมาก
คะแนน 3 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารน้อย
คะแนน 1 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เกณฑ์การประเมินผล โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม, 2559 : 38)

คะแนน 5 หมายถึง ระดับการจัดการมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง ระดับการจัดการมาก
คะแนน 3 หมายถึง ระดับการจัดการปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง ระดับการจัดการน้อย
คะแนน 1 หมายถึง ระดับการจัดการน้อยที่สุด

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์ ความสัมพันธ์ของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

2.2 สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม สื่อความหมายชัดเจนผู้ตอบอ่านแล้วเข้าใจ และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงในเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนี

ความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence หรือ Index of Concordance) หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็น โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

ให้คะแนน -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

จากนั้นนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมารวมกัน เพื่อหาความสอดคล้องกับสูตรดัชนีความสอดคล้อ (Index of Item objective Congruence : IOC) (ในตะวัน กำหอม,2559: 38)

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 แสดงว่า เป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา(α-Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นในตอนที่ 1 มีค่า 0.870 ตอนที่ 2 มีค่า 0.923

2.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 30 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566 เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบถ้วนตามวัน เวลา ที่กำหนด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับและนับจำนวนให้เท่ากับประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดสุขวราราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ชนิดมาตรส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ เบสท์ (Best,1977: 47 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559: 39)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่า ระดับปัจจัยการบริหารมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายความว่า ระดับปัจจัยการบริหารมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายความว่า ระดับปัจจัยการบริหารปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่า ระดับปัจจัยการบริหารน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า ระดับจิตปัจจัยการบริหารน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดสุขวราราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ชนิดมาตราส่วนประมาณคค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ เบสส์ (Best.1977.pp:47 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม,2559 : 39)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่า ระดับการจัดการมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายความว่า ระดับการจัดการมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายความว่า ระดับการจัดการปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่า ระดับการจัดการน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า ระดับการจัดการน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 2 และข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 3 นี้ ไปวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson‘s Correlation) และวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson’s Correlation)มีดังนี้

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

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

3. ถ้า r มีค่าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

0.81-1.00 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.61-0.80 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.41-0.60 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.21-0.40 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.01-0.20 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

0.00 ความหมาย ไม่มีความสัมพันธ์เลย

Multiple Regressions

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

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหาร คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เป็นการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson’s Correlation Coefficient)

ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่ได้เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนวัดสุขวราราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 : โดยภาพรวม

	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล Xtotal	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1	หลักนิติธรรม	4.43	0.37	มาก	5
2	หลักคุณธรรม	4.89	0.17	มากที่สุด	1
3	หลักความโปร่งใส	4.53	0.42	มากที่สุด	4
4	หลักการมีส่วนร่วม	4.60	0.46	มากที่สุด	3
5	หลักความรับผิดชอบ	4.62	0.42	มากที่สุด	2
6	หลักความคุ้มค่า	4.11	0.50	มาก	6
	รวม	**4.53**	**0.22**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนวัดสุขวราราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือ หลักคุณธรรม รองลงมา คือ หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม และอันดับสุดท้าย คือ หลักความคุ้มค่า

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 : โดยภาพรวม

	แรงจูงใจ Ytotal	μ	σ	ระดับการบริหาร	อันดับที่
1	ปัจจัยจูงใจ	4.55	0.43	มากที่สุด	2
2	ปัจจัยค้ำจุน	4.60	0.30	มากที่สุด	1
	รวม	**4.57**	**0.36**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือ ปัจจัยค้ำจุน และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลส่งผลแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลส่งผลแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า หลักนิติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.772 โดยมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 หลักคุณธรรมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.747 โดยมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 หลักความโปร่งใส มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.691 โดยมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 หลักการมีส่วนร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.544 โดยมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 หลักความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.747 โดยมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 หลักความคุ้มค่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.822 โดยมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลส่งผลแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลส่งผลแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.998 และสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลส่งผลแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 99.80 (R2=0.996) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้สมการพยากรณ์

$$Y = a + B1\ X1 + B2\ X2 + B3\ X3 + B4\ X4 + B5\ X5 + B6\ X6$$

Decision = 1.375 + .072 + .034 + .078 + 0.618 + .553 + .078

(2.177) (4.424) (2.255) (3.327) (2.958) (4.647)

จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ได้ดีที่สุด คือ หลักการมีส่วนร่วม รองลงมาคือ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และอันดับสุดท้าย คือ หลักนิติธรรม

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1) หลักนิติธรรมส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 2) หลักคุณธรรมส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 3) หลักความโปร่งใสส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 4) หลักการมีส่วนร่วมส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 5) หลักความรับผิดชอบส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 6) หลักความคุ้มค่าส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวัดสุขวราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ หลักคุณธรรม รองลงมา คือ หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม และอันดับสุดท้าย คือ หลักความคุ้มค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณิภา ไชยศรี (2563) เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ขนาดโรงเรียนแตกต่าง

กันไม่แตกต่างกัน และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เพื่อศึกษา เปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของคมธนู ควรประเสริฐ (2562) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของโรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา ได้ศึกษาเกี่ยวกับ 1) ภาวะผู้นำใฝ่บริหารโรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา 2) แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนเครือเซนต์มารีอา โดยภารวมอยู่ในระดับ มาก และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำใฝ่บริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง (p = 0.725) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ความสัมพันธ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม พบว่า หลักนิติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .772 โดยมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราารามในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 หลักคุณธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .747 โดยมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราารามในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 หลักความโปร่งใส มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .691 โดยมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราารามในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 หลักการมีส่วนร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .544 โดยมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราารามในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000หลักความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .747 โดยมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราารามในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 หลักความคุ้มค่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .822 โดยมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราารามในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 สอดคล้องกับงานวิจัยของคมธนู ควรประเสริฐ (2562) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของโรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์

ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง (p = 0.725) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับเปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564) เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและภาวะนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยจูงใจทั้ง 10 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การได้รับความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครมากที่สุด (Y1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สถานการณ์ในองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความสัมพันธ์กับบุลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คุณภาพการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เงินเดือน และค่าจ้าง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครน้อยที่สุด (Y2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรมีการจัดช่องทางในการรับฟังและเรียรู้ความต้องการของครู บุคลากรทางการศึกษารวมถึงผู้รับบริการให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม เช่น การจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียน ทำแบบสำรวจ การสอบถามความพึงพอใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา รวมทั้งมีการจัดกระบวนการทำงานให้มีระบบ และขั้นตอนที่รวดเร็ว สร้างความเชื่อมั่นให้กับครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชน เพื่อเป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

1.2 ควรให้ความสำคัญและหาวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญและหาวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการดำดงาน เช่น การให้เงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การพิจารณาขึ้นค่าตอบแทน หรือพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนตามขั้นตอนและกฎเกณฑ์อย่างโปร่งใส มีการยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นในด้านต่าง ๆ

1.3 ควรดูแลการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และใกล้ชิดให้มากที่สุด จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมแรงจูงใจ พยายามอำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของการบริหารสถานศึกษาให้ชัดเจน มีการสื่อสารที่เข้าใจกับครูอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม มีการมอบหมายงานให้กับครูโดยคำนึงถึงความเหมาะสมทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ความถนัด โดยเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถอย่างอิสระและมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับผลงานที่เกิดขึ้นด้วยความภาคภูมิใจ ซึ่งจะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความภาคภูมิใจในฐานะของตนและรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยควรศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบัน สังเกตุสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นกว่าเดิม เกิดความหลากหลายในการศึกษาวิจัย

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา.(2566). **แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

คมธนู ควรประเสริฐ.(2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ธีรพงษ์ มหาวีโร.(2566).**แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2560-2577)**. กรุงเทพ : เดอะบุ๊คส์.

ในตะวัน กำหอม.(2559).**การวิจัยทางการศึกษา**. เล่ม 1. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ทีคอม.

เปรมทิพย์ คำทะเนตร.(2564).**ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.สกลนคร: มหาวิทยลัยราชภัฏสกลนคร.

พรรณิภา ไชยศรี.(2563).**การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.สกลนคร: มหาวิทยลัยราชภัฏสกลนคร.

วรรณา นิ่วนวล.(2559). **ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.(2560).**รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

Best, J. W. (1977). **Research in Education**. New Jersey: Prentice hall Inc.

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้คำศัพท์วิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด (Peer Learning) โรงเรียนอนุบาลยโสธร

The Development of Vocabulary Learning Achievement Using Google Lens and Vocabulary Picture Book (Vocabulary Challenge) within the Environmental of Peer Learning for Grade 4 Students of Anuban Yasothon School

รุ่งระวี พลพวก
โรงเรียนอนุบาลยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1
Rungravee Polpuak
Anuban Yasothon School, Yasothon Primary Educational Service Area Office 1
Email: rungpolpuak@gmail.com

วันที่รับบทความ: 21 ตุลาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 3 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 4 พฤศจิกายน 2566
Received: October 21, 2023; Revised: November 3, 2023; Accepted: November 4, 2023

บทคัดย่อ

การใช้สมุดภาพทำให้เด็กมีความสนใจอยากเรียนมากขึ้นช่วยให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นสนใจในบทเรียนและสามารถจดจำความรู้ที่อยู่ภายในกิจกรรมนั้นได้ด้วยตนเอง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ด้านคำศัพท์วิชาภาษาอังกฤษพื้นฐานระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4, 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่จัดการเรียนการสอน และ 3) เพื่อศึกษาความคงทนในการจำคำศัพท์หลังการเรียนโดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด (Peer Learning) โรงเรียนอนุบาลยโสธร กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ห้องเรียน 4/1 โรงเรียนอนุบาลยโสธร ปีการศึกษา 2562, 2563, 2564 จำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบทดสอบและแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือสถิติเชิงอนุมาณ ได่แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้คำศัพท์วิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด (Peer Learning) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้คำศัพท์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนมีความพึงพอใจกับการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยรูปแบบการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด (Peer Learning) และสามารถจดจำคำศัพท์ได้แม้เรียนผ่านไปแล้ว 2 สัปดาห์

คำสำคัญ : Google Lens; สมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง; การเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด

Abstract

Using picture books makes children more interested in learning, helping students to be enthusiastic and interested in the lesson and able to remember the knowledge contained in the activity by themselves. The objectives of this research are 1) to compare learning achievement in basic English vocabulary between before and after learning of students in Grade 4, 2) to study student satisfaction with the teaching arrangement. and 3) to study the durability of remembering vocabulary after learning by using Google Lens along with a picture book set of Fun Vocabulary Challenge (Vocabulary Challenge) with the format of peer learning activities (Peer Learning) in kindergartens. Yasothon The sample group was 118 students in Grade 4, Classroom 4/1, Yasothon Kindergarten School, academic year 2019, 2020, 2021. The tools used in the research were tests and questionnaires. The statistics used in the analysis are inferential statistics, including the mean and standard deviation. The research results found that Results of the development of English vocabulary learning achievement of Grade 4 students by using Google Lens together with the Vocabulary Challenge picture book with the form of peer-to-peer learning activities. (Peer Learning) Students have higher achievement in vocabulary learning after learning than before learning. They are satisfied with using Google Lens together with the Vocabulary Challenge picture book using the peer learning format. Peer Learning and able to memorize vocabulary even after 2 weeks of study.

Keywords: Google Lens; Vocabulary Picture Book; Peer Learning

บทนำ

ภาษาอังกฤษถือว่าเป็นหนึ่งในภาษาหลักที่เป็นภาษาสากล (International Language) และเป็นภาษาที่ผู้คนทั่วโลกนิยมใช้เป็นภาษากลาง เพื่อให้บุคคลที่มิได้พูดภาษาแม่ภาษาเดียวกันสามารถสื่อสารกันได้ ภาษาอังกฤษได้ถูกบรรจุให้เป็นวิชาบังคับในหลักสูตรของโรงเรียนในประเทศไทยที่ทุกคนต้องเรียนในโรงเรียนตั้งแต่ปี 2539 และได้ถูกปรับปรุงเรื่อยมาจนได้เป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานปี พ.ศ. 2551 ซึ่งครอบคลุมสาระสำคัญ 4 สาระ ได้แก่ ภาษาเพื่อการสื่อสาร ภาษาและวัฒนธรรม ภาษากับความสัมพันธ์กับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น และภาษากับความสัมพันธ์กับชุมชนและโลก การเรียนภาษาใด ๆ ในโลกเริ่มต้นจากการเรียนรู้คำศัพท์ เนื่องจากคำศัพท์เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการสร้างความหมายของภาษา กล่าวได้ว่า ถ้าไม่มีความรู้ด้านไวยากรณ์จะทำให้สื่อความหมายได้น้อยมาก แต่ถ้าไม่รู้คำศัพท์จะไม่สามารถสื่อสารได้เลย (Wilkins. 1972) การพัฒนาความรู้เรื่องคำศัพท์ยังเป็นสิ่งที่ผู้เรียนภาษาเองต้องการเพราะผู้เรียนมีความ

เชื่อว่าการรู้คำศัพท์จำนวนมากนั้นเป็นสิ่งที่แสดงถึงการพัฒนาทางด้านภาษาของตนเอง (Jordan, 1997) การเรียนภาษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับสติปัญญาและความสามารถของผู้เรียนแต่ละคนเท่านั้น แต่ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างเป็นตัวกระตุ้นความสนใจใฝ่เรียนรู้ให้กับผู้เรียนไม่ให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่ายในการเรียน ชลลดา เรืองฤทธิ์ราวี, (2553) อธิบายว่าเทคนิคช่วยจำเป็นวิธีการที่ดีที่จะช่วยให้นักเรียนจดจำคำศัพท์ได้อย่างเป็นระบบ ส่วนจุฬารัตน์ ดวงแก้ว, (2552) ได้กล่าวว่า การใช้สมุดภาพทำให้เด็กมีความสนใจอยากเรียนมากขึ้น การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ตรงให้กับผู้เรียนช่วยให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น สนใจในบทเรียนสามารถจดจำความรู้ที่อยู่ภายในกิจกรรมนั้นได้ด้วยตนเอง รวมทั้ง สมุทร เซ็นเชาวนิช, (2551: 43) อธิบายว่า ความเจริญของเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษได้ทุกที่ทุกเวลาตามที่ต้องการ ผู้เรียนในยุคปัจจุบันเป็นกลุ่ม Gen Z หรือ internet generation ที่เติบโตมาพร้อมกับการใช้และการขยายตัวของดิจิทัล ผู้วิจัยได้ทดลองใช้ Google Lens ในปีการศึกษา 2561 แล้วนำมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ทำการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบกัน 3 ปีการศึกษา คือ ปีการศึกษา 2562 2563 และ 2564

ด้วยเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยซึ่งเป็นครูผู้สอนในชั้นนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายจึงมีความต้องการที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้คำศัพท์วิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด (Peer Learning) โรงเรียนอนุบาลยโสธร ในการพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศและเป็นแบบในการเรียนการสอนด้วยเทคนิกดังกล่าวให้เป็นรูปธรรมและสามารถเป็นต้นแบบการศึกษาให้กับสถาบันการศึกษาแห่งอื่นสามารถนำไปใช้ได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ด้านคำศัพท์วิชาภาษาอังกฤษพื้นฐานระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนรู้โดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด (Peer Learning) โรงเรียนอนุบาลยโสธร
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนรู้คำศัพท์โดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด (Peer Learning) โรงเรียนอนุบาลยโสธร
3. เพื่อศึกษาความคงทนในการจำคำศัพท์หลังการเรียนโดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด (Peer Learning) โรงเรียนอนุบาลยโสธร

สมมติฐานการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ด้านคำศัพท์ของนักเรียนหลังเรียนโดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด (Peer Learning) สูงกว่าก่อนเรียน

2. คะแนนความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการสอนโดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด (Peer Learning) อยู่ในระดับดี

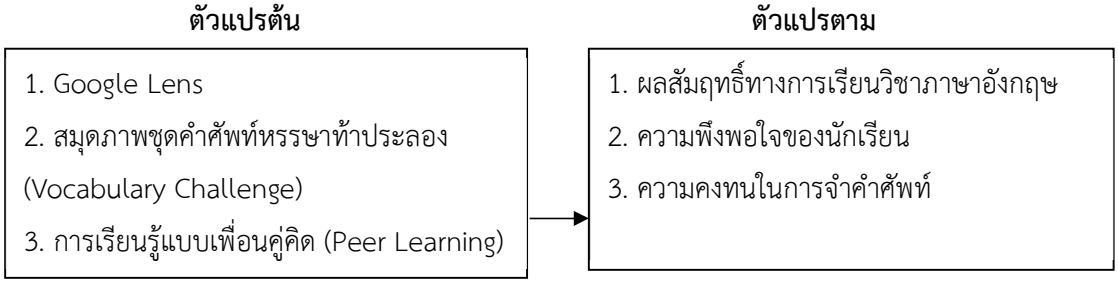
3. นักเรียนมีความคงทนในการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษหลังจากเรียนโดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด (Peer Learning) หลัง 2 สัปดาห์ไม่ต่างจากที่สอบหลังเรียน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมากมายที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงและทางอ้อมมากมาย ผู้วิจัยขอกล่าวไว้โดยสรุป ดังนี้ 1) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ 2) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษ 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคำศัพท์ภาษาอังกฤษ 4) แผนการจัดการเรียนรู้ 5) ซอล์ฟแวร์ Google Lens 6) การเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด (Peer Learning) 7) ความพึงพอใจ และ 8) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังภาพ ต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ห้องเรียน 4/1 โรงเรียนอนุบาลยโสธร ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 44 คน, ปีการศึกษา 2563 จำนวน 37 คน, และ ปี

การศึกษา 2564 จำนวน 37 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 118 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ Google Lens, สมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) และ กิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด Peer Learning

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ด้านคำศัพท์ภาษาอังกฤษ, ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนคำศัพท์ และ ความคงทนในการจำคำศัพท์

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย คือ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 2563 และ 2564 เป็นระยะเวลา 7 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 คาบ คาบละ 60 นาที รวม 14 คาบ ไม่รวมระยะเวลาทำแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน ซึ่งใช้เวลาสอบอย่างละ 60 นาที

4. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยแบบทดลอง (Pre-Experimental Research Design) และใช้รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียวสอบก่อนและหลังเรียน (One-group Pretest Posttest Design)

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย Google Lens (ซอล์ฟแวร์ฟรีในสมาร์ทโฟน) สมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) แผนการจัดการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษประกอบการใช้สมุดภาพ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และ แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนรู้คำศัพท์

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

6.1 นำแบบทดสอบก่อนเรียนไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง

6.2 ดำเนินการทดลองสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ 1 แผน

6.3 ดำเนินการสอนคำศัพท์ตามขั้นตอนของแผนการจัดการเรียนรู้คำศัพท์

6.4 เมื่อสอนครบทุกแผนการสอนฯ ทำการทดสอบหลังเรียนกับนักเรียนทันที

6.5 วิเคราะห์คะแนนและค่าสถิติต่างๆ

6.6 นักเรียนทำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนการสอนคำศัพท์

6.7 หลังการทดสอบหลังเรียน 14 วัน ทำการทดสอบความคงทนในการจดจำคำศัพท์

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ด้านคำศัพท์วิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนรู้โดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพ ชุด คำศัพท์หรรษา ท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด Peer Learning

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่จัดการเรียนการสอนโดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพ ชุดคำศัพท์หรรษา ท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด Peer Learning

3. ผลการศึกษาความคงทนในการจำคำศัพท์ หลังการเรียนโดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพ ชุด คำศัพท์หรรษา ท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Peer Learning

ตารางที่ 1 แสดงผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางด้านการเรียนรู้คำศัพท์โดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด Peer Learning ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ห้องเรียน 4/1 โรงเรียนอนุบาลยโสธร 3 ชั้นปีการศึกษา

						ความต่างของ t score	
ปีการศึกษา	การทดสอบ	N	คะแนนเฉลี่ย	S.D	T score	ค่าความต่าง	ร้อยละ
	ก่อนเรียน	44	11.02	2.09	41.021		
2562	หลังเรียน	44	22.34	3.23	58.980	11.960	43.784
	ก่อนเรียน	37	13.08	1.52	40.790		
2563	หลังเรียน	37	23.22	1.58	59.210	18.420	45.157
	ก่อนเรียน	37	12.16	1.17	40.431		
2564	หลังเรียน	37	24.73	2.22	59.569	19.138	47.332

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางด้านการเรียนรู้คำศัพท์โดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด Peer Learning ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ห้องเรียน 4/1 ปีการศึกษา 2562, 2563, 2564 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนทั้ง 3 ปีการศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้คำศัพท์โดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด Peer Learning ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนรู้คำศัพท์โดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด Peer Learning ของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 4 ห้องเรียน 4/1 โรงเรียนอนุบาลยโสธร 3 ชั้นปีการศึกษา

	ปีการศึกษา 2562		ปีการศึกษา 2563		ปีการศึกษา 2564	
ข้อที่	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D
1	4.91	0.29	4.76	0.43	4.89	0.31
2	4.11	0.32	4.19	0.40	4.57	0.50
3	4.93	0.25	4.78	0.42	4.73	0.45
4	4.45	0.50	4.46	0.51	4.84	0.37
เฉลี่ย	**4.60**	**0.34**	**4.55**	**0.44**	**4.76**	**0.41**
5	4.75	0.44	4.70	0.46	4.86	0.35
6	4.80	0.41	4.68	0.47	4.89	0.31
7	4.20	0.41	4.24	0.43	4.05	0.23
8	4.77	0.42	4.70	0.46	4.89	0.31
เฉลี่ย	**4.63**	**0.42**	**4.58**	**0.46**	**4.67**	**0.30**
9	4.27	0.45	4.27	0.45	4.05	0.23
10	4.68	0.47	4.70	0.46	4.86	0.35
11	4.68	0.47	4.70	0.46	4.86	0.35
12	4.80	0.41	4.73	0.45	4.84	0.37
เฉลี่ย	**4.61**	**0.45**	**4.60**	**0.46**	**4.65**	**0.43**
13	4.77	0.42	4.73	0.45	4.81	0.40
14	4.20	0.41	4.19	0.40	4.05	0.23
15	4.82	0.39	4.76	0.43	4.86	0.35
เฉลี่ย	**4.60**	**0.41**	**4.56**	**0.43**	**4.58**	**0.33**
รวม	**4.61**	**0.40**	**4.57**	**0.45**	**4.67**	**0.34**

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ห้องเรียน 4/1 โรงเรียนอนุบาลยโสธรที่มีต่อการเรียนรู้คำศัพท์โดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง(Vocabulary Challenge) ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด (Peer Learning) พบว่า

1. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ห้องเรียน 4/1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 44 คน ที่มีต่อการเรียนรู้คำศัพท์โดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้า

ประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด Peer Learning โดยภาพรวมทั้งหมดมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61, S.D.= 0.40) ส่วนรายด้านนั้นมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทุกด้าน และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นรายด้านโดยเรียงจากค่ามากไปหาน้อย พบว่า ด้านการออกแบบมีค่าเฉลี่ยความความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63 S.D.= 0.42) รองลงมาคือ ด้านกิจกรรม ($\overline{X}$ = 4.61, S.D.= 0.45) ส่วนด้านเนื้อหาและด้านประโยชน์มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเท่ากันที่ระดับ $\overline{X}$ = 4.60, S.D.= 0.34 และ $\overline{X}$ = 4.60, S.D.= 0.34 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ห้องเรียน 4/1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 37 คน ที่มีต่อการเรียนรู้คำศัพท์โดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด Peer Learning โดยภาพรวมทั้งหมดมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D.= 0.45) ส่วนรายด้านนั้นมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในทุกด้าน เมื่อพิจารณาความพึงพอใจเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านการจัดกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D.= 0.46) รองลงมาคือ ด้านเนื้อหา ($\overline{X}$ = 4.58, S.D.= 0.46) ส่วนด้านประโยชน์และด้านเนื้อหา โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเช่นกัน ที่ระดับ $\overline{X}$ = 4.56, S.D.= 0.43 และ $\overline{X}$ = 4.55, S.D.= 0.44 ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ห้องเรียน 4/1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 37 คน ที่มีต่อการเรียนรู้คำศัพท์โดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด Peer Learning โดยภาพรวมทั้งหมดมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67, S.D.= 0.34) ส่วนรายด้านนั้นมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในทุกด้าน เมื่อพิจารณาความพึงพอใจเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านเนื้อหามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.76, S.D.= 0.46) รองลงมาคือ ด้านออกแบบ ($\overline{X}$ = 4.67, S.D.= 0.30) ส่วนด้านกิจกรรมและด้านประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเช่นกันที่ระดับ $\overline{X}$ = 4.65, S.D.= 0.43 และ $\overline{X}$ = 4.58, S.D.= 0.33 ตามลำดับ

จากข้อมูลทั้ง 3 ปี แสดงให้เห็นว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ห้องเรียน 4/1 ปีการศึกษา 2562, 2563 และ 2564 โรงเรียนอนุบาลยโสธร มีระดับความพึงพอใจที่ระดับมากที่สุดที่ได้การเรียนรู้คำศัพท์โดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด Peer Learning ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งสมมติฐานว่าอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์โดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด Peer Learning ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ห้องเรียน 4/1 โรงเรียนอนุบาลยโสธร

ปีการศึกษา	การทดสอบ	N	$\overline{X}$	S.D	df	t
2562	หลังเรียน ครั้งที่ 1	44	22.34	3.23	43	3.8590
	หลังเรียน ครั้งที่ 2	44	23.20	3.23		
2563	หลังเรียน ครั้งที่ 1	37	23.22	1.58	36	4.7071
	หลังเรียน ครั้งที่ 2	37	24.11	1.87		
2564	หลังเรียน ครั้งที่ 1	37	24.73	2.22	36	1.4340
	หลังเรียน ครั้งที่ 2	37	25.11	2.63		

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์โดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด Peer Learning ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ห้องเรียน 4/1 โรงเรียนอนุบาลยโสธร พบว่า

1. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ห้องเรียน 4/1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 44 คน มีคะแนนผลสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนครั้งที่ 2 หลังจากผ่านไป 14 วัน ไม่แตกต่างกันกับการทดสอบหลังเลิกเรียนทันที โดยมีค่าความแตกต่างของค่า t ก่อนเรียนและหลังเรียน หรือ ค่า t 3.8590

2. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ห้องเรียน 4/1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 37 คน มีคะแนนผลสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนครั้งที่ 2 หลังจากผ่านไป 14 วัน ไม่แตกต่างกันกับการทดสอบหลังเลิกเรียนทันที โดยมีค่าความแตกต่างของค่า t ก่อนเรียนและหลังเรียน หรือ ค่า t 4.7071

3. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ห้องเรียน 4/1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 37 คน มีคะแนนผลสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนครั้งที่ 2 หลังจากผ่านไป 14 วัน ไม่แตกต่างกันกับการทดสอบหลังเลิกเรียนทันที โดยมีค่าความแตกต่างของค่า t ก่อนเรียนและหลังเรียน หรือ ค่า t 1.4340

สรุปได้ว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ห้องเรียน 4/1 โรงเรียนอนุบาลยโสธร ทั้ง 3 ปีการศึกษา วัดค่าความคงทนในการจำคำศัพท์หลังเรียนครั้งที่ 2 โดยผ่านไป 14 วัน ไม่แตกต่างกันกับการทดสอบหลังเลิกเรียนทันที ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่กำหนดไว้

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้คำศัพท์วิชาภาษาอังกฤษพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ห้องเรียน 4/1 โรงเรียนอนุบาลยโสธรที่เรียนรู้โดยใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง

(Vocabulary Challenge) ด้วยรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด (Peer Learning) ก่อนเรียนและหลังเรียนแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ทั้ง 3 ปีการศึกษา

2. ความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนรู้ด้านคำศัพท์วิชาภาษาอังกฤษพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ห้องรียน 4/1 โรงเรียนอนุบาลยโสธรที่เรียนรู้โดยใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด (Peer Learning) อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ปีการศึกษา

3. ความคงทนในการจำคำศัพท์หลังการเรียนโดยใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด (Peer Learning) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ห้องเรียน 4/1 รงเรียนอนุบาลยโสธรไม่แตกต่างกันกับการทดสอบหลังเลิกเรียนทันที ทั้ง 3 ปีการศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้คำศัพท์วิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ห้องเรียน 4/1 โรงเรียนอนุบาลยโสธร โดยใช้ Google Lens ร่วมกับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด (Peer Learning) สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้คำศัพท์วิชาภาษาอังกฤษพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ห้องเรียน 4/1 โรงเรียนอนุบาลยโสธรที่เรียนรู้โดยใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด (Peer Learning) หลังเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนเรียนทั้ง 3 ปีการศึกษา ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เกิดจากการที่นักเรียนได้เรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษผ่านเงื่อนไขของตัวแปร 3 ดังนี้ 1) Google Lens 2) สมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) และ 3) รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด (Peer Learning) และส่งผลให้คะแนนสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนนั้น เนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ ดังนี้ ประการแรก ผู้วิจัยทดลอง (Try out) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ห้องเรียน 4/1 โรงเรียนอนุบาลยโสธร ปีการศึกษา 2561 ก่อนจากนั้นได้ศึกษารูปแบบและเงื่อนไขการใช้งานและได้หารือที่ปรึกษางานวิจัยคือ ดร.สุวรรณ เทียบสี ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลยโสธรในขณะนั้น เพื่อขออนุญาตทำวิจัย จากนั้นทำการวิจัยและเก็บข้อมูล 3 ปีการศึกษา ได้แก่ ปีการศึกษา 2562, 2563, 2564 โดยมี ดร.คูณ วงศ์อนันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลยโสธร ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งข้อดีของการทดลอง (Try out) กับการมีที่ปรึกษาหลายท่าน ส่งผลให้วิจัยนี้เป็นไปตามระบบระเบียบของงานวิจัย ผลการวิจัยเป็นไปตามที่ควรจะเป็น ประการต่อมา การใช้ Google Lens เป็นการใช้เทคโนโลยีและแอ็พพลิเคชันใหม่ๆในการจัดการเรียนรู้คำศัพท์ที่นักเรียนไม่เคยรู้หรือไม่แน่ใจการออกเสียงมาก่อน นักเรียนสามารถฟังคำศัพท์ได้ไม่จำกัดครั้งจนกว่าจะพอใจหรือจำได้ นักเรียนสามารถเลือกฟังก์ชั่นการฟังหรือการแปลได้ตามต้องการ เป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

สมัยใหม่ที่ผู้เรียนชอบและสนใจกับการเรียนรู้ที่สำคัญคือ นักเรียนสามารถใช้ได้ตลอดเวลาที่ต้องการแม้อยู่นอกห้องเรียน ประการสุดท้าย คือการใช้สมุดภาพกับเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดจากประสบการณ์และกระบวนการในการสร้างความรู้หรือเกิดจากการลงมือกระทำโดยผู้เรียนนั้นได้ลงมือปฏิบัติเอง การใช้สมุดภาพในงานวิจัยนี้เพราะสื่อที่เป็นภาพสามารถจูงใจ ยั่วยุ การรับสารได้ดีกว่าตัวอักษรบรรยายหรือพูดอย่างเดียว และภาพทำให้การแปลความหมายถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น ส่วนการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิดคือให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยกันกับเพื่อนสนิทหรือกลุ่มเล็กเป็นการเรียนรู้อีกรูปแบบหนึ่งของเทคนิคเพื่อนช่วยเพื่อน งานวิจัยนี้สอดคล้องกับกรมวิชาการ (2546 : 61-63, อ้างถึงใน เสาวรี ภูบาลชื่น. 2560 : 52) ได้ให้ความหมายของการสอนแบบกลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อนไว้ว่า การสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อนหรือการให้ผู้เรียนสอนกันเองเป็นวิธีการที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์ทางด้านวิชาการด้วยกันทั้งสองฝ่ายวิธีการให้ผู้เรียนสอนกันเองนี้ได้มีการพัฒนาและนำมาใช้ในรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามจุดมุ่งหมายและวิธีการสอนของครู และสอดคล้องกับงานวิชาการของ Limbu, P, (2012) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือทำกิจกรรมด้วยตัวเองมีความสำคัญต่อผู้เรียนในด้านการอาศัยประสบการณ์ตรงทางการเรียนรู้เพราะช่วยให้ผู้เรียนได้สัมผัสสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวในชีวิตประจำวันว่าสามารถนำมาเชื่อมโยงกับความรู้จากกระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่าด้วยตนเอง จดจำและเข้าใจเนื้อหาความรู้จาก การตกผลึกทางความคิดด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้คำศัพท์วิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด (Peer Learning) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้คำศัพท์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนมีความพึงพอใจกับการใช้ Google Lens ควบคู่กับสมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) ด้วยรูปแบบการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด (Peer Learning) และสามารถจดจำคำศัพท์ได้แม้เรียนผ่านไปแล้วถึง 2 สัปดาห์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ครูผู้สอนจำเป็นต้องรู้ขั้นตอนการใช้งาน Google Lens เป็นอย่างดีและสามารถอธิบายให้นักเรียนเข้าใจได้

1.2 ครูผู้สอนควรศึกษาการใช้สมุดภาพชุดคำศัพท์หรรษาท้าประลอง (Vocabulary Challenge) และแผนการจัดการเรียนรู้ประกอบการใช้สมุดภาพล่วงหน้าและสอนเนื้อหาตามแผนการจัดการเรียนรู้นั้น เนื่องจากแต่ละหัวข้อการเรียนรู้มีกิจกรรมต่างกันไปและหัวข้อเรื่องจะเรียงจากง่ายไปยาก

1.3 เมื่อผู้เรียนเรียนรู้แต่ละหัวข้อหรือขั้นตอนเสร็จ ครูต้องทดสอบความเข้าใจของผู้เรียนและแจ้งจุดเด่นจุดควรพัฒนาให้นักเรียนทราบทันทีเพื่อให้นักเรียนสามารถฝึกฝนตนเองได้ตลอดเวลาที่ต้องการ

1.4 ครูผู้สอนคือผู้ให้กำลังใจและอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน ดังนั้นควรมีการเสริมแรงให้กับผู้เรียน โดยเฉพาะกับนักเรียนที่เรียนไม่ทันหรือเมื่อถึงกิจกรรมที่ยากขึ้น ครูจะต้องให้ความสนใจและดูแลอย่างใกล้ชิด ทำให้นักเรียนกล้าและมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายผลเรื่องการใช้ Google lens กับการเรียนภาษาอังกฤษกับผู้เรียนห้องอื่น ระดับอื่น และ ต่างสถาบันการศึกษา

2.2 ควรขยายผลไปสู่การใช้ซอล์ฟแวร์หรือแอ็พพลิเคชันอื่น ๆ ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **การจัดสาระการเรียนรู้กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุ.

จุฬารัตน์ ดวงแก้ว. (2560). **ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 1**.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชลลดา เรืองฤทธิ์ราวี. (2553). **ผลการใช้กลวิธีช่วยจำเพื่อพัฒนาการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมุทร เซ็นเชาวนิช.(2551). **เทคนิคการอ่านภาษาอังกฤษ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสาวรี ภูบาลชื่น. (2563). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีสอนแบบทางตรงร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านทักษะปฏิบัติผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจวิชาศิลปะสาระนาฏศิลป์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 39(5), 81-92.

Jordan, R. R. (1997). **English for academic purpose**. A guide and resource book for teachers.

Limbu, P. (2012). **Why do we need to use activity-based learning method?.** Retrieved from http://eprogressiveportfolio.blogspot.com/2012/06/activity-based-teaching-method.html.

Wilkins, D. A. (1972). **Linguistics in Language Teaching**. London: Edward Arnold.

แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

The Development Guidelines for Teamwork of Teacher under the Maha Sarakham Primary Education Service Area Office 3

สุรมนตรี พาบุ
กฤษกนก ดวงชาทม
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Suramontree Pabu
Kritkanok Duangchatom
Master of Education (Educational Management) Rajabhat Mahasarakham University
E-mail: directorpong11@gmail.com

วันที่รับบทความ: 22 กันยายน 2566; วันแก้ไขบทความ 27 กันยายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 27 กันยายน 2566
Received: September 22, 2023; Revised: September 27, 2023; Accepted: September 27, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 การวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 77 คน และ ครู จำนวน 201 คน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .87 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ ระยะที่ 2 กลุ่มเป้าหมาย คือ สถานศึกษาดูงานการปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 3 แห่ง และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับค่าความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 2) การมีมนุษยสัมพันธ์ 3) การสร้างความไว้วางใจ และ 4) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย 7 แนวทาง ได้แก่ 1) พัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 2) พัฒนาทักษะการถ่ายทอดข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล 4) การเคารพ ยกย่องและให้เกียรติผู้อื่น 5) การสร้างความเชื่อถือศรัทธาและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน 6) การปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นด้วยความจริงใจ และ 7) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา; การพัฒนาครู; การทำงานเป็นทีมของครู

Abstract

The purposes of this research were to 1) Study the current , desirable state and priority need index of developing for teamwork of teacher under the Maha Sarakham primary education service area office 3. 2) Study the development guidelines for teamwork of teacher under the Maha Sarakham primary education service area office 3. The research process was divided to 2 phases: Phase 1 ; The sample group used in the research was 278 people, 77 school administrators and 201 teachers. The research tool was a questionnaire, confidence of the whole .87. The statistics used for data analysis were mean, percentage, standard deviation. Phase 2; The target groups include 3 school for visiting best practices and 7 experts. The research tool was interview form, Data analysis by content analysis.

The research results were found that : 1) The current state in overall was high average and the desirable state in overall was in the highest level. The priority need assessment rank from high to low level was 1) Creative communication 2) Human relations 3) Trust 4) Goals together. 2) Development guidelines for teamwork of teacher, include 1) Develop creative communication skills 2) Development disseminating information through digital technology skill 3) Relationships between people 4) Respecting, praising and honoring others 5) Credibility and trust in operations 6) Treating colleagues and others with sincerity 7) Participation in setting school goals.

Keywords : Development guidelines; Development for teacher; Teamwork of teacher

บทนำ

การทำงานเป็นทีม (Team Work) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่หลายองค์การพยายามปลูกสร้างขึ้นโดยการลงทุนฝึกอบรมและจัดกิจกรรม และพยายามทุ่มเททั้งในด้านงบประมาณเวลาและกำลังคน การทำงานเป็นทีมเป็นเทคนิคที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์การ โดยองค์การจะต้องทำให้เกิดความร่วมมือพึ่งพาซึ่งกันและกันของบุคลากรที่มาทำงานร่วมกัน ด้วยเหตุว่าความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละบุคคลมีขีดจำกัดประกอบด้วยศักยภาพและสมรรถนะการทำงานที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้เองการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญสำหรับทุกองค์การ และเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมจึงมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรเป็นอย่างดี และหากองค์การใดที่บุคลากรร่วมกันทำงานและใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เกื้อหนุนกันอย่างเต็มกำลัง เต็มศักยภาพ ประสานสอดคล้องกัน องค์การนั้นย่อมพร้อมและมั่นใจที่จะเผชิญกับ

การท้าทายของโลกและความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560) นอกจากนี้ความสำคัญการทำงานเป็นทีมส่งผลให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำกิจกรรมของกลุ่มหรือทีมงาน มีการพบปะพูดคุยกัน มีการประสานความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคีกัน และให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีความร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุขเพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความเป็นมิตรและความรักใคร่ชอบพอกัน ระหว่างบุคคลการโดยให้การสนับสนุนและมีน้ำใจในการอยู่ร่วมกันไม่ทำให้ไม่เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงานทำให้มีอารมณ์แจ่มใสต่อกัน มีความรู้สึกเป็นมิตรที่ดีต่อกันและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตระหนักในความสำคัญของกันและกันแสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน โดยใช้วิธีการอภิปราย และประเมินผลร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ลำเทียน เผ้าอาจ, 2559)

การบริหารองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะมีความแตกต่างกันออกไป ถึงแม้บุคลากรในองค์กรจะมีความสามารถแต่ก็ต้องประสบความล้มเหลวในการบริหารงาน เพราะยังมีความคิดแบบเก่าๆ ทั้งนี้บุคลากรบางคนยังทำงานแบบคนเดียว (One Man Show) ไม่แบ่งงาน ไม่สั่งงาน ไม่มีการวาง แผน ไม่ยอมเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำ ทำให้ผลงานไม่พัฒนาและก้าวหน้าไปเท่าที่ควร ความหลากหลายของงานในปัจจุบันทำให้ต้องรู้จักแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เพราะการทำงานในองค์กรนั้นไม่มีใครสามารถทำงานได้สำเร็จได้ด้วยคน ๆ เดียว การทำงานต้องมีความร่วมมือกับบุคคลอื่นในองค์กรไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้นำกลุ่ม หรือบุคคลในกลุ่ม (จรีพร โชติพิบูลย์ทรัพย์, 2560) ซึ่งในหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาก็เช่นเดียวกันที่มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หลักสูตรการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 รวมทั้งจุดเน้น แนวนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ต้องดูแลนักเรียนในความรับผิดชอบ การประสานงานกับผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าภารกิจของสถานศึกษาและครูจึงมีมาก ทั้งนี้บุคคลที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนหรือการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้นั้นก็คือ “ครู” แต่อย่างไรก็ตามครูคนเดียวก็ไม่สามารถทำงานได้ครอบคลุมทั้งหมดได้ จึงต้องมีการประสานงานและทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม กล่าวคือต้องทำงานเป็นทีมจึงจะประสบความสำเร็จ หรือเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) ทั้งนี้ในส่วนของครูก็ต้องทำความเข้าใจว่าพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกันไปตามความรู้ ประสบการณ์เดิม ทักษะในการทำงานและทัศนคติส่วนบุคคล ดังนั้นจึงถือเป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะต้องสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ เพื่อให้แต่ละคนเห็นความสำคัญของงานและผลประโยชน์ร่วมกันมากกว่าความสำคัญหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับความยุติธรรม ความเสมอภาค และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้มีส่วนเสริมการทำงานเป็นทีมทั้งสิ้น (อธิป จันทร์สุริย์, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เป็นหน่วยงานที่มีมีภาระกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับปฐมวัย ถึงระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) มีสถานศึกษาและผู้รับบริการด้านการศึกษาเป็นจำนวนมาก ประกอบกับหน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการครูมีภาระงานอื่น ๆ มากกว่าการให้การศึกษากับผู้เรียน ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี 2565 โดยมีประเด็นที่สอดคล้องกับการทำงานเป็นทีมของครู ดังนี้ “ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อการพัฒนาวิชาชีพและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ” และ “ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3, 2565) ซึ่งในสมรรถนะดังกล่าวก็มีสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมด้วยเช่นกัน และนอกจากนี้ยังกำหนดในค่านิยมขององค์กรว่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ คิดคู่คุณธรรม นำทีมพัฒนา ก้าวหน้าทันสมัย ใส่ใจบริการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 , 2565) อีกทั้งในบทสรุปของการวิเคราะห์บริบทสภาพทั่วไปยังพบว่า สถานศึกษาส่วนหนึ่งยังไม่ได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมมากเท่าไร จากประเด็นที่พบคือการสื่อสารข้อมูลข่าวสารในระดับบนลงล่างหรือล่างขึ้นบนในบางครั้งบางเรื่องไม่ชัดเจน หรือไม่ทั่วถึงทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงานหรือทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพของวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมองเห็นทิศทางและเป้าหมายไม่ตรงกัน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาด้านการศึกษาและทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ดังนั้นการนำแนวคิดในเรื่องการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู เข้ามาใช้ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งแนวทางดังกล่าวถือได้ว่า เป็นแนวทางที่ช่วยให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จโดยการมีส่วนร่วมของบุคลภายในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคณะกรรมการคุรุสภาได้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงานว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติตนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ กล่าวคือผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องร่วมมือกับการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

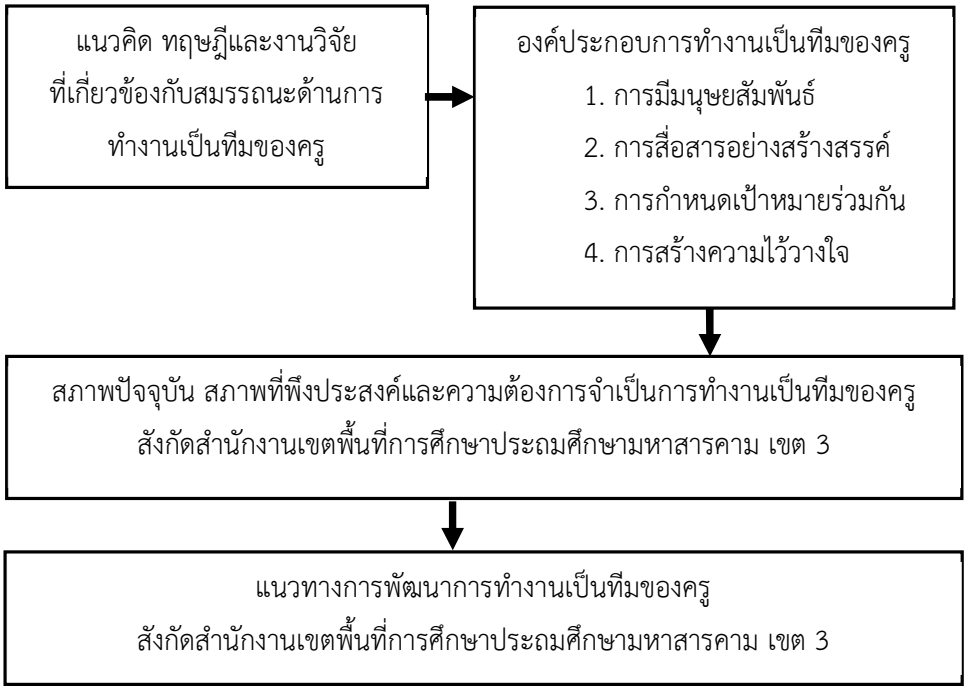
จากที่มาและความสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดประเด็นการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เพื่อให้เทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการทำงานเป็นทีมของครู และได้แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูที่เหมาะสม และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารสนเทศและผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 และสถานศึกษาอื่นในการนำแนวแนวทางการ

พัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูที่เป็นผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ระยะ มีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร จำนวน 1,011 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 145 คน และ ครู จำนวน 866 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ปีการศึกษา 2565

2. กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน กำหนดจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน และครู จำนวน 198 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ปีการศึกษา 2565

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	จำนวนประชากร		รวม	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		รวม
	ผู้บริหารฯ	ครู		ผู้บริหารฯ	ครู	
โกสุมพิสัย	73	435	508	37	100	137
เชียงยืน	38	227	265	21	52	73
กุดรัง	22	132	154	12	32	44
ชื่นชม	12	72	84	7	17	24
รวม	**145**	**866**	**1,011**	**77**	**201**	**278**

เนื้อหาการวิจัย

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมจากการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยว ประกอบด้วย 1) การมีมนุษยสัมพันธ์ 2) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 3) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และ 4) การสร้างความไว้วางใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และอำเภอที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในสถานศึกษาที่มีกลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้

2. นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามไปจัดกระทำการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) ซึ่งเป็นดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่างและเป็นสูตรที่สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้ปรับสูตรการคำนวณมาจาก PNI โดยการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะนำมาจัดลำดับ โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพปัจจุบันแล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า $PNI_{Modified}$ โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D)/D$$

เมื่อ $PNI_{Modified}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่พึงประสงค์

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ตามค่า Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) จากมากไปหาน้อย เพื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

1. สถานศึกษาดูงานการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ด้านการทำงานเป็นทีมของครู จำนวน 3 แห่ง ดังนี้ 1) โรงเรียนนาโพธิ์พิทยาสรรพ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม 2) โรงเรียนบ้านห้วยแคนโนนสูง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 และ 3) โรงเรียนบ้านหนองแหน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 2 คน 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน และ 3) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน

เนื้อหาการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ในการวิจัยระยะที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงสถานศึกษาที่ศึกษาดูงาน 3 แห่ง และผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

2. นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ในการวิจัยระยะที่ 1 โดยนำข้อที่มีผลความต้องการจำเป็นสูงสุดของแต่ละองค์ประกอบมากำหนดเป็นประเด็นศึกษาแนวทาง จากนั้นสร้างแบบสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ

3. ดำเนินการศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

4. สรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 สรุปผลดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีมของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	$\overline{X}$	S.D	ระดับ		
การมีมนุษยสัมพันธ์	4.23	.47	มาก	4.86	.33	มากที่สุด	.15	2
การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	4.19	.51	มาก	4.88	.34	มากที่สุด	.16	1
การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	4.52	.34	มากที่สุด	4.88	.17	มากที่สุด	.08	4
การสร้างความไว้วางใจ	4.16	.49	มาก	4.80	.41	มากที่สุด	.15	3
เฉลี่ยโดยรวม	4.28	.45	มาก	4.86	.31	มากที่สุด	.14	-

จากตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้าน สรุปผลดังนี้

สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ = .14 ด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ($PNI_{modified}$ = .16) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

($PNI_{modified}$ = .15) ด้านการสร้างความไว้วางใจ ($PNI_{modified}$ = .17) และด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ($PNI_{modified}$ = .08) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

แนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 7 แนวทาง ดังนี้ ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มี 2 แนวทาง คือ 1) พัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และ 2) พัฒนาทักษะการถ่ายทอดข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มี 2 แนวทาง คือ 1) ส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล และ 2) การเคารพ ยกย่องและให้เกียรติผู้อื่น ด้านการสร้างความไว้วางใจ มี 2 แนวทาง คือ 1) การสร้างความเชื่อถือศรัทธาและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน และ 2) การปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นด้วยความจริงใจ และด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มี 1 แนวทาง คือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 สรุปสภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดนั้น อาจเนื่องมาจากทั้งในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าควรมีการพัฒนาครูด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี 2565 ดังนี้ “ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อการพัฒนาวิชาชีพและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ” และ “ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ” ซึ่งในสมรรถนะดังกล่าวก็มีสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมด้วยเช่นกัน และนอกจากนี้ยังกำหนดในค่านิยมขององค์กรว่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ คิดคู่คุณธรรม นำทีมพัฒนาก้าวหน้าทันสมัย ใส่ใจบริการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3, 2565) อีกทั้งในบทสรุปของการวิเคราะห์บริบทสภาพทั่วไปยังพบว่า สถานศึกษาส่วนหนึ่งยังไม่ได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมมากเท่าไร จากประเด็นที่พบ คือ การสื่อสารข้อมูลข่าวสารในระดับบนลงล่างหรือล่างขึ้นบนในบางครั้งบางเรื่องไม่ชัดเจน หรือไม่ทั่วถึงทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงานหรือทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพของวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมองเห็นทิศทางและเป้าหมายไม่ตรงกัน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาด้านการศึกษาและทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ทั้งนี้ผลการศึกษาดังกล่าวนี้ยังเป็นไปดังที่สำนักงานคณะกรรมการ

ข้าราชการพลเรือน (2560) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของทีมงานว่าการทำงานเป็นทีมว่า มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างยิ่ง เนื่องจากไม่เพียงแต่ทีมงานจะร่วมมือกัน ทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานอีกด้วย และคณะแพทย์ศาสตร์ศิริราชพยาบาล (2563) ที่กล่าวสรุปว่า การทำงานเป็นทีมนับเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญขององค์กร เมื่อบุคลากรร่วมมือร่วมใจกันจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งการทำงานเป็นทีมยังช่วยให้เราได้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ จากสมาชิกในทีมที่มีทักษะ ประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งอาจทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของอรพรรณ คิอินธิ (2562) ที่ศึกษาวิจัยการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ที่สรุปผลว่า มีสภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และมีสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักการในการทำงานเป็นทีมของครู เทคนิควิธีการในการทำงานเป็นทีม และกระบวนการการทำงานเป็นทีมของครูตามลำดับ จากสรุปผลกรศึกษาและกรอภิปรายผลดังกล่าวข้างต้นจึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครูมีความสำคัญความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จ ความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานได้อย่างดียิ่ง แต่อย่างไรก็ตามในการทำงานเป็นทีมนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องมีหลักการต่าง ๆ ทั้งในส่วนของผู้นำทีม สมาชิกทีม กระบวนการในการทำงาน และการส่งเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สมาชิกทีมทุกคนควรจะได้เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างให้ทีมงานมีความมั่นคงและพัฒนาให้ทีมงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ในส่วนผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมที่สรุปผลด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ อาจเนื่องมาจากโลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายในการบริหารงานและแนวปฏิบัติบ่อยครั้ง ดังนั้นครูจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงานและมีการติดต่อสื่อสาร ซึ่งต้องเป็นการติดต่อสื่อสารสะดวก รวดเร็ว และมีความถูกต้อง ซึ่งจะส่งผล ให้การทำงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงกล่าวได้ว่าการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งสำหรับการใช้สร้างและประสานความเข้าใจถึงกันของทุกฝ่ายในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2554) ที่กล่าวว่า การสื่อสารมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก เนื่องจากการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยคนหลายคนหรือคนหมู่มากมาทำงานร่วมกันทำงานเป็นทีมงาน หากสมาชิกในทีมสามารถพูดจาสื่อสารระหว่างกันและกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานนั้นจะเป็นไปอย่างราบรื่นทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมาประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าสมาชิกในทีมงานไม่สามารถสื่อสารระหว่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โอกาสที่งานที่ได้รับมอบหมายมาจะประสบความสำเร็จย่อมมีน้อยลง Woodcock

(1989 ; อ้างถึงในวิชชาภา เกาะเต้น, 2563) ที่ได้กล่าวถึงการติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการงานให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ ต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดข้อความและการคาดคะเนความต้องการ ความรู้สึก อารมณ์ของสมาชิกในทีมเพื่อใช้ในการถ่ายทอดข้อมูล โดยสังเกตได้จากคำพูด กิริยาท่าทาง สีหน้า แววตา ภาษาเขียน และสัญลักษณ์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร และส่งผล ต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมาก เนื่องจากการสื่อสารที่ไม่ดีอาจทำให้ความหมายเกิดความคลาดเคลื่อน และมีความเข้าใจไม่ตรงกัน นำไปสู่ความขัดแย้ง และความล้มเหลวในการทำงานเป็นทีมได้ Parker (2001) กล่าวว่าการสื่อสารเป็นกระบวนการที่สมาชิกในทีมมีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา และเปิดเผย มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง มีการโต้ตอบ อภิปราย แสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้ และมีการเปิดโอกาสให้สามารถแสกงความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้ มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว มีการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้รับรู้ข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง และสรุปผลการศึกษาของลำเทียน เผ้าอาจ (2559) ที่ว่าการทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและหน่วยงานภายงานภายนอก โดยเฉพะอย่างยิ่งการสื่อสารต้องเป็นไปอย่างเปิดเผย คือ การติดต่อกันกันอย่างทั่วถึงและเปิดเผย ตรงไปตรงมามีความชัดเจน สมาชิกสนใจข่าวสารทีรับฟังโดยปราศจากความแคลงใจสนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดเผยสมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหาจากการอภิปรายผลดังกล่าวจึงกล่าวได้ว่ากรสื่อสารอย่างสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในกรพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูที่มีประสิทธิภาพ

สำหรับด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน อาจเนื่องมาจากปัจจุบันการจัดการศึกษาหรือการบริหารสถานศึกษานั้นมีการดำเนินการโดยใช้การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2550) ที่กล่าวสรุปไว้ว่า ฝ่ายปฏิบัติงานถ้ามีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากเท่าไร ก็ยิ่งมีความเข้าใจในปัญหาขององค์การและบทบาทของฝ่ายบริหารมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและจะกระตุ้นให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามทั้งสองฝ่ายมีความคิดเห็นไม่ตรงกันก็อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานแยกตัวออกจากองค์การ ทั้งนี้เพราะเขาไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการรับผิดชอบหรือการ ตัดสินใจ อีกทั้งอาจมองว่าผู้บริหารไม่เห็นคุณค่าของพวกตนอาจแสดงออกในรูปของความเย็นชาไม่ใส่ใจ สิ่งเหล่านี้ไม่เป็นที่พึงประสงค์ขององค์การอย่างแน่นอน และณรงค์วิทย์ แสนทอง (2557) กล่าวสรุปการทำงานเป็นทีมไว้ว่าทุกคนในทีมจะต้องรู้และเข้าใจวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายและทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน ภารกิจและหน้าที่ของสมาชิกในองค์กรต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ในแต่ละกิจกรรมขององค์กรจะต้องมีวิธีการในการปฏิบัติที่เหมาะสม ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาวการณ์ของสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน สมาชิกขององค์กรทุกคนต้องทราบถึงบทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งตลอดจนขอบเขตของตนเองและเพื่อนสมาชิกอย่างชัดเจน จากการอภิปรายผลดังกล่าวจึงส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันมีความ

ต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำสุดนั่นเพราะมีการปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้ว ซึ่งก็สอดคล้องกับผลการศึกษาสภาพปัจจุบันโดยรวมที่ด้านสภาพปัจจุบันสรุปโดยรวมเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 สรุปแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 7 แนวทาง ดังนี้ ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มี 2 แนวทาง คือ 1) พัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และ 2) พัฒนาทักษะการถ่ายทอดข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มี 2 แนวทาง คือ 1) ส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล และ 2) การเคารพ ยกย่องและให้เกียรติผู้อื่น ด้านการสร้างความไว้วางใจ มี 2 แนวทาง คือ 1) การสร้างความเชื่อถือศรัทธาและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน และ 2) การปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นด้วยความจริงใจ และด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มี 1 แนวทาง คือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาดังกล่าวถือเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่ครูทุกคนต้องมาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและเป็นการรวมตัวกันที่จะต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพันและความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อให้ครูแต่ละคนสามารถทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมหรือของสถานศึกษา การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่นและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและหน่วยงานภายงานภายนอก การปฏิสัมพันธ์ทีดีจะเป็นผลลัพธ์ทีก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ (ลำเทียน เผ้าอาจ, 2559) สอดคล้องกับคณะแพทย์ศาสตร์ศิริราชพยาบาล (2563) ที่สรุปการสร้างทีมงานไว้ว่า เป็นความพยายามที่จะเข้าใจพฤติกรรมของคนที่ต้องมาปฏิบัติงานร่วมกัน และทำให้กลุ่มคนเหล่านั้นสามารถเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหา และหาทางออกในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรที่จะประสบความสำเร็จต้องมีการสร้างทีมที่มีความสามัคคี และมีเป้าหมายการทำงานในทิศทางเดียวกัน และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ที่สรุปว่า การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและประโยชน์ คล้ายลักษณ์ (2556) ที่ได้สรุปองค์ประกอบในการศึกษาและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไว้ ประกอบด้วย 5 มิติ คือ 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Common objectives) 2) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (Creative communication) 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Participation) 4) การไว้เนื้อเชื่อใจ (Trust) และ 5) การยอมรับนับถือ (Respect) จากการอภิปรายผลดังกล่าวสรุปได้ว่าแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ

ครูทั้ง 7 แนวทาง นั้นมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ หน่วยงาน และผลการซึกษา จึงถือเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งจะเป็นแนวทางที่หน่วยงานต้นสังกัดจะได้นำไปใช้ในการพัฒนาครูด้านการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษา การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและส่งผลคุณภาพของผู้เรียนด้วยเช่นเดียวกัน

1.2 การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ควรตระหนักถึงความสำคัญในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา

1.3 ผลจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 สรุปแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 7 แนวทาง ได้แก่ 1) พัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 2) พัฒนาทักษะการถ่ายทอดข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล 4) การเคารพ ยกย่องและให้เกียรติผู้อื่น 5) การสร้างความเชื่อถือศรัทธาและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน 6) การปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นด้วยความจริงใจ และ 7) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาหรือหน่วยงานมางการศึกษาจึงควรมีการจัดอบรมสัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการโดยนำแนวทางการพัฒนาที่เป็นผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลหรือเนื้อหาสาระในการพัฒนาเพื่อให้เกิดปสิทธิภาพในการทำงานและการบริหารจัดกรศึกษาในสถานศึกษาใหมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาพบว่าการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์มีความต้องการจำเป็นสูงสุด จึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

คณะแพทย์ศาสตร์ศิริราชพยาบาล. (2563). **การสร้างทีมให้มีประสิทธิภาพ.** สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2566 จาก https://www2.si.mahidol.ac.th/km/Knowledgeassets/kmexperience/kmarticle/15325/.

จรีพร โชติพิบูลย์ทรัพย์. (2560). **มนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.).

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2557). **การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ภาคปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ทองทิพภา วิริยะพันธ์. (2554). **การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา = Team management & problem solving.** กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น.** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประโยชน์ คล้ายลักษณ์. (2556). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ลำเทียน เผ้าอาจ. (2559). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิชชาภา เกาะเต้น. (2563). **ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโตโยต้านครธน จำกัด.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2550). **ภาวะผู้นำ.** ในประมวลสาระวิชาชุดทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. (2565). **แผนพัฒนาการศึกษาระยะ 4 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2565-2568**. มหาสารคาม : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). **การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ.** นนทบุรี : สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล.** กรุงเทพฯ: สำนักมัธยมศึกษาตอนปลาย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา.** กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักส์.

อรพรรณ คิอินธิ. (2562). **การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูสำหรับสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาสารคาม : คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อธิป จันทร์สุริย์. (2563). อิทธิพลของความไว้วางใจต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในธุรกิจบริการ. **วารสารเกษมบัณฑิต**,21(1), 1–12.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3), p. 607-610.

ความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

The relationship of happiness in school administration among teachers at Photisarn Phitthayakorn School, Taling Chan District, Bangkok

ณัฏฐ์กฤษณ์ สิงห์โตทอง
โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ
ในตะวัน กำหอม
วิทยาลัยทองสุข
Nathakrit Singhotong
Sopee Wiwatchankit
Naitawan Kumhom
Thong Sook College
Corresponding E-mail: ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 19 ตุลาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 6 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 6 พฤศจิกายน 2566
Received: October 19, 2023; Revised: November 6, 2023; Accepted: November 6, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร 2) ศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร ที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนโพธิสารพิทยากร ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ แจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.39, S.D.= 0.62) 2) ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.82, S.D.= 0.78) 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล, ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการกับสังคม, ด้านประชาธิปไตยในการทำงานและด้านจังหวะชีวิต ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.900 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 90.00 (R^2= 0.911) และผลการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครู ดรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์; ความสุขในการทำงาน; สถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research is to 1) Study the happiness at work of teachers at Photisarn Pittayakorn School. 2) Study the level of educational institution administration of teachers at Photisarn Pittayakorn School, Lalingchan District, Bangkok. 3) Study the relationship of happiness at work among school teachers. Photisarn Phitthayakorn that affects the administration of Photisarn Phitthayakorn School. The population used in this research is 150 civil servant teachers at Photisarn Phitthayakorn School. The instrument used is a questionnaire. The statistics used in data analysis are Frequency breakdown Finding percentages, averages, standard deviations and analysis of the Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

The results of the study found that: 1) Administrative factors Overall, it is at a high level ($\overline{X}$ = 3.39, S.D.= 0.62). 2) Results of the analysis of happiness at work Overall it is at a high level ($\overline{X}$ = 3.82, S.D.= 0.78). 3) The results of the analysis of the relationship between happiness in school administration of teachers at Photisarn Phitthayakorn School, Taling Chan District, Bangkok, found that in terms of providing appropriate compensation, Environmental safety and health, promotion Person's ability development Aspects of progress and stability in work, Aspects of integration with society, Democracy in work and Rhythm of life The multiple correlation coefficient is equal to 0.900. and be able to explain the relationship of happiness in educational institution administration of teachers at Photisarn Phitthayakorn School, Taling Chan District, Bangkok Statistically significant at the 0.01 level was 90.00 percent (R2=0.911) and results of hypothesis testing the relationship between teachers' happiness in school administration. Photisarn Phitthayakorn School, Taling Chan District, Bangkok found that it was statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Relationships; Happiness at work; Educational institutions

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคการศึกษาที่ไร้พรมแดน ทุกๆภาคส่วนต่างมุ่งเน้นการศึกษาเพื่อให้มนุษย์เรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ภาครัฐจึงได้มีการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาทุกระบบ ส่งผลให้

สถาบันการศึกษาและครูจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาในทีกระบบเพื่อพัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบุรณ์ เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2.เพื่อพัฒนาคนไทยให้เปนพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรมมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 3.เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคีและร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศ อย่างยั่งยืน 4. เพื่อนำพาประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางและเหลื่อมล้ำภายในประเทศที่ลดลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,2560)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีการระบุถึง การปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆของสังคม ทำให้องค์กรทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็น สถาบันการศึกษา ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูต้องมีการจัดการเรียนการสอนให้ท่วงทันและสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง โดยบทบาทของครูและผู้บริหารจะมีความสำคัญมาก โดยสถานศึกษาต้องมีภารกิจหลักในการให้การศึกษาแก่เยาวชน ซึ่งการที่จะทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษาได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหาร บุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา (สมศักดิ์ คงเที่ยงและอัญชลี โพธิ์ทอง, 2542) โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยต้องตรวจสอบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับใด ดังจะเห็นได้จาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ตามในมาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนา ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตราฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง รวมทั้งมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ,2560)

องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีความสุขในการทำงานซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร ซึ่งไม่ว่าจะเป็นองค์กรหรือหน่วยงานใดหากสามารถทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานได้ เพราะจะสามารถทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกผูกพัน เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่องานที่รับผิดชอบ รวมถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จไปได้ด้วยดี กอปกับการมีสุขภาพที่ดี มีความสุขในการทำงานแต่ละวัน ซึ่งหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย จัดสรรสิ่งต่างๆให้องค์กรแห่งความสุข คือหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์กรที่มีความสุข และมีการกำหนดให้การพัฒนาครูยุคใหม่เป็นประเด็น 1 ใน 4 ของการปฏิรูปการศึกษาที่จะต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนทั้งระบบการผลิตการพัฒนาเพื่อยกระดับครูยุคใหม่ให้มีคุรภาพที่เหมาะสมกับการเป้นวิชาชีพชั้นสุงโดยสามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้และพัฒนาการสอนอย่างมีคุณภาพ มีความมั่นคงในอาชีพและคุณภาพชีวิตทีดี เพื่อมีขวัญและกำลังใจที่จะอยู่ในวิชาชีพครูสืบไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,2560)โดยหาก บุคลากรมีผลสำฤทธ์เรื่องงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีความผูกพันธ์ ซื่อสัตย์ ภักดีต่อองค์กร โดยในแวดวงการศึกษาจะต้องเป็นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทีทำหน้าที่หลักในการ

ในการบริหาร กำหนดนโยบายต่างๆในโรงเรียน เพื่อทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน อันจะนำไปสู่ผลบวกทั้งต่อครูและผู้เรียนเพื่อบรรลุเป้าหมายในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้สอดรับต่อนโยบายการปฏิรูปการศึกษาจาก พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ ปี 2542

อย่างไรก็ตามความเป็นจริงในปัจจุบันของสังคมไทยคือ การเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ได้ส่งผลกระทบต่อครูอย่างรุนแรง โดยมีหลายปัจจัยที่บั่นทอนขวัญและกำลังใจของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพครู เช่น หนี้สิน ภาระงานที่นอกเหนืองานสอน ส่งผลให้ครูมีความเครียด นำไปสู่การไม่สามารถอุทิศตนต่อการสอนได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำลง โดยส่งผลให้ครูที่อยู่ในระบบท้อแท้ ขาดความกระตือรือล้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานต่อไปสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ) ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของครูผู้สอน ให้ครูผู้สอนมีความสุขและทัศนคติที่ดีต่องานและสถานศึกษาที่ตนทำงาน จึงได้มีการผลักดันโครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาทั้ง ผู้บริหาร และครู ในสังกัด สพฐ เพื่อทำให้ครูและผู้บริหารบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ซึ่งเป็นส่วนราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขึ้นพื้นฐาน (สพฐ) กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ในการกำกับ ติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัด โดยหนึ่งในเป้าหมายที่มีการให้ความสำคัญและผลักดันคือ การสร้างองค์กรให้มีความสุข อย่างไรก็ตามจากสถิติการทำเรื่องขอย้ายของครุ โรงเรียนโพธิสารพิทยากร เนื่องจากต้องการกลับไป ภูมิลำเนาเดิม ซึ่งในโรงเรียนโพธิสารพิทยากร แม้จะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีข้าราชการครูประมาณ 150 คน แต่ครุแต่ละท่านก็จะมีภาระงานพิเศษที่เป็นงานนอกเหนือจากงานสอนให้รับผิดชอบเพิ่มเติม ซึ่งบางครั้งงานพิเศษจะเบียดเบียนเวลาสอนและเวลาส่วนตัวของครุหลายท่าน ทำให้ช่วงเวลาที่ครูได้ใช้กับเด็กๆน้อยลง นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่อาจไม่เต็มประสิทธิภาพ เกิดผลเสียตกไปสู่ผู้เรียนต่อไป จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างความสุขในการทำงานแก่บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดที่ตนกำกับ

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครุโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร เพื่อทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบปัจจัยที่จะกำหนดความสุขในการทำงาน โดยผลการศึกษาที่ได้จะนำไปให้โรงเรียนโพธิสารพิทยากร ใช้ในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง เพื่อสร้างให้โรงเรียนโพธิสารพิทยากร เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานต่อไป

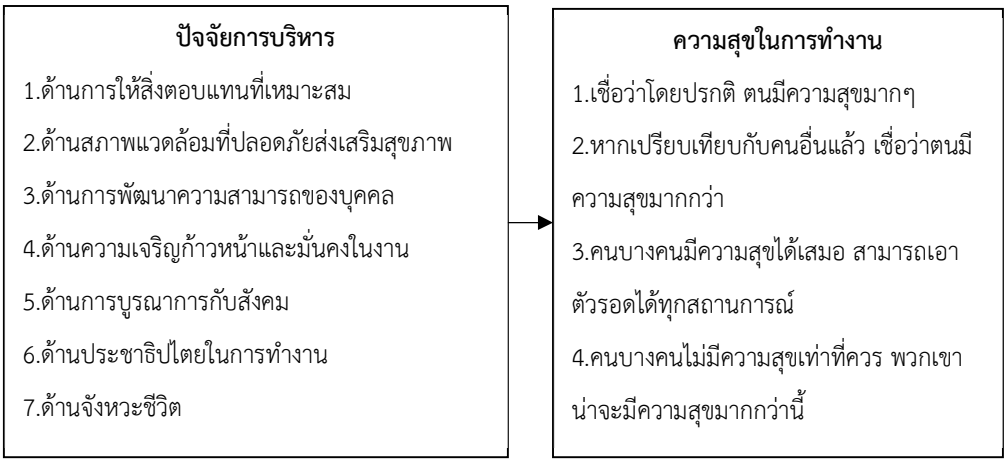
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับระดับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร ที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร ผู้วิจัย โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร จำนวน 150 คน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970. pp. 607-610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม.2559:39) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 108 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครู โรงเรียนโพธิสารพิทยากร ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว ได้สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาให้มีความเหมาะสม ครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา วัตถุประสงค์ โดยได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการ

ตรวจสอบและหาความเชื่อมั่น (IOC) ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check list) โดยมีคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้ คือ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับปัจจัยการบริหารที่ของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการกับสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านจังหวะชีวิต โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม. 2559: 38)

คะแนน 5 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารมาก
คะแนน 3 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารน้อย
คะแนน 1 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามทัศนคติของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นคำถาม 4 ข้อ ได้แก่ 1. โดยปรกติเชื่อว่าตนมีความสุขมาก 2. หากเปรียบเทียบกับคนอื่นๆแล้วเชื่อว่าตนมีความสุขมากกว่าคนเหล่านั้น 3. เชื่อว่าคนบางคนเป็นคนที่มีความสุขได้เสมอ สามารถมีความสุขกับชีวิตได้ ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้น และสามารถเอาตัวรอดได้ทุกสถานการณ์ โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม. 2559 : 38)

คะแนน 5 หมายถึง ระดับการจัดการมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง ระดับการจัดการมาก
คะแนน 3 หมายถึง ระดับการจัดการปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง ระดับการจัดการน้อย
คะแนน 1 หมายถึง ระดับการจัดการน้อยที่สุด

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์ความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

2.2 สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม สื่อความหมายชัดเจนผู้ตอบอ่านแล้วเข้าใจ และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงในเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence หรือ Index of Concordance) หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็น โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

ให้คะแนน -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

จากนั้นนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมารวมกัน เพื่อหาความสอดคล้องกับสูตรดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence : IOC) (ในตะวัน กำหอม. 2559: 38)

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 แสดงว่าเป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coeffcient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .888

2.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 108 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมดในเดือนมิถุนายน 2566 เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบถ้วนตามวันเวลาที่กำหนด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ (ในตะวัน กำหอม. 2559 : 39)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่า ระดับปัจจัยการบริหารมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายความว่า ระดับปัจจัยการบริหารมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายความว่า ระดับปัจจัยการบริหารปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่า ระดับปัจจัยการบริหารน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า ระดับจิตปัจจัยการบริหารน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับ ความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ (ในตะวัน กำหอม.2559 : 39)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่า ระดับการจัดการมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายความว่า ระดับการจัดการมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายความว่า ระดับการจัดการปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่า ระดับการจัดการน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า ระดับการจัดการน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 2 และข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 3 นี้ไปวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson‘s Correlation) และวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson ‘ s Correlation)มีดังนี้

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

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

3. ถ้า r มีค่าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

0.81-1.00 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.61-0.80 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.41-0.60 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.21-0.40 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.01-0.20 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

0.00 ความหมาย ไม่มีความสัมพันธ์เลย

Multiple Regressions

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

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหาร คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร เป็นการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปร

ตาม ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่ได้เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร: โดยรวม

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D.	**ระดับการบริหาร**	**อันดับที่**
1.ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม	3.95	0.751	มาก	3
2.ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ	3.76	0.761	มาก	6
3.ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.94	0.582	มาก	4
4.ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.09	0.662	มาก	2
5.ด้านการบูรณาการกับสังคม	3.76	0.841	มาก	7
6.ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	3.82	0.831	มาก	5
7.ด้านจังหวะชีวิต	4.19	0.431	มาก	1
รวม	**3.99**	**0.622**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือ ด้านจังหวะชีวิต รองลงมาคือด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสิ่งตอบปทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และอันดับสุดท้ายคือด้านการบูรณาการกับสังคม

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร: โดยรวม

โดยรวม	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับการจัดการ**	**อันดับที่**
1.เชื่อว่าโดยปรกติ ตนมีความสุขมากๆ	3.76	0.593	มาก	3
2.หากเปรียบเทียบกับคนอื่นแล้ว เชื่อว่าตนมีความสุขมากกว่า	3.69	0.226	มาก	4
3.คนบางคนมีความสุขได้เสมอ สามารถเอาตัวรอดได้ทุกสถานการณ์	3.95	0.652	มาก	1
4.คนบางคนไม่มีความสุขเท่าที่ควร พวกเขาน่าจะมีความสุขมากกว่านี้	3.84	0.722	มาก	2
รวม	**3.82**	**0.781**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คนบางคนมีความสุขได้เสมอ สามารถเอาตัวรอดได้ทุกสถานการณ์ รองลงมา คือ คนบางคนไม่มีความสุขเท่าที่ควร พวกเขาน่าจะมีความสุขมากกว่านี้ ต่อมา คือ เชื่อว่าโดยปรกติ ตนมีความสุขมากๆ และอันดับสุดท้าย คือ หากเปรียบเทียบกับคนอื่นแล้ว เชื่อว่าตนมีความสุขมากกว่า

ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.761 โดยมีความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการให้สิ่งตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.747 โดยมีความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 โดยมีความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน

กรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.675 โดยมีความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการบูรณาการกับสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.613 โดยมีความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านประชาธิปไตยในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.466 โดยมีความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านจังหวะชีวิตมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.583 โดยมีความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการกับสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน และ ด้านจังหวะชีวิต ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.910 และสามารถอธิบายความผันแปรของความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 90.00 (R2= 0.911) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์

$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4 + B_5 X_5 + B_6 X_6 + B_7 X_7$

Decision=.1.484+.099+.052+.091+0.102+0.59+0.1580+.161

(5.349) (2.749) (6.564) (7.092) (4.012) (9.131) (11.549)

จากสมการพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ได้ดีที่สุด คือ ด้านจังหวะชีวิต รองลงมาคือ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการบูรณาการกับสังคม ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1) ด้านสิ่งตอบแทนส่งผลทางบวกต่อความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 2) ด้านสภาพแวดล้อมส่งผลทางบวกต่อความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 3) ด้านการพัฒนาความสามารถส่งผลทางบวกต่อความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ส่งผลทางบวกต่อความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 5) ด้านการบุรณาการกับสังคม ส่งผลทางบวกต่อความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 6) ด้านประชาธิปไตยในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 7) ด้านจังหวะชีวิต ส่งผลทางบวกต่อความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครและพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ของความสุขในการบริหารงานสถานศึกษาของครูโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือ ด้านจังหวะชีวิต รองลงมาคือด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการบูรณาการกับสังคม ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและอันดับสุดท้ายคือด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วกาญจน์ กิมานุวัฒน์ (2564) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัย ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านงบประมาณและปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติกาญจณ์ ทองทับ (2560) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรคุปต์ บุญเกษม, สันติศักดิ์ กองสุทธิ์ใจ และวินัย รังสินันท์ (2560) ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก

ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยศักยภาพการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ มีจำนวน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านงาน ด้านคน และด้านเทคโนโลยี ทั้งสามปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 69.0 (R^2=.690) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารต้องใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน

1.2 โรงเรียนต้องมีการจัดวางระบบการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบุคลากร

1.3 ผู้บริหารควรใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

1.4 ผู้บริหารควรเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบงานในหน้าที

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนและความสำเร็จที่ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

2.2 ควรศึกษาการนำผลงานวิจัยเรื่องระบบนิเวศนวัตกรรมในโรงเรียนที่มุ่งพัฒนา นักเรียน นวัตกรไปใช้ในโรงเรียนเพื่อศึกษาว่ามีผลเป็นอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ.(2560). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

แก้วกาญจน์ กิมานุวัฒน์. (2564).**ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชุติกาญจณ์ ทองทับ.(2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.การบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ในตะวัน กำหอม.(2559).การวิจัยทางการศึกษา.เล่ม 1.มหาสารคาม:โรงพิมพ์ทีคอม.

สมศักดิ์คงเที่ยงและอัญชลีโพธิ์ทอง. (2542). **การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สรคุปต์ บุญเกษม, สันติศักดิ์ กองสุทธิ์ใจและวินัย รังสินันท์.(2560). **ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์**.สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาองค์การ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2560). **แนวทางการพัฒนาผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**.กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

การพัฒนารูปแบบความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

The Development of Cooperation Pattern in the Teacher's Professional Experience Faculty of Education, Loei Rajabhat University

รุ่งรัตน์ มาไทย
จุฑามาส ศรีจำนงค์
ณัฏฐกาญจน์ อนันทราวัน
สมยงค์ สีขาว
ระเบียบ ชูสอน
นันทพร กงภูเวช
กนกพร พรหมสุวรรณ
ศิริวรรณ ฤทธิ์นอก
ศกุลตรา นามวงษ์
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
Rungrat Mathai
Jutamas Srijumnong
Nattakarn Anantrawan
Somyong Seekhao
Rabiab Choosorn
Nantaporn Kongphuwat
Kanokporn Promsuwan
Siriwan Ridnok
Sakultra Namwong
Faculty of Education, Loei Rajabhat University
Email: surapanyo@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 22 ตุลาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 26 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 27 พฤศจิกายน 2566
Received: October 22, 2023; Revised: November 26, 2023; Accepted: November 27, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบความร่วมมือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย 2) ศึกษาผลการใช้รูปแบบความร่วมมือที่มีต่อสมรรถนะของนักศึกษา การวิจัยมี 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสำรวจสภาพปัญหา ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบและตรวจสอบองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ และระยะที่ 4 ประเมินผลการใช้รูปแบบในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) โรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 15 โรงเรียน มีนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทั้งสิ้น จำนวน 243 คน 2) ผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์ 3) อาจารย์

นิเทศก์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม 2) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องของรูปแบบ 3) แบบประเมินสมรรถนะนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนารูปแบบความร่วมมือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2) ขั้นประสานหน่วยงานองค์กรเครือข่าย 3) ขั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 4) ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย 5) ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์ และ 6) ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง 2) การประเมิน พบว่า รูปแบบความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.38) แสดงให้เห็นว่านักศึกษาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถาบันร่วมผลิตครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยมีสมรรถนะด้านฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา อยู่ในระดับดีขึ้นไป

คำสำคัญ: การพัฒนา; รูปแบบความร่วมมือ; การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

Abstract

The objectives of this research are: 1) Develop a collaborative model for teacher professional experience training. Bachelor of Education Program (4 years), Faculty of Education, Loei Rajabhat University. 2) Study the effect of using the cooperation model on student performance. The research has 4 phases: Phase 1: Study of documents, theories, and related research. Survey of problem conditions. Phase 2: Creating a model and examining the elements of the collaborative network. Phase 3: Model trial and phase 4 evaluates the use of the model in schools. The sample size include: 1) 15 schools in the teacher professional training network there are a total of 243 students practicing teaching professional experience. 2) Administrators, mentor teachers in schools in the experience training network 3) Supervising teachers. The research tools used were 1) a focus group recording form. 2) Questionnaire of expert opinions regarding usefulness possibility Suitability and correctness of the format. 3) Student competency assessment form Teacher professional experience training. Statistics used in data analysis are percentage, mean, and standard deviation.

The results of the research showed that the development of a collaborative patterns in the teacher's professional experience consisted of six stages: 1) realization of the need for networking, 2) coordination of networking agencies, 3) joint alliance-building, 4) network

management, 5) relationship development, 6) continuous relationship-keeping. The evaluation found that the cooperative patterns in the teacher's professional experience, in the opinion of the management, was at the most inclusive level ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.38). This showed that students who trained teachers' experience in co-production institutions that were the target group of the research were more efficient. The teacher's career experience level was better.

Keywords: development; cooperation pattern; teacher's professional experience

บทนำ

สังคมไทยมีกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมากจนส่งผลให้เกิดวิกฤติการณ์หลายรูปแบบขึ้นในสังคมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองของประเทศอย่างแท้จริง (OECD/CERI, 2004) เป้าหมายของการจัดการศึกษาจะมุ่งสร้างคนหรือผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตโดยตรงให้มีคุณลักษณะที่มีศักยภาพและความสามารถที่จะพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่ความสำเร็จ (ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ, 2559) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมุ่งให้ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ (สุคนธ์ สินธพานนท์, 2558) โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดตามแนวทางการจัดการเรียนรู้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ที่ครูจะต้องมีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพได้ตามมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาชาติ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ผลิตบัณฑิตที่มีลักษณะเฉพาะที่เป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนประจำการและส่งเสริมการพัฒนาครูประจำการและนอกประจำการให้มีความรู้และมีสมรรถนะทางวิชาชีพ เป็นผู้ยึดมั่นในค่านิยม อุดมการณ์ มีจิตวิญญาณความเป็นครู และสมรรถนะทางวิชาชีพครู (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2562) ดังนั้น การจัดทำหลักสูตรวิชาชีพครู (มคอ.1) ในปีการศึกษา 2562 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ได้ปรับปรุงหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562 เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการผลิตครูคุณภาพอิงสมรรถนะของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยในด้านมาตรฐานวิชาชีพดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่เน้นการปฏิรูปครู ยกฐานะให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง โดยปฏิรูประบบการผลิตครูให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ (สิรินาถ จงกลกลาง, 2564) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาครูในด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ในวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูต้องเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรสี่ปี) พ.ศ. 2562 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2562) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562 เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-Based Curriculum) แนวโน้มของการจัดการศึกษา

วิชาชีพจะมุ่งไปสู่การจัดการศึกษาบนฐานความสามารถ ซึ่งจะใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะเช่นกัน โดยการจัดการศึกษาแบบนี้จะมีพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาอยู่ 2 ประการ ได้แก่ เทคโนโลยีในรูปของ “ระบบ”และเทคโนโลยีในรูปของ “เทคนิคหรือวิธีการสอน” โดยคำนึงถึงความสามารถที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในการเลือกใช้เทคนิคหรือวิธีการสอน จะต้องให้บรรลุจุดประสงค์ได้อย่างที่ต้องการ การจัดการศึกษาด้วยฐานของความสามารถจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอนให้แน่นอนและวัดผลได้การดำเนินการสอน และการประเมินผลต้องสอดคล้องกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562ก) ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 4 ปี) พ.ศ. 2562 และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จึงต้องปรับหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (5 ปี) ให้เป็นหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562 และได้ปรับรายวิชาการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู ด้วยเหตุผลดังกล่าวคณะครุศาสตร์เล็งเห็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่จะมีนักศึกษาฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาจำนวนมาก และกระจายอยู่ในโรงเรียนเครือข่ายหลายจังหวัด ทำให้ยากลำบากในการติดตามนิเทศจากมหาวิทยาลัย จำนวนครูพี่เลี้ยงที่ไม่เพียงพอ รูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และเกณฑ์การประเมินที่ไม่มีประสิทธิภาพอาจส่งผลให้นักศึกษาย้ายโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หรือเกิดปัญหาในระหว่างเรียนทำให้ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนานักศึกษา

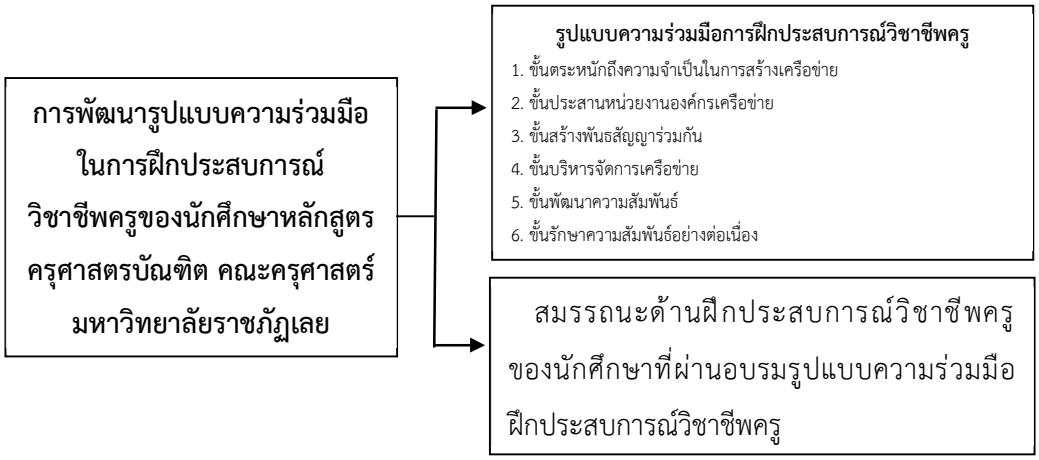
จากความสำคัญและที่มาของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นกรรมการที่ร่วมรับผิดชอบการดำเนินงานศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาและกำหนดรูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยร่วมมือกับโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครู สร้างความร่วมมือ ในการพัฒนานักศึกษาที่เรียนในหลักสูตรใหม่ วางแผนเพื่อทำข้อตกลงร่วมกันในการร่วมพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562 ผลการวิจัยจะนำมา ซึ่งการพัฒนาคู่มือแนวทางการฝึกปฏิบัติการสอน และการประเมินผลในส่วนของสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรายวิชาและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรสี่ปี) พ.ศ. 2562 (มคอ.1) และเกณฑ์ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาครูในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความร่วมมือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

2. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบความร่วมมือที่มีต่อสมรรถนะของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

1. ประชากร โรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จำนวนทั้งสิ้น 160 โรงเรียน ใน 6 จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดเลย ขอนแก่น หนองบัวลำภู อุดรธานี ชัยภูมิ และหนองคาย

2. กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 15 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดเลย ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง สังกัด สพม. 19 จำนวน 9 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนเลยพิทยาคม 2) โรงเรียนศรีสงครามวิทยา 3) โรงเรียนหนองหินวิทยาคม 4) โรงเรียนภูกระดึงวิทยาคม 5) โรงเรียนท่าลี่วิทยา 6) โรงเรียนเชียงคาน 7) โรงเรียนภูเรือวิทยา 8) โรงเรียนศรีสองรักษ์วิทยา และ 9) โรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร สังกัด สพป.เลย เขต 1 จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนอนุบาลเลย 2) โรงเรียนบ้านก้างปลา 3) โรงเรียนเมืองเลย และ 4) โรงเรียนอนุบาลเชียงคาน “ปทุมมาสงเคราะห์” สังกัด สพป.เลย เขต 2 จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลชุมชนภูกระดึง และสังกัดการอุดมศึกษา กระทรวงวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบบันทึกการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

3.1 บันทึกข้อตกลงความร่วมมือเป็นสถาบันผลิตและพัฒนาครู หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

3.2 บันทึกการประชุมสัมมนา การกำหนดรูปแบบความร่วมมือการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

3.3 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เพื่อพิจารณาความความร่วมมือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

3.4 แบบประเมินสมรรถนะของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยจำนวน 3 ชุด

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย ดังนี้

4.1 ประชุมสัมมนากลุ่มเป้าหมายเพื่อกำหนดรูปแบบความร่วมมือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

4.2 นำร่างรูปแบบความร่วมมือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต 4 ปี จากการประชุมสัมมนา ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนารูปแบบ ความร่วมมือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏเลย

4.3 ปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับรายละเอียดของคำถามให้มีความชัดเจน ใช้ภาษาที่ง่ายต่อความเข้าใจ ปรับปรุงรูปแบบร่วมมือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) และเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับการนำรูปแบบหลักสูตรไปใช้

4.4 แบบประเมินสมรรถนะของนักศึกษาจำนวน 3 ชุด ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงจากเนื้อหา (Content Validity) ของแบบประเมินสมรรถนะโดยใช้สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

5. การดำเนินการทดลองและการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพความร่วมมือด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ระยะที่ 4 ประเมินรูปแบบความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ, 2543)

2. แบบประเมินสมรรถนะ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) ตรวจสอบความถูกต้อง เที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวิเคราะห์เอกสาร (Index of Item Objective Congruence: IOC) (สมนึก ภัททิยธนี. 2544)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

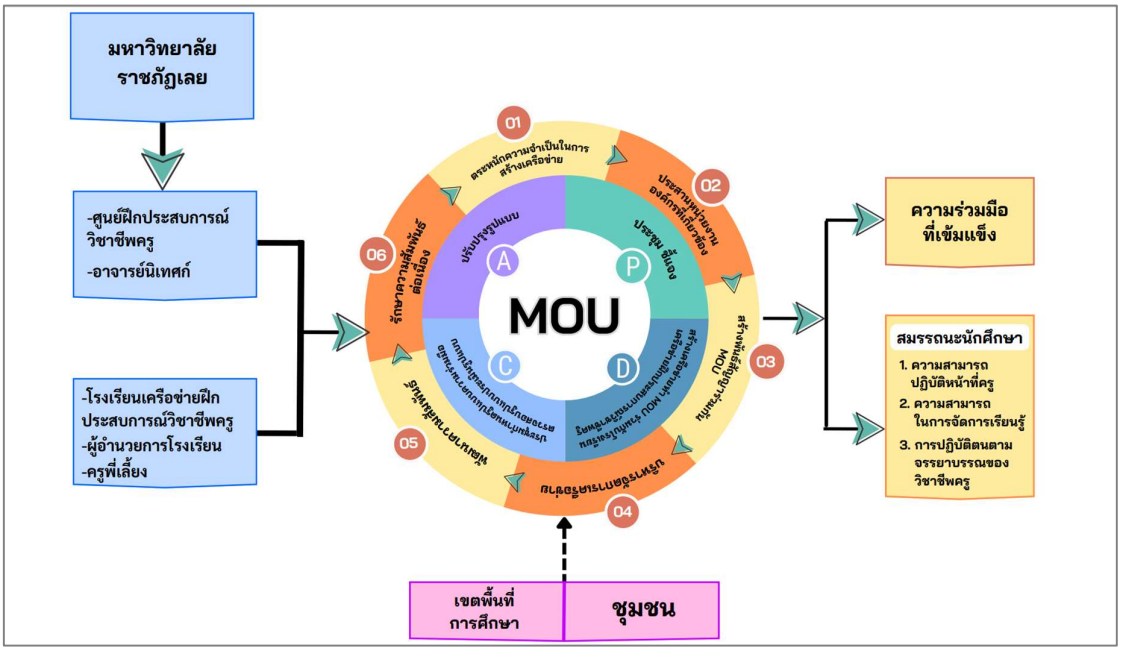
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

การประเมินสมรรถนะนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
2. คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

1. กระบวนการพัฒนารูปแบบความร่วมมือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตระหนักถึงความจำเป็น ในการสร้างเครือข่าย 2) ขั้นประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย 3) ขั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 4) ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย 5) ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์ และ 6) ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การฝึกประสบการณ์มีประสิทธิภาพ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ได้รับความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ได้ลงนามในสัญญาข้อตกลงความร่วมมือกับโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและเพื่อเป็นสถานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยมีผู้บริหารจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นผู้ดูแลโรงเรียนในพื้นที่รับผิดชอบ สนับสนุนให้เป็นโรงเรียนเครือข่ายเพื่อฝึกประสบการณ์ให้กับนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงรูปแบบความร่วมมือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

2. ผลการใช้รูปแบบความร่วมมือที่มีต่อสมรรถนะของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย การประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จากคู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ระหว่างเรียน 1 รอบรู้งานในบทบาทหน้าที่ครู และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ระหว่างเรียน 2 ปฏิบัติงานผู้ช่วยครู การประเมินสมรรถนะโดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยง อาจารย์ผู้สอนประเมินสมรรถนะของนักศึกษาแต่ละด้าน ดังตาราง 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องต่อรูปแบบความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ตามความคิดเห็นผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความเป็นประโยชน์	4.75	0.32	มากที่สุด
2. ด้านความเป็นไปได้	4.68	0.42	มากที่สุด
3. ด้านความเหมาะสม	4.71	0.41	มากที่สุด
4. ด้านความถูกต้อง	4.62	0.41	มากที่สุด
รวม	**4.69**	**0.38**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏเลย ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.32) รองลงมาคือ ด้านความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.41) และความเป็นไปได้ ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.42) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือด้านความถูกต้อง ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.41)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของนักศึกษาแต่ละด้านของรูปแบบความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยครูพี่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม

ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล	สมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ระหว่างเรียน 1 และ 2			$\overline{X}$ รวมร้อยละ
	ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ครู	ความสามารถในการจัดการเรียนรู้	ความสามารถปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ	
$\overline{X}$	94.34	83.55	97.11	91.67
S.D.	4.83	9.29	2.68	5.60
แปลผล	**ดีมาก**	**ดี**	**ดีมาก**	**ดีมาก**

จากตารางที่ 2 แสดงสมรรถนะด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูระหว่างเรียน 1 และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูระหว่างเรียน 2 มีสมรรถนะด้านความสามารถปฏิบัติหน้าที่ครู ($\overline{X}$ = 94.34, S.D.= 4.83) อยู่ในระดับดีมาก ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 83.55, S.D. = 9.29) อยู่ในระดับดี และด้านการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 97.11, S.D. = 2.68) อยู่ในระดับดีมากและภาพรวม คือ ($\overline{X}$ = 91.67, S.D. = 5.60) อยู่ในระดับดีมาก

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

การวิจัยและพัฒนารูปแบบความร่วมมือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4ปี) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ตามขั้นตอนของการวิจัยทำให้ได้รูปแบบความร่วมมือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2) ขั้นประสานหน่วยงาน

องค์กรเครือข่าย 3) ขั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 4) ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย 5) ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์และ 6) ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และเมื่อนำรูปแบบไปใช้ในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 15 โรงเรียน ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการวิจัย พบว่า แสดงให้เห็นว่านักศึกษา ที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีสมรรถนะภาพรวมอยู่ในระดับดีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับ พิสิฐ เทพไกรวัล (2554) ศึกษา เรื่องการพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มบุคคล หน่วยงาน องค์กร ที่สมัครใจรวมกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มผู้นำชุมชน สถาบันทางศาสนา สถาบันอุดมศึกษา กลุ่มศิษย์เก่า ภูมิปัญญาท้องถิ่น โรงพยาบาลชุมชน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้ดำเนินการตามกระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่าย ตั้งแต่การวิเคราะห์บริบทเพื่อทราบจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านบริหารทั่วไป แล้วสรุปรวมจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานแต่ละด้าน เพื่อกำหนดเป้าหมายใน การทำงาน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และจัดทำแผนพัฒนาร่วมกัน มีโครงการเกิดขึ้นหลายโครงการในโรงเรียนทั้ง 2 แห่ง การดำเนินงานตามโครงการเสร็จสิ้นในหนึ่งปีการศึกษา ผลการประเมินโครงการพบว่า ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป และส่งผลกระทบต่อนักเรียนตามขอบข่ายที่คาดหวังสูงกว่าปีที่ผ่านมา และสอดคล้องกับ พรชัย ทองเจือ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างสถาบัน อุดมศึกษากับโรงเรียนในการเปลี่ยนผ่านด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะ 4 ร. ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 ด้าน รู้นำรู้ทันโลก เรียนรู้ชำนาญเชี่ยวชาญปฏิบัติ รวมพลังสร้างสรรค์สังคม และรักษ์ความเป็นไทยใฝ่สันติ 2) ศึกษาความร่วมมือของสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนในการเปลี่ยนผ่านด้านการเรียน การสอนในโรงเรียน 3) พัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนในการเปลี่ยนผ่านด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน 4) ทดลองใช้รูปแบบความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนในการเปลี่ยนผ่านด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะ 4 ร. ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ด้านรู้นำ รู้ทันโลก ด้านเรียนรู้ชำนาญ เชี่ยวชาญปฏิบัติ ด้านรวมพลังสร้างสรรค์สังคม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านรักษ์ความเป็นไทย ใฝ่สันติ อยู่ในระดับสูง 2) ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียน เริ่มต้นจากการมีวิสัยทัศน์ มีความเอื้ออาทรของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเป็นหลักอยู่ในระดับ มากที่สุด ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนในการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน คือ การขาดความตระหนักและขาดการประสานงาน ที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียนในการเปลี่ยนผ่านด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน คือ ความร่วมมือ ร่วมใจ อยู่ในระดับมาก 3) การพัฒนารูปแบบความร่วมมือมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ร่วมตระหนักและเรียนรู้ ขั้นที่ 2 ร่วมสร้างและพัฒนา ขั้นที่ 3 ร่วมแก้ปัญหา ขั้นที่ 4 ร่วมประเมินผล ซึ่งมียุทธศาสตร์สู่ความสำเร็จได้แก่ ยุทธศาสตร์ระดับองค์กร ระดับทีม และระดับ

บุคคล และใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ CRP (ไพฑูรย์ สินลารัตน์และคณะ, 2550) ได้แก่ รูปแบบการเรียนการสอนแบบตกผลึก (Crystal-Based Instructional Model) (อมรรัตน์ วัฒนาธร, 2551) รูปแบบการเรียนการสอนด้วยวิธีการวิจัย (Research-Based Instructional Model) (บุญชม ศรีสะอาด, 2546) และรูปแบบการเรียนการสอนเชิงผลิตภาพ (Productivity-Based Instructional Model) (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2559) ในการจัดการเรียนการสอน 4) ผลการทดลองใช้รูปแบบความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามพิษณุโลกกับโรงเรียนวัดเสาหิน อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ปรากฏว่า การใช้กระบวนการความร่วมมือ 4 ขั้นตอน บรรลุเป้าหมายทุกขั้นตอน พฤติกรรมการสอนของครูเปลี่ยนไปจากเดิม โดยมีการปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรมีการนำรูปแบบความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (4 ปี) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ไปทดลองใช้ในสถาบันอุดมศึกษา หรือมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่น และประเมินประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้อาจมีการวิเคราะห์ วิจัยเพื่อหา รูปแบบที่เป็นไปได้มากที่สุดในการดำ เนินงานที่เหมาะสมสำหรับบริบทที่แตกต่างกัน

1.2 สถาบันอุดมศึกษา หรือมหาวิทยาลัยราชภัฏควรปรับแผนการดำเนินงานความร่วมมือให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมและคำนึงถึงประโยชน์ให้มากที่สุด

1.3 ควรมีการจัดระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผลเพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงความร่วมมือทั้งสองฝ่ายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาและวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาฝึกประสบการณ์ให้เป็นไปตามมาตรฐานครุสภาในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน จะสามารถดำเนินการต่อเนื่องให้แล้วเสร็จได้เมื่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูครบกระบวนการ

2.2 การศึกษาข้อมูลการพัฒนานักศึกษาให้ครบกระบวนการฝึกปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต หลักสูตร พ.ศ. 2562 (หลักสูตร 4 ปี) ครอบคลุมงานในหน้าที่ครู ทั้งด้านการเรียนรู้งานในหน้าที่ครู ผู้ช่วยครู ผู้ช่วยสอน และครูผู้ปฏิบัติการสอน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

นัจรีภรณ์ ทุมสงคราม. (2556). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์.เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). **การวิจัยสาหรับครู**. กรุงเทพฯ. สุวีริยาสาส์น.

พรชัย ทองเจือ. (2550). **การพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียน ในการเปลี่ยนผ่านด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นาทางการศึกษา คณะครุศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิสิฐ เทพไกรวัล. (2554). **การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก.** รายงานวิจัย คณะศึกษาศาสตร์.ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2559). **การศึกษาไทย 4.0 : ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ.**กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ. (2550). **โครงการวิจัยการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน CRP.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2559). **ยุทธศาสตร์การกระจายอำนาจการจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ:สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สิรินาถ จงกลกลาง. (2564). **การออกแบบการเรียนรู้ตามแนวทางการจัดการศึกษาที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้สู่สมรรถนะ [เอกสารประกอบการบรรยาย].** นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สุคนธ์ สินธพานนท์. (2558). **การจัดการเรียนรู้ของครูยุคใหม่...เพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิคพริ้นติ้ง.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). **ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.** ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2562 จาก http://www.ksp.or.th/ksp2018/2018/11/1811/**.**

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562ก). **เข้าใจสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับประชาชนและเข้าในหลักสูตรฐานสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2562). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: (มปท.).

อมรรัตน์ วัฒนาธร. (2551). **รายงานการวิจัยเรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบตกผลึกในระดับบัณฑิตศึกษา.** พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

OECD/CERI. (2004). **Innovation in the Knowledge Economy: Implications for Education and Learning Systems**. Paris.

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

Performance Morale of Teachers in Schools under Loei Primary Educational Service Area Office 1

วัชรพงษ์ แก้วยาศรี
จักรกฤษณ์ โพดาพล
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
Watcharapong Kaewyasri
Chakgrit Podapol
Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus
Email: watcharapong.kys@gmail.com

วันที่รับบทความ: 21 ตุลาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 10 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 13 พฤศจิกายน 2566
Received: October 21, 2023; Revised: November 10, 2023; Accepted: November 13, 2023

บทคัดย่อ

การสร้างขวัญกำลังใจถือเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิคเพื่อที่จะให้ผู้ที่ปฏิบัติงานทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคล การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 287 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิตที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้สถิติทดสอบที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้แก่ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง เข้าฝึกอบรมตามสิ่งที่สนใจ การศึกษาต่อในระดับที่

สูงขึ้นเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานนะที่สูงขึ้น มีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอยู่เป็นระยะ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ ขวัญกำลังใจ; การปฏิบัติงาน; ครูผู้สอน

Abstract

Building morale is considered a motivation for teachers' performance. School administrators must learn both principles and techniques. In order for those who work to work for the organization to the best of their abilities and are willing to perform their duties to the best of their abilities it affects the progress of the organization and the success of the individual. The purposes of this research were to: 1) study the level of morale in the performance of teachers in schools, 2) to compare teachers' morale in working performance by variables including gender, educational background work experience and school sizes, 3) To study recommendations for developing morale in working performance of teachers in schools under Loei primary educational service area office 1. The sample group was a total of 287 teachers in schools under Loei primary educational service area office 1 in the academic year 2022, and interview forms. The statistics for data collection were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis testing was done through One-way ANNOVA and t-test

The results of the study revealed as follows: 1) The level of morale in the performance of teachers in schools under Loei primary educational service area office 1, both overall and individual aspects, were at the high level, 2) The comparative results in Job performance of teachers in schools under Loei primary educational service area office 1 clarified by variables including gender, educational background work experience and school sizes found that overall and each aspect were not different, 3) The results of studying guidelines for improving morale in working performance of teachers in schools under Loei primary educational service area office 1 including administrators should support teachers to develop themselves. Attend training according to your interest’s continuing education at a higher level to advance in a position Promote to a higher academic rank. Teachers' performance is periodically supervised and monitored. Set clear goals There is a systematic work process.

Keywords: Morale; Performance; Teachers

บทนำ

การศึกษาถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับมนุษย์ทุกคน ในยุคปัจจุบันการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและรวดเร็ว ทุกคนจึงจำเป็นต้องได้รับการศึกษาให้หลากหลายเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นการศึกษาจึงเปรียบเสมือนเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จเป็นแม่บทการศึกษาก็เพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีสติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่ทำให้มนุษย์รู้จักการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ รู้จักตนเองและมีความคิดสร้างสรรค์ (พนารัตน์ ชื่นอารมย์และคณะ, 2562 :148)

สถานศึกษานั้นถือได้ว่าครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่นับว่าเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญเนื่องจากใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ครูจะต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้เรียนรู้โดยจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้า และอาจกล่าวได้ว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาคือกุญแจสำคัญ ในการจัดการศึกษา ในการขับเคลื่อนทางการศึกษา (วรวรรณ เพิ่มทรัพย์, 2558 :1) ดังนั้นองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานนั้น นอกจากจะมีระเบียบวินัย คำสั่ง หน้าที่เป็นตัวควบคุมให้พนักงานปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายแล้วสิ่งจำเป็นที่ผู้บริการจะต้องเอาใจใส่ คือ ความสุขกาย ความสบายใจ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยตัวกำหนดหรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพราะขวัญกำลังใจที่ดีจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ (สมนึก มีแก้ว, 2562 :1)

ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงานเพราะเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีสิ่งจูงใจในตัวแล้ว แม้จะมีการจัดรูปงานอย่างดีที่สุด มีวัสดุปกรณ์มีแผนงานที่ดีเพียงใดก็ตามองค์กรนั้นไม่สามารถที่จะดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพได้ (Davis, 1987 : 59) เพราะการสร้างขวัญกำลังใจเป็นพลังที่จะผลักดันให้ครูทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ หากครูในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจสูงย่อมทำให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานโดยขวัญและกำลังใจมีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน สามารถเป็นเครื่องชี้บอกความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรในองค์การแก่ผู้บริหารให้ทราบและดำเนินการสำรวจเพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติซึ่งจะทำให้ผู้บริหารระมัดระวังในการบริหารงานมากขึ้น

รวมทั้งใส่ใจในบุคลากรมากยิ่งขึ้น เพราะหากบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน (พระชรอ ยากองโค, 2561 : 28) ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องดูแลเอาใจใส่และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีให้เกิดขึ้นเพราะครูถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลอย่างมากต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อประมวลหาแนวทางในการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุง วางแผนตลอดจนบริหารจัดการอื่น ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูและการจัดการศึกษาของชาติโดยรวมต่อไป

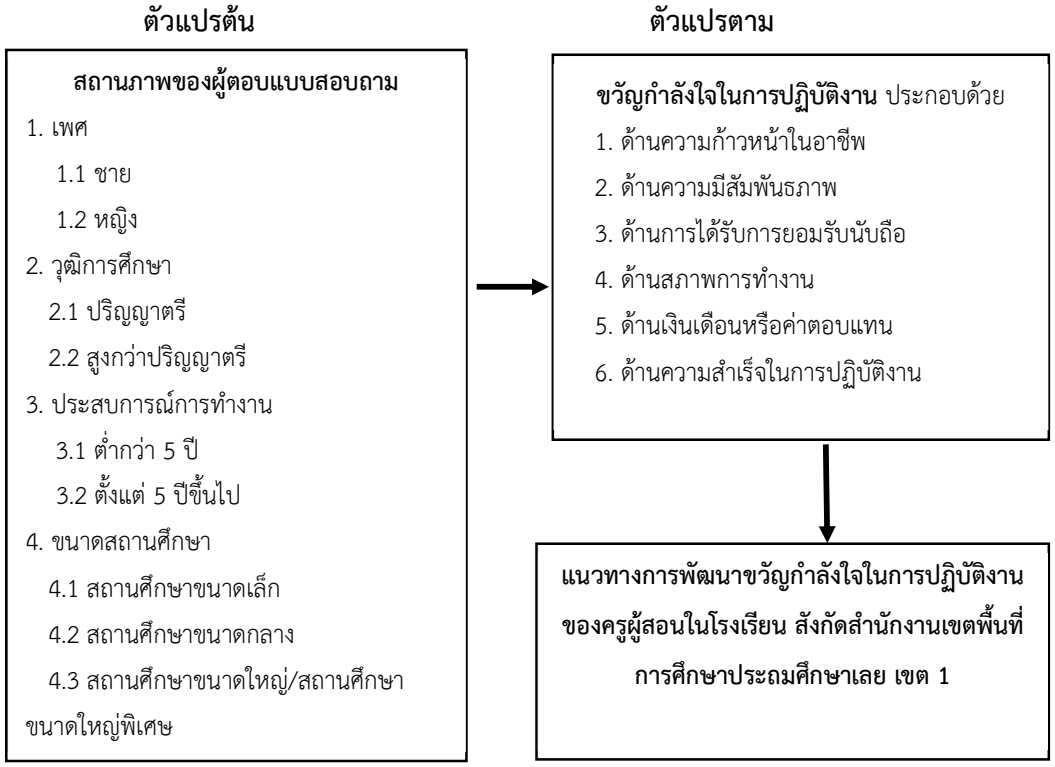
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย ครู จำนวน 1,131 คน (ระบบบริการข้อมูล Big data, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จากประชากร 1,343 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 pp. 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 287 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน แล้วคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากร

1.3 กลุ่มเป้าหมายเพื่อการสัมภาษณ์ กลุ่มเป้าหมายผู้ให้สัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ครูผู้สอนจำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1. แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีจำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi structured Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยนำผลการวิจัยที่พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าและเท่ากับค่าเฉลี่ยรวม มาจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อนำไปสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอแนวทางพัฒนา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

3.1.1 ขอหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างเพื่อนำส่งถึงครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

3.1.2 ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอพลิเคชั่น Google Form ส่งถึงครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 287 คนผ่านช่องทาง Line G-mail และ Facebook ของกลุ่มตัวอย่าง

3.1.3 ผู้ศึกษารับคำตอบจากการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอพลิเคชั่น Google Form รวบรวมกลับคืนมา จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

3.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษาจำนวน 2 คน

3.2.2 ตัวแทนครูผู้สอน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษาหรือทางการวิจัยทางการศึกษา การวัดผลและประมินการศึกษา จำนวน 3 ท่าน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เมื่อผู้วิจัยได้รับข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลมาหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบบรรยายประกอบตาราง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่แต่ละรายการที่สอบถาม คำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับในแต่ละรายการในภาพรวม นำค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละรายการและภาพรวมที่ได้มาแปลผล โดยกำหนดการแปลผลข้อมูลใช้เกณฑ์ของ (บุญชมศรีสะอาด, 2560)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ t - test ชนิด Independent Samples และจำแนกตามขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้สถิติการวิเคราะห์ F-test ชนิด One-Way ANOVA หากพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' method)

สรุปผลการวิจัย

ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมีสัมพันธภาพ รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนในการส่งผลงานเข้าร่วมการประกวดในระดับอำเภอ ระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2. ด้านความมีสัมพันธภาพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และ

ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นกันเองและร่วมพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำ

4. ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จำนวนครูในสถานศึกษามีความเหมาะสมกับปริมาณของงาน

5. ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รองลงมา คือ การขึ้นเงินเดือนแต่ละครั้งทำให้การเป็นอยู่ของท่านสะดวกมากยิ่งขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

6. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านแสดงออกถึงการชื่นชมยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติในสถานศึกษาแห่งนี้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและชุมชนจนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างสม่ำเสมอ

ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองไม่ว่าจะเป็นการเข้าฝึกอบรมตามสิ่งที่ครูสนใจ การเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เปิดโอกาสครูที่มีความสามารถ ความตั้งใจ และทุ่มเทในการทำงาน ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการให้รางวัลในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการให้ความดีความชอบด้วยความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน

2. ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารจัดงานให้เหมาะสมกับจำนวนครู และตามศักยภาพของครู จัดบรรยากาศที่เอื้อในการทำงานของครู มีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานที่ทันสมัย มีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอยู่เป็นระยะ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อร่วมงานและผู้บริหาร ด้วยกัลยาณมิตร มีความเสมอภาคและเป็นธรรม

3) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ตัวบุคลากรว่ามีความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบจนสำเร็จ มีการกำหนดเป้าหมาย กรอบระยะเวลาของงานให้ชัดเจน กำกับติดตามการทำงานของครูอยู่เป็นระยะสนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในสิ่งที่ครูต้องการ

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อภิปรายผล ดังนี้

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความมีสัมพันธภาพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นเพราะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีสภาพจิตใจ ทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิดและภาวะอารมณ์ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ของบุคคลในการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจ ความสามัคคี ความมุ่งในการทำงาน ความพยายามและความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระชรอ ยากองโค (2561 :12) จะเห็นได้ว่าขวัญและกำลังใจว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความสบายใจของตัวบุคคลเป็นหลัก หากบุคคลมีขวัญและกำลังใจที่ดีจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่และหมั่นเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารัตน์ งันลาโสม (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกิจ ชอบรู้ (2562) ได้ศึกษาการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านสามารถอภิปราย ได้ดังนี้

1.1 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อาจจะได้รับการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการศึกษาต่อ หรือดูงาน ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้เมื่อเขาสามารถทำงานได้สำเร็จ ก็ย่อมต้องการได้รับโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ก็เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อส่งผลต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ได้ ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเช่นเดียวกันในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565 : 117) ได้ศึกษาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อพิจารณาพบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเจ๊ะฮาลีเม๊าะ สาและ (2560 : 70) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก ผลการศึกษาด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความมีสัมพันธภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทำให้มีความสามัคคีก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน เคารพนับถือกันซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ การยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้ดีและ มีการรับฟังและเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรียนรู้ร่วมกัน สามารถทำงานได้สำเร็จได้ผลลัพธ์ที่คุ้มค่าด้วยความพยายามและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ วรูม (Victor H. Vroom, 1964) กล่าวว่า โดยถ้าบุคคลเชื่อว่าหากสามารถทำงานได้สำเร็จได้ผลลัพธ์ที่คุ้มค่าเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและประสิทธิภาพของงานที่ได้รับ เขาก็จะพยายามและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระชรอ ยากองโค (2561 : 88) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโซนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาด้านความมีสัมพันธภาพ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเจ๊ะฮาลีเม๊าะ สาและ (2560 : 64) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุไหงโก-ลกผลการศึกษาด้านความมีสัมพันธภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารรวมถึงเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องคนอื่น ๆ มีการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ความเชื่อถือในความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ๆ อันจะนำไปสู่ความพึงใจในตัวเอง อันเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2560 : 70) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน องค์กรใดที่มีการยอมรับให้เกียรติ บุคลากรในลักษณะใดก็ตามจะก่อให้เกิดขวัญในการทำงานที่ดี รวมทั้งการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วม มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ John Davis (2020, abstract) ได้ศึกษาการสำรวจครูและผู้บริหารต่อการรับรู้ในเกิดขวัญและกำลังใจของครู ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเซาท์อีทเทิร์น พีเอ ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ที่เป็นไปได้เพื่อปรับปรุงขวัญกำลังใจของครู คือ การที่ผู้บริหารให้การยอมรับ กล่าวคำชื่นชมหรือขอบคุณเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นภายในองค์กร ผู้บริหารดูแลช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และครูโดยคำนึงถึงสุขภาพจิตและทัศนคติเชิงบวก และใช้งานในปริมาณงานที่ไม่เยอะเกินไปจะส่งผลให้เกิดขวัญและ

กำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระชรอ ยากองโค (2561 : 85) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโซนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ริฟอรรถ ยะโกะ (2564 : 43) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะแนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือจัดไว้อย่างเหมาะสม มีคุณภาพ มีสื่ออุปกรณ์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยคอยอำนวยความสะดวกใช้ในการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและเพียงพอ บรรยากาศในการปฏิบัติงานมีความเป็นมิตรและเป็นกันเองจำนวนครูในสถานศึกษามีความเหมาะสมกับปริมาณของงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick Herzberg (1964 : 113-115) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน อุปกรณ์ต่าง ๆ รวมไปถึงเครื่องมืออื่น ๆ ของงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jennifer Lee Furness, (2020, abstract) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจครูในภาคตะวันออกและตะวันออกเฉียงใต้ รัฐเพนซิลเวเนีย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะของขวัญกำลังใจ ซึ่งสามารถวัดได้จากความพอใจในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมทีดีในการทำงาน ซึ่งพบว่าความพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพของงานที่เกิดขึ้นและขวัญกำลังใจของครูที่สามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงได้ในระดับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565 : 117) ได้ศึกษาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและด้านสภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารัตน์ งันลาโสม (2563 : 43) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รายได้ปัจจุบันเพียงพอที่ทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีสวัสดิการที่ดี ได้รับความสะดวกสบายในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของราชการได้อย่างครบถ้วน ได้รับเบี้ยเลี้ยงอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นที่น่าพอใจและเป็นธรรม ตามบริบทของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Victor H. Vroom (1964) กล่าวว่า ผลตอบแทน เป็นความคาดหวังของบุคคลที่ว่าเมื่อเขาทำงานได้ดีหรือประสบความสำเร็จแล้วเขาจะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทน และเช่นเดียวกับแนวคิดของ คำนาย อภิปรัชญา

สกุล (2560 : 70) กล่าวว่า ระบบตอบแทนการทำงานและการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมและยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ริฟอรรถ ยะโกะ (2564 : 58) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะแนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565 : 117) ได้ศึกษาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคงและมีเกียรติสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความภาคภูมิใจในผลงานที่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ มีการยกย่องในผลสำเร็จของงาน ใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้งานที่ปฏิบัติเป็นรูปธรรมชัดเจนและประเมินผลได้ ผู้บริหารให้การยกย่องชมเชยมีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พเยาว์ หมอเล็ก (2560 : 63) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผลการศึกษาด้านความสำเร็จโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารัตน์ งันลาโสม (2563 : 63) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความสำเร็จ และด้านความรักใครผูกพัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านการดำรงชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565 : 117) ได้ศึกษาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง โดยการได้รับการพัฒนาในสายอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าฝึกอบรมตามสิ่งที่ครูสนใจ การเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเลื่อน

ตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานนะที่สูงขึ้นเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน มีการให้รางวัลในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการให้ความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรม

1.2 ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารควรเห็นอกเห็นใจครูในการทำงาน จัดงานให้เหมาะสมกับจำนวนครู มีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอยู่เป็นระยะ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้ถูกสุขลักษณะ และมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานได้อย่างเต็มที่

1.3 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ตัวครูว่ามีความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบจนสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีการกระตุ้นและสนับสนุน อำนวยความสะดวก ให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานในหน้าที่ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2.2 ควรวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ริกหวานกราฟฟิค.

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). **การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร.** กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดียแอนพับลิซชิ่ง.

เจ๊ะฮาลีเม๊าะ สาและ. (2560). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์. (2565). **การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประกิจ ชอบรู้. (2562). **การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: วิทยาลัยครูสุริยเทพ.

พนารัตน์ ชื่นอารมย์, พิชญาภา ยืนยาวและนภาเดช บุญเชิดชู. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2.**วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,**10(2): 148-162.

พเยาว์ หมอเล็ก. (2560). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา**. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย.ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

พระชรอ ยากองโค. (2561). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโซนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ริฟอรรถ ยะโกะ. (2564). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะแนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3**. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วรารัตน์ งันลาโสม (2563). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วรวรรณ เพิ่มทรัพย์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมนึก มีแก้ว. (2562). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เลิศอาภรณ์ การทอ จังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. (2565). **จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**. สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2565 จาก https://smart.loei1.go.th/index.php.

Davis, G.A. & Thomas, M.A. (1987). **Effective Schools and Effective Teacher**. Boston: Allyn & Bacon.

Herzberg Frederick. (1959). **Mausner Bamand and Brabara Snyderman Motivation to work**. New York: john Wiley Sons, Inc.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607 – 610.

Jennifer Lee Furness, (2020). **Investigating Staff Morale of Early Intervention Teachers in Eastern and Southeastern Pennsylvania Intermediate Units**. Doctoral Thesis. Pennsylvania: Drexel University.

John Davis, (2020). **A Qualitative Case Study: Exploring Teacher and Administrator Perceptions of Teacher Morale and the Potential Influence on Retention in a Southeastern PA Middle School. Doctoral Thesis**. Pennsylvania: Drexel University.

Vroom, Victor H. (1964). **Work and Motivation**. New York: John Wiley. and Sons.

ความร่วมมือในการบริหารกับความปลอดภัยของสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

Cooperation in the Management and Safety of Educational Institutions of Educational Personnel at Wat Yokkabat School (Chubradnusorn) Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office

พรพจน์ โสภา
ในตะวัน กำหอม
อภิรัฐ เจาะจง
วิทยาลัยทองสุข
Pornpoj Sopha
Naitawan Kumhom
Apirat Chojong
Thong Sook College
Email: angkor1234@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 14 ตุลาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 3 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 3 พฤศจิกายน 2566
Received: October 14, 2023; Revised: November 3, 2023; Accepted: November 3, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับความร่วมมือในการบริหาร 2) ศึกษาความปลอดภัยของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือในการบริหารกับความปลอดภัยของสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์)สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 152 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 97 คน อายุ 30-40 ปี จำนวน 80 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 105 คน มีอาชีพเกษตรกร จำนวน 117 คน 1) ความร่วมมือในการบริหาร ภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าอันดับที่ 1 คือ ด้านสภาพแวดล้อมปัจจัยภายในและภายนอก รองลงมา คือด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ร่วมสมัย ด้านนโยบายและการจัดการศึกษา และอันดับสุดท้ายคือด้านภัยแนวปฏิบัติการป้องกันจากสังคม 2) ความปลอดภัยของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าอันดับที่ 1 คือ ด้านความปลอดภัยด้านอุบัติเหตุ อุบัติภัย รองลงมาคือด้านความปลอดภัยจากการไม่ใช้สารเสพติด ด้านความปลอดภัยปราศจากการล่วงละเมิดทางเพศ และอันดับสุดท้ายคือด้านความปลอดภัยปราศจากการใช้ความรุนแรง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือใน

การบริหารกับความปลอดภัยของสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์)สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความร่วมมือ; การบริหาร; ความปลอดภัย

Abstract

The purpose of this research is 1) Study the level of cooperation in management. 2) study the safety of educational institutions 3) study the relationship between administrative cooperation and educational institution safety of educational personnel at Wat Yokkabat School. (Chubradnusorn) Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office. The sample group used in this research was 152 educational personnel. The size of the sample was determined from the table of Craigie and Morgan. The tool used was a questionnaire. data analysis Determination of percentage, mean and standard deviation and find a relationship by Pearsion's product correlation coefficient.

The results showed that most of the respondents were female, 97 people aged 30-40 years, 80 people with bachelor's degree, 105 people, 117 people are farmers. 1) Administrative cooperation The overall picture is at a high level. when considering each side It was found that the first rank was environmental, internal and external factors, followed by technology. contemporary innovation Education policy and management and the last rank is the risk aspect, the practice of prevention from society. 2) School Safety The overall picture is at a high level. when considering each side It was found that the first rank was safety in terms of accidents and accidents, followed by safety from the use of drugs. Safety without sexual harassment and the last one is safety without violence.3) The relationship between administrative cooperation and educational institution safety of educational personnel at Wat Yokkabat School. (Chubradnusorn) Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office as a whole had a positive correlation at the moderate level with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Cooperation; Administration; Safety

บทนำ

กรอบแนวคิดการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ซึ่งมีแนวคิดที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดแนวคิดการ พัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคมเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้ พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ขณะเดียวกัน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในกระบวนการพัฒนาประเทศ(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) สำหรับประเทศไทย การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) รัฐบาลจะ มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา และมีกรอบ แนวทางปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่6 ซึ่งแสดงให้เห็น ว่าทุกภาคส่วนของสังคมนั้นเห็นตรงกันว่า การศึกษาเป็นองค์ประกอบแรกที่มีความสำคัญอย่างมาก ในการสร้างคนไทยให้มีคุณภาพ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความก้าวหน้า ต่อไปในอนาคต ซึ่งต้องส่งเสริมให้ผู้มีส่วนร่วมทางการศึกษา ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ภาคท้องถิ่น และภาคส่วนต่างๆ ในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการจัดการศึกษา มีส่วนร่วม ส่งเสริม สนับสนุน ลงทุนด้านการศึกษาและให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้เพิ่ม มากขึ้น นโยบายและเจตนารมณ์การปฏิรูปการศึกษาของรัฐให้ความสำคัญกับความร่วมมือของทุก ภาคส่วนในการจัดการศึกษา พร้อมทั้งวางยุทธศาสตร์ระยะยาวและระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูปการศึกษาให้ดีขึ้น ภายใต้แนวคิดรวมพลัง ความร่วมมือของทุกภาคส่วน เพื่อการศึกษา “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมสร้างการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น และเกิดขึ้นจริงบนพื้นที่” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) แต่การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-2561 ซึ่งปัจจุบันได้ดำเนินการไปแล้วกว่า 6 ปี การศึกษาของไทยโดยรวมอาจกล่าวได้ว่ายังเป็นปัญหาอยู่ โดยเฉพาะปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา คุณภาพผู้เรียน ด้านครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ด้านประสิทธิภาพของการบริหารจัด การศึกษาด้านการเพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาที่ไม่ทั่วถึง เท่าเทียมและด้านการผลิตและพัฒนา กำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน ก็ยังไม่สามารถตอบความต้องการของประเทศไดและจากอดีต ที่ผ่านมาพบว่า ผู้ปกครองและประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาน้อยมาก ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมใน การเป็นคณะกรรมการโรงเรียน ซึ่งเป็นเพียงคณะกรรมการที่ปรึกษา มีส่วนร่วมในการบริจาคและหา ทรัพยากรสนับสนุนโรงเรียน ท้าการประชาสัมพันธ์และร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น ส่วนคณะกรรมการ ศึกษา หรือคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีมาตั้งแต่เริ่มประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ.2464 และในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในระยะต่อมาก็ได้

กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาด้วย แต่กลับพบว่าบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการดังกล่าวไม่ปรากฏผลในทางปฏิบัติมากนัก เนื่องจากเป็นเพียง คณะกรรมการที่ปรึกษา ส่วนอำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผลกระทบที่อาจ เกิดขึ้นจากการปรับโครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยัง สถานศึกษาในการดำเนินการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา อาจทำให้เกิดผลกระทบทางด้านการเมือง การปกครอง การกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติการจัดโครงสร้างองค์การ การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ งบประมาณ การต่อต้านของผู้เสียอำนาจ ความพร้อมของหน่วยงานและบุคลากรใน ส่วนกลางระดับกระทรวง ความพร้อมของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา การเชื่อมโยงระหว่าง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาระงาน ของครูและผู้บริหาร การตรวจสอบ เวลา การจัดการเรียนการสอนและผลการเรียน (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2564)

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดารงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ดังนั้นในการจัดการศึกษาก็มีเป้าหมายเพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดารงชีวิต อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา , 2560) และยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดารงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่ซึ่งมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกาลังของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต สามารถจัดการปัญหา และความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ดังที่สะท้อนให้เห็นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง โดยวางรากฐานการพัฒนาประเทศให้เข้มแข็ง ยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองได้อย่างเท่าทันโลกซึ่งในการพัฒนาคุณภาพคนได้เน้นการปฏิรูปการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ ปฏิรูประบบส่งเสริมสุขภาพ สร้างระบบคุ้มครองความมั่นคงทางสังคมที่สร้างหลักประกันแก่ทุกคนในทุกช่วงวัย เน้นคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาโดยมีการศึกษาเป็นเครื่องมือของการพัฒนาที่มีคุณภาพ (สมบัติ คชสิทธิ์ และคณะ, 2562)

อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนของสังคมโลกปัจจุบัน ย่อมส่งผลให้การศึกษาจะต้องพัฒนาคนให้มีความสามารถใช้ข้อมูลข่าวสารเป็น เพื่อรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแต่ปัจจุบันพบว่า ภาพสะท้อนจากผลผลิตทางการศึกษา ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของไทยโดยเฉพาะกลุ่มนักเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นการศึกษาในระดับพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของชาติมากกว่าระดับอื่น ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรอาจกล่าวได้ว่า การบริหารจัดการศึกษาไทย เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน และกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ๆ พบว่า ยังด้อยกว่าประเทศอื่น ๆ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ไม่ว่าจะทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และแรงงานส่วนใหญ่การศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาเท่านั้น ซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ตลอดจนความสามารถของประเทศไทยในการแข่งขันในสังคมโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ฉะนั้นการพัฒนาคนมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติ เนื่องจากคนเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ หากคนมีคุณภาพการพัฒนาประเทศจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน สอดคล้องกับนโยบายที่ 1 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง โดยมุ่งปลูกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ เช่น อาชญากรรม และความรุนแรงในรูปแบบต่างๆ สิ่งเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่ ภัยจากไซเบอร์ เป็นต้น ฯลฯ และนโยบายที่ 6 ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และสาธารณชน ให้มีความรู้ ความเข้าใจสร้างความตระหนักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกากับดูแล ตลอดจนการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขึ้นพื้นฐาน, 2563)

สถานการณ์ปัญหาเด็กและเยาวชนในสังคมไทยยุคปัจจุบัน ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิตและความปลอดภัยของเด็กและเยาวชนไทยในรูปแบบที่หลากหลาย ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเกือบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านทัศนคติและพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน มีค่านิยมแบบบริโภคนิยมอย่างฟุ่มเฟือย การห่างเหินจากศาสนา การทะเลาะวิวาท การติดยาเสพติด การเสพสื่อลามกอนาจาร การถูกล่วงละเมิดทางเพศ ติดเกม รวมถึงปัญหาการจมน้ำเสียชีวิตและการประสบอุบัติเหตุจากการเดินทางของเด็กและเยาวชน ฯลฯ หนึ่งในปัญหาที่มีแนวโน้มรุนแรงและน่าเป็นห่วงหนักมากจนน่าวิตก คือ การแพร่ระบาดของสื่อที่ไม่เหมาะสมหรือสื่อลามกอนาจารจนทำให้เด็กและเยาวชนไทยซึ่งขาดภูมิคุ้มกันในการบริโภคสื่ออยู่แล้ว มีการลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และนำไปสู่ปัญหาต่าง ๆ เช่น การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรนำไปสู่การท้องในวัยเรียนการติดเชื้อโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ทำให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา อาทิ เสียอนาคตที่ดีในชีวิตทั้งฝ่ายหญิง และฝ่ายชาย ปัญหาครอบครัวแตกแยก และปัญหาการทอดทิ้งลูกให้เป็นกาพร้า ซึ่งเด็กที่ถูกทอดทิ้งเหล่านั้นมีความเปราะบางทางสภาพจิตใจ และกลายเป็นปัญหาเรื้อรังของสังคม (สำนักงานกองทุน

สนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ, 2560)ความปลอดภัยเด็ก เมื่อพิจารณาตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 71 รัฐพึงเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวอันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของสังคม จัดให้ประชาชนมีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม ส่งเสริมและพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีจิตใจที่เข้มแข็ง รวมทั้งส่งเสริมเละพัฒนาการกีฬาไปสู่ความเป็นเลิศและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน รัฐพึงส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพและความสามารถสูงขึ้น รวมถึงพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดารงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความรุนแรง หรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมตลอดทั้งให้การบำบัด ฟื้นฟูและเยียวยาผู้ถูกกระทาการดังกล่าว (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560) และยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองสิทธิเด็ก พุทธศักราช 2546 หมวด 7 การส่งเสริมความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา “มาตรา 63 โรงเรียนและสถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบงานและกิจกรรมในการแนะแนวให้คาปรึกษาและฝึกอบรมแก่นักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมความประพฤติที่เหมาะสมความรับผิดชอบต่อสังคม และความปลอดภัยแก่นักเรียนนักศึกษา ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง” ซึ่งสถานศึกษาได้ออกระเบียบว่าด้วยพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การซื้อจาหน่าย แลกเปลี่ยน หรือเสพสุรา สิ่งมึนเมา หรือยาเสพติด การลักทรัพย์ กรรโชกทรัพย์ หรือบังคับขืนใจ รีดไถบุคคลอื่น การเล่นการพนัน การหนีเรียน การก่อเหตุทะเลาะวิวาททาร้ายร่างกายผู้อื่นการแสดงพฤติกรรมชู้สาวที่ไม่เหมาะสมในที่สาธารณะ การค้าประเวณี เป็นต้นดังนั้น การสร้างความปลอดภัยให้แก่เด็กจึงมีความสำคัญโดยตรง เพราะความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่อย่างไร ขึ้นอยู่กับความสุขและการมีชีวิตที่ปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อม รู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น รู้จักป้องกันตนในภาวะคับขัน การจัดการกับชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อได้ประสบกับอุบัติเหตุ อุบัติภัย ปัญหาทางสังคม ปัญหาด้านสุขอนามัย ปัญหาจากสัตว์และแมลงพิษรวมถึงปัญหาจากการสู้รบและความไม่สงบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

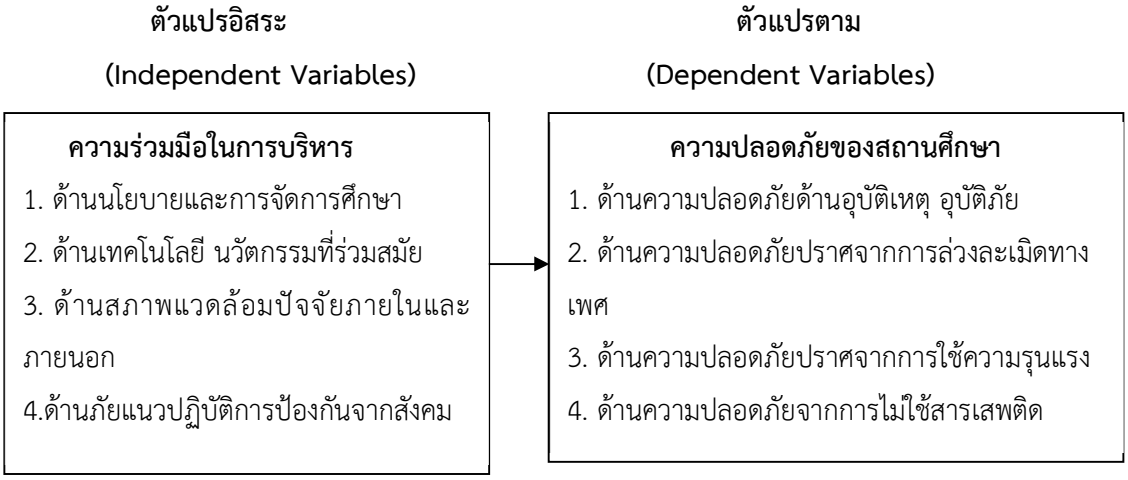
ดังนั้นในทางปฏิบัติจำเป็นต้องที่จะทำให้เห็นเป็นรูปธรรมที่ต้องอาศัยความเข้มแข็งของชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน และอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในท้องถิ่น และทุภาคส่วนที่อยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนที่สุดที่จะต้องดำเนินการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และส่งผลต่อความปลอดภัยต่อนักเรียนมากที่สุด ผู้วิจัยสนใจศึกษา ความร่วมมือในการบริหารกับความปลอดภัยของสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยมุ่งศึกษาความร่วมมือในการบริหารด้านนโยบายและการจัดการศึกษา ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ร่วมสมัย ด้านสภาพแวดล้อมปัจจัยภายในและภายนอก ด้านภัยแนวปฏิบัติการป้องกันจากสังคม และรวมถึงการศึกษาความปลอดภัยของสถานศึกษา ด้านความปลอดภัยด้านอุบัติเหตุ อุบัติภัย ด้าน

ความปลอดภัยปราศจากการล่วงละเมิดทางเพศ ด้านความปลอดภัยปราศจากการใช้ความรุนแรง ด้านความปลอดภัยจากการไม่ใช้สารเสพติด โดยคาดหวังว่าจะเป็นแนวทางสำหรับการป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความร่วมมือในการบริหารส่งผลถึงการพัฒนาการบริหารของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความร่วมมือในการบริหารของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาความปลอดภัยของสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือในการบริหารกับความปลอดภัยของสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความร่วมมือในการบริหารกับความปลอดภัยของสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัย โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 250 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 152 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan , 1970 : 607- 610 อ้างอิงใน ,ในตะวัน กำหอม, 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อความร่วมมือในการบริหารกับความปลอดภัยของสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว ได้สร้างขึ้นมาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาให้มีความเหมาะสมครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา วัตถุประสงค์ โดยได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบและหาความเชื่อมั่น (IOC) ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check list) โยมีคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้ คือ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาและ อาชีพ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความร่วมมือในการบริหารของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการจัดการศึกษา ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ร่วมสมัย ด้านสภาพแวดล้อมปัจจัยภายในและภายนอก ด้านภัยแนวปฏิบัติการป้องกันจากสังคม โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล รวม 20 ข้อ โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

คะแนน 5 หมายถึง ระดับความร่วมมือมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง ระดับความร่วมมือมาก
คะแนน 3 หมายถึง ระดับความร่วมมือปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง ระดับความร่วมมือน้อย
คะแนน 1 หมายถึง ระดับความร่วมมือน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับความปลอดภัยของสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัยด้านอุบัติเหตุ อุบัติภัย ด้านความปลอดภัยปราศจากการล่วงละเมิดทางเพศ ด้านความปลอดภัยปราศจากการใช้ความรุนแรง ด้านความปลอดภัยจากการไม่ใช้สารเสพติด โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล รวม 20 ข้อ โดยแต่ละข้อเป็การให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

คะแนน 5 หมายถึง ระดับความปลอดภัยของสถานศึกษามากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับความปลอดภัยของสถานศึกษามาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับความปลอดภัยของสถานศึกษาปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับความปลอดภัยของสถานศึกษาน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับความปลอดภัยของสถานศึกษาน้อยที่สุด

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์ความร่วมมือในการบริหารกับความปลอดภัยของสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.2 สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม สื่อความหมายชัดเจนผู้ตอบอ่านแล้วเข้าใจ และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงในเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence หรือ Index of Concordance) หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็น โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

ให้คะแนน -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

จากนั้นนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมารวมกัน เพื่อหาความสอดคล้องกับสูตรดัชนีความสอดคล้อ (Index of Item objective Congruence : IOC)(ในตะวัน กำหอม, 2559)

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 แสดงว่า เป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (**α**-Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .933

2.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 152 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด ในเดือนกันยายน 2566 เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบถ้วนตามวันเวลาที่กำหนด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับความร่วมมือในการบริหารของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์)สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่า ระดับความร่วมมือมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายความว่า ระดับความร่วมมือมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายความว่า ระดับความร่วมมือปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่า ระดับความร่วมมือน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า ระดับความร่วมมือน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับความร่วมมือในการบริหารของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์)สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ (ในตะวัน กำหอม, 2559: 39)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่า ความร่วมมือในการบริหารมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายความว่า ความร่วมมือในการบริหารมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายความว่า ความร่วมมือในการบริหารปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่า ความร่วมมือในการบริหารน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า ความร่วมมือในการบริหารน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 2 และข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 3 นี้ไปวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson‘s Correlation) และวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson ‘ s Correlation)มีดังนี้

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

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

3. ถ้า r มีค่าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

0.81-1.00 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.61-0.80 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.41-0.60 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.21-0.40 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.01-0.20 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

0.00 ความหมาย ไม่มีความสัมพันธ์เลย

Multiple Regressions

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

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความร่วมมือในการบริหารกับความปลอดภัยของสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์)สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือในการบริหารกับความปลอดภัยของสถานศึกษา เป็นการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือในการบริหารกับความปลอดภัยของสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์)สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson’s Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่ได้เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความร่วมมือในการบริหารของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร : ภาพรวม

ความร่วมมือในการบริหาร XTotal	$\bar{X}$	S.D.	**ระดับความร่วมมือ**	**อันดับที่**
1. ด้านนโยบายและการจัดการศึกษา	3.80	0.75	มาก	3
2. ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ร่วมสมัย	3.91	0.69	มาก	2
3. ด้านสภาพแวดล้อมปัจจัยภายในและภายนอก	4.40	0.79	มาก	1
4 ด้านภัยแนวปฏิบัติการป้องกันจากสังคม	3.80	0.80	มาก	4
รวม	**4.02**	**0.58**	**มาก**	

จากตรารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ความร่วมมือในการบริหารของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือ ด้านสภาพแวดล้อมปัจจัยภายในและภายนอก รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ร่วมสมัย ด้านนโยบายและการจัดการศึกษา และอันดับสุดท้ายคือด้านภัยแนวปฏิบัติการป้องกันจากสังคม ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความปลอดภัยของสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร : โดยรวม

ความปลอดภัยของสถานศึกษา YTotal	$\bar{X}$	S.D.	**ระดับความปลอดภัย**	**อันดับที่**
1. ด้านความปลอดภัยด้านอุบัติเหตุ อุบัติภัย	4.18	0.90	มาก	1
2. ด้านความปลอดภัยปราศจากการล่วงละเมิดทางเพศ	3.44	0.88	มาก	3
3. ด้านความปลอดภัยปราศจากการใช้ความรุนแรง	3.15	0.99	มาก	4
4. ด้านความปลอดภัยจากการไม่ใช้สารเสพติด	4.05	0.88	มาก	2
รวม	**4.05**	**0.73**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ความปลอดภัยของสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความปลอดภัยด้านอุบัติเหตุ อุบัติภัย รองลงมาคือด้านความปลอดภัยจากการไม่ใช้สารเสพติด ด้านความปลอดภัยปราศจากการล่วงละเมิดทางเพศ และอันดับสุดท้ายคือด้านความปลอดภัยปราศจากการใช้ความรุนแรง ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือในการบริหารกับความปลอดภัยของสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความร่วมมือในการบริหารของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือ ด้านสภาพแวดล้อมปัจจัยภายในและภายนอก รองลงมา คือด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ร่วมสมัย ด้านนโยบายและการจัดการศึกษา และอันดับสุดท้ายคือด้านภัยแนวปฏิบัติการป้องกันจากสังคม

ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเลี้ยง จอดนอก(2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาและพัฒนารูปแบบความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียน ที่ส่งผลต่อความปลอดภัย การล่วงละเมิดทางเพศ การใช้ความรุนแรงและการใช้สารเสพติด ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบความร่วมมือของบุคลากรครูและผู้ปกครองนักเรียน โดยภาพรวม ตามความคิดเห็นของบุคลการทางการศึกษาและผู้ปกครอง พบว่ารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ (r = 0.596) มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับผลที่จะเกิดขึ้นในเรื่อง ความปลอดภัย การล่วงละเมิดทางเพศ การใช้ความรุนแรง และการใช้สารเสพติด

2. ความปลอดภัยของสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความปลอดภัยด้านอุบัติเหตุ อุบัติภัย รองลงมาคือด้านความปลอดภัยจากการไม่ใช้สารเสพติด ด้านความปลอดภัยปราศจากการล่วงละเมิดทางเพศ และอันดับสุดท้ายคือด้านความปลอดภัยปราศจากการใช้ความรุนแรง ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร อุ่นสถานนท์(2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านอาคารสถานที่ 2) ด้านการจัด สิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย 3) ด้านการให้บริการความปลอดภัย 4) ด้านการจัดสวัสดิศึกษา 5) ด้านสุขภาพอนามัย ระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี การปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านสุขภาพอนามัย ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติรองลงมา โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย คือ ด้านการให้บริการความปลอดภัย ด้านอาคารสถานที่ ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมให้ ปลอดภัย และด้านการจัดสวัสดิศึกษา ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชีรา ใจหวัง และ จันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1ใน 3 ด้าน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาการจัดการบริการความปลอดภัยในโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก และการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษามีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือในการบริหารกับความปลอดภัยของสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยกกระบัตร (ชุบราษฎร์นุสรณ์)สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความร่วมมือในการบริหาร มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความปลอดภัยของสถานศึกษา เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านความปลอดภัยด้านอุบัติเหตุ อุบัติภัย

รองงมาคือ ด้านความปลอดภัยจากการไม่ใช้สารเสพติดด้านความปลอดภัยปราศจากการล่วงละเมิดทางเพศ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความปลอดภัยปราศจากการใช้ความรุนแรง ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเลี้ยง จอดนอก (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาและพัฒนารูปแบบความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียน ที่ส่งผลต่อความปลอดภัย การล่วงละเมิดทางเพศ การใช้ความรุนแรงและการใช้สารเสพติด ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลวิจัยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ จะมีค่าเท่ากับ 0.625 มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิภาพร้อยละ39.00 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อเพิ่มค่าปัจจัยรูปแบบความร่วมมือด้านปัจจัยภายในและภายนอกตัวนักเรียนเข้าไปในค่าสมการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ จะมีค่าเท่ากับ 0.638 มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลร้อยละ 40.70 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ปัจจัยรูปแบบความร่วมมือฯสามารถพยากรณ์ผลต่อความปลอดภัย การล่วงละเมิดทางเพศ การใช้ความรุนแรง และการใช้สารเสพติด

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สถานศึกษาต้องกำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัยพร้อมทั้งมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงาน

1.2 สถานศึกษาต้องมีกิจกรรมที่เกิดจากความร่วมมือกันในสังคมชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดและความรุนแรงในครอบครัว

1.3 สถานศึกษาต้องการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษ์ของครอบครัวเพื่อขัดเกลาพฤติกรรมและการสื่อสารที่ก่อให้เกิดความคิดเชิงบวก

2.ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรเป็นการศึกษาผลของการใช้รูปแบบความร่วมมือฯ โดยทำการวิจัยในเชิงคุณภาพในระยะเวลาที่ยาวนาน 1-3 ปี

2.2 ควรมีการศึกษาในระดับภูมิภาคอื่นๆ หรือภายใต้บริบทพื้นที่ที่ต่างกัน รูปแบบที่ใช้นี้สามารถปรับเปลี่ยน เพิ่มเติมในปัจจัยอื่นๆ

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กนกอร อุ่นสถานนท์.(2563). การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)**, 10 (2), 1–14.

ในตะวัน กำหอม.(2559).**การวิจัยทางการศึกษา**.เล่ม 1.มหาสารคาม: โรงพิมพ์ทีคอม.

บุญเลี้ยง จอดนอก และคณะ.(2561). **การศึกษาและพัฒนารูปแบบความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้ปกครองนักเรียน ที่ส่งผลต่อความปลอดภัย การล่วงละเมิดทางเพศ การใช้ความรุนแรงและการใช้สารเสพติด ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. รายงานวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สมบัติ คชสิทธิ์ และคณะ.(2562). แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติ. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**.13(3), 192-203.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2564). **แนวทางการส่งเสริมความเป็นอิสระของสถานศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 13 มิถุนายน 2566 จาก http://www.onec.go.th/th.php/page/view/Outstand/4514.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2563). **การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรดดิ้ง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2560). **รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับ การเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2562). **รายงานผลการศึกษาแนวทางการจัดทำระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานการศึกษาของชาติโดยใช้แนวคิดระบบการวัดผลแบบ OKRs : Objective and Keys Results**. กรุงเทพฯ : บริษัท 21เซ็นจูรี่ จำกัด.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.(2560). **รายงานสถานการณ์สุขภาวะคนไทย 4 มิติ**. นนทบุรี: บริษัท สหมิตรพริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2559). **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.(2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 / จัดทำโดยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ**.กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

สุชีรา ใจหวังและจันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์.(2561). **การศึกษาการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1**.การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

การศึกษาแนวทางการป้องกันยาเสพติดสำหรับเยาวชนในชุมชนบ้านหัวเมือง ตำบลหัวเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

A Study of Drug Prevention Guidelines for Youth in Ban Hua Mueang Community, Hua Mueang Subdistrict, Maha Chanachai District, Yasothon Province

อวิสระ สระแก้ว
ทัยวรรณ คุตนันท์
สุภาภรณ์ แสงเพชร
วิไล นะวะทิตย์
สนุก สิงห์มาตร
วิภาพรรณ อุปนิสากร
วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Avisara Srakeaw
Thaiyawan Kutanon
Suphaphorn Saengphet
Wilai Nawathit
Sanook Singmatr
Wiphaphun Ubpanisakorn
Mahachulalongkornrajavidyalaya University RoiEt Buddhist college
Email: awisara2635@gmail.com

วันที่รับบทความ: 21 ตุลาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 7 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 8 พฤศจิกายน 2566
Received: October 21, 2023; Revised: November 7, 2023; Accepted: November 8, 2023

บทคัดย่อ

ปัญหายาเสพติดเป็นปัญหาระดับชาติที่ทุกฝ่ายต้องพยายามหาทางช่วยกันแก้ไขปัญหา ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนหรือภาคประชาสังคม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดในเยาวชนของชุมชนบ้านหัวเมือง 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการป้องกันยาเสพติดในเยาวชนของชุมชนบ้านหัวเมือง ตำบลหัวเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย คือ ตัวแทนเยาวชนในชุมชน หมู่ที่ 1,8,9 จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือสถิติขั้นพื้นฐานประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาการรู้เกี่ยวกับยาเสพติดในด้านชนิดยาเสพติดที่เพื่อนเคยใช้มากที่สุด 3 ลำดับคือ ยาบ้า ใบกระท่อม และทินเนอร์/กาว ตามลำดับ 2) การรับรู้ด้านกิจกรรมที่ส่งเสริมการป้องกันปัญหายาเสพติดของเยาวชนมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ กิจกรรมทางกีฬา, การเข้าค่ายคุณธรรมจริยธรรม และกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว สำหรับปัญหาและอุปสรรคการป้องกันยาเสพติด ได้แก่ ปัญหาการขาดความจริงจังของเจ้าหน้าที่ทางราชการที่ไม่เข้มงวดเด็ดขาดกับการแก้ไข

ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ การมีกฎหมายที่ไม่เข้มงวดทำให้ผู้ค้ายาไม่เกรงกลัว ตลอดจนผู้นำชุมชนควรหันมาให้ความสนใจกับเยาวชนเพิ่มมากขึ้นกว่าที่ผ่านมา

คำสำคัญ : แนวทาง; การป้องกัน; ยาเสพติด

Abstract

The drug problem is a national problem and every party must try to find a way to help solve the problem. Whether it is the government sector Private sector or civil society The purposes of this research article are 1) to study the perception of drug prevention among youth of Ban Hua Mueang community 2) to study problems and obstacles in drug prevention among youth of Ban Hua Mueang community, Hua Mueang Subdistrict, Maha Chanachai District. Yasothon Province This research is mixed methods research. The target population and sample are 20 youth representatives from the community, Village No. 1,8,9. The research tool is a questionnaire. The statistics used for analysis are basic statistics consisting of frequency distribution (Frequency) and percentage (Percentage). The results of the research found that 1. The results of the study of knowledge about drugs in terms of the three types of drugs that friends had used the most were amphetamine, kratom, and thinner/glue, respectively. 2. Awareness of activities. The top 3 that promote the prevention of youth drug problems the most are sports activities, morality and ethics camps. and activities to build family relationships As for problems and obstacles in drug prevention, they include the lack of seriousness of government officials who are not strictly strict in solving drug problems in the area. Having strict laws makes drug dealers fearless. As well as community leaders, they should turn their attention to youth more than ever before.

Keywords: Guidelines; Prevention; Drugs

บทนำ

ยาเสพติดก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมและอาชญากรรม เช่น การลักทรัพย์ การฉกชิง วิ่งราว ความรุนแรงในครอบครัวและสังคม เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้เรื้อรังมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันคู่กับสังคมไทยทั้งในเมืองและชนบท ปัจจุบันยาเสพติดเป็นปัญหาสำคัญของประเทศไทยมีขอบเขตและ ความรุนแรงขยายตัวมากยิ่งขึ้นทั้งในด้านการผลิต การค้าและการลำเลียง ซึ่งการแพร่ระบาดของยาเสพติดก่อให้เกิดความเสียหายต่อสังคม

เศรษฐกิจ การเมืองและการบริหารประเทศ ซึ่งจะส่งผล เสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้รัฐต้องสูญเสียงบประมาณในการบำบัดรักษา และการป้องกัน ปราบปราม รวมทั้งสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่สามารถก่อให้เกิดผลผลิตแก่ประเทศชาติเท่าที่ควรได้ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2549) การแพร่ระบาดยาเสพติดในประเทศไทยมีแนวโน้มที่แพร่ระบาดมากขึ้นตามการขับเคลื่อน ของอุปทานของการผลิตยาเสพติดนอกประเทศ จากปริมาณยาเสพติดที่มีการลักลอบนำเข้าเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ยาเสพติดกระจายไปยังพื้นที่ต่างๆ ของประเทศ และด้วยกลยุทธ์การค้าของกลุ่มผู้ค้ายาเสพติดที่ทำให้ยาเสพติดมีราคาที่ถูกลงส่งผลให้เกิดการกระตุ้นการใช้ยาเสพติดในประเทศ ผู้เสพรายใหม่จะเข้าสู่วงจรยาเสพติดมากขึ้น อีกทั้งมีการแสวงประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในการค้ายาเสพติด การติดต่อสื่อสาร การเงิน และการขนส่ง ส่งผลให้ผู้เสพยาเข้าถึงยาเสพติดได้ง่ายขึ้นด้วยเทคโนโลยีการสื่อสาร การค้ายาเสพติดในปัจจุบันนอกจากการค้ายาเสพติดแบบทั่วไปแล้วยังพบว่ากลุ่มผู้ค้ายาเสพติดใช้ช่องทางออนไลน์ควบคู่กับการส่งยาเสพติดทางพัสดุไปรษณีย์ในการกระจายยาเสพติดไปสู่กลุ่มผู้เสพมากขึ้น เช่น Line Twitter Facebook Instagram ฯลฯ โดยเฉพาะช่องทาง Twitter เป็นช่องที่ได้รับความนิยมสูงสุดในการซื้อขาย ที่เด็กและเยาวชนใช้ในการซื้อขายยาเสพติดเกือบทุกชนิดอย่างแพร่หลาย มีช่องทางการส่งยาเสพติดให้เลือกที่หลากหลาย เช่น นัดรับ ส่งผ่านไปรษณีย์ทั้งภาครัฐและเอกชนที่เป็นธุรกิจโลจิสติกส์ ทำให้การขนส่งมีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น (กระทรวงสาธารณสุข, 2559)

รัฐบาลได้ยกปัญหายาเสพติดให้เป็นวาระแห่งชาติมียุทธศาสตร์ดำเนินงานทั้งเชิงป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยดำเนินงานแก้ไขปัญหายาเสพติดตามแนวทาง UNGASS 2016 คือ สังคมที่ปราศจากการใช้ยาเสพติดในทางที่ผิดและดำเนินการบำบัดผู้เสพยาเสพติดที่ไม่มีคดีอาญาอื่นร่วมโดยถือว่า “ผู้เสพ คือ ผู้ป่วย ไม่ใช่อาชญากร” โดยรัฐบาลได้มีนโยบายให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาผู้เสพและผู้ติดยาเสพติด โดยมีการใช้กระบวนการชุมชนเป็นฐานในการค้นหา ชักชวน และร่วมดูแลช่วยเหลือผู้ใช้ยาเสพติดให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่และบริบทของพื้นที่ที่เหมาะสม จะเห็นได้ว่าปัญหายาเสพติดนั้น เป็นปัญหาสังคมที่ต้องการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นอกจากบทบาทของภาครัฐที่รับผิดชอบโดยตรงต่อปัญหายาเสพติดแล้ว การแก้ไขปัญหายาเสพติดต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้นำชุมชนและประชาชน เนื่องจากว่าบทบาทของผู้นำชุมชนนั้นมีความใกล้ชิดกับประชาชน ทั้งยังเป็นที่พึ่งให้กับประชาชนไว้วางใจและสามารถรู้ถึงปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาแนวทางการป้องกันยาเสพติดสำหรับเยาวชนในชุมชนบ้านหัวเมือง หมู่ที่ 1,8,9 ตำบลหัวเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร” เนื่องจากชุมชนนี้มีผู้นำชุมชนที่มีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหายาเสพติดและมีความพิเศษ คือ ผู้นำชุมชนในพื้นที่มีความเข้มแข็งและเข้มงวดในการแก้ไขปัญหายาเสพติดที่เกิดขึ้นในชุมชน มีการออกกฎระเบียบอย่างชัดเจน ที่สำคัญมีการจัดตั้งศูนย์บำบัดรักษาผู้ที่ติดยาเสพติดและเป็นพื้นที่แรกใน อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

จากความสำคัญของปัญหาดังที่กล่าวมา จึงทำให้คณะผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับยาเสพติดสำหรับเยาวชนในชุมชนบ้านหัวเมือง หมู่ที่ 1,8,9 ตำบลหัวเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการรับรู้และใช้เป็นสารสนเทศให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานค้นหาแนวทางการป้องกันยาเสพติดสำหรับเยาวชนให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยคณะผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันยาเสพติดในเยาวชนของชุมชนบ้านหัวเมือง หมู่ที่ 1,8,9 ตำบลหัวเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ว่ามีความรู้เรื่องยาเสพติดอย่างไร หรือมีความรู้มากน้อยเพียงใด และขณะเดียวกันมีพฤติกรรมในการป้องกันตนเองอย่างไรที่สามารถทำให้ไม่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับยาเสพติดในเยาวชนของชุมชนบ้านหัวเมือง ตำบลหัวเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการป้องกันยาเสพติดในเยาวชนของชุมชนบ้านหัวเมือง ตำบลหัวเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

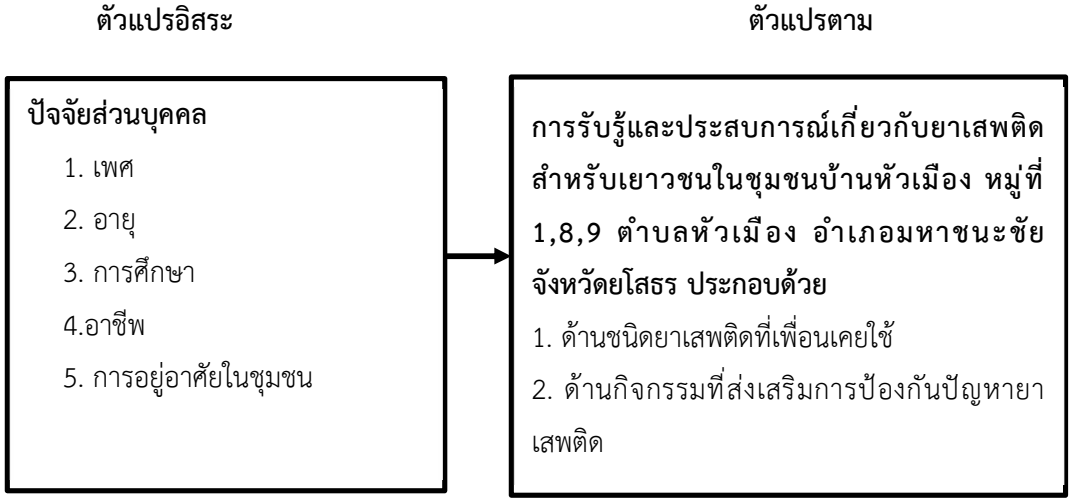
องค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) ให้ความหมายว่า ยาเสพติด หมายถึง สิ่งที่เสพเข้าไปแล้วจะเกิดความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจต่อไปโดยไม่สามารถหยุดเสพได้และจะต้องเพิ่มปริมาณมากขึ้นเรื่อย ๆ จนในที่สุดจะทำให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บต่อร่างกายและจิตใจ ส่วนองค์การสหประชาชาติ ให้ความหมายว่า ยาเสพติด หมายถึง สารใด ๆ ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือได้จากธรรมชาติหรือจากการสังเคราะห์ที่มีผลต่อจิตใจและระบบประสาท สำหรับพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายว่า ยาเสพติด หมายถึง ยาหรือสารเคมีซึ่งเมื่อเสพหรือฉีดเข้าสู่ร่างกายติดต่อกันชั่วระยะเวลาหนึ่งก็จะติด ก่อให้เกิดพิษเรื้อรังทำให้ร่างกายและจิตใจเสื่อมโทรม เช่น ฝิ่น กัญชา เฮโรอีน ยานอนหลับ สุรา และตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522 มาตรา 4 ให้ความหมาย ยาเสพติดให้โทษ หมายถึง สารเคมีใด ๆ ซึ่งเมื่อเสพเข้าสู่ร่างกายไม่ว่าจะโดยรับประทาน ดม สูบ ฉีด หรือด้วยประการใด ๆ แล้ว ทำให้เกิดผลต่อร่างกายและจิตในในลักษณะสำคัญ เช่น มีความต้องเพิ่มขนาดการเสพเรื่อย ๆ มีอาการถอนยาเมื่อขาดยา มีความต้องการเสพทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างรุนแรงตลอดเวลาและสุขภาพโดยทั่วไปจะทรุดโทรมลง ยาเสพติดให้โทษหรืออาจใช้ผลิตเป็นยาเสพติดให้โทษและสารเคมีที่ใช้ในการผลิตยาเสพติดให้โทษดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ตามรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขประกาศในราชกิจจานุเบกษา แต่ไม่หมายความถึงยาสามัญประจำบ้านบางตำรับ ตามกฎหมายว่าด้วยยาที่มียาเสพติดให้โทษผสมอยู่ จากที่อธิบายมาจึงสรุปได้ว่า ผู้ที่ติดยาเสพติด หมายถึง สิ่งที่เริ่มเสพแล้วติดจะเกิดความพึงพอใจจึงเสพติดต่อกันและทำให้ดื้อยา จำเป็นต้องเสพเพิ่มขึ้น

เรื่อย ๆ จนกระทั่งไม่สามารถเลิกได้ เนื่องจากจะเกิดการทุกข์ทรมานทั้งร่างกายและจิตใจจึงต้องตกเป็นทาสของยาเสพติด

รัตนา ศรีเนตรและคณะ (2553) ได้กล่าวถึงหลักการในการป้องกันยาเสพติดโดยแบ่งออกได้เป็น 4 ข้อดังนี้ 1) การป้องกันตนเอง โดยเริ่มจากการมีระเบียบวินัยในตนเอง ขยันหมั่นเพียร ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เลือกคบเพื่อนที่ดี ไม่มั่วสุมในอบายมุขและสิ่งเสพติด และไม่ใช้ยาโดยมิได้รับคำแนะนำจากแพทย์ รวมทั้งอย่าทดลองเสพยาเสพติดทุกชนิดโดยเด็ดขาด 2) การป้องกันครอบครัว เริ่มจากการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว แบ่งเบาภาระหน้าที่แก่กันและกันภายในบ้าน มีความรักใคร่กลมเกลียวและมีความเข้าใจกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหา ช่วยสอดส่องดูแลสมาชิกในครอบครัวอย่าให้เกี่ยวข้องกับยาเสพติด คอยอบรมตักเตือนสมาชิกในครอบครัวให้รู้ถึงโทษและภัยของยาเสพติด หากมีสมาชิกเสพยาเสพติดในครอบครัวควรรีบให้เข้ารักษาตัวอย่าปล่อยทิ้งไว้นาน ควรรีบรักษาโดยเร็วที่สุดเพื่อประโยชน์ในการรักษา 3) การป้องกันชุมชน ช่วยชี้แจงให้เพื่อนบ้านเข้าใจถึงโทษและภัยของยาเสพติด เพื่อมิให้เพื่อนบ้านที่รู้เท่าไม่ถึงการณ์ต้องถูกหลอกลวง และหากพบว่าเพื่อนบ้านติดยาเสพติด จงช่วยแนะนำให้ไปรักษาตัวที่โรงพยาบาลภายในชุมชน หรือคนภายนอกชุมชนมีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับยาเสพติด โดยอาจใช้มาตรการการตักเตือน กดดันทางสังคม หรือแจ้งเจ้าหน้าที่ตำรวจ คณะกรรมการหมู่บ้าน/ชุมชน และ 4) การป้องกันสังคม โดยให้ความร่วมมือกับทางราชการ ในการเป็นหูเป็นตาช่วยสอดส่องเฝ้าระวังปัญหา เมื่อทราบว่าสถานที่ใดเป็นแหล่งแพร่ระบาดยาเสพติด มีกิจกรรมใดที่เป็นปัจจัยเสี่ยงที่จะ ชักนำให้เด็กและเยาวชนเข้าไปยุ่งเกี่ยว หรือมีบุคคลใดมีพฤติกรรมน่าจะเกี่ยวข้องกับการนำยาเสพติดมาแพร่ระบาดโปรดแจ้งเบาะแสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกแห่งทุกท้องที่ทราบ (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2562) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรม ว่าเป็นการแสดงและกิริยาท่าทางซึ่งสิ่งมีชีวิต ระบบหรืออัตลักษณ์ประดิษฐ์ ที่เกิดร่วมกันกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งรวมระบบอื่นหรือสิ่งมีชีวิตโดยรวมเช่นเดียวกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ พฤติกรรมเป็นการตอบสนองของระบบหรือสิ่งมีชีวิตต่อสิ่งเร้าหรือการรับเข้าทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอก มีสติหรือไม่มีสติระลึก ชัดเจนหรือแอบแฝง และโดยตั้งใจหรือไม่ได้ตั้งใจ (ศุกร ชินนะเกตุ, 2553) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรม ว่าเป็นการกระทำหรือการแสดงออกของสัตว์ เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า หรือสิ่งที่มากระตุ้นอาจจะเกิดขึ้นทันทีหรือเกิดขึ้นหลังจากที่ถูกกระตุ้นมาแล้วระยะหนึ่ง

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิดเรื่องยาเพติดขององค์การอนามัยโลก องค์การสหประชาชาติ พจนานุกรมราชบัณฑิตยสภา พรบ.ยาเสพติด พ.ศ. 2522 ตลอดทั้งแนวคิดการป้องกันยาเสพติดของ รัตนา ศรีเนตรและคณะ(2553) ผู้วิจัยจึงสรุปกรอบแนวคิดในกาวิจัย ดังแผนภาพที่ 1 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อศึกษาการรับรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับยาเสพติดในเยาวชนของชุมชนบ้านหัวเมือง ตำบลหัวเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือ ตัวแทนเยาวชนในชุมชน หมู่ที่ 1,8,9 ตำบลหัวเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำนวน 20 คน (คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อประเมินการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามลักษณะปัจจัยบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับชนิดยาเสพติดที่รู้จัก มีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับยาเสพติดในด้านกิจกรรมที่ส่งเสริมการป้องกันปัญหายาเสพติด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรา มีข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้ขอความร่วมมือจากเยาวชนในชุมชนโดยการแจกแบบสอบถาม และอธิบายวัตถุประสงค์ของการตอบแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อช่วยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตั้งใจตอบ และหลังจากนั้นผู้รายงานเก็บรวบรวมแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูลรวบรวม วิเคราะห์ และแปลผล มอบคณะกรรมการวัดและประเมินผล ดำเนินการต่อไป

สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงเป็นจำนวน และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์การรับรู้ยาเสพติด ใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงเป็นจำนวน และค่าร้อยละ (Percentage) เช่นเดียวกัน

3. วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นปัญหาและอุปสรรคใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการรู้เกี่ยวกับยาเสพติดในด้านชนิดยาเสพติดที่เพื่อนเคยใช้ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับยาเสพติดในด้านชนิดยาเสพติดที่เพื่อนเคยใช้

ยาเสพติดที่เพื่อนเคยใช้	จำนวน	ร้อยละ
ยาบ้า	14	36.84
ใบกระท่อม	10	26.32
ทินเนอร์/กาว	6	15.79
บุหรี่	5	13.16
เหล้า	3	7.89
รวม	**38**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากทราบว่าชนิดยาเสพติดที่เพื่อนเคยใช้มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือยาบ้า คิดเป็นร้อยละ 36.84 รองลงมา คือใบกระท่อม คิดเป็นร้อยละ 26.32 และทินเนอร์/กาว คิดเป็นร้อยละ 15.79 ตามลำดับ

2. ความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับยาเสพติดในด้านกิจกรรมที่ส่งเสริมการป้องกันปัญหายาเสพติด

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับยาเสพติดในด้านกิจกรรมที่ส่งเสริมการป้องกันปัญหายาเสพติด

กิจกรรมที่ส่งเสริมการป้องกันปัญหายาเสพติด	จำนวน	ร้อยละ
กิจกรรมทางกีฬา	18	33.96
กิจกรรมทางดนตรี	7	13.21
กิจกรรมการรณรงค์	6	11.32
การเข้าค่ายคุณธรรมจริยธรรม	10	18.87
กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว	8	15.09
การทำงานหารายได้พิเศษ	4	7.55
รวม	**53**	**100.00**

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นว่ากิจกรรมที่ส่งเสริมการป้องกันปัญหายาเสพติด มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ กิจกรรมทางกีฬา คิดเป็นร้อยละ 33.96 รองลงมา คือการเข้าค่ายคุณธรรมจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ 18.87 และกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 15.09 ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคการป้องกันยาเสพติดในเยาวชนของชุมชนบ้านหัวเมือง ตำบลหัวเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอถึงปัญหาและอุปสรรคการป้องกันยาเสพติดในเยาวชนบ้านหัวเมือง ประกอบด้วย ปัญหาการขาดความจริงจังของเจ้าหน้าที่ทางราชการที่ไม่เข้มงวดเด็ดขาดกับการแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ การมีกฎหมายที่ไม่เข้มงวดทำให้ผู้ค้ายาไม่เกรงกลัว ตลอดจนผู้นำชุมชนควรหันมาให้ความสนใจกับเยาวชนเพิ่มมากขึ้นกว่าที่ผ่านมา

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่า การรับรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับยาเสพติดในด้านชนิดยาเสพติดของเยาวชนในชุมชนบ้านหัวเมือง หมู่ที่ 1,8,9 ตำบลหัวเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ที่พบว่า ส่วนมากทราบว่าชนิดยาเสพติดที่เพื่อนเคยใช้มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือยาบ้า คิดเป็นร้อยละ 36.84 รองลงมา คือใบกระท่อม คิดเป็นร้อยละ 26.32 และทินเนอร์/กาว คิดเป็นร้อยละ 15.79 ที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า เยาวชนบ้านหัวเมืองทั้ง 3 หมู่บ้านนั้นรู้จักชนิดของยาเสพติดกันเป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการรับรู้ผ่านสื่อสารตามช่องทางต่างๆ โดยเฉพาะสิอสารสนเทศ ส่วนการรู้ในด้านกิจกรรมที่ส่งเสริมการป้องกันปัญหายาเสพติดนั้นผลการศึกษาพบว่า ส่วนมากมีความเห็นว่ากิจกรรมที่ส่งเสริมการป้องกันปัญหายาเสพติด มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ กิจกรรมทางกีฬา คิดเป็นร้อยละ 33.96 รองลงมา คือการเข้าค่ายคุณธรรมจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ 18.87 และกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 15.09 ที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า เยาวชนในบ้านหัวเมืองทั้ง 3 หมู่นั้นยังสามารถรับรู้วิธีที่จะทำให้ตนเองห่างไกลจากยาเสพติดได้เป็นอย่างดี ทั้งการเล่นกีฬา การเข้าค่ายคุณธรรม และการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันในระหว่างคนในครอบครัว งานวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัษฐนนท์ ทวีสิน และ อานนท์ทวีสิน (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการป้องกันปัญหายาเสพติดของเยาวชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการติดยาเสพติดของเยาวชน ได้แก่ ปัจจัยด้านการดูแลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านพื้นฐานครอบครัวซึ่งนำไปสู่การวางข้อกำหนดแนวทางการป้องกันปัญหายาเสพติดของเยาวชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่การพัฒนาทักษะชีวิตให้กับเยาวชนให้อยู่ในสถานการณ์แวดล้อมที่พึงประสงค์และมีความปลอดภัย สามารถเอาตัวรอด ไม่ตกเป็นทาสยาเสพติด และจังหวัดฉะเชิงเทรากำหนดนโยบายความร่วมมือกับองค์กรที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในการป้องกันยาเสพติดของเยาวชน โดยใช้หลัก 3 จ 1 ป ได้แก่ จริงจัง จริงใจ ป้องปรามและ 1 ต ได้แก่ ติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความปลอดภัยให้กับเด็กและเยาวชนในพื้นที่อย่างยั่งยืน พร้อมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วิ**สุทธิณี

ธานีรัตน์ (2561) ได้ศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหายาเสพติดตามแผนประชารัฐร่วมใจปลอดภัยยาเสพติด: กรณีศึกษาหมู่ที่ 4 ตำบลหนองตรุด อำเภอเมือง จังหวัดตรัง พบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหายาเสพติดตามแผนประชารัฐ ร่วมใจปลอดภัยยาเสพติดในพื้นที่หมู่ที่ 4 ตำบลตรุด อำเภอเมือง จังหวัดตรัง เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันระหว่าง 3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตรุด สถานีตำรวจภูธรหนองตรุด และผู้ใหญ่บ้านและคณะกรรมการหมู่บ้านหมู่ที่ 4 โดยเน้นการจัดอบรมให้ความรู้แก่เยาวชนภายในพื้นที่ การจัดโครงการส่งเสริมพัฒนาองค์กรและเครือข่ายเยาวชนต่อต้านยาเสพติด แต่การดำเนินการขาดความต่อเนื่องของหน่วยงานภาครัฐในการติดตามแผน การขาดแคลนงบประมาณ และอุปกรณ์ที่ไม่เพียงพอต่อการจัดทำโครงการ ร่มไปถึงการขาดความร่วมมือจากประชาชนบางส่วนในพื้นที่โดยเฉพาะสถาบันครอบครัวผู้ที่ติดยาเสพติด

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาแนวทางการป้องกันยาเสพติดสำหรับเยาวชนในชุมชนบ้านหัวเมือง หมู่ที่ 1,8,9 ตำบลหัวเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร มีข้อเสนอแนะแนวทาง ดังนี้

1. จัดกิจกรรมในชุมชนที่ทำให้เยาวชนเกิดความสามัคคีกัน และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

2. ขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าตรวจชุมชนทุกเดือนเพื่อเป็นการปราบปรามการซื้อขายยาเสพติด

3. มาตรการเฝ้าระวัง ประสานสถานศึกษาดำเนินการจัดให้มี นักเรียน นักศึกษาแกนนำ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา เพื่อเฝ้าระวังไม่มีการแพร่ระบาดของยาเสพติด จัดระเบียบพื้นที่เสี่ยงและ มีการขจัดปัจจัยเสี่ยงพื้นที่อับโดยจัดสภาพสิ่งแวดล้อมที่ไม่ให้เอื้อต่อการไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด

4. ผู้นำชุมชนควรส่งเสริมให้กับคนในชุมชนมีบทบาทร่วมมือในการจัดการแก้ไข ปัญหายาเสพติดในชุมชนให้มากขึ้นไปอีก เพื่อเป็นชุมชนตัวอย่างที่สามารถแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่าง ต่อเนื่องและสามารถดำรงอยู่ในสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นตามกระแสสังคมในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข.(2559).**ยาและสารเสพติด**. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2566 จาก http://training.dms.moph.go.th/rtdc/storage/app/uploads/public/59b/9e7/987/59b9e7987a64b874534736.pdf.

ณัษฐนนท์ ทวีสินและอานนท์ ทวีสิน. (2560). แนวทางการป้องกันปัญหายาเสพติดของเยาวชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา.**วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร**, 8(1), 151–158.

รัตนา ศรีเนตรและคณะ.(2553). **สาเหตุของการติดยาเสพติด**. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2566 จาก https://sites.google.com/site/payhayasephtidnichumchn/sahetu-kar-tid-ya-seph-tid.

รังสรรค์ สิงหเลิศ.(2551). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. มหาสารคาม : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วิสุทธิณี ธานีรัตน์.(2558). แนวทางการแก้ไขปัญหายาเสพติดตามแผนประชารัฐร่วมใจปลอดภัยยาเสพติด: กรณีศึกษาหมู่ที่ 4 ตำบลหนองตรุด อำเภอเมือง จังหวัดตรัง. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์**,20(1),81-93.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2562). **ความหมายของพฤติกรรม.** สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2566 จาก https://th.wikipedia.org/A1.

ศุกร ชินนะเกตุ.(2553).**ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการป้องกันยาเสพติดของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

Teamwork Affecting the Quality Management Throughout the Organization of Hat Yai City Municipality, Songkhla Province

ณตฤณ เพ็ชรมี
วรรณวิภา ไตลังคะ
พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิตย์
นิรันทร์ ภิรมย์ลาภา
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Natrin Petchmee
Wanwipha Tailangka
Pongsak Phetsatit
Nirun Piromlapa
Faculty of Political Science, North Bangkok University
Email: natrin.pe@northbkk.ac.th

วันที่รับบทความ: 4 พฤศจิกายน 2566; วันแก้ไขบทความ 9 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 10 พฤศจิกายน 2566
Received: November 4, 2023; Revised: November 9, 2023; Accepted: November 10, 2023

บทคัดย่อ

การทำงานเป็นทีมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างมากในการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ เพราะประสบการณ์ที่หลากหลายจะทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ในองค์การ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมและระดับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และ 2) ศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 105 คน สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ

ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของเทศบาลนครหาดใหญ่ภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีการทำงานเป็นทีมด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมากที่สุด และการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีการบริหารด้านการให้ความสำคัญกับลูกค้าภายในและลูกค้าภายนอก อยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่าการทำงานเป็นทีมมีผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (X_1) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) ด้านเป้าหมายของทีม (X_3) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) และ ด้านการปฏิสัมพันธ์ (X_5) ซึ่งสามารถร่วมกัน

พยากรณ์การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การได้ร้อยละ 53.50 และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Z}_y = 0.331x_1 + 0.437x_2 - 0.125x_3 - 0.056x_4 + 0.239x_5$$

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม; การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ; เทศบาลนครหาดใหญ่

Abstract

Teamwork is a very important element for achieving success because the diverse experiences will create new innovations in the organization. This research aimed 1) to study the level of teamwork and level of quality management throughout the organization of Hat Yai municipality in Songkhla Province and 2) to study factors of teamwork that affect to quality management throughout the organization of Hat Yai municipality in Songkhla Province. The sample group that used in this research were 105 people of administrators who work under Hat Yai municipality in Songkhla Province. Statistics used for analyzed data were mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and Multiple Regression Analysis: MRA by enter all variables into regression.

The results found that 1) level of teamwork of Hat Yai City Municipality in overall picture is at a high level. Working as team in trusting each other is at a high level, and quality management throughout the organization in overall picture is at the highest level by the management focuses on giving an important to both internal and external customers is at the highest level. And 2) working in team affecting the quality management throughout the organization of Hat Yai City municipality in Songkhla province, by orderly are as follow, trust each other (x1), respect (x2), team goals (x3), communication (x4), and interaction (x5). They can together predict quality management throughout the organization at 53.50%, can be write as a prediction equation in standard score form as

$$\hat{Z}_y = 0.331x_1 + 0.437x_2 - 0.125x_3 - 0.056x_4 + 0.239x_5$$

Keywords: Teamwork; The Quality Management throughout the Organization; Hat Yai City Municipality

บทนำ

ในการประชุมชี้แจงแนวทางการประเมินมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อการประกันคุณภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินไว้เพื่อสร้างความตระหนักและกระตุ้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาประสิทธิผลประสิทธิภาพของการจัดบริการสาธารณะตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน และตามอำนาจหน้าที่ให้มีคุณภาพมาตรฐานสูงขึ้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับ สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการกำหนดนโยบาย มาตรฐานการพัฒนางานด้านการกระจายอำนาจ เพื่อส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะให้มีคุณภาพมาตรฐานไม่น้อยกว่าที่ส่วนราชการเดิมเคยปฏิบัติ ขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองสามารถนำตัวชี้วัดและค่ามาตรฐานขั้นต่ำการจัดบริการสาธารณะไปใช้ในการจัดทำโครงการหรือกิจกรรม และนำผลการประเมินไปพัฒนาคุณภาพการจัดบริการสาธารณะของตนเอง ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำผลการประเมินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปเป็นประโยชน์ในการพิจารณาจัดตั้งเงินอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาคุณภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อการบันทึกข้อมูลในระบบประเมินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นสัดส่วนคะแนนการส่งประกวดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีในปีงบประมาณต่อไปได้ (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2566) ซึ่งภารกิจด้านสังคมที่ถ่ายโอนไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน 11 กรม 6 กระทรวง และ 15 ภารกิจ ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความละเอียดอ่อนและส่งผลกระทบโดยตรงต่อการดำรงชีวิตของประชาชน ขณะที่ในการบริหารท้องถิ่นปัจจุบันผู้บริหารยังปฏิบัติงานได้ไม่เป็นอิสระ ขณะเดียวกันเมื่อได้รับอำนาจแล้วท้องถิ่นต้องมีแผนปฏิบัติการรองรับการถ่ายโอนแต่ละภารกิจของตนเอง เพื่อสามารถมองเห็นภาพการดำเนินงานก่อนรับโอน รวมถึงการความมีอิสระทางการคลังอย่างแท้จริง จะส่งผลให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและทันเวลา (วรรณวิภา ไตลังคะ, 2565) ซึ่งข้อมูลนี้เป็นสิ่งที่ท้าทายการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นการประเมินในทุกมิติของการบริหารงานองค์การ ขณะที่กรอบการดำเนินงานด้านคุณภาพ (quality framework) ในภาคราชการของประเทศไทยในปัจจุบัน มีการนำระบบการจัดการคุณภาพในหลากหลายรูปแบบมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ มาอย่างต่อเนื่อง ถึงปัจจุบันถูกกำหนดเป็นตัวชี้วัดบังคับซึ่งส่วนราชการทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจะต้องดำเนินการ ทั้งนี้การดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชกฤษฎีว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่มีเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐคือ ต้องการให้ส่วนราชการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานไปสู่ระดับมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นการบริหารจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์การ

ทั้งนี้การจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์การนั้นมีหลักสำคัญคือ การมุ่งเน้นคุณภาพมีต้นทุนต่ำกว่า (less costly) ซึ่งการปรับปรุงคุณภาพจะช่วยให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ในระยะยาว (long term survival) ซึ่งหากบุคลากรแต่ละคนได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ทักษะก็จะสามารถริเริ่มปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานตลอดจนสามารถใช้เครื่องมือที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้บุคลากรยังต้องการการยกย่องให้เกียรติจากผู้บริหารอีกด้วย ระบบย่อยทุกส่วนในองค์กรล้วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและต้องพึ่งพาต่อกันอย่างมาก ปัญหาในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร มักจะเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกันแบบข้ามสายงานหรือข้ามฝ่ายหรือเป็นปัญหาจากการประสานงานต่างๆ และประเด็นเรื่อง “คุณภาพ” เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูง โดยไม่อาจปฏิเสธได้ ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องบริหารจัดการเรื่องคุณภาพอย่างใกล้ชิด (ชัจจ์ชนันต์ ธรรมจินดา, 2564) ขณะที่ วู๊ดค็อก (Woodcock, 1989) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารขององค์กรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมาจากทีมที่มีคุณภาพ โดย ปาร์คเกอร์ (Parker, 1990) ได้อธิบายลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 12 ประการ ว่าประกอบด้วย การมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ บรรยากาศการทำงานที่ไม่เป็นทางการ การทำงานเรียบง่ายสบายๆ การมีส่วนร่วม การรับฟังซึ่งกัน ความไม่เห็นด้วยในทางสร้างสรรค์ ความเห็นพ้องกัน การสื่อสารที่เปิดเผย บทบาทที่ชัดเจนและการมอบหมายงาน ภาวะผู้นำร่วม ความสัมพันธ์กับภายนอก การทำงานที่มีหลายรูปแบบ และการประเมินผลตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ มีทรัพย์ และ นิตยา สินเธาว์ (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี และพบว่า การพัฒนาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรในภาพรวมและรายด้านมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิตย์ (2562) ที่ได้กล่าวว่า ทุนมนุษย์เป็นทุนนำในการขับเคลื่อน โดยอาศัยทุนทางกายภาพ และความสัมพันธ์ฉันท์เครือญาติซึ่งเป็นทุนที่เอื้อต่อการหนุนนำการขับเคลื่อนองค์การ บนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคม ดังที่ อนันต์ ธรรมชาลัย (2561) ได้กล่าวไว้ว่า มาตรการที่ใช้ในการส่งเสริมและสนับสนุนในกิจกรรมการจัดการความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย มาตรการเชิงรุก มาตรการเชิงรับ มาตรการเชิงป้องกัน มาตาการเชิงแก้ไข และมาตรการการมีส่วนร่วมในการจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมนั้น

สำหรับเทศบาลนครหาดใหญ่ ได้กำหนดนโยบายการพัฒนานครหาดใหญ่ ภายใต้หลักการ “สร้าง สาน เสริม” โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าร่วมในการทำงานร่วมกัน ทำงานเชิงรุก ทำงานแบบเสริมพลังร่วม ทำงานแบบบูรณาการ และทำงานแบบสร้างนวัตกรรมใหม่ ไปสู่การพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น 4.0 (รายงานประจำปี เทศบาลนครหาดใหญ่, 2565) อย่างไรก็ดีภายใต้ภารกิจที่สำคัญที่หลากหลาย บุคลากรทุกระดับในสังกัดเทศบาลซึ่งมีเป็นจำนวนมาก พบปัญหาสำคัญในการแบ่งพรรคแบ่งฝ่าย มุ่งเน้นทำงานเฉพาะตนมากขึ้น จึงมีความน่าสนใจอย่างยิ่งว่าแท้จริงแล้วภาวะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรอยู่ในสถานการณ์อย่างไร และการทำงานเป็นทีมมีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีผลต่อการบริหารองค์การของเทศบาลหรือไม่ โดยผลการวิจัยจะ

สามารถใช้เป็นแนวทางชี้นำการบริหารงานให้เทศบาลนครหาดใหญ่ขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมและระดับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

2. เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยการทำงานเป็นทีมมีผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 137 คน (กองการเจ้าหน้าที่เทศบาลนครหาดใหญ่, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน ทั้งนี้เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 105 คน

จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อย หรือแบ่งเป็นแบบชั้นภูมิก่อน แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

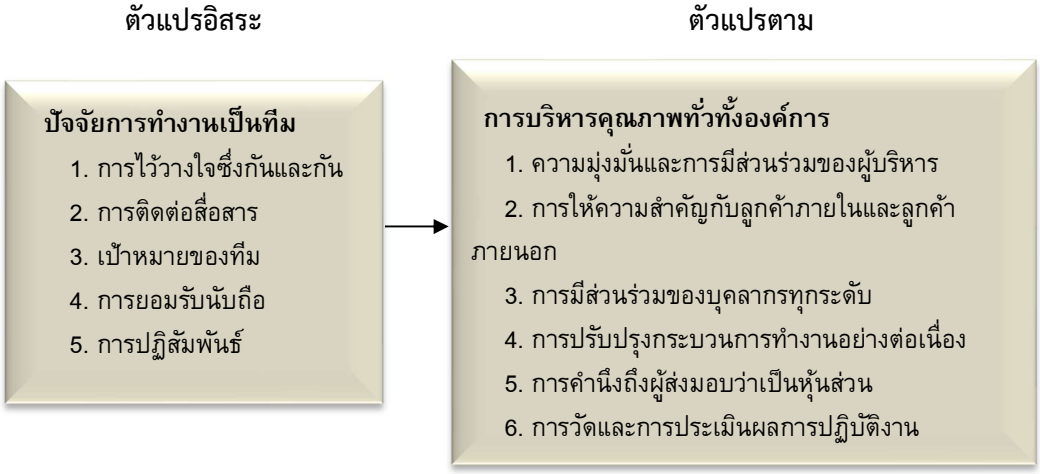
จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย สามารถนำมาสรุปเป็นตัวแปรไว้ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร การไว้วางใจซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสาร เป้าหมายของทีม การยอมรับนับถือ และการปฏิสัมพันธ์

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร การให้ความสำคัญกับลูกค้าภายในและลูกค้าภายนอก การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง การคำนึงถึงผู้ส่งมอบว่าเป็นหุ้นส่วน และการวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำตัวแปรการทำงานเป็นทีม ที่ได้จากการสังเคราะห์ผลงานของนักวิชาการ (พรรณภา อนันตะคู และคณะ, 2563: นุชจริน เสริมสวัสดิ์, 2565; Parker, 1990; Woodcock, 1994) ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยหลักการอย่างน้อย 6 ด้าน การไว้วางใจซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสาร เป้าหมายของทีม การยอมรับนับถือ และการปฏิสัมพันธ์ สำหรับตัวแปรการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ ผู้วิจัยได้นำเกณฑ์การประเมินการบริหารองค์การของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2560) มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทการปกครองท้องถิ่น โดยสามารถแสดงได้ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า มีการทำงานเป็นทีมมากที่สุด ในด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเป้าหมายของทีม สำหรับการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการปฏิสัมพันธ์ สามารถทำได้ในระดับมาก ตามลำดับ เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า การทำงานเป็นทีมในมิติการไว้วางใจซึ่งกันและกันของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ มีการทำงานเป็นทีมด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันมากที่สุด ในประเด็นผู้บริหารสามารถไว้วางใจได้ว่าบุคลากรสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ ประเด็นมีการแบ่งปัน

ทรัพยากรแก่กัน ให้ความช่วยเหลือ ให้การ สนับสนุนซึ่งกันและกัน และบุคลากรเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาความผิดพลาดภายในเทศบาล ตามลำดับ

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า การทำงานเป็นทีมในมิติด้านการยอมรับนับถือของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ มีการทำงานเป็นทีมด้านการยอมรับนับถือมากที่สุด ในประเด็นผู้บริหารเข้าใจและยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ประเด็นบุคลากรทุกระดับยอมรับนับถือกัน มีความสนใจและให้เกียรติกันในการทำงาน และมีการรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ผ่านเวทีสาธารณะอย่างโปร่งใส ตามลำดับ

1.3 ด้านเป้าหมายของทีม พบว่า การทำงานเป็นทีมของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ มีการทำงานเป็นทีมด้านเป้าหมายของทีมมากที่สุด ในประเด็นมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่ถูกต้องชัดเจนร่วมกัน รองลงมาคือ ประเด็นบุคลากรมีความอดทนเสียสละและเต็มใจ และมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานก่อนการปฏิบัติ ตามลำดับ

1.4 ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า การทำงานเป็นทีมในมิติการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสารมากที่สุด ในประเด็นบุคลากรสามารถตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย รองลงมาคือ ประเด็นผู้บริหารและบุคลากรมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตรงกันและมีการปรึกษาหารือกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจ ตามลำดับ

1.5 ด้านการปฏิสัมพันธ์ พบว่า การทำงานเป็นทีมในมิติการปฏิสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการทำงานเป็นทีมด้านการปฏิสัมพันธ์มากที่สุด ในประเด็นมีการส่งเสริมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางบวก รองลงมาคือ ประเด็นมีบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุน เกื้อกูลกัน และมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกันในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ตามลำดับ

2. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า มีการบริหารคุณภาพได้ดีที่สุดในด้านการให้ความสำคัญกับลูกค้าภายในและลูกค้าภายนอก รองลงมาคือ ด้านความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงผู้ส่งมอบว่าเป็นหุ้นส่วน ด้านการวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ตามลำดับ เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านการให้ความสำคัญกับลูกค้าภายในและลูกค้าภายนอก พบว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในมิตการให้ความสำคัญกับลูกค้าภายในและลูกค้าภายนอก

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เทศบาลมีการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การด้านการให้ความสำคัญกับลูกค้าภายในและลูกค้าภายนอกมากที่สุด ในประเด็นสร้างการมีส่วนร่วมผ่านโครงการหรือกิจกรรมกับประชาชนอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ประเด็นเทศบาลส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศและความรู้ระหว่างบุคลากรแต่สำนักหรือกอง เพื่อการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิผล ตามลำดับ

2.2 ด้านความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร พบว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในมิติความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า เทศบาลมีการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การด้านความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารมากที่สุด ในประเด็น การกำหนดประเด็นและปฏิทินสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ประเด็นผู้บริหารสื่อสารและผลักดันให้บุคลากรนำค่านิยมและทิศทางขององค์กรไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิผล และเทศบาลมีการวัดประสิทธิผลของการสื่อสารโดยสำรวจความคิดของบุคลากรทุกระดับหลังการสื่อสารออกไป ตามลำดับ

2.3 ด้านการคำนึงถึงผู้ส่งมอบว่าเป็นหุ้นส่วน พบว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในมิติการคำนึงถึงผู้ส่งมอบว่าเป็นหุ้นส่วน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า เทศบาลมีการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การด้านการคำนึงถึงผู้ส่งมอบว่าเป็นหุ้นส่วนมากที่สุด ในประเด็น บุคลากรทุกระดับให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รองลงมาคือ ประเด็นเทศบาลมีช่องทางที่หลากหลายในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการวัดและการวิเคราะห์การบูรณาการการให้บริการอย่างมีทิศทางทั้งแนวดิ่งและแนวราบ ตามลำดับ

2.4 ด้านการวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในมิติการวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า เทศบาลมีการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การด้านการวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุด ในประเด็น มีการกำหนดดัชนีชี้วัด ตั้งเป้าหมาย และประเมินผลการบรรลุความสำเร็จในแต่ภารกิจ รองลงมาคือ ประเด็นการปรับปรุงการวางแผนปฏิบัติงานที่ครอบคลุมภารกิจทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และมีการค้นหาโอกาสเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.5 ด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง พบว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในมิติการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า เทศบาลมีการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง มากที่สุด ในประเด็น มีการจัดทำเอกสารขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ ครอบคลุมทุกกระบวนการปฏิบัติงานในองค์กรและสามารถสอบย้อนกลับได้ รองลงมาคือ ประเด็นการ

ตัดสินใจในการบริหารงานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ล้วนเป็นการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อเท็จจริง และมีการจัดตั้งกลุ่มคุณภาพ เน้นการตรวจสอบและปรับปรุง โดยผู้ที่มีความรู้และผ่ายการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

2.6 ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ พบว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในมิติการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า เทศบาลมีการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับมากที่สุด ในประเด็น มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคลากรด้วยกันเองจากการประชุมร่วมกัน รองลงมาคือ ประเด็นมีการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในด้านที่ยังไม่ชำนาญงานหรือด้านที่ต้องการความทันสมัย และมีการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

3. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

จากผลการศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยทำการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (x_1) ด้านการยอมรับนับถือ (x_2) ด้านเป้าหมายของทีม (x_3) ด้านการติดต่อสื่อสาร (x_4) และ ด้านการปฏิสัมพันธ์ (x_5) มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และพบว่า การทำงานเป็นทีมกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาโดยภาพรวม ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน โดยสัมพันธ์ในระดับมาก จำนวน 2 คู่ และสัมพันธ์ระดับปานกลาง จำนวน 13 คู่ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.512 – 0.751

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (rx_1 y = 0.581) ด้านการยอมรับนับถือ (rx_2 y =0.512) ด้านเป้าหมายของทีม (rx_3 y =0.662) ด้านการติดต่อสื่อสาร (rx_4 y =0.521) และ ด้านการปฏิสัมพันธ์ (rx_5 y =0.604) มีความสัมพันธ์กับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากนั้นเมื่อทำการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยนำตัวแปรพยากรณ์การทำงานเป็นทีมมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ ภายใต้ข้อมูลการวิเคราะห์คือ

1. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม มีมาตรวัดเป็น Interval ซึ่งกำหนดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม สุ่มมาจากประชากรที่มีการแจกแจงปกติ โดยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 105 คน ซึ่งมีจำนวนมากกว่า 30 จึงถือได้ว่ามีการแจกแจ้งเป็นโค้งปกติ

3. ตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ พบว่า มีค่าความคลาดเคลื่อนยกกำลังสอง (Mean Square Residual) เท่ากับ 0.079 sig. ที่ระดับ .000 แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลมีความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์คงที่

4. ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยการตรวจสอบจากค่าคงทนของการยอมรับ (tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF)

เมื่อทำการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าความหมายของการยอมรับ (tolerance) ไม่น้อยกว่า 0.10 และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) น้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีลักษณะเกิดความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ

ทั้งนี้เมื่อทำการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยการวิเคราะห์ค่าสมการถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าสมการถดถอยพหุคูณการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ตัวแปร	Standardize Coefficients	Unstandardized Coefficients		t	sig
	Beta	S.E.b	b		
ค่าคงที่ (Constant)		0.257	0.922	4.441**	0.000
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (x_1)	0.331	0.089	0.276	3.867**	0.000
ด้านการยอมรับนับถือ (x_2)	0.437	0.076	0.384	2.075**	0.002
ด้านเป้าหมายของทีม (x_3)	-0.125	0.088	-0.111	-1.179	0.183
ด้านการติดต่อสื่อสาร (x_4)	-0.056	0.083	-0.035	-0.444	0.559
ด้านการปฏิสัมพันธ์ (x_5)	0.239	0.068	0.279	3.691**	0.003
R	**R^2**	**Adj. R^2**	**SE(est)**	**F**	**Sig.**
0.804	**0.530**	**0.535**	**0.34201**	**3.669****	**.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 1 สามารถอธิบายได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.804 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adj. R^2) เท่ากับ 0.535 หมายถึง ตัวแปรพยากรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ ได้ร้อยละ 53.50

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์รายด้าน พบว่า ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ (x_2= 0.437) รองลงมาคือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (x_1 = 0.331) และ ด้านการปฏิสัมพันธ์ (x_5= 0.239) สำหรับตัวแปรด้านเป้าหมายของทีม (x_3) และด้านการติดต่อสื่อสาร (x_4) สามารถพยากรณ์การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาได้ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ได้คือ

$$\hat{Y} = 0.922 + 0.276x_1 + 0.384x_2 - 0.111x_3 - 0.035x_4 + 0.279x_5$$

และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้คือ

$$\hat{Z}_y = 0.331x_1 + 0.437x_2 - 0.125x_3 - 0.056x_4 + 0.239x_5$$

จากสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐานสามารถอธิบายได้ว่า

1. การทำงานเป็นทีมด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีผลทางบวกต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กล่าวคือ หากการทำงานเป็นทีมด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (x_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.331 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การด้านอื่นให้คงที่

2. การทำงานเป็นทีมด้านการยอมรับนับถือ มีผลทางบวกต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กล่าวคือ หากการทำงานเป็นทีมด้านการยอมรับนับถือ (x_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.437 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การด้านอื่นให้คงที่

3. การทำงานเป็นทีมด้านเป้าหมายของทีม มีผลทางลบต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กล่าวคือ การทำงานเป็นทีมด้านเป้าหมายของทีม (x_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (y) มีค่าลดลง 0.125 หน่วยมาตรฐาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อควบคุมการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การด้านอื่นให้คงที่

4. การทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลทางลบต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กล่าวคือ การทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร (x_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (y) มีค่าลดลง 0.056 หน่วยมาตรฐาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อควบคุมการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การด้านอื่นให้คงที่

5. การทำงานเป็นทีมด้านการปฏิสัมพันธ์ มีผลทางบวกต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กล่าวคือ หากการทำงานเป็นทีมด้านการปฏิสัมพันธ์ (x_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.239 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การด้านอื่นให้คงที่

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลของการทำงานเป็นที่มีผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ ได้ดังนี้

1. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน จากผลการวิจัยที่พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีผลทำให้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การมีค่าเพิ่มขึ้นตามไป เมื่อสามารถควบคุมการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การด้านอื่นให้คงที่ได้นั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัสรินญา ผ่องแผ้ว และคณะ (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล และพบว่าองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การไว้วางใจ 2) การยอมรับนับถือ 3) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 4) การติดต่อสื่อสาร และ 5) การสร้างความร่วมมือ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ความไว้วางใจต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ถือเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ ในการเดินทางสู่การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การที่มีประสิทธิภาพ

2. การยอมรับนับถือ และการปฏิสัมพันธ์ จากผลการวิจัยที่พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการยอมรับนับถือและการปฏิสัมพันธ์ มีผลทำให้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การมีค่าเพิ่มขึ้นตามไป เมื่อสามารถควบคุมการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การด้านอื่นให้คงที่ได้นั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร เสถียรคง (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์แห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการภาครัฐของไทย และพบว่า ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จคือ ปัจจัยด้านผู้นำและปัจจัยการบริหาร กล่าวคือ ผู้นำหน่วยงานทุกระดับให้การยอมรับและเล็งเห็นความสำคัญของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พร้อมให้การส่งเสริมสนับสนุน ผลักดันให้มีการพัฒนาคุณภาพงาน โดยมีการส่งเสริมให้การนำหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน เน้นการจัดการเชิงกลยุทธ์ และการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (Total Quality Management: TOM) โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม เน้นที่ความพึงพอใจของลูกค้า มีการปรับปรุงแก้ไขตามวงจรเดมมิ่ง (PDCA) เพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ เน้นการมีธรรมาภิบาล (Good Governance) การทำงานเป็นทีม การบริหารแบบมุ่งผลลัมฤทธิ์ (Result Based Management: RBM) การประเมินผลการปฏิบัติงานองค์การแบบสมดุล (Balanced Scorecard) และการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานเพื่อนำไปสู่วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การยอมรับนับถือผู้บริหารและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะสามารถส่งเสริมการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้อย่างดียิ่ง

3. เป้าหมายของทีม จากผลการวิจัยที่พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านเป้าหมายของทีม มีผลทำให้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การมีค่าลดลง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อสามารถควบคุมการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การด้านอื่นให้คงที่ได้นั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อ้อมจันทร์ ภิรมย์ราช (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรระดับท้องถิ่นในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา และพบว่า แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรระดับท้องถิ่นที่สำคัญที่สุดคือ ด้านเป้าหมายของทีม รองลงมาคือ ด้านบทบาท ด้านกระบวนการทำงานของทีม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกัน และด้าน

สภาพแวดล้อมของทีมงาน ตามลำดับ โดยแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) ควรสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจให้พนักงาน 2) มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน และกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และ 3) การสร้างสัมพันธ์ภาพการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย มอบอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้รับผิดชอบงาน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานของเทศบาลนครหาดใหญ่นั้น มีเป้าหมายของที่ชัดเจนอยู่แล้วโดยภารกิจที่รับผิดชอบ ดังนั้นเป้าหมายของทีมอาจส่งผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ ไม่ชัดเจนมากนัก

4. การติดต่อสื่อสาร จากผลการวิจัยที่พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลทำให้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การมีค่าลดลง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อสามารถควบคุมการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การด้านอื่นให้คงที่ได้นั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ มีทรัพย์ และ นิตยา สินเธาว์ (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี และพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับได้คือ ความคิดสร้างสรรค์ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์การ และการสื่อสาร โดยปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับการการพัฒนาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับการพัฒนาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นเหตุผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ ขณะที่เทศบาลนครหาดใหญ่อาจมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพอยู่ก่อนแล้ว จึงทำให้ประเด็นการติดต่อสื่อสารของทีม ไม่ได้มีผลต่อการเพิ่มขึ้นของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การมากนัก

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับความสำเร็จในการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ อยู่ในลำดับสุดท้าย จึงขอเสนอให้ผู้บริหารเทศบาลนครหาดใหญ่ ให้ความสำคัญกับประเด็นการมีส่วนร่วม โดยการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรก่อนตัดสินใจในกิจกรรม โครงการ แนวทางการบริหาร วิธีดำเนินการ หรือการตัดสินประเด็นต่างๆ เพิ่มมากขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมการติดต่อสื่อสารและด้านการปฏิสัมพันธ์ของเทศบาลนครหาดใหญ่ อยู่ในลำดับสุดท้าย จึงขอเสนอให้ผู้บริหารเทศบาลนครหาดใหญ่ จัดโครงการฝึกอบรมสานสัมพันธ์บุคลากรและผู้บริหารทุกระดับ หรือปรับบริบทการปฏิบัติงานให้มีการติดต่อสื่อสารของบุคลากรทุกระดับมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีผลทำให้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของเทศบาลนครหาดใหญ่ มีค่าเพิ่มขึ้นสูงที่สุด จึงขอเสนอให้ผู้บริหารเทศบาลนครหาดใหญ่ ดำรงรักษาวัฒนธรรมองค์การโดยการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา ตามความจำเป็นของปัญหา หรือตามระดับของความเร่งด่วนตามภารกิจ เพื่อธำรงรักษาความไว้วางใจต่อกัน

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ มีทรัพย์และนิตยา สินเธาว์. (2564). การพัฒนาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี. **Lawarath Social E-Journal,** 3(1), 25–38.

กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลนครหาดใหญ่. (2566). **จำนวนบุคลากร.** ม.ป.ท.

จตุพร เสถียรคง. (2562). กลยุทธ์แห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการภาครัฐของไทย.**วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่,** 20(2), 115 – 127.

ชัจจ์ชนันต์ ธรรมจินดา. (2564). **รวมสุดยอดแนวคิดการจัดการสมัยใหม่.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

นุชจริน เสริมสวัสดิ์. (2565). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. **วารสารมหาจุฬาวิชาการ,** 10(1), 175 – 190.

ปัสรินญา ผ่องแผ้ว และคณะ. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ,** 10(1), 13 – 26.

พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิตย์. (2562). ทุนทางสังคมกับการขับเคลื่อนธุรกิจชุมชนในเขตตำบลเสม็ด อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. **วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์,** 14(3), 232.

พรรณภา อนันตะคู และคณะ. (2563). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง. **วารสารบัณฑิตศึกษา,** 17(77), 86-99.

วรรณวิภา ไตลังคะ และคณะ.(2565). การถ่ายโอนภารกิจด้านสังคมสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: สภาพการณ์ ปัญหาอุปสรรคและแนวโน้มในอนาคต**. วารสารศิลปการจัดการ,** 6(4), 2009.

รายงานประจำปี เทศบาลนครหาดใหญ่. (2565). **ข้อมูลทั่วไปเทศบาลนครหาดใหญ่.** สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2565 จาก https://www.hatyaicity.go.th/event.php.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2560). **การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ.** สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2565 จาก https://www.opdc.go.th/content/Nzc.

สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.(2566). **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี.** สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2565 จาก https://odloc.go.th/good-management/.

อนันต์ ธรรมชาลัย. (2561). แนวทางการจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมในธุรกิจอุตสาหกรรมภาคตะวันออกของประเทศไทย. **วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย**, 12(1), 300.

อ้อมจันทร์ ภิรมย์ราช. (2563). แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรระดับท้องถิ่นในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา. **วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์,** 11(1-2), 75-92.

Parker, G. M. (1990). **Team Players and Team Work: The New Competitive Business Strategy**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Woodcock, M. (1989). **Team Development Manual.** (2thed). Worcester, Great Britain: Billing & Son.

Yamane, T. (1973). **Statistic: an Introductory Analysis**. (3rd ed). New York: Harper and Row.

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม

Administrative Factors Affecting the Educational Management Ecosystem of Educational Personnel Wat Sukwararam School, Don Tum District, Nakhon Pathom Province

ศรุดา ลิ้มรชตสกุล
โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ
ในตะวัน กำหอม
วิทยาลัยทองสุข
Saruda Limrachatasakul
Sopee Wiwatchankit
Naitawan Kumhom
Thong Sook College
Corresponding E-mail: ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 14 ตุลาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 3 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 3 พฤศจิกายน 2566
Received: October 14, 2023; Revised: November 3, 2023; Accepted: November 3, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยการบริหาร 2) ศึกษาระดับระบบนิเวศการจัดการศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ แจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมาคือด้านการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ ด้านการพัฒนาบุคลากร และอันดับสุดท้ายคือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ระบบนิเวศการจัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือด้านกิจกรรม รองลงมา คือ ด้านผู้มีบทบาท และอันดับสุดท้าย คือ ด้านสิ่งประดิษฐ์ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาบุคลากร ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.900 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 90.00 (R^2=0.911) และผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยการบริหารส่งผลทางบวกต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวาราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร; ระบบนิเวศ; สถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of administrative factors, 2) to study the level of educational management ecosystem, and 3) to study the relationship of administrative factors affecting the educational management ecosystem of educational personnel at Wat Sukwara School. Ram, Don Tum District, Nakhon Pathom Province. The sample Used in this research were 108 educational personnel. the tool used was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were frequency distribution Determination of percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient analysis.

The results of the study found that: 1) Administrative factors Overall, it was at a high level. When classified by aspect, it was found that the first rank was Leadership. Followed by management, budget, personnel development. And the last rank is information technology.2) Educational Management Ecosystem Overall, it was at a high level. When classifying each aspect at the high level, all aspects found that the aspects that were at the high level, ranked first were activities, followed by actors. And the last one is invention.3) The results of the analysis of the relationship between the administrative factors that affect the educational management ecosystem of educational personnel at Wat Suk Wararam School, Don Tum District, Nakhon Pathom Province found that leadership, budget, management information technology Personnel Development Let the multiple correlation coefficient equal to 0.900.and be able to explain the variations in administrative factors that affect the educational management ecosystem Statistically significant at the 0.01 level, 90.00 percent (R2=0.911).and hypothesis test results Administrative factors had a positive effect on the educational management ecosystem of educational personnel at Wat Sukwararam School, Don Tum District, Nakhon Pathom Province. There was statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Administrative factors; Ecosystems; Educational institutions

บทนำ

สถานการณ์ของโลกที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งจากปัจจัยด้านเทคโนโลยี การขับเคลื่อนทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมอย่างก้าวกระโดด สภาพสังคมไทยที่มีการปรับเปลี่ยนที่มิใช่แค่สังคมที่เน้นการติดต่อสื่อสารผ่านตัวบุคคลหรือเอกสารเท่านั้น แต่ขยับก้าวไกลเป็นการสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิตัล เข้าสู่ใน “ยุคโลกดิจิตัล” ที่มีการขับเคลื่อนสังคมโดยเชื่อมต่อเข้ากับเทคโนโลยีผ่านกลไกปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ส่งเสริมการสร้างระบบฐานข้อมูล (Big Data) เพื่อก้าวข้ามขีดจำกัด ทางกายภาพและขับเคลื่อนประเทศไปสู่สังคมแห่งโลกที่ไร้พรมแดน ด้วยเหตุนี้ ในอนาคตข้างหน้าการถ่ายทอด องค์ความรู้ต่างๆ อาจไม่มีความจำเป็นต้องพึ่งพามนุษย์ด้วยกันเลยก็เป็นได้สภาพการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบ อย่างมีนัยสำคัญต่อทิศทางการศึกษาของประเทศไทย ที่มนุษย์จำเป็นต้องเร่งพัฒนาศักยภาพของตนให้เข้าถึง และเท่าทันต่อสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าว (วิจารณ์ พานิช, 2555 : 16-21)

จากสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อ “ระบบนิเวศทางการเรียนรู้ จากสภาพสังคมแบบดั้งเดิมเข้าสู่ยุคโลกดิจิตัล จึงจำเป็นต้องพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา เพื่อปรับตัวและก้าวเข้าสู่โลกแห่งการเรียนรู้ในยุคใหม่ ที่มิใช่การเรียนรู้ผ่านระบบการท่องจำ หรือการเรียน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบเท่านั้น แต่การจัดการศึกษาต้องมุ่งเน้นที่จะพัฒนาและสร้างผู้เรียนให้เกิด สมรรถนะ4 และมีคุณลักษณะรวมทั้งทักษะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 โดยมีทักษะการปรับตัว การคิด วิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ สามารถจัดการและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง จึงส่งผล ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เชิงลึก ที่เน้นการสร้างองค์ความรู้และต่อยอดการศึกษาด้วยฐานงานวิจัยเพื่อให้เกิด การสร้างนวัตกรรมที่จะนำมาพัฒนาระบบการศึกษาต่อไป อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนระบบนิเวศทางการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น มิใช่แต่เพียงการพัฒนาผู้เรียน ผู้สอน หลักสูตรการเรียนรู้ และกระบวนการจัดการศึกษา เท่านั้น แต่ควรต้องพิจารณาถึงมาตรการทางกฎหมายที่จะมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้ระบบนิเวศทางการเรียนรู้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังจะเห็นได้จากในช่วงระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2560 ถึงปัจจุบัน) ประเทศไทยได้ให้ ความสำคัญต่อการปฏิรูประบบการศึกษาโดยผ่านกลไกทางกฎหมาย ทั้งนี้ ได้มีการประกาศใช้กฎหมาย จำนวน3 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา พ.ศ. 2561 พระราชบัญญัติการพัฒนา เด็กปฐมวัยแห่งชาติ พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 โดยกฎหมายทั้ง 3 ฉบับดังกล่าวมีสาระสำคัญและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนระบบนิเวศทางการเรียนรู้ (สมพงษ์จิตระดับ สุอัง คะวาทินและชุติมา ชุมพงศ์,2561)

อย่างไรก็ตามการพัฒนาทางการศึกษาไทยยังไม]สามารถเข้าถึง และตอบโจทย์ได้ในทุกกลุ่มผู้เรียน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การพัฒนาพื้นที่เพื่อการเรียนรู้ภายในสถานศึกษารองรับการเรียนรู้เชิงรุกโดยพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้จึงถือเป็นวิธีที่สามารถนำไปสู่การ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาได้เป็น

อย่างดีโดยระบบนิเวศการเรียนรู้หรือ Learning Ecosystem ระบบ นิเวศการเรียนรู้มาจากคำศัพท์ทางนิเวศวิทยา หมายถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิตภายใน สภาพแวดล้อม ซึ่งเมื่อเกิดความเปลี่ยนแปลงกับองค์ประกอบหนึ่ง จะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่นๆ ตาม ไปด้วย โดยองค์ประกอบและรูปแบบของระบบนิเวศการเรียนรู้ (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา,2564) และในการจัดระบบนิเวศ การเรียนรู้นั้น สามารถเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการเรียนการสอนภายในหน่วยงานสถานศึกษารองรับการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้ผู้เรียนได้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ มีทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพ บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ตามระดับช่วงวัย (Fayombo.2012) ซึ่งเป็นทักษะที่รองรับตลาดแรงงานในปัจจุบัน ได้นอกจากนี้ในการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ยังสามารถตอบโจทย์เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ซึ่งองค์การสหประชาชาติร่วมกับประเทศสมาชิกทั่วโลก จึงได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาขึ้นแทนเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษเดิม โดยอาศัยกรอบความคิดที่มองการพัฒนาเป็นมิติ(Dimensions) ของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้มีความเชื่อมโยงกัน โดยในหลายประเทศได้มีการนำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเข้า มาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการพัฒนาทางด้านการศึกษา ที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต(Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all)ครอบคลุมการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพของเด็กชายและเด็กหญิงในทุกระดับ (United Nations Development Programme (UNDP) ,2019)

แนวคิดระบบนิเวศนวัตกรรมเป็นที่นิยมแพร่หลายในทางธุรกิจ แต่ในวงการด้านการศึกษายังคงมีช่องว่างทางความรู้ค่อนข้างมาก โดยเฉพาะการศึกษาวิจัยระดับมัธยมศึกษา(Cai et al., 2020) ที่มีจำกัดโดยเฉพาะอย่างยิ่งยังขาดการศึกษาระบบนิเวศในโรงเรียนดังนั้นผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของ “ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษา”โดยผ่านความร่วมมือทั้งในโรงเรียนและชุมชน ในทุกภาคส่วนร่วมกันจัดระบบนิเวศการเรียนรู้และใช้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนมีส่วนสนับสนุนในการขับเคลื่อน รวมถึงการได้มาซึ่งการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพสร้างความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้เห็นทิศ ทางการพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศในทิศทางเดียวกันมองเห็นความเชื่อมโยงและการบูรณาการทำงาน ระหว่างกัน รวมทั้งสามารถใช้เป็นรากฐานสำคัญของกระบวนการปฏิรูประบบการศึกษาของประเทศไทยได้ อย่างมั่งคงและยั่งยืนต่อไป(อภิชญา สวัสดี,2565:7)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม เพื่อเสนอเป็นแนวทางให้โรงเรียนสามารถพัฒนานักเรียนให้เป็นมีระบบนิเวศแหล่งเรียนรู้ที่สมบูรณ์ โดยใช้กรอบแนวคิดระบบนิเวศนวัตกรรม Granstrand และ Holgersson (2020) ที่นิยามว่า ระบบนิเวศนวัตกรรม คือโครงสร้างการทำงานร่วมกันอย่างเป็นพลวัตของ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้แสดงบทบาท (Actors)กิจกรรม (Activities) สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) เป็นกรอบแนวคิด และเพื่อใช้เป็นแนวทางในกาพัฒนาระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ต่อไป

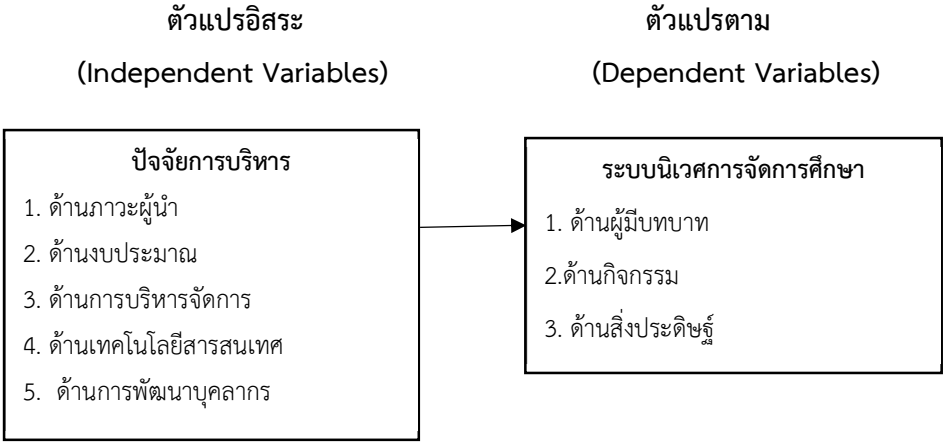
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม

2. เพื่อศึกษาระดับระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัย โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม จำนวน 150 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ครู บุคลากรหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ร่วมกับโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970. pp. 607-610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม,2559:39) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 108 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

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

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check list) โยมีคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้ คือ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับปัจจัยการบริหารที่ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม, 2559: 38)

คะแนน 5 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารมาก
คะแนน 3 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารน้อย
คะแนน 1 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้มีบทบาท ด้านกิจกรรม ด้านสิ่งประดิษฐ์โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม, 2559: 38)

คะแนน 5 หมายถึง ระดับการจัดการมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง ระดับการจัดการมาก
คะแนน 3 หมายถึง ระดับการจัดการปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง ระดับการจัดการน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับการจัดการน้อยที่สุด

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม

2.2 สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม สื่อความหมายชัดเจนผู้ตอบอ่านแล้วเข้าใจ และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงในเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence หรือ Index of Concordance) หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็น โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

ให้คะแนน -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

จากนั้นนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมารวมกัน เพื่อหาความสอดคล้องกับสูตรดัชนีความสอดคล้อ (Index of Item objective Congruence : IOC)(ในตะวัน กำหอม, 2559: 38)

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 แสดงว่า เป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .888

2.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 108 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด ในเดือนมถุนายน2566 เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบถ้วนตามวันเวลาที่กำหนด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับปัจจัยการบริหารของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ (ในตะวัน กำหอม, 2559: 39)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่า ระดับปัจจัยการบริหารมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายความว่า ระดับปัจจัยการบริหารมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายความว่า ระดับปัจจัยการบริหารปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่า ระดับปัจจัยการบริหารน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า ระดับจิตปัจจัยการบริหารน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับ ระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ (ในตะวัน กำหอม.2559 : 39)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่า ระดับการจัดการมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายความว่า ระดับการจัดการมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายความว่า ระดับการจัดการปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่า ระดับการจัดการน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า ระดับการจัดการน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 2 และข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 3 นี้ไปวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson‘s Correlation) และวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson ‘ s Correlation)มีดังนี้

1. ค่า r เป็นบวก และเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้นและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้าตัวแปรตัวหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งและมีค่าเพิ่มขึ้น หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลงด้วย

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

3. ถ้า r มีค่าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

0.81-1.00 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.61-0.80 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.41-0.60 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.21-0.40 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.01-0.20 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

0.00 ความหมาย ไม่มีความสัมพันธ์เลย

Multiple Regressions

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

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหาร คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษา เป็นการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่าง

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่ได้เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม: โดยรวม

ปัจจัยการบริหารXtotal	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการบริหาร	อันดับที่
1. ด้านภาวะผู้นำ	3.88	0.44	มาก	1
2. ด้านงบประมาณ	3.53	0.96	มาก	3
3. ด้านการบริหารจัดการ	3.59	0.87	มาก	2
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.53	0.99	มาก	5
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.53	0.98	มาก	4
รวม	**3.77**	**0.51**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมาคือด้านการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ ด้านการพัฒนาบุคลากร และอันดับสุดท้ายคือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม: โดยรวม

ระบบนิเวศการจัดการศึกษาYtotal	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการจัดการ	อันดับที่
1. ด้านผู้มีบทบาท	3.88	0.87	มาก	2
2. ด้านกิจกรรม	3.97	0.24	มาก	1
3. ด้านสิ่งประดิษฐ์	3.64	0.50	มาก	3
รวม	**3.88**	**0.41**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือด้านกิจกรรม รองลงมา คือ ด้านผู้มีบทบาท และอันดับสุดท้าย คือ ด้านสิ่งประดิษฐ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.761 โดยมีความสัมพันธ์ต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านงบประมาณ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.720 โดยมีความสัมพันธ์ต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการบริหารจัดการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 โดยมีความสัมพันธ์ต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.670 โดยมีความสัมพันธ์ต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.669 โดยมีความสัมพันธ์ต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม พบว่า พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาบุคลากร ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.900 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 90.00 (R^2=0.911) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์

$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4 + B_5 X_5$

Decision=.1.616+.092+.057+.081+0.51+0.50

(3.449) (2.166) (4.123) (3.211) (3.200)

จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ได้ดีที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ ด้านภาวะผู้นำ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1) ด้านภาวะผู้นำ ส่งผลทางบวกต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม 2)ด้านงบประมาณ ส่งผลทางบวกต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม 3)ด้านการบริหารจัดการ ส่งผลทางบวกต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม 4)ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลทางบวกต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม 5)ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งผลทางบวกต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมาคือด้านการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ ด้านการพัฒนาบุคลากร และอันดับสุดท้ายคือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วกาญจน์ กิมานุวัฒน์ (2564) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัย ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านงบประมาณและปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติกาญจณ์ ทองทับ (2560) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การประถมศึกษา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรคุปต์ บุญเกษม , สันติศักดิ์ กองสุทธิ์ใจ และวินัย รังสินันท์ (2560) ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยศักยภาพการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ มีจำนวน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านงาน ด้านคน และด้านเทคโนโลยี ทั้งสามปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 69.0 (R2=.690) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือด้านกิจกรรม รองลงมา คือ ด้านผู้มีบทบาท และอันดับสุดท้าย คือ ด้านสิ่งประดิษฐ์ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของฮานนอน และคณะ (Hannon et al., 2011) การพัฒนาระบบ นิเวศนวัตกรรมทางการศึกษาขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ที่นำเสนอสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ที่สอดคล้องการกับพัฒนาผู้เรียนใน ศตวรรษที่ 21 ยุคดิจิทัลที่อุดมไปด้วยองค์ความรู้ใหม่ ความต้องการทักษะใหม่ และความต้องการ วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน ส่งผลให้การเรียนรู้ที่มิได้จำกัดแค่ในระบบโรงเรียน การปรับ โครงสร้างใหม่ของการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากทุกภาคจนเกิดเป็นจักรวาลการเรียนรู้ที่เรียกว่า “ระบบนิเวศนวัตกรรมการเรียนรู้” และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิท (Smith, 2021) ศึกษาการสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมในองค์กรพบว่า ต้องสร้าง ความร่วมมือข้ามสายงาน พัฒนากระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้คุณค่าต่อการสร้างนวัตกรรม อีกทั้งวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรต้องการเปิดกว้างยืดหยุ่น และให้ การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกในองค์กร บุคลากรในองค์กรตั้งแต่หัวหน้าสายงาน ไปจนถึงผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องพัฒนาบทบาทใหม่ ความรับผิดชอบใหม่ และทักษะใหม่ เพื่อการสนับสนุนวัฒนธรรมนวัตกรรมของหน่วยงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัตน์ แท่นประเสริฐกุล (2564) ระบบนิเวศนวัตกรรมในโรงเรียนที่มุ่งพัฒนานักเรียนนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า ระบบนิเวศนวัตกรรมในโรงเรียนที่มุ่งพัฒนานักเรียนนวัตกรในภาพรวม พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญทั้ง 3 องค์ประกอบในระดับมากที่สุด และมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเป็นฉันทามติ เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 1 ผู้มีบทบาท กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้เชี่ยวชาญภายนอกผู้เชื่อมโยงสู่ประสบการณ์จริง ผู้ปกครองพลังสำคัญต่อการสร้างนักเรียนนวัตกร หน่วยงาน ภายนอกแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ รองลงมาคือ ครูเป็นผู้อำนวย ความสะดวกในการเรียนรู้และโค้ช องค์ประกอบที่ 2 กิจกรรม กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนา ศักยภาพสูงสุดของผู้เรียน และการบริหารจัดการโรงเรียนแบบองค์กร แห่งการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 3 สิ่งประดิษฐ์ กลุ่ม

ผู้เชี่ยวชาญ ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ เทคโนโลยีและแพลตฟอร์ม ทรัพยากร การเรียนรู้ องค์ความรู้ เครือข่ายความร่วมมือ รองลงมาในระดับมาก คือ งานวิจัยและทรัพย์สินทางปัญญา แนวโน้มของระบบนิเวศนวัตกรรมในโรงเรียนที่มุ่งพัฒนานักเรียนนวัตกร ตามข้อรายการ จำนวน 83 ข้อรายการ พบว่ามี 63 ข้อรายการที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด และ 19 ข้อรายการที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมาก และ 1 ข้อรายการที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเป็นฉันทามติ 81 ข้อรายการ และมี 2 ข้อรายการที่มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน ปรากฏผลแนวโน้มระบบนิเวศนวัตกรรม ในโรงเรียนที่มุ่งพัฒนานักเรียนนวัตกรตามองค์ประกอบย่อย

3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.761 โดยมีความสัมพันธ์ต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านงบประมาณ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.720 โดยมีความสัมพันธ์ต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการบริหารจัดการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 โดยมีความสัมพันธ์ต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.670 โดยมีความสัมพันธ์ต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.669 โดยมีความสัมพันธ์ต่อระบบนิเวศการจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สงวน ทรงวิวัฒน์ (2563:78-79) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรมย์ เขต 3 พบว่าพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา ด้านบรรยากาศไม่มีความสุข มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นความสัมพันธ์กันทางลบ ส่วนพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา ด้านบรรยากศที่มีการสนุบสนุนมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์กันทางบวก และส่งผลให้ภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำโดยที่ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กันมากกว่าทุกด้าน ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์กันในระดับรองลงมา ส่วนด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักคุณธรรม มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ต่ำกว่าทุกด้าน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารต้องใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน

1.2 โรงเรียนต้องมีการจัดวางระบบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน

1.3 ผู้บริหารควรใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

1.4 โรงเรียนต้องมีการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

1.5 ผู้บริหารควรเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบงานในหน้าที่

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนและความสำเร็จที่ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

2.2 ควรศึกษาการนำผลงานวิจัยเรื่องระบบนิเวศนวัตกรรมในโรงเรียนที่มุ่งพัฒนา นักเรียน นวัตกรไปใช้ในโรงเรียนเพื่อศึกษาว่ามีผลเป็นอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

แก้วกาญจน์ กิมานุวัฒน์.(2564). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ**.หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชุติกาญจณ์ ทองทับ.(2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1**.หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ในตะวัน กำหอม.(2559).**การวิจัยทางการศึกษา**.เล่ม 1.มหาสารคาม:โรงพิมพ์ทีคอม.

วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิถีการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่21**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสด.

สงวน ทรงวิวัฒน์.(2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์**

เขต 3.หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์:มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สมพงษ์ จิตระดับ สุอังคะวาทินและชุติมา ชุมพงศ์.(2561). **โรงเรียนอิสระในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา**.สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2562 จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_1092807.

สรคุปต์ บุญเกษม สันติศักดิ์ กองสุทธิ์ใจและวินัย รังสินันท์.(2560). **ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์**.สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาองค์การ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2564). **แนวทางการพัฒนาผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**.กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุรัตน์ แท่นประเสริฐกุล.(2564). **ระบบนิเวศนวัตกรรมในโรงเรียนที่มุ่งพัฒนานักเรียนนวัตกร**.หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อภิชญา สวัสดี.(2565). **แนวทางการจัดระบบนิเวศการเรียนรู4ภายในสถานศึกษารองรับการเรียนรู4เชิงรุก**. สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการสิ่งแวดล้อม วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

Fayombo,G.A.(2012).Relating emotional intelligence to academic achievement among university students in Barbados. **The International Journal of Emotional Education**, 4(2), 43–54.

Granstrand, O.,& Holgersson,M.(2020). Innovation ecosystems: A conceptual review and a new definition. **Technovation**,90-91, 102098.

Hannon, E. E., Soley, G., and Levine, R. S. (2011). Constraints on infant's musical rhythm perception: effects of interval ration complexity and enculturation**. Developmental Science**. 14, 865–872.

Smith, M. (2021). **infed.org: Education, Community-Building and Change**. Retrieved from https://www.infed.org.

UNDP (United Nations Development Programme).(2019).**Human Development Report 2019: Beyond income, beyond averages, beyond today: Inequalities in human development in the 21st century**. New York.

การบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

General Administration of School Administrators of Rakchaimongkol Educational Quality Development Group Under Roi-et Primary Educational Service Area Office 3

วัชรพงษ์ สังวิบุตร
ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Wadcharapong Sangwibood
Theeraphat Thinsandee
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus
E-mail: tre.t.record@gmail.com

วันที่รับบทความ: 10 พฤศจิกายน 2566; วันแก้ไขบทความ 17 ธันวาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 18 ธันวาคม 2566
Received: November 10, 2023; Revised: December 17, 2023; Accepted: December 18, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 141 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า 1) การบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรภายในโรงเรียนที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เช่น ด้านการดำเนินงานธุรการ/งานสารบรรณ ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

ด้านการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านงานกิจการนักเรียน จัดให้มีการอบรมเพิ่มพูนทักษะความรู้ ประสบการณ์ ให้เป็นปัจจุบัน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงกับโลกสมัยใหม่

คำสำคัญ การบริหารงานทั่วไป; ผู้อำนวยการสถานศึกษา; กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล

Abstract

The objectives of this thesis were: 1. to study the general administrative conditions of school administrators of Rakchaimongkol educational quality development group under Roi-Et Primary Educational Service Area Office3 2. to compare the general administration of school administrators of of Rakchaimongkol educational quality development group under Roi-Et Primary Educational Service Area Office3, classified by position, education level, and work experience 3) to collect recommendations for general administration of school administrators of Rakchaimongkol educational quality development group under Roi-Et Primary Educational Service Area Office3. The target group included 141 of school administrators and teachers. The instrument used to collect data was a 5-level rating scale questionnaire with an IOC value of 0.67 and a confident value for the entire version of 0.87. Statistics used included frequency, percentage, mean, and standard deviation, T-test statistics and one-way analysis of variance statistics F-test (One-Way ANOVA).

The research results showed that: 1) General administration of educational institution administrators of Rakchaimongkol educational quality development group under Roi Et Primary Educational Service Area, the overall level was at a high level. 2) Comparison of general administration of school administrators of Rakchaimongkol Educational quality development group under Roi-Et Primary Educational Service Area Office 3, classified by position, education level, and work experience. It was found that the overall classification was not different. 3) Suggestions for general administration of educational institution administrators, Rak Chai Mongkol Educational Quality Development Group. Under the jurisdiction of Roi Et Primary Educational Service Area Office Area 3. The school director should arrange for officers or personnel within the school who have expertise in various areas, such as administrative operations/correspondence work. Building and environment care Educational public relations Technology work for education. In terms of student affairs, training is provided

to increase skills, knowledge, and experience to be up-to-date. Keep up with the changes in the modern world.

Keywords: General Administration; School Director; Rakchaimongkol Educational Quality Development Group

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาคนพัฒนาประเทศให้มั่นคง การจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ที่มีสติปัญญา มีความรู้ เป็นคนดี มีความสุข มีศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้มนุษย์มีคุณภาพ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560–2579) ที่เน้นการศึกษาสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีพอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21

กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จัดตั้งขึ้นตามระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ว่าด้วยกลุ่มโรงเรียนและศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2536 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 36 มาตรา 44 มาตรา 45 (5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2550 และคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ 2/2546 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 เรื่อง มอบอำนาจการบังคับบัญชาผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาโดยมีโครงสร้างการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการกลุ่ม (ระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ว่าด้วยกลุ่มโรงเรียนและศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554:14-18) มีนโยบายที่จะพัฒนางานในกลุ่มงานบริหารทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือการดำเนินงานธุรการ/งานสารบรรณและงานตามกรอบงานของการบริหารงานทั่วไปในแต่ละสถานศึกษากำหนดของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา (แผนปฏิบัติการกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล ประจำปีการศึกษา, 2563) โดยมีโรงเรียนบาง

โรงเรียนในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษายังขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาที่ดำเนินงานธุรการ/งานสารบรรณโดยตรงและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ดังนั้นการบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กร ให้การบริการงานอื่นให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักให้บริการการทุกรูปแบบการพัฒนางานการบริหารทั่วไปจึงเป็นเป้าหมายอย่างหนึ่งของการดำเนินการตามนโยบายในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาการบริหารงานทั่วไป เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดต่อไป

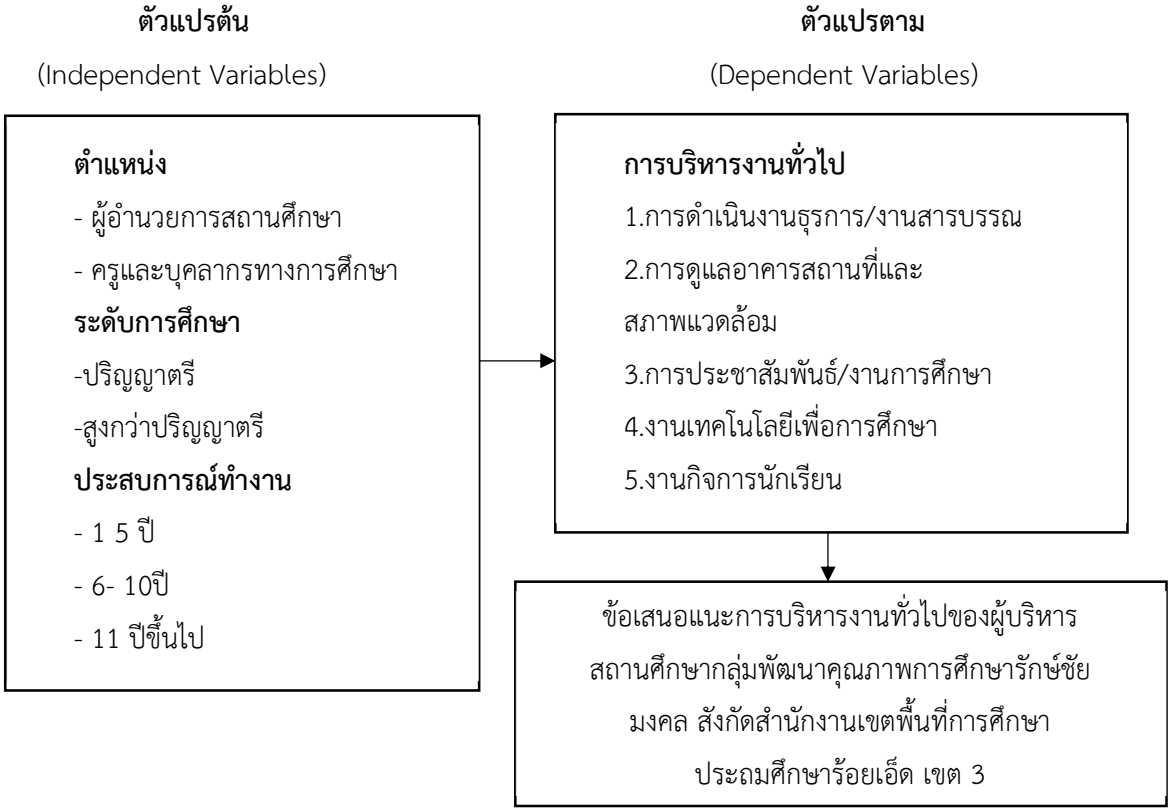
วัตถุประสงค์ (Objectives)

การศึกษาการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาคุณภาพ การศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 12 โรงเรียน จำนวน 141 คน

เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวลักษณะแบบสอบถามในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามว่าด้วยปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหาร สถานศึกษาในการจัดการศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 49 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยเว้นว่างให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นโดยเสรี วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ แล้วนำเสนอเป็นแบบความเรียงแบบบรรยาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 121)

3. ทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าระดับการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้ t-test (Independent Samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ใช้ F- test (One-Way ANOVA) ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

5. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตารางที่ 1 การบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

การบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล	**ระดับการปฏิบัติ**			
	μ	**σ**	**อันดับ**	**แปลผล**
1.ด้านการดำเนินงานธุรการ/งานสารบรรณ	4.41	0.40	2	มาก
2.ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	4.32	0.42	5	มาก
3. ด้านการประชาสัมพันธ์/งานการศึกษา	4.37	0.42	4	มาก
4.ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.43	0.54	1	มาก
5.ด้านงานกิจการนักเรียน	4.40	0.38	3	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.39**	**0.43**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ =4.39, **σ** = 0.43) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (μ = 4.43, **σ** =0.54) รองลงมาคือ ด้านการดำเนินงานธุรการ/งานสารบรรณ (μ =4.41, **σ** =0.40) ด้านงานกิจการนักเรียน (μ =4.40, **σ** =0.38) ด้านการประชาสัมพันธ์ งานการศึกษา (μ =4.37, **σ** =0.42) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม (μ =4.32, **σ** =0.42)

2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (**σ**)ระดับการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง

การบริหารงานทั่วไป	**ตำแหน่ง**				**t**	**Sig**
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		**ครูผู้สอน**			
	μ	**σ**	μ	**σ**		
1.ด้านการดำเนินงานธุรการ/งานสารบรรณ	4.59	0.50	4.40	0.39	1.34	0.18

การบริหารงานทั่วไป	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		ครูผู้สอน			
	μ	σ	μ	σ		
2.ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	4.12	0.38	4.33	0.44	-1.39	0.16
3. ด้านการประชาสัมพันธ์/งานการศึกษา	4.06	0.42	3.39	0.41	-2.28	0.02*
4.ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.28	0.59	4.44	0.54	-0.83	0.40
5.ด้านงานกิจการนักเรียน	4.23	0.55	4.41	0.36	-1.36	0.17
รวมเฉลี่ย	**4.25**	**0.48**	**4.19**	**0.36**	**-0.9**	**0.79**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรตามตำแหน่งที่มีต่อการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการประชาสัมพันธ์/งานการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงานทั่วไป	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	μ	σ	μ	σ		
1.ด้านการดำเนินงานธุรการ/งานสารบรรณ	4.33	0.37	4.57	0.40	-3.42	0.00*
2.ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	4.28	0.45	4.39	0.41	-1.32	0.18
3. ด้านการประชาสัมพันธ์ งานการศึกษา	4.34	0.41	4.42	0.43	-1.02	0.30
4.ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.43	0.57	4.43	0.49	0.78	0.93
5.ด้านงานกิจการนักเรียน	4.42	0.38	4.35	0.36	1.15	0.24
รวมเฉลี่ย	**4.36**	**0.43**	**4.43**	**0.41**	**-0.76**	**0.33**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านด้านการดำเนินงานธุรการ/งานสารบรรณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (**σ**) การบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารงานทั่วไป กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล	**ประสบการณ์การทำงาน**								
	ต่ำกว่า 5 ปี			**5–10 ปี**			**มากกว่า 10 ปี**		
	μ	**σ**	**แปลผล**	**μ**	**σ**	**แปลผล**	**μ**	**σ**	**แปลผล**
1.ด้านการดำเนินงานธุรการ/งานสารบรรณ	4.54	0.34	มากที่สุด	4.42	0.50	มาก	4.36	0.37	มาก
2.ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	4.34	0.39	มาก	4.49	0.42	มาก	4.25	0.45	มาก
3. ด้านการประชาสัมพันธ์ งานการศึกษา	4.47	0.38	มาก	4.33	0.46	มาก	4.35	0.41	มาก
4.ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.31	0.70	มาก	4.16	0.51	มาก	4.58	0.43	มากที่สุด
5.ด้านงานกิจการนักเรียน	4.36	0.27	มาก	4.31	0.37	มาก	4.44	0.41	มาก
รวม	**4.40**	**0.41**	**มาก**	**4.34**	**0.45**	**มาก**	**4.39**	**0.41**	**มาก**

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (μ =4.40, **σ**=0.41) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการดำเนินงานธุรการ/งานสารบรรณ (μ =4.54, **σ**=0.34) รองลงมาคือ ด้านการประชาสัมพันธ์ งานการศึกษา (μ =4.47,

σ=0.38) ด้านงานกิจการนักเรียน (μ =4.36, **σ**=0.27) ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม (μ =4.34, **σ**=0.39) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (μ =4.31, **σ**=0.70)

3. ข้อเสนอแนะการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า

1. ด้านการดำเนินงานธุรการ/งานสารบรรณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนจะต้องให้เจ้าหน้าที่ธุรการมีการศึกษาระเบียบเกี่ยวกับธุรการ/งานสารบรรณให้เกิดความเข้าในภาระงานที่รับผิดชอบอย่างรอบด้าน กำหนดให้มีผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการรับผิดชอบดูแลงานธุรการ และควรมีแพลตฟอร์มในการเก็บข้อมูลออนไลน์ภายในสถานศึกษา ในการเก็บเอกสารของทางราชการ ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน บุคคลากรภายในสถานศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลใช้ประโยชน์ของข้อมูลได้ง่ายตามระเบียบ เป็นปัจจุบัน และจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการเสมออย่างเท่าเทียมกัน

2. ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ควรจัดให้เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรภายในโรงเรียนที่มีความเชี่ยวชาญในด้านอาคารสถานที่โดยตรงเพื่อการดูแล ควบคุม ตรวจสอบอาคารประกอบให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอและปลอดภัย สะดวก สวยงาม และหมั่นสำรวจและตรวจสอบ แก้ไข ซ่อมแซม ปรับปรุงโดยเร็ว จัดอบรมประจำปีให้ความรู้กับบุคลากรและนักเรียนในเรื่องของการป้องกันตนเองด้านต่าง ๆ เช่น ฝึกทักษะการใช้เครื่องดับเพลิง การป้องกันอันตรายจากไฟฟ้า จัดทำแผนงบประมาณ สนับสนุนในการกำกับดูแล ปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสถานที่ มีการบักทึกอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับรายละเอียดของอาคารประกอบต่าง ๆ ในสถานศึกษาอย่างครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

3. ด้านการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา ควรจัดให้มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายช่องทางเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร และความเคลื่อนไหวให้ผู้ปกครองชุมชน ได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอหลากหลายช่องทาง เช่น เพจ FACE BOOK YOUTUBE มีการกำกับ ติดตาม ประเมินการดำเนินงานทุกระยะ หากพบสิ่งที่ดีควรมีการส่งเสริม หากพบสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ให้มีการปรับแก้ไขโดยด่วนเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบสู่วงกว้าง

4. ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา บุคคลากรภายในสถานศึกษาควรปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยก้าวทันเทคโนโลยีเพื่อลดภาระเอกสารและวัสดุอุปกรณ์สิ้นเปลืองและควรมีอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูงเพียงพอต่อนักเรียนเพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดบุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยเฉพาะและเป็นผู้มีความสามารถตรงกับงานเพื่อดูแลให้ระบบงานสารสนเทศเป็นระบบ มีความเป็นปัจจุบันถูกต้อง และสะดวกต่อการนำไปใช้อยู่เสมอ

5. ด้านงานกิจการนักเรียน ควรจัดให้มีสภานักเรียนเพื่อรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน ช่วยเหลือส่งเสริมนักเรียนที่มีความสามารถตามความถนัด และให้มีการควบคุม ดูแล แก้ไขความประพฤติและวินัยของนักเรียน จัดทำระเบียบของโรงเรียนให้สอดคล้องกับระเบียบ ข้อกฎหมายที่จะสามารถดำเนินการได้ โดยไม่ผิดตามหลักรัฐธรรมนูญและได้รับการประสานความร่วมมือสร้างความเข้าใจจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนในการกำหนดและพิจารณาระเบียบต่าง ๆ ร่วมกัน จากนั้นให้ทำเป็นคู่มือเพื่อใช้

ในการดำเนินการควบคุม ดูแล แก้ไขความประพฤติและวินัยของนักเรียน อาศัยหลักการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนควบคู่ไปด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้การบริการในการบริหารงานอื่นให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการให้บริการทุกรูปแบบ เช่น การบริการข้อมูลสารทนเทศ อาคารสถานที่ การประสานงานขอความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุดธิมา ทองบุญ (2558: 43) กล่าวว่า งานบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นงานโดยรวมของสถานศึกษาที่จะต้องดูแล แก้ไข และพัฒนาจนสามารถส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุเดช บ้านสระ(2564) ได้แนวทางการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เทคโนโลยีการศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้าต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ทางเทคโนโลยีก็เป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษา ขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศชาติไปอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2556) กล่าวถึงเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การประยุกต์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์อย่างมีระบบเพื่อนำมาใช้ในกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรวรรณ์รัตน์ พิมพรม (2559) ได้ศึกษาการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน เพื่อให้ผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานทั่วไปสามารถส่งเสริมงานทางด้านอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวีระศักดิ์ ศรีอุดร (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานทั่วไป ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิผลการวิจัย พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูธุรการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ โดยจะต้องมีความร่วมมือ มีการสอนงาน การแนะนำ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุพิน โตสารเดช (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการเปรียบเทียบพบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ต้องการ

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรภายในโรงเรียนที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เช่น ด้านการดำเนินงานธุรการ/งานสารบรรณ ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ด้านการประชาสัมพันธ์ งานการศึกษา ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและด้านงานกิจการนักเรียนเพื่อรับผิดชอบงานโดยตรง จัดให้มีการอบรมเพิ่มพูนทักษะความรู้ ประสบการณ์ให้เป็นปัจจุบันทันต่อการเปลี่ยนแปลงกับโลกสมัยใหม่ ปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยก้าวทันเทคโนโลยีเพื่อลดภาระเอกสารและวัสดุอุปกรณ์สิ้นเปลืองและควรมีอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูงเพียงพอต่อนักเรียนเพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการบริการสนับสนุนงานอื่นภายในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดธิมา ทองบุญ (2558: บทคัดย่อ) ได้การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ งานการดูแลอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อม งานเทคโนโลยีและระบบเครือข่ายสารสนเทศ งานการดำเนินงานธุรการ และงานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 2) ปัญหาการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาในภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายงาน งานที่มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง คือ งานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาส่วนงาน ที่มีปัญหาในระดับน้อยเรียงตามลำดับคือ งานการดูแลอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อม งานเทคโนโลยีและระบบเครือข่ายสารสนเทศ และงานการดำเนินงานธุรการและ 3) แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานทั่วไป งานการดำเนินงานธุรการ ได้แก่ การจัดหาบุคลากรในการทำงานธุรการให้ตรงกับความรู้ความสามารถและการพัฒนาบุคลากรอย่าง

ต่อเนื่องงานเทคโนโลยีและระบบเครือข่ายสารสนเทศ ได้แก่ จัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบเครือข่ายสารสนเทศที่ทันสมัย และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและระบบเครือข่ายสารสนเทศ งานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ได้แก่ วางแผน ประสานงานและจัดหาทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากศิษย์เก่า ชุมชนและหน่วยงานต่างๆ และงานการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมได้แก่ การแบ่งงานการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมอย่างชัดเจนและสร้างความตระหนักปลูกจิตสำนึกในการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้กับครู นักเรียนและผู้ปกครองเป็นสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ.(2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2556). **แนวการจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2563). **แนวทางการจัดทำระบบสารสนเทศสถานศึกษา.**กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปรวรรณรัตน์ พิมพรม. (2559).**ศึกษาการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.

ยุพิน โตสารเดช. (2551). **สภาพและปัญหาการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

วีระศักดิ์ ศรีอุดร. (2553). **การศึกษาสภาพการบริหารงานทั่วไป ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

สุดธิมา ทองบุญ. (2558). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3.(2565). **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561- 2565**.สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2565 จาก https://roiet3.go.th/2022/01/11/plan-educational5/.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 (ฉบับแก้ไขพุทธศักราช 2545)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ:คุรุสภา.

อนุเดช บ้านสระ. (2564). **แนวทางการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

Development of Components and Indicators for Deciding on the Selection of Provincial Administrative Organization Members. Of the People in the Northeastern Region

แทนรัฐ สุจารี
ยุภาพร ยุภาศ
ภักดี โพธิ์สิงห์
นักศึกษาปริญญาเอก รป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Thanrat Sujaree
Yupaporn Yupass
Phakdee Phosing
D.P.A. Student (Public Administration), Rajabhat Mahasarakham University
Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University
Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University
Corresponding E-mail : mongkolthaochalee810@gmail.com

วันที่รับบทความ: 13 พฤศจิกายน 2566; วันแก้ไขบทความ 20 ธันวาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 20 ธันวาคม 2566
Received: November 13, 2023; Revised: December 20, 2023; Accepted: December 20, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงสำรวจ การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชน เพื่อสร้างและตรวจสอบโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชน และเพื่อยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ของประชาชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชน จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ได้ ได้แก่ สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และ สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงสำรวจการตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพบ 7 องค์ประกอบ 56 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ด้านกลุ่มหรือพรรคการเมือง พิสัยน้ำหนักองค์ประกอบ ด้านวิธีการหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้ง พิสัยน้ำหนักองค์ประกอบ องค์ประกอบที่ ด้านสื่อรณรงค์และสื่อบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ องค์ประกอบที่ ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้สมัคร องค์ประกอบที่ ด้านการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ตอบแทน องค์ประกอบที่ ด้านนโยบายของผู้สมัครรับเลือกตั้ง 2) องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดการตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด พบ ค่าดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ χ^2 = 12685.21, df = 1477, χ^2/df = 8.588, p - Value = 0.06, CFI = 0.90, GFI =

0.56, AGFI = 0.52, RMSEA= 0.11, SRMR = 0.18 3) การสร้างและยืนยันโมเดลการวัดพบคือ การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญกับการใช้สื่อใหม่เป็นสำคัญโดยเฉพาะการกำหนดเนื้อหาที่สำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้สมัครรับเลือกตั้งเพื่อนำเสนอผ่านสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชน

คำสำคัญ : การตัดสินใจเลือก; สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด; ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

This study was to investigate survey elements and indicators. Deciding on the selection of Provincial Administrative Organization members by the people To create and examine a model of elements and indicators for people's selection of Provincial Administrative Organization members. and to confirm the consistency and harmony of the model. Composition and indicators Deciding on the selection of Provincial Administrative Organization members by the people in the central northeastern region The population and sample were 400 people using a simple random sampling method. The obtained statistics included exploratory factor analysis statistics and confirmatory factor analysis statistics. The results of the study found that 1) Components and indicators surveying the decision to select Provincial Administrative Organization members found 7 elements and 56 indicators, including characteristics of candidates. Group or political party Element weight range In terms of campaigning methods for election candidates Element weight range elements that In terms of campaign media and media of people who influence decision-making elements that Personal relationship with the applicant elements that The exchange of benefits elements that Policy aspects of the candidates 2) Affirmative elements Model for measuring the decision to select Provincial Administrative Organization members. The index values used to check the validity of the model were χ^2 = 12685.21, df = 1477, χ^2/df = 8.588, p - Value = 0.06, CFI = 0.90, GFI = 0.56, AGFI = 0.52, RMSEA= 0.11, SRMR = 0.18 3) Creating and confirming the measurement model was found to be Deciding on the selection of Provincial Administrative Organization members Experts attach great importance to the use of new media, especially determining important content about the characteristics of election candidates to present through online social networking media. which influences people's decision to select Provincial Administrative Organization members.

Keywords: Selection decision; Provincial Administrative Organization members; Northeastern region

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่นที่จัดทำบริการสาธารณะในระดับรองจากรัฐ การจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐ โดยการบริการสาธารณะที่จัดทำโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นการบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสอดคล้องกับความต้องการของคนในท้องถิ่น เป็นภารกิจที่เป็นไปเพื่อสนองความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้นที่แตกต่างไปจากท้องถิ่นอื่น เช่น กำจัดขยะมูลฝอย การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำการกำจัดน้ำเสียในชุมชน การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น และเป็นภารกิจที่ใกล้ชิดกับคนในท้องถิ่น อันได้แก่ การให้บริการที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของคนในท้องถิ่น เช่น การณาปนกิจ การจัดให้มีน้ำสะอาด ไฟฟ้า การดูแลที่สาธารณะในเขตท้องถิ่น เป็นต้น (วุฒิสาร ตันไชย, 2557)

องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศ วิวัฒนาการจากสภาจังหวัดตั้งแต่ปี พ.ศ.2476 จากแนวความคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัดให้มีประสิทธิภาพและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองมากขึ้น ทำให้เกิด “องค์การบริหารส่วนจังหวัด” (อบจ.) ขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและแยกจากจังหวัดซึ่งเป็นราชการส่วนภูมิภาค โดยมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2540 องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ภายในเขตจังหวัด และช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานเกิดการซ้ำซ้อนกัน (โกวิทย์ พวงงาม, 2563)

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่เป็นผ่ายนิติบัญญัติ และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร โดยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วย บุคคลในท้องถิ่น ซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นเดียวกันมีชื่อเรียกตามกฎหมายว่า “สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด” ในการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด จะใช้เขตอำเภอเป็นเขตเลือกตั้ง แต่ละอำเภอมีจำนวนสมาชิก 1 คน แต่ถ้าอำเภอใดมีราษฎรมากกว่า 10,000 คน ให้อำเภอนั้นมีสมาชิกสภาองค์การบิหารส่วนจังหวัดเพิ่มอีก 1 คน อำนาจทำหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาจังหวัดจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร่างข้อบัญญัติเพิ่มเติม ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับของทางราชการ

บริหารงานในท้องถิ่นและใช้งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นรวมทั้งเข้ามากำกับดูแลการใช้งบประมาณของท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด และคอยติดตาม ตรวจสอบ ให้เกิดความโปร่งใสมากที่สุด โดยการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

นับตั้งแต่ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาสู่ระบอบประชาธิปไตย โดยให้สิทธิประชาชนเป็นผู้เลือกตัวแทนของตนเองเข้าไปทำหน้าที่ทางด้านการเมือง โดยผ่านกระบวนการเลือกตั้ง ทำให้การเลือกตั้งมีความสำคัญต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตยมาก การเลือกตั้งท้องถิ่นเป็นหนึ่งในเสาหลักของความเป็นประชาธิปไตย เพราะเป็นการสื่อสารเชื่อมโยงและส่งผ่านความต้องการของประชาชนไปสู่ผู้ปกครอง ประเทศไทยได้มีการบังคับใช้กฎหมายเลือกตั้งท้องถิ่นฉบับใหม่เมื่อไม่นานมานี้ ซึ่งความสำเร็จและประสิทธิภาพของการเลือกตั้งท้องถิ่นนั้นจะขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น การเคารพกฎ งบประมาณที่เพียงพอ และกระบวนการเลือกตั้งที่ยุติธรรมรวมถึงประชาชนจะต้องมีข้อมูลความรู้และมีส่วนร่วมด้วย การเลือกตั้งท้องถิ่นเป็นหนึ่งในเสาหลักและตัวชี้วัดคุณภาพของประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น เช่น ความสนใจของประชาชนที่มีต่อการเลือกตั้งท้องถิ่นว่ามีสูงเพียงใด โดยเปรียบเทียบได้จากระดับการมีส่วนร่วมในการใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น ซึ่งสิ่งสำคัญของการเลือกตั้งท้องถิ่นคือ สามารถแสดงถึงการตอบสนองของประชาชนในท้องถิ่นที่มีต่อนโยบายที่ผู้สมัครรับเลือกตั้งในท้องถิ่นใช้ในการหาเสียงเลือกตั้ง เพื่อจะนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงทิศทางของนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น ผู้มีสิทธิเลือกตั้งจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจและนโยบายท้องถิ่น ทั้งยังได้รับผลประโยชน์โดยตรงอันเป็นผลมาจากการลงคะแนนเสียงของผู้มีสิทธิเลือกตั้งเอง การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ถูกทิ้งช่วงมานานกว่า 8 ปี ทำให้ประชาชนมีความตื่นตัวมากขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย สถานการณ์บ้านเมือง เทคโนโลยีโซเชียลมีเดีย ข่าวสารต่าง ๆ รวมถึงการเข้ามามีบทบาทของพรรคการเมืองในระดับท้องถิ่นมากขึ้น จึงทำให้เห็นการแข่งขันเชิงนโยบายอย่างชัดเจนมากขึ้น การเลือกตั้งในครั้งนี้จึงต่างจากที่เคยผ่านมาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (โกวิทย์ พวงงาม, 2563: 4) ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ว่า มีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้อะไรบ้าง ที่ส่งผลให้ประชาชนตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง เพื่อจะได้นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาการตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับผู้ที่สนใจในเกี่ยวกับการเมืองระดับท้องถิ่น และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

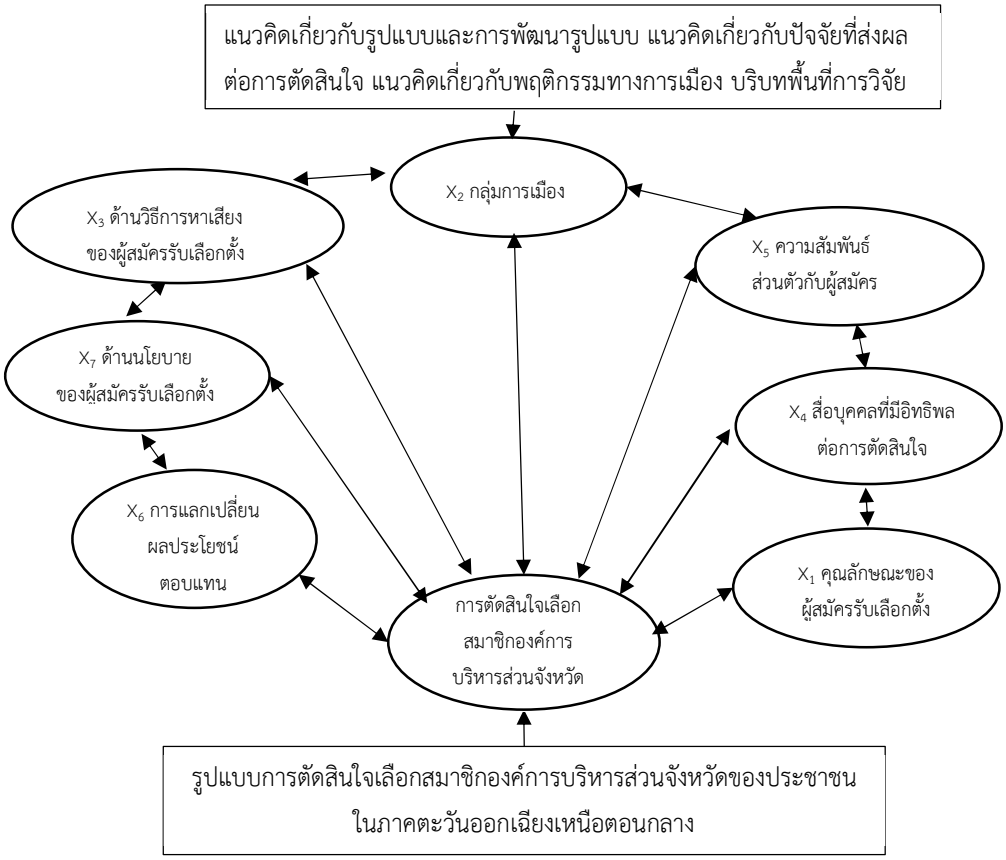
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

2. เพื่อสร้างและตรวจสอบโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

3. เพื่อยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตและแบ่งการระยะของการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

1. พื้นที่เป้าหมาย การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ซึ่งประกอบไปด้วย จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดร้อยเอ็ด โดยแบ่งตามเขตเลือกตั้ง ดังนี้ จังหวัดกาฬสินธุ์ 6 เขต จัดหวัดขอนแก่น 11 เขต จังหวัดมหาสารคาม 6 เขต จังหวัดร้อยเอ็ด 8 เขต

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

2.1 เอกสารและหลักฐาน (Document) หมายถึง เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตัดสินใจเลือกสมาชิก องค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expertise)

2.2.1 กลุ่มเป้าหมาย คือ นักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ และนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 6 คน ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample)

3.ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ผู้วิจัยได้บูรณาการและสังเคราะห์แนวคิดของ สุจิต บุญบงการ (2547), สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2551)

จากนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเบื้องต้น ดังต่อไปนี้

3.1 การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชนในภาคตะวันออก เฉียงเหนือ ประกอบด้วย คุณลักษณะของผู้สมัครรับเลือกตั้ง การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ตอบแทน นโยบายของผู้สมัครรับเลือกตั้ง สื่อบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ วิธีการหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้ง กลุ่มการเมือง ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้สมัคร

3.2 ตัวบ่งชี้การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วย 56 ตัวบ่งชี้

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ อยู่ระหว่างเดือนสิงหาคม 2565 - มีนาคม 2566

ระยะที่ 2 สร้างและตรวจสอบโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง มีรายละเอียดดังนี้

1.ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัย ได้ศึกษาเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ซึ่งประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 4 แห่ง

2.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้ง สมาชิกองค์การบริหารส่วนส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง จำนวน 4,075,706 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งในเขตภาคตะวันออก เฉียงเหนือตอนกลาง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973, p. 727) ค่าความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวน 400 คน จำนวน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การ บริหารส่วนจังหวัดของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเบื้องต้น ดังต่อไปนี้ คุณลักษณะของผู้สมัครรับเลือกตั้ง การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ตอบแทน นโยบายของผู้สมัครรับเลือกตั้ง สื่อบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ วิธีการหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้ง กลุ่มการเมือง ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้สมัคร

4.ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ อยู่ระหว่างเดือนสิงหาคม 2565 - เดือนมีนาคม 2566

ระยะที่ 3 ยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ที่สร้างและพัฒนาขึ้น ข้อมูลเชิงประจักษ์

1. การศึกษาวิจัยในระยะนี้ ผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลจากการศึกษาในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาสรุปโดยอาศัยทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเพื่อยืนยัน โมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง จำนวน 12 คน

2. จัดทำสำเนารูปแบบที่ผ่านการพัฒนาในระยะที่ 2 ถึงผู้เชี่ยวชาญทั้ง 12 คน

3. ประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล เพื่อประเมินรูปแบบ

4. วิเคราะห์และทดสอบสหสัมพันธ์แบบลำดับที่สอดคล้องกัน ในการตัดสินใจพหุคูณ

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ศึกษาเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ซึ่งประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 4 แห่ง

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

เป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง จำนวน 12 คน

3.ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตดังต่อไปนี้ คุณลักษณะของผู้สมัครรับเลือกตั้ง การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ตอบแทน นโยบายของผู้สมัครรับเลือกตั้ง สื่อบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ วิธีการหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้ง กลุ่มการเมือง ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้สมัคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ อยู่ระหว่างเดือนสิงหาคม 2565 - เดือนมีนาคม 2566

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามประเภทเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสอบถามรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการพัฒนาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประเภทปลายเปิด (Opened End)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ใช้การวิเคราะห์ Confirm Factoring Analysis (EFA)

2. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการพัฒนาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยจัดกลุ่ม ประเด็นสำคัญแล้ว (Coding) ถ้อยคำสำคัญ จากนั้นสรุปเรียบเรียงถ้อยคำใหม่โดยการอธิบายขยายความ เพื่อให้เกิดความชัดเจนของรายละเอียดโดยได้เรียงลำดับของความสำคัญจากมากไปหาน้อย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำเสนอดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	β	SE	t	R^2	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
	x1.1	0.83	0.00	46.42	1.00	.865
	x1.2	0.83	0.00	46.42	1.00	.865
	x1.3	0.45	0.03	12.92	0.30	.865
	x1.4	0.83	-	-	1.00	.865
	x1.6	0.56	0.03	16.20	0.40	.716
	x1.5	0.89	0.00	46.42	1.00	.716
	x1.7	0.52	0.03	16.20	0.40	.695
	x1.8	0.46	0.03	13.56	0.32	.695
	x2.1	0.41	0.04	11.56	0.25	.656
	x2.2	0.51	0.04	13.67	0.32	.614
	x2.3	0.36	0.03	10.38	0.23	.555
	x2.4	0.83	-	-	1.00	.511
	x2.5	0.83	0.00	46.54	1.00	.500
	x2.6	0.80	0.00	46.54	1.00	.461
	x3.2	0.92	0.00	46.54	1.00	.908
	x2.8	0.65	0.03	20.29	0.51	.908
	x3.1	0.60	0.03	17.16	0.42	.908
	x2.7	0.92	0.00	46.54	1.00	.908
	x3.4	0.82	-	-	1.00	.681
	x3.3	0.44	0.03	12.67	0.29	.681
	x3.5	0.86	0.00	446.18	1.00	.599
	x3.7	0.84	0.00	46.18	1.00	.549
	x3.6	0.88	0.00	46.18	1.00	.534
	x3.8	0.58	0.04	15.99	0.39	.422
	x4.4	0.51	0.04	14.15	0.33	.886
	x4.1	0.53	0.04	14.95	0.39	.886
	x4.3	0.59	0.03	17.59	0.44	.886
	x4.5	0.56	0.03	15.99	0.39	.886

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	β	SE	t	R^2	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
	x4.2	0.53	0.04	14.95	0.39	.886
	x4.6	0.47	0.04	12.10	0.27	.636
	x4.7	0.47	0.04	12.10	0.27	.528
	x4.8	0.41	0.04	11.02	0.23	.470
	x5.1	0.49	0.04	13.74	0.32	.464
	x5.5	0.89	0.00	46.58	1.00	.930
	x5.2	0.89	0.00	46.58	1.00	.930
	x5.6	0.89	0.00	46.58	1.00	.930
	x5.4	0.89	0.00	46.58	1.00	.930
	x5.3	0.89	-	-	1.00	.930
	x7.8	0.86	-	-	1.00	.595
	x7.7	0.86	0.00	59.75	1.00	.595
	x7.1	0.37	0.03	10.47	0.22	.583
	x7.2	0.37	0.03	10.47	0.22	.583
	x7.5	0.48	0.04	12.23	0.27	.559
	x7.3	0.35	0.04	8.16	0.14	.534
	x7.6	0.26	0.04	6.75	0.10	.517
	x7.4	0.35	0.04	7.91	0.14	.475
	x6.2	0.84	0.01	46.43	1.00	.855
	x5.8	0.84	-	-	1.00	.855
	x6.1	0.84	0.01	10.43	1.00	.855
	x5.7	0.84	0.00	10.43	1.00	.855
	x6.3	0.52	0.03	14.12	0.39	.505
	x6.6	0.79	0.00	8.94	1.00	.902
	x6.4	0.79	0.00	8.94	1.00	.902
	x6.5	0.70	-	8.94	1.00	.902
	x6.8	0.43	0.03	12.64	0.29	.499
	x6.7	0.45	0.04	11.90	0.26	.470
ค่าดัชนีที่ใช้ตรวจสอบ	χ^2 = 12685.21 , df = 1477, χ^2/df = 8.588, p - Value = 0.0,					

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	β	SE	t	R^2	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
ความตรงของโมเดล	CFI = 0.90, GFI = 0.56, AGFI = 0.52, RMSEA= 0.11, SRMR = 0.18					

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงวัดการตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ χ^2 = 12685.21, df = 1477, χ^2/df = 8.588 , p - Value = 0.0, CFI = 0.90, GFI = 0.56, AGFI = 0.52, RMSEA= 0.11, SRMR = 0.18

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ 56 ตัวแปร การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกองค์ประกอบตั้งแต่ 0.45 ถึง 1.00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ตั้งแต่ 0.26 ถึง 1.000 มีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ .470 ถึง .930 ซึ่ง พบว่า ตัวแปรมีค่าน้ำหนักความสำคัญ 0.45 ถึง 1.000 ในการบ่งชี้การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งหมด 56 ตัวแปร ซึ่งเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย คือ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงยืนยัน การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านคุณลักษณะของผู้สมัครรับเลือกตั้ง

X1.3 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร

X1.4 เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์ สุจริต

X1.1 เป็นคนในท้องถิ่นโดยกำเนิด

X1.2 ผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

X1.5 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการเมืองการปกครอง

X1.6 เป็นผู้ที่ประกอบสัมมาอาชีพ

X1.7 เป็นนักพัฒนาที่มีผลงานมาก่อน

X1.8 เป็นบุคคลที่เป็นผู้นำสามารรถช่วยเหลือประชาชนได้

X2.1 เป็นพรรคที่มีผลงานปรากฏมาก่อน

X2.2 เป็นพรรคที่มีขนาดใหญ่

X2.3 เป็นพรรคที่มีเงินทุนมาก

X2.4 เป็นพรรคที่มีหัวหน้าพรรคที่มีชื่อเสียง

X2.5 เป็นพรรคที่ได้รับความนิยมสูงในท้องถิ่น

X2.6 เป็นพรรคที่มีวิสัยทัศน์ดี

องค์ประกอบที่ 2 ด้านกลุ่มหรือพรรคการเมือง

X3.2 ใช้สื่อหาเสียง เช่น แผ่นพับ โปสเตอร์ คัทเอาท์สวยงาม

X2.7 ชอบแบบไม่สังกัดพรรค

X2.8 ไม่แน่ใจว่าจะเลือกพรรคแบบใด

X3.1 เปิดเวทีปราศรัยตามจุดสำคัญ

X3.3 เดินตลาด เคาะประตูบ้านแจกบัตรแนะนำตัว อย่างทั่วถึง

X3.4 ใช้รถแห่หาเสียงทุกเส้นทาง

X3.5 ปรากฏตนเป็นข่าวในสื่อต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

X3.7 ใช้สื่อบุคคลที่ประชาชนนับถือมาช่วยหาเสียง

X3.6 หาเสียงโดยเสนอนโยบายและผลงานด้านบวก

X3.8 การใช้สื่อใหม่ในการรณรงค์หาเสียง เช่น เฟสบุ๊ก ไลน์ อินเทอร์เน็ต โซเชียลมีเดีย อินสตราแกรม ติ๊กต๊อก ทวิตเตอร์ ฯลฯ)

องค์ประกอบที่ 3 ด้านวิธีการหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้ง

X4.5 มีสื่อใหม่ เช่น Website Facebook Line Instagram Twitter

X4.2 มีป้ายโฆษณาขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก

X4.1 มีสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น แผ่นพับ ใบปลิว บัตรย้ำเบอร์

X4.3 มีสื่อมวลชนเช่น หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น โทรทัศน์ วิทยุ

X4.4 มีขบวนแห่หาเสียง รอบ ๆ ชุมชน

X4.6 มีหัวคะแนน

X4.7 มีสื่อบุคคลที่ประกอบอาชีพโดยสุจริตและมีฐานะดี

X4.8 มีสื่อบุคคลที่ชาวบ้านเคารพนับถือและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกว้างขวาง

x5.1 เลือกเพราะมีความพึงพอใจเป็นการส่วนตัว

องค์ประกอบที่ 4 ด้านสื่อรณรงค์และสื่อบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

X5.3 เป็นคนที่รู้จักและสนิทสนมกันมานาน

X5.2 เลื่อมใสในการประพฤติตน และเป็นแบบอย่างที่ดี

X5.4 เป็นศิษย์เก่าโรงเรียนเดียวกันเคยทำงานร่วมกัน

X5.5 เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือและชุมชนพึ่งพิงได้

X5.6 เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดีและสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่นที่พบ

องค์ประกอบที่ 5 ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้สมัคร

X7.8 มีนโยบายสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของ สอบจ.

X7.7 ส่งเสริมนโยบายที่ลดความเหลื่อมล้ำในสังคมด้านการศึกษา

X7.1 ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

X7.2 มีนโยบายการบริหารงานที่เน้นการศึกษาในชุมชน

X7.5 มีนโยบายและนำโครงการใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมอาชีพและก่อให้เกิดรายได้เพิ่ม

X7.3 รับฟังความคิดเห็นของประชาชนและผู้ร่วมงานในการวางแผนการทำงาน

X7.6 การจัดเก็บฐานข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ ทรัพยากร เพื่อสร้างภาพในอนาคตของชุมชน

X7.4 สนับสนุนการพัฒนาสาธารณูปโภคอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ตอบแทน

X5.8 เป็นผู้นำชุมชนที่เคารพนับถือ

X5.7 เป็นบุคคลในครอบครัว เครือญาติ หรือกลุ่มเพื่อนสนิท

X6.2 เป็นผู้นำในการเสียสละเพื่อพัฒนาชุมชน

X6.1 สนับสนุนแหล่งท่องเที่ยวในท้องถิ่นเพื่อก่อให้เกิดรายได้เพิ่ม

X6.3 เป็นผู้ที่เคยนำกฐิน ผ้าป่า มาทอดที่วัด

องค์ประกอบที่ 7 ด้านนโยบายของผู้สมัครรับเลือกตั้ง

X6.5 มีค่าตอบแทนในการลงคะแนน

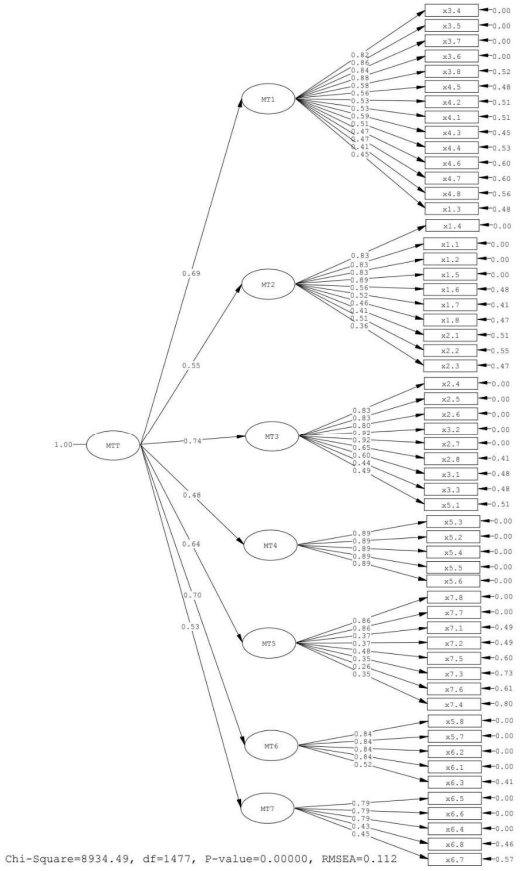
X6.6 เคยช่วยเหลือและมีบุญคุณกับครอบครัว

X6.4 เป็นผู้สนับสนุน อาหาร และเครื่องดื่มเมื่อมีงานบุญประเพณี

X6.8 เป็นบุคคลที่ส่งเสริมความสะอาด และรักษาประโยชน์สาธารณะของท้องถิ่น

X6.7 มีอิทธิพลในการกำหนดนโยบายเพื่อปกป้องคุ้มครองประโยชน์ของท้องถิ่น

ดังภาพที่ 1



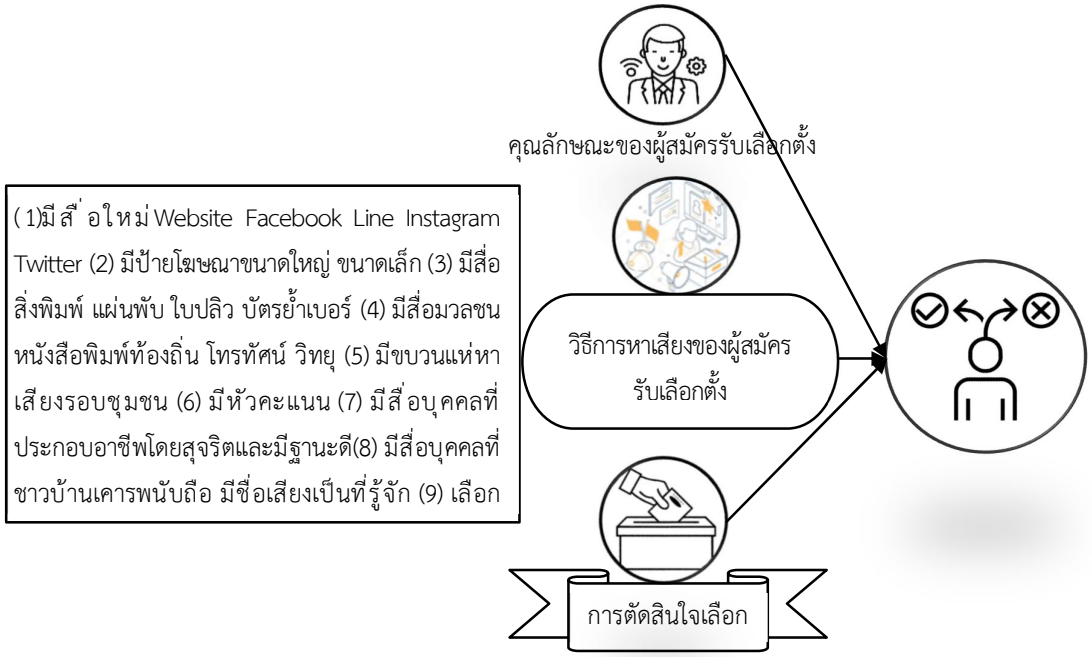
ภาพที่ 2 โมเดลการวัดการตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2. ผลการยืนยันโมเดลการตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการศึกษาระดับการตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชน ภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ด้านกลุ่มหรือพรรคการเมือง ด้านวิธีการหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ด้านสื่อรณรงค์และสื่อบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้สมัคร ด้านการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ตอบแทน และด้านนโยบายของผู้สมัครรับเลือกตั้ง โดยที่พบคุณลักษณะของผู้สมัครรับเลือกตั้ง และวิธีการหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ได้แก่ $X_{4.5}$ มีสื่อใหม่ เช่น Website Facebook Line Instagram Twitter $X_{4.2}$ มีป้ายโฆษณาขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก $X_{4.1}$ มีสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น แผ่นพับ ใบปลิว บัตรย้ำเบอร์ $X_{4.3}$ มีสื่อมวลชนเช่น หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น โทรทัศน์ วิทยุ $X_{4.4}$ มีขบวนแห่หาเสียง รอบ ๆ ชุมชน $X_{4.6}$ มีหัวคะแนน $X_{4.7}$ มีสื่อบุคคลที่ประกอบอาชีพโดยสุจริตและมีฐานะดี $X_{4.8}$ มีสื่อบุคคลที่ชาวบ้านเคารพ

นับถือและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกว้างขวาง $X_{5.1}$ เลือกเพราะมีความพึงพอใจเป็นการส่วนตัว เป็นโมเดลองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ซึ่งมีผลต่อ ลักษณะการตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนั้นจึงกำหนดเป็นโมเดลการตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดดังภาพ



ภาพที่ 3 โมเดลการตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

จากการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ นักการเมือง รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวกับเกี่ยวกับการสร้างและยืนยันโมเดลการตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยที่พบว่าผู้เชี่ยวชาญจะให้ความสำคัญเกี่ยวกบการใช้สื่อใหม่ เป็นสำคัญ โดยเฉพาะการกำหนดเนื้อหา (Content) ที่สำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้สมัครรับเลือกตั้ง สำหรับนำเสนอผ่านสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งมากที่สุด สอดคล้องกับปรากฏการณ์ข้อมูลเชิงประจักษ์ของการเลือกตั้งระดับชาติเป็นสำคัญ

ประชาชนได้ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ได้แก่ การเป็นนักพัฒนาที่มีผลงานมาก่อน และการเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำสามารถช่วยเหลือประชาชนได้ เป็นคุณลักษณะที่ประชาชนให้ความสำคัญมากที่สุด ส่วนวิธีการหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้งโดยใช้วิธีใช้สื่อบุคคลที่ประชาชนนับถือมาช่วยหาเสียง และปรากฏตนเป็นข่าวในสื่อต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นวิธีการที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมากที่สุด เป็นสำคัญ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ผู้วิจัยอภิปรายผลดังนี้

การอภิปรายผลประเด็นที่ 1 การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ของประชาชนภาพรวมอยู่ระดับปานกลางซึ่งประเด็นสำคัญ คือ วิธีการหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้ง สามารถอธิบายจากปรากฏการณ์ข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น และระดับประเทศ ซึ่งวิธีการหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ยังคงเป็นวิธีการที่สำคัญสำหรับเลือกเข้าถึงประชาชน โดยเฉพาะ การใช้สื่อสมัยใหม่ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ การกำหนดเนื้อหาที่ตรงใจ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ทำให้ประชาชนมีการตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ง่ายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กานต์ บุญศิริ (2565) เกี่ยวกับการเลือกใช้สื่อเพื่อเจาะกลุ่มเป้าหมาย เลือกใช้เว็บไซต์เพื่อเจาะกลุ่มข้าราชการ คนมีความรู้สังคมเมือง และต้องการข้อมูลในการตัดสินใจเลือกเฟซบุ๊กเพื่อเจาะกลุ่มผู้ใช้เฟซบุ๊กซึ่งส่วนใหญ่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป และเลือกไลน์กลุ่มเพื่อเจาะกลุ่มแกนนำโดยเฉพาะเป็นต้น และสอดคล้องกับ Xenos Newby and Wall (2014) ได้วิจัยเรื่อง ผลกระทบของโซเชียลมีเดียต่อการตัดสินใจทางการเมือง ผลการวิจัยพบว่า สื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางการเมืองของผู้มีสิทธิเลือกตั้งทุกกลุ่มอายุ เพศ และการศึกษาผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่ใช้งานสื่อสังคมออนไลน์เป็นประจำมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทางการเมืองอย่างมีข้อมูลมากกว่าผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่ไม่ใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ สื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางการเมืองในประเด็นที่มีความสำคัญต่อผู้มีสิทธิเลือกตั้ง เช่น ประเด็นเศรษฐกิจ การศึกษา และสิ่งแวดล้อม

การอภิปรายผลประเด็นที่ 2 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงสำรวจ การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยองค์ประกอบที่สำคัญอันดับแรก คือ คุณลักษณะของผู้สมัครรับเลือกตั้ง โดยอธิบายจากปรากฏการณ์ลักษณะของผู้สมัครรับเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร์ คุณสมบัติการศึกษา การประสบความสำเร็จทางธุรกิจ ซึ่งคุณลักษณะของผู้สมัครรับเลือกตั้งที่สำคัญคือ สื่อบุคคลที่ประชาชนนับถือมาช่วยหาเสียง เป็นการสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้สมัคร โดยอธิบายถึงเป็นผู้ที่มากด้วยบารมีกล่าวคือการมีบุคคลที่ประชาชนนับถือมาช่วยหาเสียงซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อถือเพิ่มขึ้นแก่ตนเอง เพื่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของ พระปัญญาฤทธิ์ สิริวฑฺฒโก และคณะ (2566) โดยให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้สมัครต้องเป็นบุคคลที่ชาวบ้านพึ่งพาอาศัยได้ มีความรู้ความสามารถช่วยเหลือประชาชนในกรณีเกิดอุทกภัย มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี มีความซื่อสัตว์สุจริตต่อหน้าที่ และมีนโยบายที่เป็นประโยชน์กับประชาชน เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lau Pomper and Plutzer (2006) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของลักษณะผู้สมัครต่อผลการเลือกตั้ง ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพ: ผู้มีสิทธิเลือกตั้งมักให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพของผู้รับเลือกตั้ง เช่น ความน่าเชื่อถือ ความซื่อสัตย์ ความกล้าหาญ เป็นต้น ทักษะและประสบการณ์: ผู้มีสิทธิเลือกตั้งมักให้ความสำคัญกับทักษะและประสบการณ์ของผู้รับเลือกตั้ง เช่น ความรู้

ความสามารถ ความสามารถในการบริหารงาน เป็นต้น นโยบาย: ผู้มีสิทธิเลือกตั้งมักให้ความสำคัญกับนโยบายของผู้รับเลือกตั้ง เช่น นโยบายด้านเศรษฐกิจ การศึกษา และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

การอภิปรายผลประเด็นที่ 3 องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัด การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความตรงเชิงโครงสร้างอยู่ในระดับพอใช้ โดยมีตัวแปร ค่าน้ำหนักความสำคัญ ตั้งแต่ 0.45 ถึง 1.000 ซึ่งเป็นการบ่งชี้ ลักษณะการตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 56 ตัวแปร สามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวบ่งชี้เพื่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเป็นตัวทำนายสำคัญตั้งแต่ ร้อยละ 45 ถึงร้อยละ 100 ซึ่ง วิธีการหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้ง มีการสื่อใหม่ คือ Website Facebook Line Instagram Twitte ป้ายโฆษณาขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพิ่มขึ้น ทั้งนี้โมเดลการวัดในบางองค์ประกอบผ่านเกณฑ์ตามเกณฑ์การวัดและมีบางองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ไม่ผ่านเกณฑ์การวัดตามเกณฑ์ ถึงแม้ว่าโดยภาพรวมตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 56 ตัวแปร จะเป็นตัวแปรที่อธิบายความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเป็นไปตามเกณฑ์การแปลผลการวัดในบางองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เท่านั้น ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาหรือวัดซ้ำและมีการยืนยันโมเดลการวัดอันดับสองอีกครั้งเพื่อความเชื่อถือได้ตามเกณฑ์การสร้างโมเดลการวัด เป็นสำคัญ และสอดคล้องกับ Mackie and Delli Carpini (2013) ได้วิจัยเรื่อง ผลกระทบของโซเชียลมีเดียต่อการตัดสินใจทางการเมือง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ใช้สื่อสังคมออนไลน์มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมทางการเมืองมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ใช้สื่อสังคมออนไลน์ โดยผู้ที่ใช้สื่อสังคมออนไลน์มีแนวโน้มที่จะติดตามข่าวสารทางการเมืองมากกว่า เข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองมากกว่า และลงคะแนนเสียงเลือกตั้งมากกว่า ผู้ที่ไม่ได้ใช้สื่อสังคมออนไลน์

การอภิปรายผลประเด็นที่ 4 การสร้างและยืนยันโมเดล การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญกับ การใช้สื่อใหม่ เป็นสำคัญ โดยเฉพาะการกำหนดเนื้อหาที่สำคัญเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้สมัครรับเลือกตั้ง เพื่อนำเสนอผ่านสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกตั้ง สามารถอธิลายได้ว่า การสื่อสารโดยใช้ช่องทางการสื่อสารช่องทางใหม่ ๆ การกำหนดเนื้อหาที่น่าสนใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้สมัครรับเลือกตั้ง จะเป็นตัวทำนายสำคัญของ การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ ทฤษฎีการสื่อสารของ Berlo (1960) เกี่ยวกับการส่งข้อมูลข่าวสารจากบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรืออีกกลุ่มหนึ่ง ผ่านกระบวนการที่ประกอบด้วย ผู้ส่งสาร สาร ผู้รับสาร ช่องทาง ผู้รับสาร และเป็นกิจกรรมที่มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ดั้งนั้นการนำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสารมาประยุกต์ใช้เพื่อการหาเสียงเพื่อการตัดสินใจเลือกของประชาชนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทรวดี อภิเด่นภาลัย (2562) อธิบายเหตุผลว่าการสื่อสารทางการเมืองที่มีความสำคัญเพราะเป็นการทำการโฆษณาชวนเชื่อมาผสมผสานกับเนื้อหาทางการเมือง และการสื่อสารเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางการเมืองซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญของการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อนำไปสู่เป้าหมายทางการเมือง เป็นต้น และสอบคล้องกับ Michael Delli Carpini Lawrence Hamilton and Scott Keeter (2014) ได้วิจัยเรื่อง ผลกระทบของโซเชียลมีเดียต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง: หลักฐานจาก

สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ผลกระทบของสื่อสังคมออนไลน์ต่อความมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนชาวอเมริกัน โดยพบว่าสื่อสังคมออนไลน์มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมทางการเมืองในรูปแบบออนไลน์ เช่น การติดตามข่าวสารทางการเมือง การพูดคุยเกี่ยวกับการเมืองกับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองออนไลน์ต่างๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1.1 ควรใช้วิธีการหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้งด้วยวิธีการใหม่ ๆ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชองประชาชน

1.2 ควรกำหนดคุณลักษณะของผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก เพื่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชน

1.3 ควรพัฒนาการวัด การตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีความตรงเชิงโครงสร้าง ด้วยตัวแปร ทั้ง 56 ตัวแปรสังเกตได้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ในพื้นที่อื่น ๆ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรสร้างและยืนยันโมเดลการตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชน โดยให้ความสำคัญกับ การใช้สื่อใหม่ เป็นสำคัญ มีการกำหนดเนื้อหาที่สำคัญเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้สมัครรับเลือกตั้งและนำเสนอผ่านสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ เพื่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของประชาชน

2.2 ควรมีการนำตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 56 ตัวแปร นำไปสู่การวัดซ้ำเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำให้โมเดลการวัดเป็นไปตามหลักเกณฑ์ทางสถิติ

เอกสารอ้างอิง

กานต์ บุญศิริ (2565). การจัดการการสื่อสารผลการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. **วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**,14(2). 192-206.

โกวิทย์ พวงงาม. (2563). **คู่มือเลือกตั้งท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิคอนราด อาเดนาวร์

พระปัญญาฤทธิ์ สิริวฑฺโก และคณะ. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชน ในอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, 12(3), 331-342.

ภัทรวดี อภิเด่นนภาลัย. (2562). การสื่อสารทางการเมือง ค่านิยม ผลประโยชน์ และระบอบการเมืองที่ส่งผลการตัดสินใจเลือกของประชาชนให้นักการเมืองได้รับเลือกตั้ง พื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ เขต 2. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**, 7(5). 1352-1362.

วุฒิสาร ตันไชย. (2557). **การกระจายอำนาจและประชาธิปไตยในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551). **ทฤษฎีสังคมวิทยา: เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 13 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุจิต บุญบงการ. (2547). **การมีส่วนร่วมทางการเมืองกับพัฒนาการทางการเมือง**. นทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Berlo, David K. 1960. **The Process of Communication**. New York : Holt, Rinehart and Winston. Mc Croskey.

Delli Carpini, Michael X., Lawrence R. Hamilton, and Scott Keeter. (2014). The Impact of Social Media on Political Participation: Evidence from the United States. **Journal of Politics** 76(3), 729-748.

Lau, R. P., Pomper, G. M., & Plutzer, M. J. (2006). **The role of candidate traits in electoral outcomes.** In R. P. Lau & D. Redlawsk (Eds.), Media effects and political decision making. Lawrence, KS: University Press of Kansas.

Mackie, M. B., & Delli Carpini, M. M. (2013). The Impact of Social Media on Political Decision-Making. **The Annals of the American Academy of Political and Social Science**, 647(1), 214-232.

Xenos, M. A., Newby, A., & Wall, D. C. (2014). The impact of social media on political decision-making. **Journal of Communication**, 64(2), 296-319.

คุณภาพบริการที่มีผลต่อภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ เทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี

Service Quality that Affects the Image of Bueng Yitho Medical and Rehabilitation Center, Bueng Yitho Municipality Pathum Thani Province

ณัฐพล วิไลวรรณ
วรรณวิภา ไตลังคะ
พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิตย์
ณัฐพันธ์ ดูขึ่ง
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Natapol Wilaiwan
Wanwipha Tailangka
Pongsak Phetsatit
Natthaphan Dukhueng
Faculty of Political Science, North Bangkok University
Email: natapol.wi@northbkk.ac.th

วันที่รับบทความ: 4 พฤศจิกายน 2566; วันแก้ไขบทความ 9 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 10 พฤศจิกายน 2566
Received: November 4, 2023; Revised: November 9, 2023; Accepted: November 10, 2023

บทคัดย่อ

การถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจากกระทรวงสาธารณสุขไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นข้อกฎหมายสำคัญที่ทุกฝ่ายต้องถือปฏิบัติตามระยะเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้เมื่อท้องถิ่นรับโอนภารกิจแล้ว สามารถบริหารจัดการให้มีภาพลักษณ์เป็นอย่างไรนั้นอยู่ในความสนใจของประชาชน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพบริการและภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ เทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี และ 2) ศึกษาปัจจัยคุณภาพบริการที่มีผลต่อภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ เทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ประชาชนที่มาใช้บริการสุขภาพ ณ ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ เทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ มีภาพรวมคุณภาพบริการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการตอบสนองอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) คุณภาพบริการมีผลต่อภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ เทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้คือ ด้านการตอบสนอง (x_1) ด้านการดูแลเอาใจใส่ (x_2) ด้านรูปธรรมบริการ

(x_3) ด้านความเชื่อถือได้ (x_4) และ ด้านความมั่นใจได้ (x_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ ได้ร้อยละ 61.40 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_y = 0.471x_1 + 0.389x_2 + 0.222x_3 + 0.236x_4 - 0.304x_5$$

คำสำคัญ: คุณภาพบริการ; ภาพลักษณ์องค์การ; ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ

Abstract

Transferring the mission of Sub-district Health Promoting Hospitals from the Ministry of Public Health to Department of Local Administration are important legal issues that all parties must behave according to the law in appropriate period of time. When Local Administration has already transferred the mission, it can manage the image that people are interested in. This research aimed to study the level service quality and image of Bueng Yitho Medical and Rehabilitation Center, Bueng Yitho municipality Pathum Thani province. And 2) to study factor of service quality that Affects the Image Pathum Thani province. The sample group that used in this research were 400 people who the customer at Bueng Yitho Medical and Rehabilitation Center, Bueng Yitho municipality Pathum Thani province. Statistics used for analyzed data were mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and Multiple Regression Analysis: MRA by enter all variables into regression.

The results found that 1) Bueng Yitho Medical and Rehabilitation Center in overall picture is at a high level especially reaction is at a highest level. And 2) Service Quality that Affects the Image of Bueng Yitho Medical and Rehabilitation Center, Bueng Yitho Municipality Pathum Thani Province, by reaction (x_1), take care (x_2), concrete service (x_3), reliability (x_4) and confidence (x_5). They can together predict quality management throughout the organization at 61.40%, can be write as a prediction equation in standard score form as

$$\hat{Z}_y = 0.471x_1 + 0.389x_2 + 0.222x_3 + 0.236x_4 - 0.304x_5$$

Keywords: Service Quality; Organizational image; Bueng Yitho Medical and Rehabilitation Center

บทนำ

หัวใจสำคัญของการกระจายอำนาจคือความมีอิสระของหน่วยงานปกครองท้องถิ่น รวมทั้งมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม ซึ่งการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้เป็นภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นไปตามแผนการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ ทั้งนี้การกระจายอำนาจที่แท้จริง มิใช่แค่เพียงการถ่ายโอนภารกิจ หรือกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการทำให้เอกชนหรือชุมชนสามารถดำเนินกิจกรรมการให้บริการสุขภาพแทนภาครัฐด้วย ดังนั้นการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จากกระทรวงสาธารณสุขไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงยังไม่จบเพียงแค่ตัวเลขจำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอน แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้สามารถบริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย (วุฒิสาร ตันไชย, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับเลอพงษ์ ลิ้มรัตน์ (2565) ที่ได้กล่าวว่า ภารกิจสำคัญตามแนวทางการกระจายอำนาจ ถูกกำหนดไว้ภายใต้พระราชบัญญัติและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยมุ่งเน้นการถ่ายโอนภารกิจการบริหารของส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติแทน และตามมาตรา 12 ได้กำหนดให้คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกในการขับเคลื่อน ซึ่งในทางปฏิบัติกำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้หลักการที่ว่า เมื่อถ่ายโอนไปแล้ว ประชาชนต้องได้รับบริการไม่ต่างไปจากเดิมหรือดีขึ้นกว่าเดิม และบุคลากรที่ถ่ายโอนไป ต้องสมัครใจ โดยได้รับสิทธิสวัสดิการไม่น้อยกว่าเดิม ขณะเดียวกันต้องถ่ายโอนทรัพย์สินต่างๆ ไปด้วย เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

ทั้งนี้โดยแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) ด้านการถ่ายโอนภารกิจ กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัย โรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลทั่วไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสถานีอนามัย โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลทั่วไปตั้งอยู่เขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด ต้องถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ซึ่งหมายถึงองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ในระยะแรกให้ถ่ายโอนตามความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ และระยะสุดท้ายของแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) ด้านการถ่ายโอนภารกิจ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่พร้อมรับการถ่ายโอนก็ให้ถ่ายโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ ซึ่งทุกกิจกรรมที่เกี่ยวกับการดำเนินการก่อนการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัย และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ควรแล้วเสร็จก่อนการถ่ายโอนภารกิจ

สำหรับศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ เป็นหน่วยงานในสังกัดเทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งพัฒนามาจากสถานีอนามัยบึงยี่โถ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากกระทรวงสาธารณสุข ถึงปัจจุบันมีการจัดบริการให้กับประชาชน ใน 7 องค์กรย่อย ประกอบด้วย (1) คลินิกตรวจโรคทั่วไป (2) คลินิกสุขภาพจิต (3) คลินิกกายภาพบำบัด (4) คลินิกทันตกรรม (5) คลินิกแผนไทย (6) คลินิกแผนจีน และ (7) หน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โดยศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ ย้ายมาอยู่ภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 เมื่อปี 2550 มีพื้นที่รับผิดชอบ 28 ชุมชน ประชากร 26,890 คน ซึ่งก่อนจะเปลี่ยนสังกัดมาอยู่กับกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองบึงยี่โถ แล้วเปลี่ยนชื่อมาเป็นศูนย์บริการสาธารณสุขที่ 3 วัดเขียนเขต ก่อนจะเปลี่ยนชื่อมาเป็น ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ ในปัจจุบัน โดยศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ มีบุคลากรกว่า 30 คน ประกอบด้วย แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการสุขาภิบาล นักกายภาพบำบัด และบุคลากรธุรการ มีผู้ป่วยนอกไม่น้อยกว่า 200 คนต่อวัน (ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ, 2566) อย่างไรก็ดีมีข้อเสนอแนะจากประชาชนผู้รับบริการมาอย่างต่อเนื่องว่า ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ ควรมีการให้ประชาชนในพักรักษาตัวแบบค้างคืน หรือควรมีบริการด้านการผ่าตัดฉุกเฉิน ซึ่งบุคลากรได้อธิบายภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแล้ว แต่ประชาชนผู้รับบริการบางส่วน ยังมีแนวคิดที่แสดงความไม่พึงพอใจอย่างต่อเนื่อง

จึงเป็นที่น่าสนใจอย่างยิ่งว่าภายใต้ระยะเวลาที่ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟู บึงยี่โถ มาอยู่ในสังกัดเทศบาลเมืองบึงยี่โถแล้ว มีระดับการให้บริการเป็นอย่างไร และองค์กรมีภาพลักษณ์อย่างไรในสายตาประชาขน นอกจากนี้ประชาชนมีมุมมองเกี่ยวกับหน่วยงานต้นสังกัด คือเทศบาลเมืองบึงยี่โถอย่างไร ซึ่งข้อมูลนี้จะสามารถใช้เป็นแนวทางการในการพัฒนาศูนย์การแพทย์และฟื้นฟู บึงยี่โถ ผ่านคุณภาพบริการได้ตรงกับความต้องการของประชาชน อันนำมาซึ่งความมั่นคงในการปฏิบัติงานของทุกภาคส่วนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษระดับคุณภาพบริการและภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ เทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพบริการที่มีผลต่อภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ เทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่มาใช้บริการสุขภาพ ณ ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ เฉลี่ยต่อเดือน (ในระยะเวลาย้อนหลัง 6 เดือน ระหว่างเดือนธันวาคม 2565 ถึง เดือนพฤษภาคม 2566) จำนวน 5,611 คน (ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 374 คน ทั้งนี้เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย สามารถนำมาสรุปเป็นตัวแปรไว้ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพบริการ ใน 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านรูปธรรมบริการ ด้านความเชื่อถือได้ ด้านความมั่นใจได้ และด้านการตอบสนอง

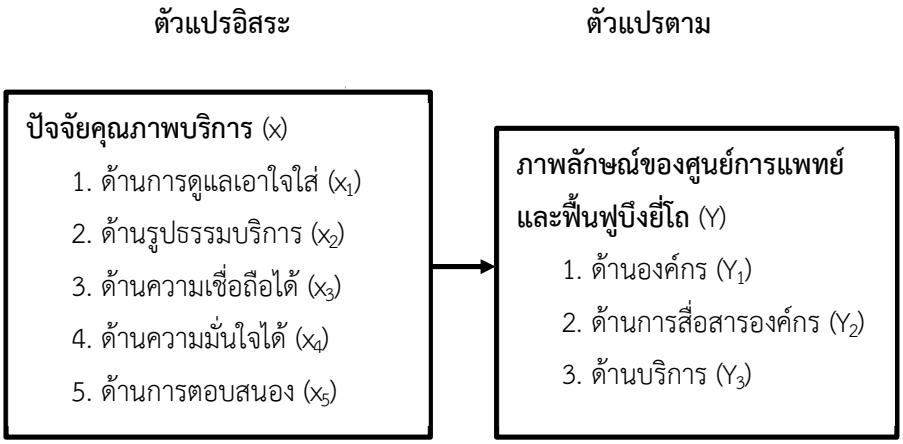
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ ใน 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ด้านองค์กร ด้านการสื่อสารองค์กร และด้านบริการ

สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยคุณภาพบริการมีผลต่อภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ เทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดคุณภาพบริการของ พาราสุรามาน และคณะ (Parasuraman et al, 1988) และได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาพลักษณ์ โดย พจน์ ใจชาญสุขกิจ (2550) ซึ่งสามารถแสดงได้ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพบริการของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ

จากผลการวิจัยพบว่า พบว่า คุณภาพบริการของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.800) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ มีคุณภาพการให้บริการดีที่สุดในด้านการตอบสนอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.774) รองลงมา ทุกด้านอยู่ในระดับมากคือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.774) ด้านความเชื่อถือได้ ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.807) ด้านความมั่นใจได้ ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = 0.824) และด้านรูปธรรมบริการ ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.832) ตามลำดับ เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านการตอบสนอง พบว่า คุณภาพบริการของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ ด้านการตอบสนองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.774) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ มีคุณภาพบริการด้านการตอบสนองมากที่สุด ในประเด็น มีการจองคิวขอรับบริการล่วงหน้าได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.809) รองลงมาคือ ประเด็นการบริการโดยรวมตรงตามกำหนดเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.834) และประเด็นผู้ให้บริการมีความพร้อมแบบเชิงรุกอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.760) ตามลำดับ

1.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ พบว่า คุณภาพบริการของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟู บึงยี่โถ ด้านการดูแลเอาใจใส่ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.793) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ มีคุณภาพบริการด้านด้านการดูแลเอาใจใส่มากที่สุด ในประเด็น การได้รับบริการที่เป็นแบบกรณีพิเศษ เช่น การไม่ต้องรอคิวนาน หรือการได้รับคำแนะนำที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.708) รองลงมาคือ ประเด็นการแจ้งข่าวสารบริการดูแลรักษาอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.736) การ

เข้าใจความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = 0.833) และประเด็นการคำนึงประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.900) ตามลำดับ

1.3 ด้านความเชื่อถือได้ พบว่า คุณภาพบริการของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ ด้านความเชื่อถือได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.807) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ มีคุณภาพบริการด้านความเชื่อถือได้มากที่สุด ในประเด็น บุคลากรทางการแพทย์มีคุณวุฒิเหมาะสมในแต่ละแผนก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.680) รองลงมาคือ ประเด็นบริการและผลิตภัณฑ์ยาที่ได้รับมีคุณภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.729) ประเด็นผู้มีแพทย์เฉพาะทางที่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ป่วย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.789) และประเด็นมีการนำเสนอข้อมูลศูนย์การแพทย์ฯ ในช่องทางสาธารณะอย่างหลากหลายและชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.53, S.D. = 0.894) ตามลำดับ

1.4 ด้านความมั่นใจได้ พบว่า คุณภาพบริการของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ ด้านความมั่นใจได้ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = 0.824) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ มีคุณภาพบริการด้านความมั่นใจได้ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ มีบุคลากรมีความมุ่งมั่นและใส่ใจบริการ ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.709) รองลงมาคือ การมีความรู้สึกปลอดภัยเมื่อมารับการรักษา ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.818) และประเด็นการแก้ไขปัญหาและการนำแนะนำเป็นไปอย่างรวดเร็วและทันเวลา ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.24) ตามลำดับ

1.5 ด้านรูปธรรมบริการ พบว่า คุณภาพบริการของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ ด้านรูปธรรมบริการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.832) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ มีคุณภาพบริการด้านรูปธรรมบริการมากที่สุด ในประเด็น การมีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.700) รองลงมาทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ มีทำเลที่ตั้งที่เหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.747) ประเด็นมีบริการรถรับ – ส่ง ที่เข้าถึงชุมชนพื้นที่ ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = 0.796) ประเด็นมีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้บริการ เช่น น้ำดื่ม ที่นั่งรอ เอกสารประชาสัมพันธ์ ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.825) และประเด็นมีเว็บไซต์ที่ใช้งานได้ง่ายและทันสมัยเข้าถึงได้ง่าย ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = 0.868) ตามลำดับ

2. ระดับภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟู บึงยี่โถ

จากผลการวิจัยพบว่า ภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.743) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ มีภาพลักษณ์ด้านบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.706) รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0754) และด้านองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.802) ตามลำดับ เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านบริการ พบว่า ภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ ด้านบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.706) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ มีภาพลักษณ์ด้านบริการมากที่สุด ในประเด็น มีความหลากหลายของการให้บริการตามอาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.694) รองลงมาคือ ประเด็นมีการตั้งราคาเหมาะสมกับคุณภาพบริการ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.700) ประเด็นการมีอุปกรณ์ในการดูแลรักษาอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.723) และประเด็นการมีบริการทางการแพทย์ที่ทันสมัย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.805) ตามลำดับ

2.2 ด้านการสื่อสารองค์กร พบว่า ภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ ด้านการสื่อสารองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.754) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ มีภาพลักษณ์ด้านการสื่อสารองค์กร ทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก คือประเด็นการมีบริการครบวงจรทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสมรรถภาพ ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.678) มีบริการที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.753) มีการจัดการที่ดี ยืดหยุ่นได้ ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.767) และมีการเชื่อมโยงกับชุมชนในการจัดบริการอย่างมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.835) ตามลำดับ

2.3 ด้านองค์กร พบว่า ภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ ด้านองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.802) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ มีภาพลักษณ์ด้านองค์กรทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก คือประเด็นการช่วยเหลือสังคมและการคืนกำไรสู่สังคม ($\overline{X}$ = 4.25 S.D. = 0.706) การมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.735) การดำเนินงานอย่างโปร่งใส ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.826) และมีความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. = 0.843) ตามลำดับ

3. ปัจจัยคุณภาพบริการที่มีผลต่อภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ

จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพบริการที่มีผลต่อภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.773 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adj. R^2) เท่ากับ 0.614 หมายถึง ตัวแปรพยากรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์พลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ ได้ร้อยละ 61.40 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์รายด้าน พบว่า ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุดคือ การดูแลเอาใจใส่ (x_1 = 0.471) รองลงมาคือ รูปธรรมบริการ (x_2= 0.389) ความมั่นใจได้ (x_4= 0.236) และ ความเชื่อถือได้ (x_3= 0.222) สำหรับตัวแปรการตอบสนอง (x_5) สามารถพยากรณ์ภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟู บึงยี่โถได้ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าสมการถดถอยพหุคูณคุณภาพบริการที่มีผลต่อภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ

ตัวแปร	Standardize Coefficients	Unstandardized Coefficients		t	sig
	Beta	S.E.b	b		
ค่าคงที่ (Constant)		0.306	0.861	4.214**	0.000
การดูแลเอาใจใส่ (x_1)	0.471	0.085	0.341	3.003**	0.001
รูปธรรมบริการ (x_2)	0.389	0.072	0.268	2.119**	0.003
ความเชื่อถือได้ (x_3)	0.222	0.077	0.302	2.965**	0.002
ความมั่นใจได้ (x_4)	0.236	0.080	0.336	3.008**	0.001
การตอบสนอง (x_5)	-0.304	0.078	-0.135	-0.641	0.401
R	**R^2**	**Adj. R^2**	**SE(est)**	**F**	**Sig.**
0.773[a]	**0.619**	**0.614**	**0.3627**	**3.540****	**.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง พบว่า สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 0.861 + 0.341x_1 + 0.268x_2 + 0.302x_3 + 0.336x_4 - 0.135x_5$$

และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้คือ

$$\hat{Z}y = 0.471x_1 + 0.389x_2 + 0.222x_3 + 0.236x_4 - 0.304x_5$$

โดยสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐานสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. คุณภาพบริการด้านการดูแลเอาใจใส่ มีผลทางบวกต่อภาพลักษณ์ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ กล่าวคือ หากคุณภาพบริการด้านการดูแลเอาใจใส่ (x_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.471 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถด้านอื่นให้คงที่

2. คุณภาพบริการด้านรูปธรรมบริการ มีผลทางบวกต่อภาพลักษณ์ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ กล่าวคือ หากคุณภาพบริการด้านรูปธรรมบริการ (x_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.389 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟู บึงยี่โถด้านอื่นให้คงที่

3. คุณภาพบริการด้านความมั่นใจได้ มีผลทางบวกต่อภาพลักษณ์ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ กล่าวคือ หากคุณภาพบริการด้านความมั่นใจได้ (x_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.236 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถด้านอื่นให้คงที่

4. คุณภาพบริการด้านความเชื่อถือได้ มีผลทางบวกต่อภาพลักษณ์ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ กล่าวคือ หากคุณภาพบริการด้านความเชื่อถือได้ (x_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.222 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟู บึงยี่โถด้านอื่นให้คงที่

5. คุณภาพบริการด้านการตอบสนอง มีผลทางลบต่อภาพลักษณ์ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ กล่าวคือ หากคุณภาพบริการด้านการตอบสนอง (x_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ (y) มีค่าลดลง 0.304 หน่วยมาตรฐาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อควบคุมภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถด้านอื่นให้คงที่

4. ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด

จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการให้มีแบบรับรักษาตัวค้างคืนได้และต้องการให้ประชาชนที่อยู่นอกเขตบริการของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ แต่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงสามารขอรับสิทธิการรักษาได้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพบริการด้านการตอบสนอง มีผลทางลบต่อภาพลักษณ์ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ นั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระวินภ์ คำเขียว (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริการของสายการบินไทยสมายล์ โดยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริการของสายการบินไทยสมายล์ เพื่อศึกษาสภาพของปัญหาและวิธีการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาคุณภาพการบริการของสายการบินไทยสมายล์ และพบว่า ปัจจัยด้านความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจ ความเข้าอกเข้าใจ ความปลอดภัย และการตอบสนอง มีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริการของสายการบินไทยสมายล์ โดยปัญหาด้านคุณภาพการบริการของสายการบินไทยสมายล์ คือบริการด้านการตอบสนอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณวิภา ไตลังคะ (2565) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดบริการสาธารณะแบบร่วมผลิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตั้งวัตถุประสงค์ไว้เพื่อนำเสนอความสำคัญของการจัดบริการสาธารณะแบบร่วมผลิต ซึ่งเป็นภารกิจการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องเข้าใจบริบทอย่างแท้จริง และพบว่า กฎระเบียบที่จำกัดและการผูกขาดโดยรัฐ อาจไม่ใช่แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาท้องถิ่นอีกต่อไป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรทำหน้าที่เป็นกลไกหลักสำคัญในการผสานทุกภาคส่วน ให้เกิดการร่วมผลิตบริการสาธารณะที่มีต้นทุนต่ำที่สุด โดยยอมรับความร่วมมือในการลงทุนจากภาคเอกชน ผ่านการแข่งขันระหว่างผู้มีความสามารถ นำมาซึ่งการสร้างระบบคุณภาพชีวิตและโอกาสการจ้างงานของประชาชน โดยเฉพาะการร่วมผลิตบริการสาธารณะด้านคมนาคม ขนส่ง และพลังงาน ในมิติด้านความรับผิดชอบต่อการคุ้มครองทางสังคม ด้านการฝึกอบรมแรงงาน ตลาดแรงงานของประชาชนในท้องถิ่น รวมถึงการดูแลผู้สูงอายุและผู้พิการ โดยร่วมดำเนินงานควบคู่ไปกับหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค นอกจากนี้การร่วมผลิตบริการสาธารณะระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอีกภารกิจ

หนึ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเปิดรับความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายที่มีความสามารถ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างแท้จริง ดังนั้นเมื่อพิจารณาปัจจัยคุณภาพบริการที่มีผลต่อภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ เทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี สามารถอภิปรายได้ว่า คุณภาพบริการด้านการตอบสนองคือประเด็นที่ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ เทศบาลเมืองบึงยี่โถ สามารถดำเนินการได้ดีที่สุด จึงอาจกล่าวได้ว่าศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ ควรให้ความสนใจพัฒนาปรับปรุงในมิติคุณภาพบริการด้านอื่น ๆ เนื่องจากการปรับปรุงบริการด้านการตอบสนองไม่ได้ส่งเสริมให้ภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถดียิ่งขึ้น อาจเป็นเพราะศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ สามารถให้บริการด้านการตอบสนองได้ดีที่สุดแล้ว เช่น ประเด็นบริการจองคิวขอรับบริการล่วงหน้าได้เพื่อไม่ให้ประชาชนรอคอย หรือประเด็นตอบสนองให้มีความหลากหลายของการให้บริการตามอาการ จำแนกตาม คลินิกตรวจโรคทั่วไป คลินิกสุขภาพจิต คลินิกกายภาพบำบัด คลินิกทันตกรรม คลินิกแผนไทย คลินิกแผนจีน หน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. คุณภาพบริการของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ สามารถทำได้ดีที่สุดในด้านการตอบสนอง โดยเฉพาะด้านการจองคิวขอรับบริการล่วงหน้าได้ จึงขอเสนอให้ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟู บึงยี่โถ ให้ความสำคัญกับระบบสารสนเทศด้านการรับจองคิวล่วงหน้ามากยิ่งขึ้น เช่น ระบบสัญญาน หรือพนักงานที่ดูแลด้านนี้ตลอดเวลา เป็นต้น

2. ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ มีภาพลักษณ์ด้านบริการดีที่สุด โดยเฉพาะการมีความหลากหลายของการให้บริการตามอาการ จึงขอเสนอให้ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟู บึงยี่โถ ทำการจัดเก็บสถิติข้อมูลการเข้ารับบริการในแต่ละแผนก และบริหารจัดการงบประมาณตามจำนวน ความถี่ และความสำคัญของแต่ละแผนกตามลำดับ

3. กลุ่มตัวอย่างต้องการให้มีแบบรับรักษาตัวค้างคืนและต้องการให้ประชาชนที่อยู่นอกเขตบริการของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟูบึงยี่โถ แต่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงสามารขอรับสิทธิการรักษาได้ จึงขอเสนอให้ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟู บึงยี่โถ ทำการสื่อสารองค์กรให้ผู้รับบริการมีความรู้ความเข้าใจถึงระดับบริการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถดำเนินการด้านระบบสาธารณสุขได้ เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจอย่างแท้จริง อันจะส่งผลในเชิงบวกต่อภาพลักษณ์ของศูนย์การแพทย์และฟื้นฟู บึงยี่โถต่อไป

เอกสารอ้างอิง

พจน์ ใจชาญสุขกิจ. (2550). **พลิกโฉมองค์กรด้วยกลยุทธ์การสื่อสารชั้นเชียน**. กรุงเทพฯ : ฐานบุ๊คส์.

เลอพงษ์ ลิ้มรัตน์. (2565). **เอกสารประกอบการประชุมคณะอนุกรรมการบริหารแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการถ่ายโอนภารกิจ ครั้งที่ 3/2565.** สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2566 จาก https://odloc.go.th/gallery/.

วุฒิสาร ตันไชย. (2565). **รูปแบบและประเภทการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

วัชระวินภ์ คำเขียว. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาพบริการของสายการบินไทยสมายล์. **วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยามหาสารคาม.** 14(4), 216 – 239.

วรรณวิภา ไตลังคะ และคณะ. (2565). การจัดบริการสาธารณะแบบร่วมผลิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี.** 14(1). 353 – 366.

ศูนย์การแพทย์และฟื้นฟู บึงยี่โถ. (2566). **เอกสารรายงานประจำปี เทศบาลเมืองบึงยี่โถ.** ม.ป.ท.

Hershley, P. B. (1976). **Management of Organizational Behavior**. N.J.: Prentice-Hall.

Parasuraman, A., Zeithaml, V. and Berry, L.L. (1988). SERVQUAL: a multiple item scale for measuring consumer perceptions of service quality. **Journal of Retailing**, 6(1), 12-40.

Yamane, T. (1973). **Statistic: an Introductory Analysis**. (3rd ed). New York: Harper and Row.

ผลการจัดการเรียนรู้ เรื่อง สิ่งแวดล้อมในชุมชน โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

The Effects of Using Phenomenon-based Learning with the R-C-A question technique in the topic of Environment in the Community on Learning Achievement and Problem-solving Ability of Prathomsuksa 3 Students

กนกอร สมัญญา
เบญจพร วรรณูปถัมภ์
เฉลิมชัย เจริญเกียรติกานต์
สาขาวิชาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Kanok-on Samanya
Benchaporn Wannupatam
Chaloemchai Charoenkiatkan
Major of Curriculum and Learning Management Buriram Rajabhat University
Corresponding Email: kanok-on.sam@bru.ac.th

วันที่รับบทความ: 12 พฤศจิกายน 2566; วันแก้ไขบทความ 9 ธันวาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 11 ธันวาคม 2566
Received: November 12, 2023; Revised: December 9, 2023; Accepted: December 11, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ก่อนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ เรื่อง สิ่งแวดล้อมในชุมชน โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ 2) เปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ก่อนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ เรื่อง สิ่งแวดล้อมในชุมชนโดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ เรื่อง สิ่งแวดล้อมในชุมชน โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านบุตาวงษ์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 12 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม ระยะเวลาที่ใช้ทดลองจำนวน 6 สัปดาห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วย t-test (Dependent Samples)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ความพึงพอใจของนักเรียนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน; เทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ;
ความสามารถในการแก้ปัญหา

Abstract

This research aimed to 1) compare the learning achievement of Prathomsuksa 3 students before and after studying the topic of 'Environment in the Community' using phenomenon-based learning with the R-C-A question technique, 2) compare the problem-solving abilities of Prathomsuksa 3 students before and after studying the topic of 'Environment in the Community' using phenomenon-based learning with the R-C-A question technique, and 3) investigate the satisfaction level of Prathomsuksa 3 students towards learning 'Environment in the Community' using phenomenon-based learning with the R-C-A question technique. The sample for this research comprised 12 Prathomsuksa 3 students from Ban Butawong School, Lam Plai Mat District, Buriram Province, in the Buriram Primary Education Area Office, Zone 1, who were studying in the first semester of the 2023 academic year. These students were selected through cluster random sampling. The experiment lasted 6 weeks. The statistics used for data analysis included percentages, mean, and standard deviation. The hypothesis was tested using a t-test (Dependent Samples).

The research found that 1) the learning achievement of Prathomsuksa 3 students was significantly higher after the study than before, at a .05 level of statistical significance, 2) the problem-solving abilities of Prathomsuksa 3 students were significantly higher after the study than before, at a .05 level of statistical significance, and 3) the overall satisfaction level of the Prathomsuksa 3 students was high.

Keywords: Phenomenon-based Learning; R-C-A question technique; Problem-solving ability

บทนำ

สภาวการณ์ของโลกยุคปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาแบบก้าวกระโดด การศึกษาจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้กับมนุษย์ทุกช่วงวัยให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่มีกาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างและพัฒนาพลเมืองที่มีคุณภาพ สามารถศึกษาเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนจนถึง

ขีดสูงสุดตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจเพื่อดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขร่วมกับผู้อื่นในสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 108)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565 : 2) โดยการเรียนรู้ภูมิศาสตร์เป็นแนวทางที่สามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นบนโลกและนำไปสู่การพัฒนาความสามารถในการเตรียมพร้อมรับมือกับความผันผวนด้วยการคิดอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญของการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ซึ่งครูผู้สอนต้องจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการรอบด้าน โดยเฉพาะการมุ่งเน้นให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาจากประเด็นที่อยู่ใกล้ตัวของผู้เรียน (กนก จันทรา, 2561: 1) ทั้งนี้วิภาพรรณ พินลา (2559 : 26-29) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้สาระภูมิศาสตร์ กลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วว่า ต้องคำนึงถึงทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ครูผู้สอนจะต้องจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการรอบด้าน กอปรกับฐากร สิทธิโชค (2564 : 55) ได้เสนอแนะบทบาทของครูผู้สอนว่า ควรเป็นผู้แนะแนวทางในการแสวงหาความรู้ให้แก่ผู้เรียนหาวิธีดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย อันจะนำไปสู่การพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถคิดได้และแก้ปัญหาเป็น ตลอดจนสามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

จากการวิเคราะห์รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ระดับการศึกษาปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนบ้านบุตาวงษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. พบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ระดับคุณภาพ ดี และมีความสามารถในการแก้ปัญหา ระดับคุณภาพ ดี ซึ่งถือเป็นจุดที่โรงเรียนควรพัฒนาด้วยการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย และดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาองค์การมหาชน, 2565 : 12) ส่งผลให้ในปีการศึกษา 2565 โรงเรียนได้มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนดังกล่าว โดยกำหนดค่าเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้อยู่ในระดับคุณภาพที่สูงขึ้น คือ ระดับ ดีเลิศ (ร้อยละ 80-89.99) แต่จากรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Self-Assessment Report : SAR) ประจำปีการศึกษา 2565 กลับพบว่า ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนในมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร ร้อยละ 79.78 และมีความสามารถในการแก้ปัญหา ร้อยละ 78.65 ซึ่งต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ (โรงเรียนบ้านบุตาวงษ์, 2565 : 70)

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน มีพื้นฐานมาจากแนวคิดเชิงคอนสตรัคติวิสต์ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และประยุกต์ใช้องค์ความรู้มาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง (Daehler & Folsom, 2016 : 1-10 ; and Silander, 2015 : 16-19) ซึ่งมีความเหมาะสมอย่างยิ่งต่อการนำมาใช้พัฒนาผู้เรียน แต่จากประสบการณ์การนำวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานที่ผู้วิจัยได้นำไปใช้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน พบว่า ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวน สะท้อนการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อส่งเสริมทักษะให้ผู้เรียนแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องฟิลด์ (Fields, 2019) ที่ได้เสนอว่าควรมีการสะท้อนการเรียนรู้ (Reflection on Learning) เพื่อให้ผู้เรียนได้ตรวจสอบความรู้ความเข้าใจ สะท้อนความรู้ความคิด และประเมินการเรียนรู้ของตนเอง ผู้วิจัยจึงได้นำเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ มาใช้สนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูผู้สอนจะใช้คำถามนำเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้สะท้อน (Reflect) ความรู้สึกและความคิดที่ได้รับจากการปฏิบัติกิจกรรม เชื่อมโยง (Connect) กับประสบการณ์ในชีวิตแล้วเป็นองค์ความรู้ใหม่ แล้วนำมาปรับใช้ (Apply) ในชีวิตประจำวันของตนเองทั้งในปัจจุบันและอนาคต

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เรื่อง สิ่งแวดล้อมในชุมชน สาระภูมิศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

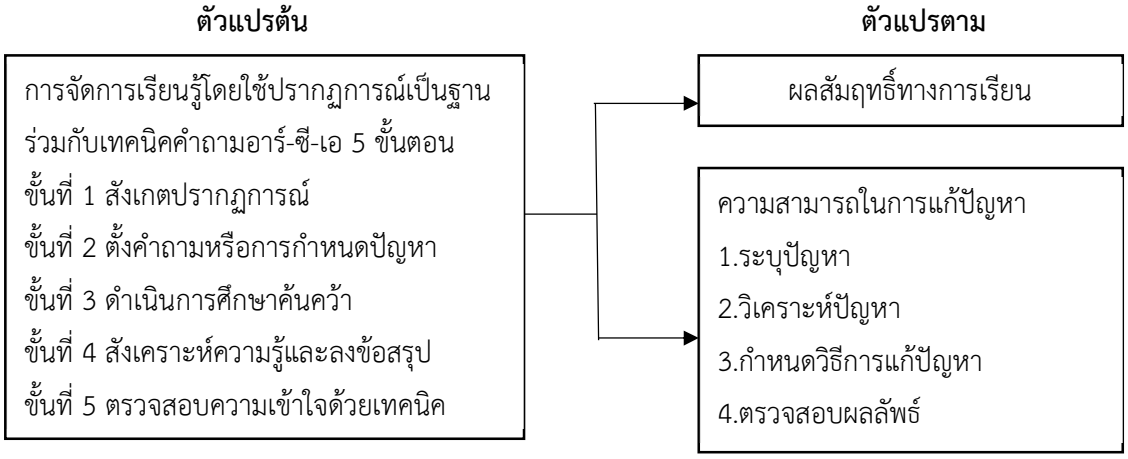
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ก่อนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ เรื่อง สิ่งแวดล้อมในชุมชน โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถาม อาร์-ซี-เอ
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ก่อนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ เรื่อง สิ่งแวดล้อมในชุมชน โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถาม อาร์-ซี-เอ
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เรื่อง สิ่งแวดล้อมในชุมชน โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถาม อาร์-ซี-เอ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ เรื่อง สิ่งแวดล้อมในชุมชน โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน
2. ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ เรื่อง สิ่งแวดล้อมในชุมชน โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1.ประชากร นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มลำปลายมาศ 1 อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 6 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีสภาพภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจและประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยมีจำนวน 6 ห้องเรียน รวมจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 63 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านบุตาวงษ์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 12 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวมรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

3.1 แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง สิ่งแวดล้อมในชุมชน ที่จัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 6 แผน แผนละ 2 ชั่วโมง รวม 12 ชั่วโมง ไม่รวมเวลาทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

3.2 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน เรื่อง สิ่งแวดล้อมในชุมชน ที่จัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งเป็นแบบทดสอบแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ มี 3 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

3.3 แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้วัดความสามารถในการแก้ปัญหา เรื่อง สิ่งแวดล้อมในชุมชน ที่จัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับ

เทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบทดสอบแบบอัตนัย จำนวน 2 ข้อ

3.4 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ซึ่งกำหนดความพึงพอใจไว้ 3 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบุตาวงษ์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในการทำวิจัย

4.2 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาเรื่อง สิ่งแวดล้อมในชุมชน ไปทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านบุตาวงษ์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 มีจำนวนนักเรียน 12 คน

4.3 ดำเนินการทดลอง โดยผู้วิจัยทำการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ เรื่อง สิ่งแวดล้อมในชุมชน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 6 แผน ใช้เวลารวม 12 ชั่วโมง

4.4 หลังจากการทดลองสิ้นสุดลง ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบหลังเรียน (Post-test) ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ตรวจเก็บคะแนนเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.5 สอบถามความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 สิ่งแวดล้อมในชุมชนด้วยแบบสอบถามความพึงพอใจ

4.6 นำผลคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อสรุปผลการทดลองต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสถิติ t-test (Dependent Samples)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลการจัดการเรียนรู้ เรื่อง สิ่งแวดล้อมในชุมชน โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ก่อนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ก่อนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S. D.	df	t
ก่อนเรียน	12	20	8.92	2.23		
หลังเรียน	12	20	17.33	3.09	11	15.92*

***** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ก่อนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ก่อนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S. D.	df	t
ก่อนเรียน	12	16	5.33	2.46		
หลังเรียน	12	16	13.92	2.02	11	17.19*

***** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถาม อาร์-ซี-เอ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถาม อาร์-ซี-เอ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความพึงพอใจของนักเรียนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถาม อาร์-ซี-เอ

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		ความหมาย
	$\bar{X}$	S. D.	
1. นักเรียนสนุกกับการค้นคว้าความรู้ด้วยตนเอง และทำกิจกรรมด้วยตนเอง	2.58	0.51	มีความพึงพอใจมาก
2. นักเรียนชอบที่ได้แสดงความคิดของตนเองมากขึ้น	2.67	0.49	มีความพึงพอใจมาก
3. นักเรียนสนุกที่ได้นำเสนอวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกับเพื่อน	2.75	0.45	มีความพึงพอใจมาก
4. นักเรียนชอบที่ได้นำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริง	2.83	0.39	มีความพึงพอใจมาก
5. นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน	3.00	0.00	มีความพึงพอใจมาก
6. นักเรียนชอบที่ได้แลกเปลี่ยนความรู้ในชั้นเรียน	2.75	0.45	มีความพึงพอใจมาก
7. นักเรียนมีความสุขที่ได้ทำกิจกรรมกับเพื่อน ๆ	2.83	0.39	มีความพึงพอใจมาก
8. นักเรียนรู้สึกสนุกสนานที่ได้เรียนรู้นอกห้องเรียน	3.00	0.00	มีความพึงพอใจมาก
9. นักเรียนมีความสุขในการเรียนมากขึ้น	3.00	0.00	มีความพึงพอใจมาก
10. นักเรียนชื่นชอบการเรียนด้วยวิธีการแบบนี้	3.00	0.00	มีความพึงพอใจมาก
รวมเฉลี่ย	**2.84**	**0.37**	**มีความพึงพอใมาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถาม อาร์-ซี-เอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 2.84, S.D.= 0.37) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อนักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลการจัดการเรียนรู้ เรื่อง สิ่งแวดล้อมในชุมชน โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถาม อาร์-ซี-เอ เรื่องสิ่งแวดล้อมในชุมชน สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ มีประเด็นอภิปรายดังนี้

ประเด็นที่ 1 การเลือกปรากฏการณ์ ผู้วิจัยเลือกปรากฏการณ์ที่มีความน่าสนใจจากชุมชนของนักเรียน โดยปรากฏการณ์ที่เลือกนำมาใช้ มีความสอดคล้องกับวัยและประสบการณ์ อีกทั้งยังนำเสนอปรากฏการณ์ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการนำเสนอผ่านคลิปวิดีทัศน์ ข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน และภาพถ่ายทางอากาศ เป็นต้น ซึ่งมีส่วนช่วยเร้าความสนใจและกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็นอยากตั้งคำถาม ตลอดจนมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการลงมือปฏิบัติกิจกรรมเป็นอย่างมาก ดังที่ แดเลอร์และฟอลซัม (Daehler & Folsom, 2016) และ ทิสซิงตัน (Tissington, 2019 : 6-7) ได้เสนอแนะไว้ว่า ปรากฏการณ์ที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญ ดังนั้นผู้สอนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และให้ความสำคัญในการเลือกปรากฏการณ์ เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจ ตั้งคำถาม ลงมือศึกษาค้นคว้าความรู้อย่างมีแบบแผนโดยปรากฏการณ์ที่เลือกนำมาใช้จะต้องเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา วัย และประสบการณ์ของนักเรียน และควรเป็นสถานการณ์หรือเรื่องราวที่อยู่ในโลกแห่งความจริง ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของวริศรา เมืองจันทร์ (2564 : 150-154) ที่ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน เพื่อพัฒนาทักษะการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ทักษะการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนมีการพัฒนาขึ้นในทุกด้าน อันเกิดจากการที่ครูผู้สอนเลือกใช้ปรากฏการณ์ให้สอดคล้องกับบริบทหรือใกล้เคียงกับนักเรียน และใช้คำถามกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเชื่อมโยงความรู้ ยิ่งไปกว่านั้น การศึกษาการประยุกต์ใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานในการเรียนการสอนวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระดับประถมศึกษาของวาคิล และคณะ (Wakill et al, 2019 : 209-210) ยังพบว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานช่วยให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้นมากกว่าร้อยละ 10 นักเรียนมีความคงทนในการเรียนรู้และได้รับทักษะที่ยาวนานขึ้น อันเป็นผลมาจากการเลือกปรากฏการณ์ที่สอดคล้องกับระดับการศึกษาและชีวิตจริงของนักเรียน

ประเด็นที่ 2 การวางแผนการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ จากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาสังเคราะห์ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมกับหลักสูตร วัย และประสบการณ์ของนักเรียน จากนั้นจึงเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้อย่างมีแบบแผน สอดคล้องกับวิภาพรรณ พินลา และวิภาดา พินลา (2565 : 9-11) ที่ได้เสนอแนะว่า ครูผู้สอนควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเชื่อมโยงปรากฏการณ์ที่ศึกษากับศาสตร์ต่าง ๆ ออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับระดับสติปัญญา ความถนัดและความสนใจของนักเรียน อีกทั้งวีระพงษ์ พิมพ์สาร (2562 : 49) ยังเสนอแนะแนวทางการนำวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานมาประยุกต์ใช้กับระบบการศึกษาไทยที่มีหลักสูตรค่อนข้างตายตัว ด้วยการให้ครูผู้สอนเชื่อมโยงมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ

หลักสูตร จากนั้นจึงวางแผนการดำเนินการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการทำงานที่สอดคล้องกัน นอกจากนี้ การศึกษาผลการจัดการเรียนรู้รายวิชาสังคมศึกษาโดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของพิพัฒน์พงษ์ ดำมาก (2565 : 43-45) ยังยืนยันได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นผลจากการวางแผนอย่างเป็นระบบในการจัดสรรเวลาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมในเนื้อหาแต่ละเรื่อง และสามารถปรับเปลี่ยนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เข้ากับสถานการณ์

ประเด็นที่ 3 การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ผู้วิจัยดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อสร้างองค์ความรู้ ส่วนครูผู้สอนเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เท่านั้น จึงทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างมีความหมาย สอดคล้องกับทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง(Constructivism) ที่มีหลักการว่า นักเรียนจะเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีความหมาย โดยเป็นผู้กระทำในสถานการณ์การเรียนรู้ ตั้งสมมติฐาน ตรวจสอบ และมีการนำองค์ความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเพื่อสร้างองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยน (Driver & Bell, 1986 : 443-456) ส่วนครูจะแสดงบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก ชี้แนะ และจัดกระบวนการเรียนรู้มากกว่าที่จะเป็นผู้ให้ความรู้การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองจึงเอื้อต่อการเรียนรู้การเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Symeonidis & Schwarz, 2016 : 37-38)

ประเด็นที่ 4 การตรวจสอบความรู้ความเข้าใจด้วยคำถามอาร์-ซี-เอ ผู้วิจัยได้นำเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ มาใช้ในขั้นที่ 5 ตรวจสอบความรู้ความเข้าใจของนักเรียนด้วยเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ เพื่อให้นักเรียนได้คิดทบทวนความรู้ที่ตนเองได้รับในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์เดิมกับความรู้ใหม่ และพิจารณาว่าสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างไร ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเกริกฤทธิ์ วังสระ (2564 : 63-64) ที่ได้ศึกษา การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ เทคโนโลยีและทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคสืบค้นร่วมกับคำถามอาร์-ซี-เอ ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือและคำถามอาร์-ซี-เอ ช่วยให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นของตนเองผ่านการสะท้อนคิด การคิดเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิม และประยุกต์ความรู้ไปใช้ในชีวิตจริง ยิ่งไปกว่านั้นการศึกษาผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถาม อาร์-ซี-เอ ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์และความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของ ธีระวัฒน์ เซิบรัมย์ (2565 : 90-92) ยังสามารถยืนยันได้ว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถาม อาร์-ซี-เอ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ เรื่อง สิ่งแวดล้อมในชุมชน สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติ ได้ฝึกคิด ฝึกแก้ปัญหาจากปรากฏการณ์ที่เหมาะสมกับระดับการเรียนรู้และสัมพันธ์กับชีวิตจริงของนักเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนได้นำความรู้ไปอธิบายหรือแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงคิดสะท้อนความรู้ เชื่อมโยงประสบการณ์ที่ผ่านมา และนำประสบการณ์เหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สโตลเบิร์ก (Stolberg, 1956 : 228) ที่ได้กล่าวว่า การแก้ปัญหาขึ้นอยู่กับองค์ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล วุฒิภาวะทางสมอง สภาพการณ์ที่แตกต่างกัน สถานการณ์ปัญหาและความสนใจของนักเรียนที่มีต่อปัญหา จึงควรเลือกปรากฏการณ์ที่มีความน่าสนใจเพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหา ยิ่งไปกว่านั้น สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2562 : 6) ได้เสนอว่า วิธีการจัดการเรียนรู้จะช่วยให้นักเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริงได้โดย ทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงแล้วนำความรู้ไปอธิบายหรือแก้ปัญหาในสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ จิณห์จุฑา ศิริเวชบุรี (2561 : 86-87) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนโดยประยุกต์ ใช้กระบวนการเรียนรู้ปัญหาเป็นฐานเพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการศึกษาพบว่า ทักษะการแก้ปัญหาหลังเรียนเท่ากับร้อยละ 80.75 ทั้งนี้เนื่องมาจากเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้สนทนาและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่นักเรียนกำลังจะเผชิญ ช่วยให้นักเรียนกล้าคิดกล้าแสดงออกกระตือรือร้นอยากจะแก้ปัญหา นอกจากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยยังสังเคราะห์วิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอที่มีความเชื่อมโยงกับหลักการและขั้นตอนในการแก้ปัญหาของเวียร์ ได้แก่ ขั้นระบุปัญหา ขั้นวิเคราะห์ปัญหา ขั้นเสนอวิธีการแก้ปัญหา และขั้นตรวจสอบผลลัพธ์ (Weir, 1974 : 16-18) โดยการสังเคราะห์ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับขั้นตอนการแก้ปัญหาจะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้วิธีแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในทุกแผนการเรียนรู้ เกิดการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับ มารุต พัฒผล (2566 : 18) ที่ได้กล่าวถึงแนวทางการประยุกต์ใช้ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ว่าจะต้องออกแบบกิจกรรมและประสบการณ์ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสติปัญญาของนักเรียนในแต่ละช่วงวัย ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ที่คล้ายคลึงหรือเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิม เพื่อให้กระบวนการปรับแต่งเกิดความสมดุล ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถามอาร์-ซี-เอ เรื่อง สิ่งแวดล้อมในชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 เนื่องจากเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่นักเรียนได้เรียนรู้จากสิ่งที่อยู่ในชุมชนของตน จึงส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นและมีความสนใจในการเรียนเป็นอย่างมาก นักเรียนมักจะรู้สึกสนุกสนาน

ทุกครั้งที่ได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมในการค้นคว้าข้อมูลอย่างหลากหลาย เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในห้องเรียน และรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองมากยิ่งขึ้น เมื่อได้เห็นผลสำเร็จจากการลงมือปฏิบัติกิจกรรมตามความถนัดและความสนใจ สอดคล้องกับ ชลาธิป สมาหิโต (2562 : 126-127) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน ไว้ว่า ช่วยให้นักเรียนมีความสุข เพราะสิ่งที่ได้จากการเรียนเกิดจากความสนใจของนักเรียน นักเรียนมีทัศนคติในการเรียนรู้ ตระหนักในสิ่งที่ได้เรียนรู้ ส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนองค์ความรู้ที่ได้รับมีความหมายในชีวิต ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับยุพิน พลเรือง (2565 : 143-146) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานบูรณาการอภิปัญญาและความรู้ในเนื้อหาผนวกวิธีสอนและเทคโนโลยี พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ระดับมาก เนื่องจากรูปแบบการจัดการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น มีจัดกิจกรรมที่หลากหลายและได้สร้างองค์ความรู้ขึ้นด้วยตนเอง จึงเกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเอง ยิ่งไปกว่านั้น การศึกษาความยั่งยืนของวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน : การศึกษาผลสะท้อนกลับของนักเรียนของไฮค์กิลา (Heikkila, 2022 : 50-51) ยังสะท้อนให้เห็นได้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานช่วยให้นักเรียนได้เชื่อมโยงกับธรรมชาติมากขึ้น มีทัศนคติต่อธรรมชาติที่อยู่ใกล้เคียง ประสบการณ์ที่นักเรียนได้รับทำให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ผลการจัดการเรียนรู้ เรื่อง สิ่งแวดล้อมในชุมชน โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถาม อาร์-ซี-เอ ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรมีการวางแผนอย่างเป็นระบบและศึกษาขั้นตอนต่าง ๆ อย่างละเอียด เพื่อทำความเข้าใจรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ ตลอดจนบทบาทของครูและนักเรียน

1.2 ควรเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เลือกจัดการเรียนรู้อย่างรอบด้าน สำรวจแหล่งสืบค้นข้อมูลให้เพียงพอ และเตรียมสื่อประกอบการเรียนรู้ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับนักเรียนในการปฏิบัติกิจกรรม และช่วยทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้ในเวลาที่กำหนด

1.3 ควรมีการนำเทคโนโลยีและแอปพลิเคชันที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมด้วย

1.4 ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ควรยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้การเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.5 การปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม ควรชี้แจงบทบาทของสมาชิกภายในกลุ่มที่ดีให้นักเรียนได้รับทราบ เน้นย้ำให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น คอยสังเกตการณ์ สนับสนุน และให้กำลังใจ เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการนำวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถาม อาร์-ซี-เอ ไปใช้จัดการเรียนรู้ในศาสตร์หรือวิชาความรู้มากกว่าหนึ่งวิชาขึ้นไป เพื่อทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการร่วมกับสาระต่าง ๆ หรือเน้นการบูรณาการระหว่างรายวิชามากขึ้น

2.2 ควรศึกษาการนำวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถาม อาร์-ซี-เอ ไปใช้พัฒนาการคิดด้านอื่น ๆ เช่น การคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงออกแบบ เป็นต้น เพื่อให้นักเรียนได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับมาออกแบบและสร้างสรรค์ชิ้นงาน สร้างแบบจำลองในการแก้ปัญหาในชีวิตได้

2.3 ควรศึกษาการนำวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถาม อาร์-ซี-เอ ไปส่งเสริมทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ด้านอื่น ๆ เช่น ทักษะชีวิต ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นต้น เพื่อพัฒนานักเรียนให้พร้อมรับมือกับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลก

2.4 ควรมีการศึกษาการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับนวัตกรรมการเรียนรู้รูปแบบอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กนก จันทรา. (2562). **การจัดการเรียนรู้เพื่อการรู้เรื่องภูมิศาสตร์ในวิชาสังคมศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2565 จาก http://academic.obec.go.th/images/mission/ 1524627007_d_1.pdf.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). **ประกาศนโยบายจุดเน้นของกระทรวงประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566**. สืบค้นเมื่อ 17 เมษายน 2565 จาก https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-2023/.

เกริกฤทธิ์ วังสระ. (2564). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้เทคโนโลยีและทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคสืบค้นร่วมกับคำถาม อาร์-ซี-เอ. **วารสาร มมร วิชาการล้านนา**,10(1), 58-67.

จิณห์จุฑา ศิริเวชบุรี. (2561). **การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนโดยประยุกต์ใช้กระบวนการเรียนรู้ปัญหาเป็นฐานเพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชลาธิป สมาหิโต. (2562). การจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานสำหรับเด็กปฐมวัย. **วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร**, 39(1), 113-129.

ฐากร สิทธิโชค. (2564, มกราคม). **แนวทางการจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2565 จาก https://shortest .link/p3BK.

ธีระวัฒน์ เซิบรัมย์. (2565). ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคนิคคำถาม R-C-A ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์และความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนชุมชนไมตรีอุทิศ จังหวัดนนทบุรี. **วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**, 13(1), 82-96.

พิพัฒน์พงษ์ ดำมาก. (2565). การศึกษาผลการจัดการเรียนรู้รายวิชาสังคมศึกษาโดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. **วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา**. 15(5), 36-46.

มารุต พัฒผล. (2566, 8 พฤษภาคม). **ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มการรู้คิด**. สืบค้นเมื่อ 19 เมษายน 2565 จาก www.curriculumandlearning.com/upload/ModuleCognitiveCoaching/Module%204%20Cognitive%20Ccoaching_1608431604.pdf.

ยุพิน พลเรือง. (2565). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบปรากฏการณ์เป็นฐานบูรณาการอภิปัญญาและความรู้ในเนื้อหาผนวกวิธีสอนและ เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 วิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม** ,16(2), 137-147.

โรงเรียนบ้านบุตาวงษ์. (2565). **รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Self-Assessment Report : SAR) ประจำปีการศึกษา 2565**. บุรีรัมย์ : โรงเรียนบ้านบุตาวงษ์.

วริศรา เมืองจันทร์. (2564). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานเพื่อพัฒนาทักษะการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เรื่องรูปเรขาคณิต. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 15(2), 143-155.

วิภาพรรณ พินลา. (2559). แนวทางการจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา โดยใช้กระบวน การคิดแก้ปัญหาสำหรับผู้เรียนยุคศตวรรษที่ 21. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 10(3), 21-31.

วิภาพรรณ พินลา และวิภาดา พินลา. (2565). การเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานที่เชื่อมโยงการบูรณาการข้ามศาสตร์ในห้องเรียนของครูสังคมศึกษา. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ**, 22(2), 1-13.

วีระพงษ์ พิมพ์สาร.(2562).การศึกษาไทยกับการประยุกต์ใช้ Phenomenon Based Learning. **นิตยสารสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี**. 47(220), 46-50.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2565). **รายงานการประกันคุณภาพภายนอก : ผลการประเมิน SAR ภายใต้สถานการณ์ COVID – 19 การศึกษาปฐมวัยและ**

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2562). **รายงานการอบรมหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์สำหรับผู้มีความสามารถพิเศษทางด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์**. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.

Daehler, K. & Folsom, J. (2016). **Making Sense of SCIENCE: Phenomena-Based Learning**. Retrieved from http://www.WestEd.org/mss.

Dirver, R. & Bell, B. (1986). Students' Thinking and the Learning of Science: A Constructivist View. **School Science Review**, 67(240), 443-456.

Fields, D. (2019). **Phenomenon Based Learning (Paper presented at the 2019 Oxford National Conference in Italy**. Retrieved From https://elt.oup.com/feature/it/ONC19/? cc=de&selLanguage=de& mode=hub.

Heikkila, E. (2022). **Sustainability through a Phenomenon Based Learning Approach a Study of Student Reflections**. Master's Thesis. Helsinki: University of Helsinki.

Silander, P. (2015). **How to Create the School of the Future-Revolutionary Thinking and Design from Finland**. Finland: Multprint.

Stolberg, R.J. (1986). Teaching Critical Thinking, Part 1: Are We Making Critical Mistakes? **Phi Delta Kappan**, 67(3), 194-197.

Symeonidis, V., & Schwarz, J. F. (2016). Phenomenon-Based Teaching and Learning through the Pedagogical Lenses of Phenomenology: The Recent Curriculum Reform in Finland. **Forum Oswiatowe**, 28(2), 31-47.

Tissington, S. (2019). Learning with and through Phenomena: An Explainer on Phenomenon-based Learning. **Paper presented at the Association of Learning Developers in Higher Education Northern Symposium**. Middlesbrough UK: Teesside University.

Wakill et al. (2019). Phenomenon-based Learning for Teaching ICT Subject through other Subjects in Primary Schools. **Journal of Computer and Education Research**, 7(13), 209-210.

Weir, J. J. (1974). Problem Solving is Every Body's Problem. **Science Teacher**, 41(4), 16-18.

ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารจัดการเครือข่าย ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยกลุ่มพื้นที่โซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด

The Satisfaction of the Public with the Management of the Prevention and Mitigation network in the Disaster-Prone Area, Zone 13, in the Province of Roi Et

สมหมาย อาสากิจ
ศราพร ศัตรูพ่าย
สุทธิ์พิรัชย์ บุญเล่ห์
วิชัย ศรีษะเกษ
พระครูปริยัติวรเมธี
วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Sommai Asakit
Saraphon Sattruphai
Sutphirat Bunleh
Wichai Sisaket
Phrakhru Pariyatiworamethi
Mahachulalongkornrajavidyalaya University RoiEt Buddhist college
Corresponding E-mail: sreesaket@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 15 พฤศจิกายน 2566; วันแก้ไขบทความ 6 ธันวาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 7 ธันวาคม 2566
Received: November 15, 2023; Revised: ธันวาคม 6, 2023; Accepted: ธันวาคม 7, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เศึกษาระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้รับบริการที่มีต่อการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 3) หาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 397 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) ประชาชนมีความพึงพอใจของต่อการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยกลุ่มพื้นที่โซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่ระดับ ($\overline{X}$ =4.38,S.D.= 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับพอใจมาก ทั้ง 4 ด้าน และเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านช่องทางในการติดต่อสื่อสาร ($\overline{X}$ =4.49 ,S.D.= 0.37) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการและขั้นตอน ($\overline{X}$ =4.39,S.D.= 0.42) ด้านการฟื้นฟูเยียวยาผู้ประสบภัย ($\overline{X}$ =4.34,S.D.= 0.37) และด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =4.34 ,S.D.= 0.35) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

เครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกลุ่มโซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านกระบวนการและขั้นตอน เมื่อเกิดเหตุภัยพิบัติเจ้าหน้าที่ควรรีบรายงานผู้บังคับบัญชาให้ทราบ ด้านช่องทางในการติดต่อสื่อสาร เจ้าหน้าที่ควรรีบประสานงานกับหน่วยงานเครือข่ายให้ทราบโดยเร็ว และการเข้าเผชิญเหตุของเครือข่ายควรมีความรวดเร็ว ด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควรประสานกับหน่วยงานในพื้นที่ให้ทราบถึงสถานการณ์ร่วมกัน การรายงานผู้บัญชาการเหตุการณ์ให้ทราบเพื่อพิจารณาสั่งการได้ถูกต้อง และด้านการฟื้นฟูเยียวยาผู้ประสบภัย ควรแจ้งผู้ประสบภัยให้ทราบถึงแนวทางการให้ความช่วยเหลือโดยด่วน

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ; การบริหารจัดการเครือข่าย; การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

Abstract

The objectives of this research study are: 1) to study the level of satisfaction with network management in the area of disaster prevention and relief. 2) Study the problems and suggestions of service recipients regarding network management in the area of disaster prevention and relief. 3) Find guidelines for developing network management for disaster prevention and relief. Quantitative research Sample group: 397 people. The instrument used to collect data was a questionnaire. Statistics used in data analysis include percentage, mean, and standard deviation.

The results of the research showed that the public was satisfied with the management of the disaster prevention and mitigation network by the 13th Zone Group, Roi Et Province. The average value at ($\overline{X}$ =4.38, S.D.= 0.29) when considered separately by aspect, was found to be very satisfactory in all 4 aspects. Highest satisfaction Average at ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.37), followed by process and procedure Average at 4.39 (S.D.= 0.42) Victim Rehabilitation Average value at ($\overline{X}$ =4.34, S.D.= 0.37) and staff and personnel Average value at level ($\overline{X}$ =4.34, S.D.= 0.35). Recommendations on Disaster Prevention and Mitigation Network Management In the 13th Zone Group, Roi Et Province, Process and Procedure When a disaster occurs, the officer should immediately report to the supervisor. Communication channels Officials should coordinate with network agencies as soon as possible and network incidents should be responded to quickly. Officials and personnel should coordinate with local authorities to be aware of the situation together. Reporting to the Incident Commander for proper command

consideration and rehabilitation of victims. Victims should be informed of the immediate approach to assistance.

Keywords: Satisfaction; Network Management; Disaster Prevention and Mitigation

บทนำ

โลกต้องเผชิญกับสาธารณภัยที่ท้าทายหลายอย่างไม่ว่าการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ทำให้เกิดภาวะ ลมฟ้าอากาศแปรปรวน ระดับน้ำทะเลของโลกสูงขึ้น เกิดภาวะแล้งจัด พายุหมุน การกัดเซาะชายฝั่งทะเล มหาอุทกภัย ดินโคลนถล่ม น้ำป่าไหลหลาก โรคระบาด และการเกิดสาธารณภัยขนาดใหญ่ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีภัยที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ อาทิ แผ่นดินไหว สึนามิ ไฟป่าและหมอกควัน อาจเป็นสาธารณภัยที่ต้องเผชิญ ในปัจจุบัน และมีแนวโน้มมากขึ้นในอนาคต ซึ่งส่งผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (แผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2564 – 2570)

ข้อมูลสถานการณ์สาธารณภัยประเทศไทย ก็มีความเสี่ยงจากสาธารณภัยทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นภัยจากธรรมชาติ ภัยจากสิ่งแวดล้อม ภัยที่เกิดจาก การกระทำของมนุษย์ และภัยจากสาเหตุอื่น ๆ นอกจากนี้ สถานการณ์ภัยที่เกิดขึ้นนั้นอาจก่อให้เกิดภัย ประเภทอื่นตามมาอย่างต่อเนื่องที่มีความรุนแรง หรือสถานการณ์ภัยประเภทหนึ่งที่เกิดขึ้นแล้วอาจมีภัย ที่เกิดขึ้นอีกซึ่งแตกต่างจากภัยแรกจนเกิดความซ้ำซ้อน (Compound Hazard) เช่น กรณีการเกิดแผ่นดินไหว และเกิดสึนามิตามมาในมหาสมุทรอินเดียในเดือนธันวาคม 2547 มีผู้เสียชีวิตมากกว่า 5,000 คน และสูญหาย มากกว่า 2,000 คน (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2548)

นอกจากนี้รัฐบาลไทยได้น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนมาเป็นหลักในการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติควบคู่กับ การนำเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้ง 17 เป้าหมายมาเป็นกรอบแนวคิดที่จะผลักดัน ดำเนินการเพื่อ นำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายของการพัฒนาประเทศ ให้มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยโดยตรง ได้แก่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง โดยวางเป้าหมายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เพื่อแก้ไขปัญหาเดิมที่มีอยู่อย่างตรงประเด็นจนหมดไปอย่างรวดเร็วและป้องกันไม่ให้ปัญหาใหม่เกิดขึ้นอันจะส่งผลให้การบริหารจัดการและการพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน พร้อมทั้ง พัฒนาศักยภาพ และระบบเตรียมพร้อมของประเทศให้พร้อมเผชิญกับสภาวะไม่ปกติภัยคุกคามทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ รวมทั้ง ภัยพิบัติและภัยคุกคามรูปแบบต่างๆ ได้อย่างแท้จริง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภัยพิบัติ ซึ่งรวมถึงระบบการเตือนภัยการเตรียมตัวรับภัยพิบัติและการให้ความช่วยเหลือระหว่างและหลังเกิดภัยพิบัติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยปรับปรุงการบริหารจัดการภัยพิบัติทั้งระบบ และการสร้างขีดความสามารถของประชาชนในการรับมือ และปรับตัวเพื่อลดความสูญเสียและเสียหายจากภัยธรรมชาติและผลกระทบที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเน้น การปรับเปลี่ยนภาครัฐยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ของส่วนรวม”

กรอบแนวคิดการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยแบบอัจฉริยะ “Smart DRM for 3s : SEP - SDGs - SFDRR” เพื่อให้ประเทศไทยมีการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยที่มีประสิทธิภาพด้วยระบบอัจฉริยะ โดยการสร้างภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy: SEP) ตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนภายใต้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ด้วยการลดความเสี่ยงเดิมและป้องกันความเสี่ยงใหม่ (Sendai Framework on Disaster Risk Reduction: SFDRR) โดยใช้ Smart DRM อันได้แก่ Smart Digital, Smart Resilience, Smart Man เป็นกลไกการขับเคลื่อนกรอบ แนวคิดภายใต้ทิศทางการพัฒนาเป้าหมายเดียวกันเพื่อมุ่งสู่การบรรลุความสำเร็จของ Smart DRM for 3s ดังนี้ (แผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2564 – 2570)

1. ทุกภาคส่วนในสังคมต้องเข้าใจความเสี่ยงของตัวเองอย่างครอบคลุม ทั้งมิติของภัยความเปราะบาง และความล่อแหลม

2. ประเทศไทยต้องมีฐานข้อมูลความเสี่ยงที่ทันสมัย และประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์ได้

3. การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะของประเทศและท้องถิ่นจะต้องมีการประเมินความเสี่ยงจากสาธารณภัย

4. ประเทศไทยต้องมีศูนย์กลางในการพัฒนาและต่อยอดงานวิจัยนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการลด ความเสี่ยงจากสาธารณภัย

5. การเตรียมความพร้อมและการจัดการในภาวะฉุกเฉินจากสาธารณภัยของประเทศจะต้องมีเอกภาพ ยิ่งขึ้นและสามารถสอดรับกับมาตรฐานการปฏิบัติสากลและหลักธรรมาภิบาล

6. การฟื้นฟูและบูรณะความเสียหายจากสาธารณภัยเพื่อการซ่อมสร้างที่ดีและยั่งยืนกว่าเดิม ต้องทำบนฐานข้อมูลความเสียหายและความต้องการของประชาชนที่เป็นระบบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

7. ประเทศไทยต้องมีความพร้อมในการเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาด้านการลดความเสี่ยงจากสาธารณภัย ในกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศที่ครอบคลุมมิติการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความมั่นคง

การตระหนักถึงความสำคัญในการตอบสนองความต้องการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของประชาชนในพื้นที่ และเพื่อให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ จำเป็นต้องมีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อประชาชน โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และต้องทราบถึงระดับความพึงพอใจของประชาชน ที่มีต่อการดำเนินงาน คณะผู้วิจัยจึงศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกลุ่มโซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด และได้กำหนดแนวทางและหลักการในการประเมินผลการวัดระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อต่อการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกลุ่มโซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด นอกจากนั้น ผลการวิจัยดังกล่าวซึ่งมีความสำคัญยิ่งนี้ยังสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นและสามารถสนองตอบต่อการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกลุ่มโซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้รับบริการที่มีต่อการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกลุ่มโซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกลุ่มโซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

“ความพึงพอใจ” ได้มีการศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อผู้ให้การบริการ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความรวมถึงแนวคิดทาง “ความพึงพอใจ” ซึ่งผู้วิจัยจึงสรุปได้ดังต่อไปนี้

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก มีความพึงพอใจในงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน และเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิด รวมถึงทัศนคติที่บุคคลมีต่องานซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

มิลเล็ต (Millet) สรุปความพึงพอใจของผู้รับบริการ ได้ดังนี้

1. การให้บริการอย่างเสมอภาพ (Equitable Service) คือ ไม่มีการแบ่งแยกกีดกัน ในการให้บริการประชาชนจะได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่ใช้มาตรฐานการให้บริการเดียวกัน

2. การให้บริการอย่างทันเวลา (Time Service) คือ ในการบริการจะต้องมองว่าการ ให้บริการสาธารณะจะต้องตรงเวลา ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐจะถือว่าไม่มีประสิทธิภาพเลยถ้าไม่มีการตรงต่อเวลาซึ่งจะสร้างความไม่พึงพอใจให้แก่ประชาชน

3. การให้บริการอย่างพอเพียง (Ample Service) คือ การให้บริการสาธารณะต้องมี จำนวนการให้บริการและสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม

4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) คือ การยึดประโยชน์ของ สาธารณะชนเป็นหลัก ไม่ใช่ยึดความพอใจของหน่วยงานที่ให้บริการว่าจะให้หรือหยุดบริการเมื่อใด

5. การบริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service) คือ การให้บริการสาธารณะที่มีการปรับปรุงคุณภาพ และผลการปฏิบัติงาน (ชาญชัย ราชโคตร, 2544: 19)

มาสโลว์ ได้ลำดับความต้องการของมนุษย์ จากระดับต่ำไประดับสูงได้ 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการ ขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ

ขั้นที่ 2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Need) ได้แก่ เมื่อได้รับการตอบสนองทางร่างกายแล้ว ขั้นต่อไปคือความต้องการความปลอดภัยต่างๆ ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นอาชีพหรือการทำงานเป็นความต้องการทุกอย่างที่จะทำให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตที่เกิดขึ้นกับร่างกาย

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social Need) เป็นความต้องการขั้นที่ 3 เมื่อความต้องการในขั้นที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการสังคมต้องการเพื่อน ต้องการความรักความเป็นมิตรจากบุคคลอื่นๆ

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้การยกย่องในสังคม (Esteem Need) เป็นความต้องการในเรื่องความรู้ความสามารถรวมทั้งได้รับการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลอื่นเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self – actualization Need) เมื่อความต้องการพื้นฐานขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 4 ได้รับการตอบสนองแล้วในขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คืออยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความต้องการของตน (ชาญชัย ราช โคตร, 2544 : 19)

ลักษณวรรณ พวงไม้มิ่ง (2545 : 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพของจิตที่ ปราศจากความเครียด ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความต้องการ ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วนความเครียดจะน้อยลง ความพึงพอใจก็จะเกิดขึ้นและในทางกลับกัน ถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนองความเครียดและความไม่พึงพอใจจะเกิดขึ้น

ชาบฟิน (Chaphin, 1968 : 256 อ้างถึงใน ชูโชค ทิพยโสตถิ, 2545 : 23) กล่าวว่า ความพึงพอใจตามคำจำกัดความของพจนานุกรมทางด้านจิตวิทยา หมายถึง เป็นความรู้สึกในขั้นแรก เมื่อบรรลุถึงจุดมุ่งหมายโดยมีแรงกระตุ้น

แม็คคอร์มิค (McComick, 1965 อ้างถึงใน กิตติยา เหมันค์, 2548 : 9) กล่าวว่า ความพึง พอใจ หมายถึง แรงจูงใจของมนุษย์ ซึ่งตั้งอยู่บนความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) มีความเกี่ยวกันอย่างใกล้ชิดกับผลสัมฤทธิ์ และสิ่งจูงใจ (Incentive) และพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ

คอทเลอร์ (Kotler, 1994, อ้างถึงใน กิตติยา เหมันค์, 2548 :12) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ ว่าเป็นระดับความรู้สึกที่มีผลมาจากการเปรียบเทียบระหว่างการรับรู้ผลจากการทำงาน หรือ ประสิทธิภาพกับความคาดหวังของลูกค้าโดยลูกค้าได้รับบริการหรือสินค้าต่ำกว่าความคาดหวัง จะเกิดความไม่พึงพอใจแต่ถ้าตรงกับความคาดหวังลูกค้าจะเกิดความพอใจและถ้าสูงกว่าความคาดหวังจะเกิดความประทับใจ

ศิริพร ตัณติพูลวินัย (2538). กล่าวว่า ความพึงพอใจผู้รับบริการเป็นการแสดงออกถึง ความรู้สึกในทางบวกของผู้รับบริการต่อการให้บริการ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของ ผู้รับบริการที่สำคัญๆ ดังนี้

1. สถานที่บริการ การเข้าถึงการบริการได้สะดวกเมื่อลูกค้ามีความต้องการย่อมก่อให้เกิด ความพึงพอใจต่อการบริการ ทำเลที่ตั้ง และการกระจายสถานที่บริการให้ทั่วถึงเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ลูกค้าจึงเป็นเรื่องสำคัญ

2. การส่งเสริมแนะนำบริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการเกิดขึ้นได้จากการได้ยินข้อมูล ข่าวสาร หรือบุคคลกล่าวขานถึงคุณภาพของการบริการไปในทางบวก

3. ผู้ให้บริการ ผู้ประกอบการบริหารการบริการ และผู้ปฏิบัติการล้วนเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานบริการ ให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจทั้งสิ้น ผู้บริหารที่ที่วางนโยบายการบริการโดยคำนึงถึงความสำคัญของลูกค้าเป็นหลักย่อมสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจได้

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือการรับรู้ทางอารมณ์ ทัศนคติในทางบวก ความพอใจ ความชอบใจ ความประทับใจ รู้สึกมีความสุขหลังจากที่ผู้มารับบริการมีต่อการให้บริการ และ ความต้องการของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งความรู้สึกพึงพอใจ จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับในสิ่งที่ต้องการ

หลักการที่ดีของงานบริการ

การบริการที่ดีได้มีผู้แสดงความคิดเห็นไว้หลาย ๆ ด้าน

จรัส สุวรรณมาลา (2539 อ้างถึงใน สุนันทา ทวีผล, 2550 : 14 - 15) กล่าวถึง ลักษณะการ ให้บริการที่มีคุณภาพ โดยมีตัวแปรที่จะนำมาใช้ในการกำหนดคุณภาพของบริการ ดังนี้

1. ความถูกต้องตามกฎหมาย หมายถึง บริการที่จัดให้มีขึ้นตามกฎหมาย โดยเฉพาะบริการ ที่บังคับให้ประชาชนต้องมาใช้บริการ เช่น บริการรับชำระภาษีอากรจำเป็นต้องควบคุมให้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ

2. ความเพียงพอ หมายถึง บริการที่มีจำนวนและคุณภาพเพียงพอกับความต้องการของ ผู้รับบริการ ไม่มีการรอคอยหรือเข้าคิวเพื่อขอรับบริการ

3. ความทั่วถึง เท่าเทียม ไม่มีข้อยกเว้น ไม่มีอภิสิทธิ์ หมายถึง บริการที่ดีต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนในทุกพื้นที่ กลุ่มอาชีพ เพศ วัย ได้ใช้บริการประเภทเดียวกัน คุณภาพเดียวกันได้อย่าง ทั่วถึงเท่าเทียมกัน โดยไม่มีข้อยกเว้น

4. ความสะดวก รวมเร็ว เชื่อถือได้ หมายถึง การให้บริการที่ดีมีคุณภาพนั้นจะต้องมี ลักษณะที่สำคัญดังนี้

4.1 ผู้ใช้บริการจะต้องได้รับความสะดวก คือ สามารถใช้บริการได้ ณ ที่ต่างๆ และ สามารถเลือกใช้วิธีการได้หลายแบบ นอกจากนั้นพิจารณาได้จากกระบวนการให้บริการ เช่น การจัดให้มีจุดให้ - รับบริการเพียงจุดเดียว (One - Stop Service)

4.2 ความรวดเร็ว หมายถึง ประชาชนต้องได้รับการบริการทันที โดยไม่ต้องรอคิว คอยรับบริการนานเกินสมควร

4.3 ความน่าเชื่อถือได้ของระบบบริการ หมายถึง บริการที่มีคุณภาพจะต้องมีความต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีระเบียบแบบแผนการให้บริการที่แน่นอน คาดการณ์ล่วงหน้าได้แน่นอน

5. ความได้มาตรฐานทางเทคนิคหรือมาตรฐานทางวิชาการ หมายถึง การให้บริการ ประเภทที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญทางเทคนิคหรือทางวิชาการ ซึ่งการบริการจะมีคุณภาพดีก็ต่อเมื่อมีบุคลากรและกระบวนการให้บริการที่ได้มาตรฐานทางเทคนิคและวิชาการ

6. การเรียกเก็บค่าบริการที่เหมาะสมต้นทุนการให้บริการต่ำ หมายถึง การให้บริการของรัฐประเภทที่มีการเรียกเก็บค่าบริการจากผู้รับบริการต้องมีค่าบริการที่เหมาะสมและต้องมีระบบการ จัดบริการที่มีประสิทธิภาพ มีต้นทุนการดำเนินงานต่ำ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพดี และมีค่าบริการที่ไม่สูงเกินไป

ทฤษฎีเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

“สาธารณภัย” หมายความว่า อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย ภัยแล้ง โรคระบาดในมนุษย์ โรคระบาดสัตว์ โรคระบาดสัตว์น้ำ การระบาดของศัตรูพืช ตลอดจนภัยอื่น ๆ อันมีผลกระทบต่อสาธารณชน ไม่ว่าเกิดจากธรรมชาติ มีผู้ทำให้เกิดขึ้น อุบัติเหตุ หรือเหตุอื่นใด ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิต ร่างกายของประชาชน หรือความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชน หรือของรัฐ และให้หมายความรวมถึงภัยทางอากาศ และการก่อวินาศกรรมด้วย (พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550)

การจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยทั้งระบบ โดยได้ดำเนินงานที่สำคัญใน 3 ประเด็น ดังต่อไปนี้

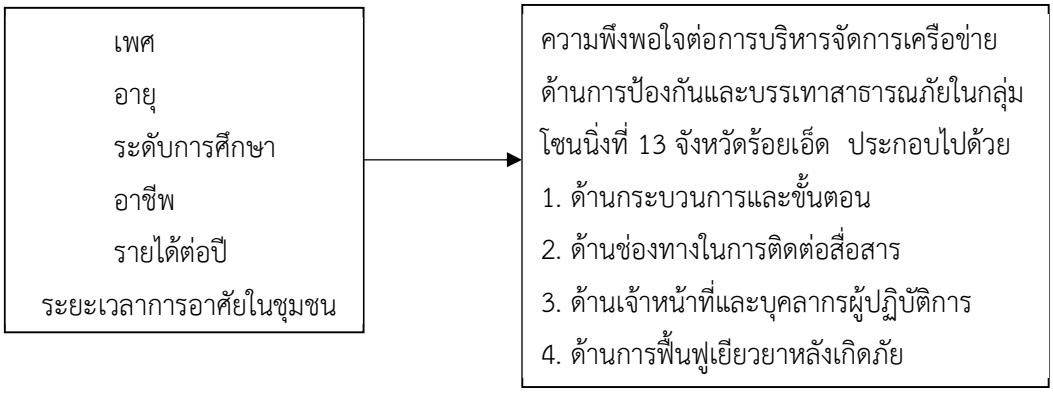
1. ด้านโครงสร้างองค์กร และกลไกการจัดการสาธารณภัยที่มีอยู่ สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบเพิ่มขึ้นภายใต้ขั้นตอนมาตรฐานในการปฏิบัติในภาวะฉุกเฉินมีการนำระบบบัญชาการเหตุการณ์ (Incident Command System: ICS) มาใช้เป็นเครื่องมือให้การปฏิบัติงานมีความเป็นเอกภาพมากขึ้น

2. ด้านกระบวนการวางแผนและการสนับสนุน การบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ มักจะดำเนินการในช่วงภาวะวิกฤตมากกว่าในช่วงก่อนเกิดภัย

3. ด้านองค์ความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับสาธารณภัย การประเมินความเสี่ยงจากสาธารณภัยตามหลักสากลเพื่อให้ได้มาซึ่งฐานข้อมูลและข้อมูลฐานความเสี่ยงของภัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย “การสำรวจความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกลุ่มโซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด” คณะผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ประชาชนผู้รับบริการที่อาศัยในเขตพื้นที่การให้บริการของกลุ่มโซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด ในปี พ.ศ. 2566 จำนวน 112 หมู่บ้าน รวมจำนวน 51,867 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนผู้รับบริการที่อาศัยในเขตพื้นที่การให้บริการของกลุ่มโซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด ในปี พ.ศ. 2566 จำนวน 112 หมู่บ้าน จำนวน 397 คน ซึ่งได้จากการ

คำนวณโดยสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามหมู่บ้านต่าง ๆ ตามสัดส่วนของประชากร หากลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีเนื้อหาประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อปี อาชีพ และระยะเวลาการอยู่อาศัยในชุมชน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกลุ่มโซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likerts) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกลุ่มโซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางและขอบเขตในการออกแบบสอบถาม

2. ศึกษาวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และการสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลและวิเคราะห์ ข้อมูล เพื่อคำนวณค่าสถิติ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่า ร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกลุ่มโซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกลุ่มโซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านช่องทางในการติดต่อสื่อสาร รองลงมาคือ ด้านกระบวนการและขั้นตอน ต่อมาคือด้านการฟื้นฟูเยียวยาผู้ประสบภัย และด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ด้านกระบวนการและขั้นตอน เจ้าหน้าที่แห่งพื้นที่เกิดเหตุควรรีบรายงานผู้บังคับบัญชาให้ทราบ ด้านช่องทางในการติดต่อสื่อสาร เจ้าหน้าที่แห่งพื้นที่เกิดเหตุควรรีบประสานงานกับหน่วยงานสมาชิกให้ทราบโดยเร็ว และการเข้าหาพื้นที่เกิดเหตุของสมาชิกกลุ่มพื้นที่โซนนิ่ง ยังไม่รวดเร็วเท่าที่ควร ด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่แห่งพื้นที่เกิดเหตุควรประสานงานกับหน่วยงานในพื้นที่ให้ทราบถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และนำข้อมูลรายงานผู้บัญชาการเหตุการณ์ให้ทราบเพื่อพิจารณาสั่งการได้ถูกต้อง และด้านการฟื้นฟูเยียวยาผู้ประสบภัย ควรแจ้งผู้ประสบภัยให้ทราบถึงแนวทางการให้ความช่วยเหลือโดยด่วน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยกลุ่มพื้นที่โซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

หัวข้อแบบสอบถามความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านกระบวนการและขั้นตอน	4.39	0.42	พอใจมาก
2. ด้านช่องทางในการติดต่อสื่อสาร	4.49	0.37	พอใจมาก
3. ด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	4.34	0.35	พอใจมาก
4. ด้านการฟื้นฟูเยียวยาผู้ประสบภัย	4.34	0.37	พอใจมาก
รวม	**4.38**	**0.29**	**พอใจมาก**

จากตารางที่ 1 พบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยกลุ่มพื้นที่โซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 4 ประเด็น ดังนี้ ประชาชนผู้รับบริการ มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ระดับ ($\overline{X}$ =4.38, S.D.= 0.29) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับพอใจมาก จำนวน 4 ด้าน และเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ประเด็นด้านช่องทางในการติดต่อสื่อสารมีความพึงพอใจระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่ระดับ ($\overline{X}$ =4.49, S.D.= 0.37) รองลงมาคือ ประเด็นด้านกระบวนการและขั้นตอนมีความพึงพอใจระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่ระดับ ($\overline{X}$ =4.39,

S.D.= 0.42) ต่อมาคือ ด้านการฟื้นฟูเยียวยาผู้ประสบภัย มีความพึงพอใจระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่ระดับ ($\overline{X}$ = 4.34, S.D.= 0.37) และประเด็นด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่ระดับ ($\overline{X}$ =4.34, S.D.= 0.35)

การอภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยกลุ่มพื้นที่โซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านกระบวนการและขั้นตอน อยู่ในระดับมาก พบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อความสะดวก รวดเร็ว และขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน เข้าใจง่าย และสามารถประสานการปฏิบัติในการช่วยเหลือประชาชนได้เป็นอย่างดี การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากกลุ่มพื้นที่โซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีการดำเนินงานตามระบบ มีกระบวนการอย่างชัดเจน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนกล่าวคือประชาชนสามารถติดต่อแจ้งเหตุหรือตอบคำถามได้ทันทีโดยไม่ต้องเสียเวลาไปถามที่อื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับน้ำลิน เทียมแก้ว (2561 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2560 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจในระดับมากในด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ

2. ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านช่องทางในการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าประชาชนมีความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารที่สะดวกติดต่อได้หลายช่องทาง การแจ้งเหตุกับเจ้าหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว สามารถติดต่อสื่อสารได้ตลอดเวลา มีการส่งต่อข่าวสารได้อย่างรวดเร็วถูกต้อง จนสามารถช่วยเหลือประชาชนได้ทันท่วงที การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากกลุ่มพื้นที่โซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ดได้มีการประชุม ซักซ้อมทำความเข้าใจ อีกทั้งมีบุคลากรที่รับผิดชอบการติดต่อสื่อสารตลอดเวลา และทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเสนอข่าวสารมาประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบทุกช่องทาง ซึ่งสอดคล้องกับสัญญา เคณาภูมิ และคณะ (2563 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) ได้ทำการศึกษาการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลสงยาง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ประจำปี 2563 ผลการศึกษาพบว่าผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ในด้านช่องทางในการให้บริการ

3. ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ที่พูดจาสุภาพ อัธยาศัยดี แต่งกายพร้อมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว เอาใจใส่

การวางตัวเรียบร้อยความรู้ความสามารถในการคำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ และมีบุคลิกภาพ กิริยามารยาท และมีการฝึกซ้อมแผนเผชิญเหตุร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรมีความกระตือรือร้น การที่ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากกลุ่มพื้นที่โซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ดได้มีการประชุม อบรม การศึกษาดูงาน อย่างต่อเนื่อง ทั้งภายในและภายนอกพื้นที่ อีกทั้งยังมีการจัดการและแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจากบุคลากรที่มีโอกาสไปศึกษาอบรมจากภายนอก เพื่อปรับปรุง และพัฒนา คุณภาพให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ จิณาภา ใคร้มา และประภัย สุขอิน (2557 : 40-41) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพบริการของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจ ต่อคุณภาพด้านบุคลากรห้องสมุดเป็นลำดับแรก และสอดคล้องกับ วารุณี คุ้มบัว และคณะ (2557 : 82-83) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการให้บริการของสำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยี สารสนเทศ มหาวิทยาลัยนครราชสีมา พบว่า ผู้ใช้บริการมีพึงพอใจด้านบุคลากรอยู่ในระดับมากเป็น ลำดับแรก

4. ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการฟื้นฟูเยียวยาผู้ประสบภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้ความช่วยเหลือฟื้นฟูเยียวยาได้อย่างรวดเร็วถูกต้องตรงตามความต้องการของประชาชน มีการติดตามผลการให้ความช่วยเหลืออยู่ประจำ และมีการแจ้งหลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ประชาชนเข้าใจในหลักเกณฑ์การช่วยเหลือผู้ประสบภัยที่ถูกต้อง การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากกลุ่มพื้นที่โซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ดได้มีการอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องแก่เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบที่มีการปรับปรุงใหม่ ในการให้ความช่วยเหลือประชาชน สอดคล้องกับดุษฎี จันทรากา (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการฟื้นฟูเยียวยาผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ในรูปแบบสหวิชาชีพ กรณีศึกษาโครงการบ้านพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็กชนเผ่าลุ่มน้ำโขง พบว่าผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ส่วนมากร้อยละ 67.50 ได้รับการช่วยเหลือตรงตามความต้องการ มีพึงพอใจในกระบวนการให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับดีมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยกลุ่มพื้นที่โซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด ทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อเสนอแนะบางประการอันอาจเป็นประโยชน์ดังนี้

1. ด้านกระบวนการและขั้นตอน เจ้าหน้าที่แห่งพื้นที่เกิดเหตุควรรีบรายงานผู้บังคับบัญชาให้ทราบ

2. ด้านช่องทางในการติดต่อสื่อสาร เจ้าหน้าที่แห่งพื้นที่เกิดเหตุควรรีบประสานงานกับหน่วยงานสมาชิกให้ทราบโดยเร็ว และการเข้าหาพื้นที่เกิดเหตุของสมาชิกกลุ่มพื้นที่โซนนิ่ง ยังไม่รวดเร็วเท่าที่ควร

3. ด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่แห่งพื้นที่เกิดเหตุควรประสานงานกับหน่วยงานในพื้นที่ให้ทราบถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และนำข้อมูลรายงานผู้บัญชาการเหตุการณ์ให้ทราบเพื่อพิจารณาสั่งการได้ถูกต้อง

4. ด้านการฟื้นฟูเยียวยาผู้ประสบภัย ควรแจ้งผู้ประสบภัยให้ทราบถึงแนวทางการให้ความช่วยเหลือโดยด่วน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยกลุ่มพื้นที่โซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด

2. ควรมีการวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยกลุ่มพื้นที่โซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเฉพาะประเด็นเรื่องความต้องการพื้นฐานการสนับสนุนทางการบริหารในกลุ่มพื้นที่โซนนิ่งที่ 13 จังหวัดร้อยเอ็ด และพื้นที่อื่นๆ เพื่อนำข้อมูล มาเปรียบเทียบกัน

เอกสารอ้างอิง

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2550).**พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการฝ่ายพลเรือน กรมป้องกนและบรรเทาสาธารณภัย.

กิตติยา เหมังค์. (2548). **ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรับฝากณที่ท้าการไปรษณีย์หลักสี่**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิณาภา ใคร้มา และประภัย สุขอิน (2557) **ความพึงพอใจต่อคุณภาพบริการของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยแม่โจ้**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ชูโชค ทิพยโสตถิ. (2545). **การสำรวจทัศนคติต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านงานทะเบียนราษฎรและบัตรประจ้าตัวประชาชนของสำนักงานเขตบางนา**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป.ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

ดุษฎี จันทรากา .(2554). **การฟื้นฟูเยียวยาผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ในรูปแบบสหวิชาชีพ กรณีศึกษาโครงการบ้านพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็กชนเผ่าลุ่มน้ำโขง**. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม.กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด

น้ำลิน เทียมแก้ว (2561) **ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.ประจำปีการศึกษา 2555**. มหาสารคาม : สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ลักษณวรรณ พวงไม้มิ่ง. (2545). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของราษฎรผู้พิทักษ์ป่าประจำหน่วยป้องกันรักษาป่าจังหวัดแพร่**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรป่าไม้.กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วารุณี คุ้มบัว และคณะ (2557) **ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการให้บริการของสำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยี สารสนเทศ มหาวิทยาลัยนครราชสีมา**.นครราชสีมา: สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ศิริพร ตันติพูลวินัย. (2538). การพัฒนาตน พัฒนาคุณภาพงาน. **รามาธิบดีพยาบาลสาร,** 1(3), 91 – 95.

สัญญา เคณาภูมิ และคณะ.(2563). **การสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลสงยาง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร.** มหาสารคาม: สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุนันทา ทวีผล. (2550). **ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านให้คำปรึกษาแนะนำปัญหาด้านกฎหมายของสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย3 (สคช.)**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

Chaplin, J. P. (1968). **Dictionary of Psychology**. New York: Raquin Book.

Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill Book.

Green, C. N. (1972). The Satisfaction - Performance Controversy: New Developments and Their Implication. **Business Horizon**. 12(5), 11-22.

Maslow, A. H. (1970). **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row.

Millet, John D. (1954). **Management the Public Service**. New York: McGraw-Hill.

Yoder, Dale. (1985). **Personnel Principles and Policies**. New Jersey: Prentice-Hall.

การบริหารองค์การที่มีผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง

Organization Management Affecting the High Performance Organization of the Department of Central Highways

ทรงภพ เบญจเทพานันท์
วรรณวิภา ไตลังคะ
พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิตย์
ปริญญา จรูญโรจน์
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Songphob Benjatepanun
Wanwipha Tailangka
Pongsak Phetsatit
Parinya Charunrochana
Faculty of Political Science, North Bangkok University
Email: songphob.be@northbkk.ac.th

วันที่รับบทความ: 4 พฤศจิกายน 2566; วันแก้ไขบทความ 9 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 10 พฤศจิกายน 2566
Received: November 4, 2023; Revised: November 9, 2023; Accepted: November 10, 2023

บทคัดย่อ

การพัฒนาองค์การให้มีสมรรถนะการทำงานสูง เป็นความท้าทายของการจัดการกับกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรง องค์การภาครัฐจึงพยายามหาแนวทางในการดำรงอยู่โดยการจัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขึ้นเพื่อประเมินองค์การ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารองค์การและความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง และ 2) ศึกษาปัจจัยการบริหารองค์การที่มีผลต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารองค์กรในสังกัดกรมทางหลวง ส่วนกลาง จำนวน 220 คน สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ

ผลการวิจัย พบว่า กรมทางหลวง ส่วนกลางมีการบริหารองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.731) โดยด้านการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.666) และความเป็นองค์การสมรรถนะสูงอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.756) ด้านโครงสร้างและระบบงานที่ยืดหยุ่นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.609) และการบริหารองค์การที่มีผลต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ ด้านการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (x_1) ด้านการจัดการกระบวนการ (x_2) ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ (x_3) ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (x_4) ด้านการนำองค์การ (x_5) ด้านการวัด

วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (x_6) และ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (x_7) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ได้ร้อยละ 62.20 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}y = -0.147x_1 + 0.437x_2 + 0.553x_3 - 0.186x_4 + 0.333x_5 + 0.408x_6 + 0.269x_7$$

คำสำคัญ: การบริหารองค์การ; องค์การสมรรถนะสูง; กรมทางหลวง

Abstract

Developing the organization with high performance is management challenges for internally and externally changes and trends with high competition. Public sector, therefore, try to find out the ways to survive in creating quality criteria for public administration in order to evaluate organizations. This research aimed to study the level of organizational management and high performance organization of the Central Department of Highways. And to study factor of organization management that affects the high performance organization of the Central Highways Department. The sample group that used in this research were 220 people of corporate executives under the department of Central Highways. Statistics used for analyzed data were mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and Multiple Regression Analysis: MRA by enter all variables into regression.

The results found that 1) The Department of Central Highways have organizational management in overall picture is at a highest level ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.731) especially giving importance to stakeholders is at a highest level ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.666). And being a high performance organization in overall picture is at a high level ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.756) especially structure and flexible work system is at a highest level ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.609). And 2) Organization management affecting the high performance organization of the Department of Central Highways, by orderly are as follow, giving importance to stakeholders (x_1), process management (x_2), operational results(x_3), strategic planning(x_4), organizational leadership (x_5), measurement analysis and knowledge management (x_6), and focus on human resource (x_7). They can together predict quality management throughout the organization at 62.20%, can be write as a prediction equation in standard score form as

$$\hat{Z}y = -0.147x_1 + 0.437x_2 + 0.553x_3 - 0.186x_4 + 0.333x_5 + 0.408x_6 + 0.269x_7$$

Keywords: Organization Management; High Performance Organization; Department of Central Highways

บทนำ

การพัฒนาขีดความสามารถขององค์การให้เทียบเคียงสมรรถนะกับหน่วยงานอื่น เพื่อความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน เป็นยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนองค์การภาครัฐสู่องค์กรสมรรถนะสูง โดยมีการนำเครื่องมือในการบริหารจัดการแนวใหม่เข้ามาใช้ในองค์กรมากขึ้น เพื่อช่วยสร้างสมรรถนะองค์การและส่งเสริมให้การดำเนินงานที่เป็นไปตามยุทธศาสตร์และบรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่กำหนด ซึ่งนอกจากจะเพิ่มความสามารถในการแข่งขันภายในประเทศแล้ว ยังเป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศอีกด้วย (ศรีสุดา วงศ์วิเศษกุล และคณะ, 2564) ซึ่งความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะการทำงานสูงนั้น ผู้นำจะมีบทบาทในการเชื่อมโยง ด้านสภาพแวดล้อม การประสมประสานภายในบทบาทของผู้บริหารระดับกลาง ภาวะผู้นำระดับสูงในการพัฒนา องค์กรดั้งเดิมให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะการทำงานสูงสุดที่มุ่งสู่องค์กรเป็นเลิศได้ ดังที่ สุขพงศ์ สุขพิพัฒน์ และคณะ (2560) ได้กล่าวว่า นับตั้งแต่ทศวรรษที่1970 เป็นต้นมาองค์การต่าง ๆ ได้เผชิญกับความท้าทายในการจัดการกับกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรง ภายใต้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ขณะเดียวกันกระแสความคาดหวังของผู้บริโภคที่มีต่อการรับบริการก็ทวีความเข้มข้นมากขึ้นเป็นลำดับ ทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชน องค์การต่างๆ จึงพยายามหาแนวทางในการประคับประคององค์การของตนให้ดำรงอยู่ได้จนทำให้เกิดแนวคิดด้านการจัดการองค์การหลายรูปแบบ ซึ่งให้ความสนใจและตระหนักถึงสมรรถนะของระบบราชการที่จะทำให้เกิดผลดีในทางปฏิบัติของระบบราชการ ประเทศสหรัฐอเมริกาก็ได้มีการออกกฎหมายชื่อ “United State Federal Government Performance and Results Act of 1993” เพื่อพัฒนาผลการดำเนินงานของภาครัฐ และสร้างเป็นองค์การที่มีขีดความสามารถสูง (High Performance Organization) โดยได้ใช้เป็นรากฐานในการพัฒนาให้เป็นตัวแบบ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาองค์การภาครัฐให้ก้าวกระโดดอย่างมีทิศทาง และได้รับการพัฒนาเป็นตัวแบบองค์การที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO)

นอกจากนี้สภาวการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทย ในระยะผ่านมาพบปัญหาอุปสรรคสำคัญที่มีผลต่อการบริหารการพัฒนาประเทศในหลายด้าน รวมถึงภาวะวิกฤตของโรคอุบัติใหม่ในหลายรูปแบบ สภาพการเช่นนี้ทำให้ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อระบบราชการ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักสำคัญที่จะแก้ไขปัญหาการพัฒนาประเทศยิ่งสูงขึ้นตามไป ขณะที่ระบบราชการกำลังเร่งปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาองค์การ ได้ดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ได้จัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขึ้น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ ส่วนราชการต่างๆ นำไปใช้ในการ

ยกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ให้เป็นหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงและมีมาตรฐานการทำงานเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558) ขณะที่กรมทางหลวงเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีเป้าประสงค์ขององค์การ เพื่อให้การปฏิบัติงานของกรมทางหลวง มีผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริงและเกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย การจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี จึงได้ยึดหลักการที่สำคัญเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับส่งเสริมธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและ สามารถนำไปปฏิบัติและติดตามผลได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อมิให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน อันจะทำให้เกิดความสูญเสียต่อรัฐ สังคม สิ่งแวดล้อม องค์การ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ปฏิบัติงานหน่วยงาน และเพื่อสร้างการยอมรับความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ ความมั่นใจและศรัทธาให้เกิดขึ้น (กรมทางหลวง, 2566)

จากข้อมูลนี้จึงเป็นที่น่าสนใจว่ากรมทางหลวง โดยเฉพาะในส่วนกลาง ซึ่งเป็นหน่วยงานสำคัญหรือเป็นแกนกลางในการนำเสนอนโยบายการบริหารองค์การต่างๆ ไปกรมทางหลวงภาคส่วนอื่นๆ นั้น มีความเป็นองค์การสรรถนะสูงอยู่ในระดับใด และข้อมูลใดคือตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลให้เกิดความเป็นองค์การสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืน รวมถึงอะไรคือปัญหาอุปสรรคสำคัญต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงในปัจจุบัน ซึ่งจะสามารถนำผลการวิจัยนี้จะช่วยให้กรมทางหลวงส่วนกลาง ได้ทราบถึงระดับของการเป็นองค์การสมรรถนะสูง อันเป็นข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะขององค์การในด้านต่าง ๆ ที่จะพัฒนาได้ตรงตามเป้าประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารองค์การและความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวงส่วนกลาง

2. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารองค์การที่มีผลต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวงส่วนกลาง

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรในสังกัดกรมทางหลวง ส่วนกลาง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 430 คน (กองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง, 2566)

คำนวณกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง 208 คน ทั้งนี้เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน

จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อย หรือแบ่งเป็นแบบชั้นภูมิก่อน แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

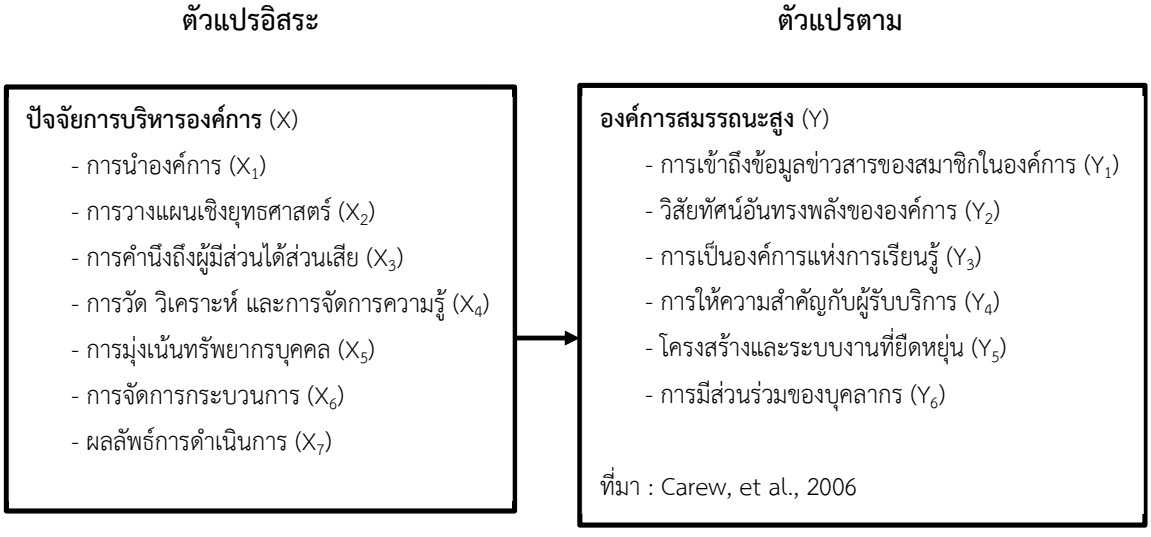
จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย สามารถนำมาสรุปเป็นตัวแปรไว้ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยการบริหารองค์การ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 1) การนำองค์การ 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ องค์การสมรรถนะสูง ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 1) การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของสมาชิกในองค์การ 2) วิสัยทัศน์อันทรงพลังขององค์การ 3) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 4) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ 5) โครงสร้างและระบบงานที่ยืดหยุ่น และ 6) การมีส่วนร่วมของบุคลากร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2558) มาเป็นแนวทางในการกำหนดปัจจัยการบริหารองค์การ ซึ่งมีจำนวน 7 มิติ มาเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตปัจจัยการบริหารองค์การ และได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดองค์การสมรรถนะสูง จากการศึกษาผลงานของ คาริว และคณะ (Carew, et al. 2006) พบตัวแปรองค์การสมรรถนะสูง ซึ่งนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารองค์การของกรมทางหลวง ส่วนกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การบริหารองค์การของกรมทางหลวง ส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.731) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า กรมทางหลวง ส่วนกลาง มีการบริหารองค์การด้านการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.666) รองลงมาคือ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.680) ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.711) ด้านการจัดการกระบวนการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.739) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.782) ด้านการนำองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.800) และด้านการวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.844) ตามลำดับ เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 การบริหารองค์การของกรมทางหลวง ส่วนกลาง ด้านการนำองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.800) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า กรมทางหลวง ส่วนลาง มีการบริหารองค์การด้านการนำองค์การ มากที่สุด ในประเด็น มีนโยบายข้อมูลข่าวสารที่มุ่งเน้นความโปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.809) รองลงมาคือ ประเด็นการส่งเสริมและกำกับให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.834) และประเด็นมีการทบทวนผลการดำเนินงาน เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.760) ตามลำดับ

1.2 การบริหารองค์การของกรมทางหลวง ส่วนกลาง ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.739) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า กรมทางหลวง ส่วนลาง มีการบริหารองค์การด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ มากที่สุด ในประเด็น มีการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.671) รองลงมาคือ ประเด็นมีแผนบริหารความเสี่ยงที่สามารถรองรับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.728) และประเด็นมีการกำหนดแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกัน และถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่ระดับบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.751) ตามลำดับ

1.3 การบริหารองค์การของกรมทางหลวง ส่วนกลาง ด้านการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.676) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า กรมทางหลวง ส่วนลาง มีการบริหารองค์การด้านการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มากที่สุด ในประเด็น สร้างช่องทางการสื่อสารที่สะดวกและทันเวลา สำหรับรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.85, S.D. = 0.606) รองลงมาคือ ประเด็นมีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วน

เสีย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.632) และประเด็นมีการนำข้อมูลความพึงพอใจหรือข้อร้องเรียน มาแก้ไขปัญหาเชิงรุก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.676) ตามลำดับ

1.4 การบริหารองค์การของกรมทางหลวง ส่วนกลาง ด้านการวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.831) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า กรมทางหลวง ส่วนลาง มีการบริหารองค์การด้านการนำองค์การ มากที่สุด ในประเด็น มีฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานและเพื่อการตัดสินใจทางการบริหารอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.831) รองลงมาคือ ประเด็นมีการรวบรวมและถ่ายโอนความรู้ของบุคลากรเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.830) และประเด็นมีระบบการวัดผลการดำเนินงานที่เหมาะสมและทันสมัย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ 3.88, S.D. = 0.877) ตามลำดับ

1.5 การบริหารองค์การของกรมทางหลวง ส่วนกลาง ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.787) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า กรมทางหลวง ส่วนลาง มีการบริหารองค์การด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มากที่สุดในประเด็น มีเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพให้กับบุคลากรเห็นชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.779) รองลงมาคือ ประเด็นมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการบรรลุความสำเร็จตามสมรรถนะงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.785) และประเด็นมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เชื่อมโยงกับระบบการให้รางวัลอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.829) ตามลำดับ

1.6 การบริหารองค์การของกรมทางหลวง ส่วนกลาง ด้านการจัดการกระบวนการ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.747) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า กรมทางหลวง ส่วนลาง มีการบริหารองค์การด้านการจัดการกระบวนการมากที่สุด ในประเด็น มีการควบคุมและตรวจสอบความเสี่ยงเพื่อลดความผิดพลาดจากการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.721) รองลงมาคือ ประเด็นมีการออกแบบกระบวนการทำงานที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.753) และประเด็นมีการนำข้อมูลย้อนกลับจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.826) ตามลำดับ

1.7 การบริหารองค์การของกรมทางหลวง ส่วนกลาง ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.722) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า กรมทางหลวง ส่วนลาง มีการบริหารองค์การด้านผลลัพธ์การดำเนินการมากที่สุด ในประเด็น มีความสำเร็จในการเรียนรู้และการพัฒนาขององค์การโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.83, S.D. = 0.680) รองลงมาคือ ประเด็นผลการดำเนินงานขององค์การสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.741) และประเด็นผลการดำเนินงานขององค์การมีความคุ้มค่าต่อทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.803) ตามลำดับ

2. ระดับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.756) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า กรมทางหลวง ส่วนกลาง มีการเป็นองค์การสมรรถนะสูง ด้านโครงสร้างและระบบงานที่ยืดหยุ่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.609) รองลงมาคือ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.668) ด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของสมาชิกในองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.722) ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = 0.729) ด้านวิสัยทัศน์อันทรงพลังขององค์การ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.750) และด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.72, S.D. = 0.805) ตามลำดับ เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง ด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของสมาชิกในองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.722) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า กรมทางหลวง ส่วนลาง มีความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของสมาชิกในองค์การมากที่สุด ในประเด็น บุคลากรสามารถทราบถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นได้โดยง่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.698) รองลงมาคือ ประเด็นมีการสื่อสารและถ่ายทอดแผนงานให้กับบุคลากรจนเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.749) และประเด็นมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเปิดเผยข้อมูลโดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเข้าถึงข้อมูล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.790) ตามลำดับ

2.2 การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง ด้านวิสัยทัศน์อันทรงพลังขององค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.750) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า กรมทางหลวง ส่วนลาง มีความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ด้านวิสัยทัศน์อันทรงพลังขององค์การมากที่สุด ในประเด็น มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรมร่วมกันของคนทั้งองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.701) รองลงมาคือ ประเด็นมีนโยบายการบริการงานที่ชัดเจนบุคลากรสามารถยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.744) และประเด็นบุคลากรดำเนินงานตามแผนงาน ตามโครงการ ตามแผนยุทธศาสตร์อย่างยืดหยุ่นและเท่าทันสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = 0.812) ตามลำดับ

2.3 การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.72, S.D. = 0.805) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า กรมทางหลวง ส่วนลาง มีความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ในประเด็น มีการประเมินผลงานด้านการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อนำไปปรับปรุงให้เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.726) รองลงมาคือ ประเด็นมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในทักษะที่เป็น

ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.745) ประเด็นมีระบบถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การทำคู่มือ การทำฐานข้อมูล หรือแนวปฏิบัติต่างๆ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.71, S.D. = 0.812) และประเด็นมีการสร้างวัฒนธรรมที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การจัดการความรู้ ระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่มงาน เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.42, S.D. = 0.883) ตามลำดับ

2.4 การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.668) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า กรมทางหลวง ส่วนลาง มีความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการมากที่สุด ในประเด็น มีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการเพื่อการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างตรงจุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.659) รองลงมาคือ ประเด็นมีการออกแบบและปรับปรุงการให้บริการตามความคิดเห็นหรือข้อเรียกร้องของผู้รับบริการเพื่อเป็นการอำนวยการต่อผู้รับบริการมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.702) และประเด็นบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการให้บริการ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.825) ตามลำดับ

2.5 การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง ด้านโครงสร้างและระบบงานที่ยืดหยุ่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.609) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า กรมทางหลวง ส่วนลาง มีความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ด้านโครงสร้างและระบบงานที่ยืดหยุ่นมากที่สุด ในประเด็น ระบบการดำเนินงานภายในองค์การ มีความเชื่อมโยงกันและตอบสนองเป้าหมายขององค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.601) รองลงมาคือ ประเด็นมีมีโครงสร้างองค์การที่เหมาสะม สอดคล้องและสนับสนุนวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.625) และประเด็นมีการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ หรือผลกระทบด้านต่างๆ ต่อองค์การเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาระบบงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.609) ตามลำดับ

2.6 การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = 0.729) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า กรมทางหลวง ส่วนลาง มีความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรมากที่สุด ในประเด็น ใช้ระบบการทำงานเป็นทีมเป็นกลไกขับเคลื่อนให้ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.735) รองลงมาคือ ประเด็นใช้ระบบการทำงานเป็นทีมเป็นกลไกขับเคลื่อนให้ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = 0.782) และประเด็นสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.812) ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

3.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์การกับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง

การวิเคราะห์โดยนำตัวแปรพยากรณ์ การนำองค์การ (x1) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (x2) การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (x3) การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (x4) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (x5) การจัดการกระบวนการ (x6)และ ผลลัพธ์การดำเนินการ (x7) มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) พบว่า
การบริหารองค์การกับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง ทุกคู่ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง จำนวน 7 คู่ และระดับปานกลาง จำนวน 21 คู่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.497 – 0.881

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า การบริหารองค์การ ด้านการนำองค์การ (x1 y = 0.600) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (x2 y = 0.709) การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (x3 y = 0.508) การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (x4 y = 0.605) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (x5 y = 0.611) การจัดการกระบวนการ (x6 y = 0.720) และ ผลลัพธ์การดำเนินการ (x7 y = 0.636) มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากนั้นเมื่อทำการวิเคราะห์การบริหารองค์การที่มีผลต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง โดยนำตัวแปรพยากรณ์การบริหารองค์การ มาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ ภายใต้ข้อมูลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม มีมาตรวัดเป็น Interval ซึ่งกำหนดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม สุ่มมาจากประชากรที่มีการแจกแจงปกติ โดยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน ซึ่งมีจำนวนมากกว่า 30 จึงถือได้ว่ามีการแจกแจ้งเป็นโค้งปกติตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ พบว่า มีค่าความคลาดเคลื่อนยกกำลังสอง (Mean Square Residual) เท่ากับ 0.081 sig. ที่ระดับ .000 แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลมีความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์คงที่

ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยการตรวจสอบจากค่าคงทนของการยอมรับ (tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF)

ตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าความหมายของการยอมรับ (tolerance) ไม่น้อยกว่า 0.10 และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) น้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีลักษณะเป็นความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ

ผลการวิเคราะห์การบริหารองค์การที่มีผลต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวงส่วนกลาง โดยการวิเคราะห์ค่าสมการถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าสมการถดถอยพหุคูณการบริหารองค์การที่มีผลต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง

ตัวแปร	Standardize Coefficients	Unstandardized Coefficients		t	sig
	Beta	S.E.b	b		
ค่าคงที่ (Constant)		0.310	0.884	4.539**	0.000
ด้านการนำองค์การ (x_1)	-0.147	0.099	-0.055	-1.800	0.191
ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (x_2)	0.437	0.082	0.312	2.075**	0.002
ด้านการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (x_3)	0.553	0.085	0.276	3.177**	0.000
ด้านการวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (x_4)	-0.186	0.080	-0.183	-0.467	0.311
การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (x_5)	0.333	0.088	0.236	2.680**	0.002
การจัดการกระบวนการ (x_6)	0.408	0.077	0.291	3.074**	0.000
ผลลัพธ์การดำเนินการ (x_7)	0.269	0.069	0.304	3.151**	0.001
R	**R^2**	**Adj. R^2**	**SE(est)**	**F**	**Sig.**
0.791[a]	**0.641**	**0.622**	**0.41201**	**23.002****	**.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 การบริหารองค์การที่มีผลต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวงส่วนกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.791 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.622 หมายถึง ตัวแปรพยากรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ของกรมทางหลวงส่วนกลาง ได้ร้อยละ 62.20

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์รายด้าน พบว่า ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (x_3= 0.553) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (x_2= 0.437) การจัดการกระบวนการ (x_6= 0.408) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (x_5= 0.333) และ ผลลัพธ์การดำเนินการ (x_7= 0.269) สำหรับตัวแปร ด้านการนำองค์การ (x_1) และด้านการวัด วิเคราะห์ และการจัดการ

ความรู้ (x_4) สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลางได้ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.884 - 0.055x_1 + 0.312x_2 + 0.276x_3 - 0.183x_4 + 0.236x_5 + 0.291x_6 + 0.304x_7$$

และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z}y = -0.147x_1 + 0.437x_2 + 0.553x_3 - 0.186x_4 + 0.333x_5 + 0.408x_6 + 0.269x_7$$

จากสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐานสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การบริหารองค์การด้านการนำองค์การ มีผลทางบวกต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง กล่าวคือ หากการบริหารองค์การด้านการนำองค์การ (x_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง (y) มีค่าลดลง 0.147 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมความเป็นองค์การสมรรถนะสูงด้านอื่นให้คงที่

2. การบริหารองค์การด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ มีผลทางบวกต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง กล่าวคือ หากการบริหารองค์การด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (x_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.437 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมความเป็นองค์การสมรรถนะสูงด้านอื่นให้คงที่

3. การบริหารองค์การด้านการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีผลทางบวกต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง กล่าวคือ หากการบริหารองค์การด้านการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (x_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.553 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมความเป็นองค์การสมรรถนะสูงด้านอื่นให้คงที่

4. การบริหารองค์การด้านการวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ มีผลทางบวกต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง กล่าวคือ หากการบริหารองค์การด้านการวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (x_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง (y) มีค่าลดลง 0.186 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมความเป็นองค์การสมรรถนะสูงด้านอื่นให้คงที่

5. การบริหารองค์การด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีผลทางบวกต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง กล่าวคือ หากการบริหารองค์การด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (x_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.333 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมความเป็นองค์การสมรรถนะสูงด้านอื่นให้คงที่

6. การบริหารองค์การด้านการจัดการกระบวนการ มีผลทางบวกต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง กล่าวคือ หากการบริหารองค์การด้านการจัดการกระบวนการ (x_6) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.408 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมความเป็นองค์การสมรรถนะสูงด้านอื่นให้คงที่

7. การบริหารองค์การด้านผลลัพธ์การดำเนินการมีผลทางบวกต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง กล่าวคือ หากการบริหารองค์การด้านผลลัพธ์การดำเนินการ(x_7) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.269 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมความเป็นองค์การสมรรถนะสูงด้านอื่นให้คงที่

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารองค์การด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ของกรมทางหลวงส่วนกลาง มีผลทางบวกต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ขณะที่การบริหารองค์การด้านการนำองค์การ และการวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ มีผลทางลบต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง ส่วนกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาณิชา โกวิทานนท์ (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการองค์การที่มีสมรรถนะการทำงานสูงเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม โดยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสามารถกับพัฒนารูปแบบองค์การที่มีสมรรถนะการทำงานสูงเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม และพบว่า ปัจจัยแห่งความสามารถ โดยรวม และรายด้านได้แก่ ด้านการนำองค์การ ด้านการวัดการวิเคราะห์การจัดการความรู้ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และด้านมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนารูปแบบองค์การที่มีสมรรถนะการทำงานสูงเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านกระบวนการจัดการ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และเป็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิจจารีย์ วงษ์กาฬสินธุ์ และคณะ (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 และพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การสมรรถนะสูง โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูงโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเฉพาะด้านการจัดกระบวนการเกี่ยวกับเวลา งบประมาณสนับสนุน และโอกาสในการเข้าร่วมพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเครือข่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณวิภา ไตลังคะ และคณะ (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารคนเก่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย โดยตั้งวัตถุประสงค์ไว้เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารคนเก่ง และนำเสนอแนวทางการบริหารคนเก่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย และพบว่า สภาพแวดล้อมทางการบริหารคนเก่งขององค์กรปกครองท้องถิ่นไทย มีจุดแข็งในด้านการกำหนดค่านิยมและกลยุทธ์องค์การ คุณภาพการบริหาร มีจุดอ่อนในด้านการพัฒนาคนเก่ง การปรับปรุงและการทำใหม่มีโอกาสนำนโยบายของรัฐ และมีภัยคุกคามคือ สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ประชากร และเทคโนโลยี สำหรับ

แนวทางการบริหารคนเก่ง ประกอบด้วย (1) การพัฒนาคนเก่ง (2) การสร้างวัฒนธรรมสงเสริมคนเก่ง (3) การกำหนดค่านิยมและกลยุทธ์องค์การ (4) การบริหารคนเก่งเชิงบูรณาการ และ (5) การประเมินเพื่อคนหาคนเก่ง และจากผลการวิจัยนี้มีข้อสรุปบางประการที่พบว่า คนเก่งมีความสามารถในการมองอนาคต มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดต่างจากบุคคลอื่น มีความต้องการการพัฒนาและแสวงหาโอกาสใหม่ ซึ่งคุณลักษณะเบื้องตนเหล่านี้สอดคล้องและส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นองค์การมหาชนของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ที่พบว่า การเตรียมความพร้อมสู่การเป็นองค์การมหาชน ประกอบด้วย 1) ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านคุณภาพเพื่อพัฒนาขีดความสามารถเชิงการแข่งขันของประเทศ 2) บูรณาการความร่วมมือ ด้านองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในการขับเคลื่อนมาตรฐานและคุณภาพที่ทันสมัย เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 3) ยกระดับการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศด้านวิทยาศาสตร์บริการ และ 4) การพัฒนาระบบบริหารจัดการสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงที่ยั่งยืน โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ รวมถึงมีการจัดทำแผนการเงินที่คำนึงถึงประมาณการรายรับและรายจ่ายตามหลักการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน และมีการจัดทำแผนการจัดตั้งและถ่ายโอนที่ครอบคลุมมิติโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม จากข้อมูลดังกล่าวนี้จึงเป็นไปได้ว่า ปัจจุบันกรมทางหลวง ส่วนกลาง ได้ดำเนินการบริการองค์กรด้านการนำองค์การ การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ได้เป็นอย่างดีอยู่แล้ว จึงทำให้ผลของการเพิ่มระดับการบริหารจัดการไม่มีในเชิงทางบวกต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูง อาจเป็นเพราะดัชนีชี้วัดการทำงานในแต่ภาคส่วน มีความจำเป็นต้องบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายการดำเนินงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานขององค์การภาครัฐ ขณะที่แนวทางการมุ่งยกระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงนั้น มีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญในการบริหารการพัฒนาของกรมทางหลวง การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการรองรับเปลี่ยนแปลงที่มีความรวดเร็ว การจัดการกระบวนการทำงานที่มีความยืดหยุ่น เอื้ออำนวยและส่งเสริมกัน จะนำมาซึ่งผลลัพธ์การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างคุ้มค่า

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารองค์การด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ของกรมทางหลวงส่วนกลาง มีผลทางบวกต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้

1. ด้านผู้กำหนดนโยบาย ขอเสนอให้กรมทางหลวง ส่วนกลาง ให้ความสำคัญอย่างสูงสุดกับการวางแผนยุทธศาสตร์องค์กร โดยการจัดประชุม สัมมนา หรือระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางยุทธศาสตร์องค์กรที่มีความเข้มข้นเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากจะเป็นฐานสำคัญที่สุดของความเป็นองค์การสมรรถนะสูง

2. ด้านผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ คือบุคลากร ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้กรมทางหลวง ส่วนกลาง ให้ความสำคัญกับการจัดฝึกอบรมเฉพาะทางที่มีความทันสมัยอย่างต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้น เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิศวกรรมที่เกี่ยวข้อง

3. ด้านผลของนโยบาย คือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้กรมทางหลวงส่วนกลาง จัดทำวีดิโอสั้น หรือเอกสารแผ่นพับ ที่แสดงให้เห็นแนวทางการบริหารการปฏิบัติงานของกรมทางหลวง ส่วนกลาง เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบงานหรือปัญหาอุปสรรคในการทำงานของกรมทางหลวง ส่วนกลางเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะสามารถช่วยส่งเสริมผลการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดียิ่ง

เอกสารอ้างอิง

กองการเจ้าหน้าที่. กรมทางหลวง. (2566). **จำนวนบุคลากรกรมทางหลวง.** ม.ป.ท.

นิจจารีย์ วงษ์กาฬสินธุ์ และคณะ**.** (2564)**.** การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานศึกษาธิการภาค 10. **วารสาร มมร วิชาการล้านนา.** 10(2), 47 – 56.

วาณิชา โกวิทานนท์. (2562). การพัฒนารูปแบบการองค์การที่มีสมรรถนะการทำงานสูงเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม. **วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา**. 5(2), 34 – 47.

วรรณวิภา ไตลังคะ และคณะ. (2564). แนวทางการบริหารคนเก่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย. **วารสาร PAAT Journal**. 3(6), 59-72.

ศรีสุดา วงศ์วิเศษกุล และคณะ. (2564). **การพัฒนายุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูงของสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.** รายงานการวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุขพงศ์ สุขพิพัฒน์ และคณะ. (2560). การบริหารมหาวิทยาลัยรังสิตให้เป็นองค์การสมรรถนะสูง. **วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์.** 3(1), 55-67.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2558). **เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ 2**. กรุงเทพมหานคร: วิชั่น พริ้นท์ แอนด์ มีเดีย.

สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ (2565). การศึกษาและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นองค์การมหาชนของกรมวิทยาศาสตร์บริการ. **Journal of Politics and Governance**. 12(1), 98 - 114.

Carew, D.et al. (2006). **Is Your Organization High-Performance Organization**? Accessed August 15, 2023. Available from http://www.pearsonhighered.com/samplechapter/013144909.pdf.

รูปแบบและลวดลายงานหัตถกรรมเครื่องสำริดสมัยราชวงศ์โจวตะวันตกเพื่อเศรษฐกิจสร้างสรรค์

Western Zhou Dynasty Bronze Handicraft Patterns and Motifs for the Creative Economy

วัง โชว
วันชัย แก้วไทรสุ่น
หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Wang Shuo
Wanchai Kaewsaisoon
Doctor of Fine and Applied Arts, Bangkokthonburi University, Thailand
Email: vivan898@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 2 พฤศจิกายน 2566; วันแก้ไขบทความ 23 ธันวาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 25 ธันวาคม 2566
Received: November 2, 2023; Revised: December 23, 2023; Accepted: December 25, 2023

บทคัดย่อ

งานหัตถกรรมสำริดในสมัยราชวงศ์โจวตะวันตก เป็นงานศิลปะที่สำคัญและโดดเด่นทางวัฒนธรรมที่สุดในสมัยราชวงศ์โจวตะวันตกของสาธารณรัฐประชาชนจีน การพัฒนาได้รับอิทธิพลจากราชวงศ์ซาง จนพัฒนาเป็นของตัวเองในระยะหลังและมีอิทธิพลต่อยุคต่อมา ซึ่งมีลวดลายเป็นเอกลักษณ์และสวยงาม จากความสำคัญนี้ ผู้วิจัยได้เสนอหัวข้อ : เรื่อง รูปแบบและลวดลายงานหัตถกรรมเครื่องสำริดสมัยราชวงศ์โจวตะวันตกเพื่อเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ตามลำดับการศึกษาประวัติศาสตร์ พัฒนาการ รูปแบบ, การวิเคราะห์การใช้งานในงานสร้างสรรค์, เสนอแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ออกแบบสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์การใช้ผลงานศิลปะเชิงสร้างสรรค์ในรูปแบบศิลปะสมัยใหม่เพื่อสร้างเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้นำเสนอ 9 รูปแบบ ประกอบด้วยการออกแบบสมุดโน้ต กล่องดินสอ กระเป๋าเดินทาง โต๊ะน้ำชา ตู้กระจก หูฟัง เสื้อโค้ท ต่างหู และโคมไฟตั้งโต๊ะรูปนก ในสินค้าอุปโภคบริโภคที่ใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อให้บรรลุการจัดการอนุรักษ์อย่างยั่งยืน ผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวพบว่าชุมชนโจวตะวันตกผลิตและพัฒนาลวดลายเครื่องทองสำริด สามารถใช้สร้างสรรค์งานออกแบบให้เป็นงานออกแบบสมัยใหม่ในด้านต่าง ๆ ถือเป็นการสร้างสรรค์งานศิลปะรูปแบบใหม่ในสังคมปัจจุบัน ซึ่งเพิ่มมูลค่าให้กับผลงานที่รังสรรค์ขึ้นในรูปแบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์สมัยใหม่ เป็นแนวทางการออกแบบสำหรับเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ชุมชนโจวตะวันตกได้พัฒนาวัฒนธรรมด้วยเทคโนโลยีที่สร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นความคิดสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์และการอนุรักษ์ที่ยั่งยืน

คำสำคัญ : การอนุรักษ์; เครื่องสำริดสมัยราชวงศ์โจวตะวันตก; เศรษฐกิจสร้างสรรค์

Abstract

Bronze handicrafts in the Western Zhou Dynasty. It is the most important and culturally outstanding artwork of the Western Zhou Dynasty of the People's Republic of China. Its development was influenced by the Shang Dynasty. Until it developed into its own in the later period and had an influence on later eras. Which has a unique and beautiful pattern. From this importance the researcher has proposed the topic: Western Zhou Dynasty bronze handicraft patterns and motifs for the creative economy. In order of study of history, development, patterns. Analysis of use in creative work. Propose guidelines for applying the design model to the creative economy. Using creative works of art in modern art forms to create a creative economy. The researcher has presented 9 models. It includes designs for notebooks, pencil cases, travel bags, tea tables, glass cabinets, headphones, coats, earrings, and bird-shaped table lamps. in consumer products used in daily life. To achieve sustainable conservation management. The results of the said research study. It was found that the Western Zhou community produced and developed bronzeware patterns. Can be used to create modern designs in various fields. It is considered to be the creation of a new form of art in today's society. Which adds value to the work created in the modern creative economy. It is a design guideline for the creative economy. The Western Zhou community has developed a culture with creative technology to spur ideas towards a creative economy and sustainable conservation.

Keywords: Conservation, Western Zhou Dynasty bronzeware, Creative economy

บทนำ

ประเทศจีนมีหลายชนเผ่าอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ละกลุ่มมีสังคมภูมิวัฒนธรรมของตนเอง มีการสร้างสรรค์เครื่องใช้จากสำริดมากมาย มีการออกแบบลวดลายเครื่องสำริดในงานอุตสาหกรรมหัตถกรรมในครัวเรือน เพื่อการใช้งานหลายรูปแบบตามสภาพของการใช้งาน ตั้งแต่อดีตจนถึงยุคปัจจุบัน ประธานาธิบดีสีจิ้นผิง เน้นย้ำว่า การเสริมสร้างกระดูกสันหลังและก้นบึ้งของความเป็นจีนและเพื่อให้โลกรู้จักจีนดีขึ้นและเข้าใจจีน จำเป็นต้องเข้าใจอารยธรรมจีนอย่างลึกซึ้งและอธิบายถึงมุมมองของการผสมผสานระหว่างประวัติศาสตร์และความเป็นจริง ทฤษฎีและการปฏิบัติยึดวิถีจีน สืบสานจิตวิญญาณจีน รวบรวมพลังจีน (Xi Jinping,2021)



ภาพที่ 1 แผนที่ภาพร่างเขตโจวตะวันตก

อุตสาหกรรมหัตถกรรมเครื่องสำริดมีการใช้กันอย่างแพร่หลายในโจวตะวันตก มีความสำคัญในประวัติศาสตร์จีนใช้เป็นสัญลักษณ์แสดงถึงสถานะทางสังคม ใช้เป็นสิ่งที่ใช้บันทึกเรื่องราวทางสังคมโดยเฉพาะใช้ในพิธีกรรมหรือการทำสงคราม กล่าวได้ว่า ทองสำริดคืออำนาจทางการเมือง ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญที่สุดของยุคสำริดจีน (Zhang G.-C, 2007) “ลักษณะที่สำคัญที่สุดของยุคสำริดจีนคือการใช้ทองสำริดนั้นแยกออกจากพิธีกรรมและการทำสงครามไม่ได้ อีกนัยหนึ่งทองสำริดคืออำนาจทางการเมือง” การเกิดของเครื่องสำริดแสดงให้เห็นถึงความเจริญรุ่งเรืองของอารยธรรมจีนโบราณ ในการพัฒนางานอุตสาหกรรมหัตถกรรมเครื่องสำริดของโจวตะวันตกได้อย่างสมบูรณ์ ในฐานะที่เป็นส่วนสำคัญของชีวิตทางวัตถุและวัฒนธรรม เนื่องจากการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมความต้องการของภาครัฐและเอกชนอย่างกว้างขวาง ราชวงศ์โจวจึงให้ความสำคัญกับการผลิตงานฝีมือเป็นอย่างมาก จึงมีโรงงานถลุงและหล่อทองสำริดผลิตงานหัตถกรรมอุตสาหกรรมหลายแห่ง รวมทั้งมีช่างฝีมือที่มีทักษะเฉพาะในการสร้างงาน แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาการอุตสาหกรรมหัตถกรรมเครื่องสำริดที่มีมาอย่างช้านาน (Zheng Mizhen, Yi Xianfei, 2008). โรงงานหัตถกรรมที่ดำเนินการโดยรัฐบาลนั้นเป็นโรงงานที่ควบคุมโดยตรงโดยขุนนางชั้นสูง และประวัติศาสตร์ของพวกเขาในจีนสามารถสืบย้อนไปถึงการก่อตั้งรัฐทาสในช่วงแรก ๆ ได้ ตั้งแต่สมัยราชวงศ์โจว ตะวันตกจนถึงกลางราชวงศ์หมิง อุตสาหกรรมหัตถกรรมของรัฐบาลจีนครองตำแหน่ง โดดเด่นในอุตสาหกรรมหัตถกรรมมาโดยตลอด อุตสาหกรรมหัตถกรรมของรัฐบาลอาศัยอำนาจรัฐและรวบรวมช่างฝีมือที่มีประสบการณ์และทักษะจำนวนมากจากทั่วประเทศ

สังคมชาวโจวตะวันตกในปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดรูปแบบของการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างมากมาย ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมเป็นอย่างมาก ทำให้เกิดรูปแบบทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในงานต่าง ๆ รวมทั้งงานเครื่องทองสำริด ซึ่งในอดีตโจวตะวันตกได้ผลิตงานเครื่องทองสำริดออกมาอย่างมากมาย เนื่องด้วยมีวัตถุดิบในการผลิตโดยการถลุงและหล่อรวมทั้งมีช่างฝีมือที่มีทักษะและความชำนาญทำให้มีงานที่มีลวดลายรูปแบบเฉพาะเป็นงานหัตถกรรมที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย ก่อให้เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 2 ภาชนะเหอซุน
ที่มา : https://baike.baidu.com/pic/%E4%BD%95%E5%B0%8A/1163495/1/



ภาพที่ 3 ระฆังจ่าชวู โจวตะวันตก
ที่มา : https://weibo.com/5864103031/KdlNj64Sn

ด้วยเหตุผลจากการเปลี่ยนแปลง จึงนำมาสู่การศึกษาประวัติ พัฒนาการ รูปแบบ ลวดลาย วัตถุประสงค์ วิเคราะห์รูปแบบ การเลือกใช้รูปแบบลวดลายในงานสร้างสรรค์ เพื่อเป็นแนวทางการออกแบบสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ในชุมชนชาวโจวตะวันตก จัดการอนุรักษ์ภูมิวัฒนธรรมชุมชนชาวโจวตะวันตก ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพในการปกป้อง รักษา คุ้มครองและอนุรักษ์มรดกชุมชนชาวโจวตะวันตกให้คงอยู่ ซึ่งหมายถึงการส่งเสริมความรู้ดั้งเดิม การจัดทำเอกสาร การฟื้นฟูงานศิลปะแบบดั้งเดิม การสนับสนุนการศึกษาด้านรูปแบบลวดลายของงานศิลปะ นอกจากนี้การส่งเสริมความรู้สึกภาคภูมิใจในมรดกทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ยังคงมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงความต่อเนื่องทางสังคมในรูปแบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Ma Xiang, Qin Feng, 2018). ด้วยการพัฒนาของอุตสาหกรรมเชิงวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ อุตสาหกรรมศิลปะและงานฝีมือแบบดั้งเดิมสามารถส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมทั้งหมดจากการแปรรูปแรงงานที่อิงกับการเพิ่มมูลค่าทางวัฒนธรรม (Chen Shaofeng, Zhu Jia, 2010). อุตสาหกรรมสร้างสรรค์มุ่งเน้นที่มูลค่าทางเศรษฐกิจของความคิดสร้างสรรค์ แทนที่จะอ้างอิงถึงประเภทอุตสาหกรรมหรืออุตสาหกรรมทางวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ อุตสาหกรรมทั้งหมดตราบใดที่พวกเขาอาศัยความคิด

สร้างสรรค์เพื่อให้ได้มาซึ่งมูลค่าทางเศรษฐกิจ ล้วนเป็นของอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ (Sun Fuliang, Zhang DaoYing, 2008). อุตสาหกรรมสร้างสรรค์คือองค์กรอุตสาหกรรมและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องโดยมีความคิดสร้างสรรค์เป็นแกนหลัก และรูปแบบเศรษฐกิจที่มีความคิดสร้างสรรค์เป็นแรงขับเคลื่อนพื้นฐานคือเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลให้ชุมชนชาวโจวตะวันตกเห็นความสำคัญทางด้านประวัติศาสตร์ที่เกี่ยวเนื่องกับพัฒนาการ รูปแบบ ลวดลาย วัตถุประสงค์ สามารถนำรูปแบบลวดลาย เลือกใช้ลวดลายออกแบบในงานสร้างสรรค์ และพัฒนาแนวทางการออกแบบสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์สมัยใหม่ในอนาคตได้และเกิดมูลค่าทางสังคมได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประวัติ พัฒนาการ รูปแบบ ลวดลาย วัตถุประสงค์การใช้เครื่องสำริดในสมัยราชวงศ์โจวตะวันตก
2. วิเคราะห์รูปแบบลวดลาย การเลือกลวดลายไปใช้ในงานสร้างสรรค์
3. เสนอแนวทางเพื่อการออกแบบสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาในการวิจัย เรื่องรูปแบบและลวดลายงานหัตถกรรมเครื่องสำริดสมัยราชวงศ์โจวตะวันตกเพื่อเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์งานวรรณกรรม โดยมีความสำคัญดังนี้

การอนุรักษ์ คือมาตรการที่เป็นแนวทางการจัดการ พัฒนา คุ้มครอง ปกป้อง รักษา ฟื้นฟู สืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมชุมชนชาวโจวตะวันตก โดยมีความสัมพันธ์พึ่งพากันและกันระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ด้วยการจัดการอนุรักษ์ (ปรีชา ช้างขวัญยืน, 2008). พบว่าวัฒนธรรมพื้นบ้านที่เกิดจากบูรณาการทางวัฒนธรรมระหว่างทุกกลุ่มชาติพันธุ์ที่อาศัยอยู่ในชุมชนประกอบด้วย 2 ประเภท คือมรดกวัฒนธรรม และวัฒนธรรมที่ประดิษฐ์ขึ้นใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้คนในยุคสมัยใหม่ (นิคม มูสิกะคามะ, 2002). วัฒนธรรมเป็นทรัพยากรชนิดหนึ่งในงานพัฒนาชุมชนหรือที่เรียกว่า“ทรัพยากรวัฒนธรรม"ประกอบด้วยมรดกวัฒนธรรมที่สืบทอดจากอดีต และวัฒนธรรมใหม่ที่สร้างสรรค์ดัดแปลงขึ้นใหม่โดยมี เนื้อหาสำคัญ คือ วัฒนธรรมที่จับต้องได้ เช่นวัตถุทางวัฒนธรรมสิ่งก่อสร้าง และวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ เช่นภูมิปัญญา ความเชื่อ ศิลปะและงาน (สุธีระ ประเสริฐสรรพ์, 2551). คือกระบวนการกำหนดนโยบายในงานการจัดการวัฒนธรรมของรัฐขึ้นอยู่กับมุมมองที่ว่าวัฒนธรรมเป็นยุทธศาสตร์ที่จะเป็นกรอบในการสร้างกลยุทธ์ แผนงานและใช้เป็นปัจจัย เพื่อสร้างความเจริญงอกงามแก่หมู่คณะจึงได้กำหนดแนวทางการจัดการวัฒนธรรม

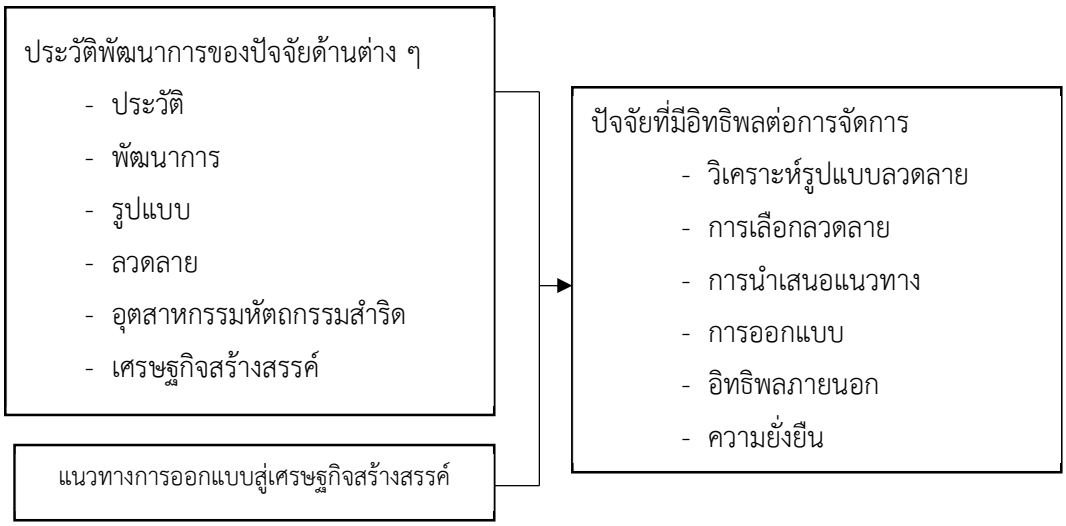
เครื่องสำริดสมัยราชวงศ์โจวตะวันตก คือสัญลักษณ์ที่แสดงถึงสถานะทางสังคม อำนาจ ความมั่งคั่งสูงส่ง เป็นพาหนะนำสู่พลังอันศักดิ์ในงานพิธีกรรมทางสังคม เป็นมรดกทางประวัติศาสตร์วัฒนธรรมมีรูปแบบสะท้อนถึงวิถีชีวิต แสดงถึงชนชั้นสูงทางสังคมในสมัยราชวงศ์โจวตะวันตกซึ่งเป็นระบบศักดินาที่สามารถพัฒนา

ออกแบบรูปแบบลวดลายในการสร้างสรรค์เครื่องสำริดใช้ได้ในขณะนั้น เป็นการกล่าวถึงสถานการณ์กิจกรรมของเครื่องสำริดสมัยราชวงศ์โจวตะวันตก (Du Qingyu, 2006). องค์ประกอบสำคัญที่สุดในการสร้างระบบรัฐของโจวตะวันตกก็คือ ดยุคแห่งโจว(นามสกุล จี ดัน โอรสองค์ที่สี่ของกษัตริย์เหวินแห่งโจว) ได้ก่อตั้งระบบการปกครองที่สมบูรณ์โดยมีพิธีกรรมและดนตรี (Wang Dan,2017). ระบบสังคมในสมัยโจวตะวันตกเป็นการเปลี่ยนแปลงจากสังคมทาสไปสู่สังคมศักดินา และระบบพิธีกรรมและดนตรีถูกสร้างขึ้นตามวัฒนธรรม "พิธีกรรม" คือการแยกแยะชนชั้นสูงศักดิ์และชนชั้นต่ำ และพบงาน (Wan Fang, 2018). ระบุว่าโจวตะวันตกเป็นตัวเป็นตนในความแตกต่างของลำดับชั้นโดยให้วัตถุพิธีกรรมมีนัยยะทางการเมืองที่ชัดเจน ทำให้วัตถุเหล่านั้นเป็นพาหะทางวัตถุและเป็นศูนย์รวมโดยนัยของพิธีกรรม ขาตั้งสำริดเป็นสัญลักษณ์สำคัญของชนชั้นสูงที่ใช้แสดงฐานะและยศ ใช้ในการ “ระบุขุนนางและยศ”

เศรษฐกิจสร้างสรรค์ คือ การพัฒนาองค์ความรู้ในด้านอุตสาหกรรม ศิลปะและวัฒนธรรม ให้เป็นรูปธรรมด้วยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในระบบอุตสาหกรรมเทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้มีมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้น และมีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของสังคม มีงานที่เกี่ยวข้อง (Li Nanliang, 2011). อุตสาหกรรมหัตถกรรมที่ดำเนินการโดยรัฐบาลในสมัยโบราณของจีนมีประวัติศาสตร์อันยาวนานและเป็นกระแสหลักของอุตสาหกรรมหัตถกรรมในสมัยโบราณ (Xue Jinling, 2001). หลังจากที่ราชวงศ์โจวเข้ามาแทนที่ราชวงศ์ซางช่างฝีมือทาสชาวซางที่มีทักษะสูงจำนวนมากถูกทิ้งไว้ข้างหลัง ทำให้อุตสาหกรรมทองสำริดกลายเป็นสถานที่สำคัญในอุตสาหกรรมหัตถกรรมโจวตะวันตก พบงานเขียน (Zheng Mizhen, Yi Xianfei, 2008). โรงงานหัตถกรรมที่ดำเนินการโดยรัฐบาลนั้นเป็นโรงงานที่ควบคุมโดยตรงโดยขุนนางชั้นสูง และประวัติศาสตร์ของพวกเขาในจีนสามารถสืบย้อนไปถึงการก่อตั้งรัฐทาสในช่วงแรก ๆ ได้ ตั้งแต่สมัยราชวงศ์โจวตะวันตกจนถึงกลางราชวงศ์หมิง อุตสาหกรรมหัตถกรรมของรัฐบาลจีนครองตำแหน่งที่โดดเด่นในอุตสาหกรรมหัตถกรรมมาโดยตลอด วรรณกรรมส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและลวดลายงานหัตถกรรมเครื่องสำริดกลุ่มชุมชนชาวโวตะวันตก ได้อธิบายถึง การอนุรักษ์เครื่องสำริดในสมัยราชวงศ์โจวตะวันตกและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่พัฒนาด้วยระบบอุตสาหกรรมหัตถกรรมเพื่อการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของชิ้นงานที่ผลิตขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ซึ่งมีแนวขั้นตอนแนวคิด ดังนี้ประวัติพัฒนาการ รูปแบบ ลวดลาย อุตสาหกรรมหัตถกรรมสำริดในสมัยโจวตะวันตก วิเคราะห์รูปแบบลวดลาย การเลือกลวดลายไปใช้ในงานสร้างสรรค์และนำเสนอแนวทางเพื่อการออกแบบสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ให้เกิดรูปแบบใหม่มีมูลค่าที่สูงขึ้นเข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนจากอิทธิพลจากภายนอก ทำให้เกิดการเห็นผลสภาพทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น แล้วจัดการรูปแบบอุตสาหกรรมหัตถกรรมสำริดในสมัยโจวตะวันตกให้สอดคล้องกับแนวทางใหม่ เพื่อรักษาวัฒนธรรมสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์สมัยใหม่ซึ่งจะเกิดประโยชน์กับพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบและลวดลายงานหัตถกรรมเครื่องสำริดสมัยราชวงศ์โจวตะวันตกเพื่อเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

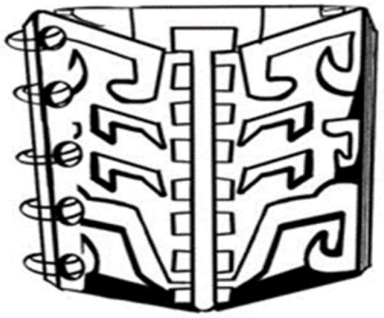
1. การเลือกกลุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการคัดเลือกจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีหน้าที่ดูแลชุมชน ผู้ประกอบการค้าในชุมชน บุคคลที่มีความรู้ภูมิปัญญาในท้องถิ่นโดยการชี้นำของชุมชน ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประวัติศาสตร์และองค์ประกอบทางสังคมโจวตะวันตก จำนวน 4 กลุ่ม โดยทุกกลุ่มคัดเลือกมากลุ่มละ 15 คน โดยใช้พื้นที่โจวตะวันตกในประเทศจีน ปัจจุบันคือมณฑลฉ่านซี

2. การสืบค้นข้อมูลด้านเนื้อหา ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารผู้ที่ทำการศึกษาเบื้องต้น เป็นเอกสารตำรา งานวิจัย ซึ่งมีการรวบรวมไว้แล้ว นอกจากนั้นได้ทำการสัมภาษณ์ผู้มีความรู้ของชุมชนและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมและเทียบเคียงกับเอกสารผู้ศึกษาไว้แล้ววิเคราะห์นำเสนอและสังเคราะห์ข้อมูล

3. ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูล ใช้ข้อมูลเอกสารหนังสือ บทความจากการศึกษาในอดีตที่ผ่านมา จากหน่วยงานราชการรวบรวมไว้ ส่วนการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ปี 2021เป็นต้นมา เป็นช่วงของการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ สำหรับสถิติที่นำมาใช้นั้นถือว่าเป็นมรดกทางวัฒนธรรม มีนักวิชาการรวบรวมไว้เบื้องต้น หลักฐานยังปรากฏอยู่ของกลุ่มชาวโจวตะวันตก และมีคุณค่าสมควรอนุรักษ์ไว้อย่างเร่งด่วน

4. ด้านพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยเลือกกลุ่มพื้นที่ เขตโจวตะวันตกในประเทศจีน ปัจจุบันคือมณฑลฉ่านซี

เพื่อให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืนจึงได้มีการดำเนินการอนุรักษ์รูปแบบ ลวดลายงานหัตถกรรมเครื่องสำริดสมัยราชวงศ์โจวตะวันตก โดยเน้นความสำคัญคุณค่าทางด้านประวัติศาสตร์ รูปแบบและลวดลายเครื่องสำริด โดยนำมาออกแบบสร้างสรรค์สู่งานออกแบบสมัยใหม่ ให้เป็นแนวทางการออกแบบสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ดังนี้



ภาพที่ 5 การออกแบบลวดลายสมุดบันทึก

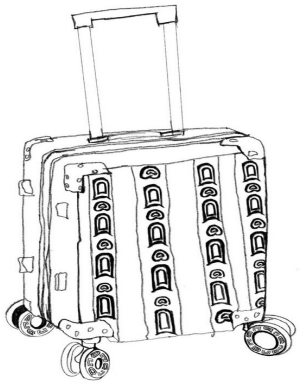
การออกแบบลวดลายสมุดบันทึกได้รับแรงบันดาลใจจากลวดลายสัตว์บนทองสำริดของจีนโบราณ สมุดบันทึกลายสัตว์สีบรอนซ์เล่มนี้ผสมผสานองค์ประกอบของการออกแบบโบราณและสมัยใหม่ ลายสัตว์เป็นสัญลักษณ์ของพลังและความสง่างาม ลายสัตว์สีบรอนซ์เป็นสัญลักษณ์ของพลังแห่งความรู้ อีกทั้งยังนำเสนอความรู้สึกที่สวยงามของการผสมผสานระหว่างความทันสมัยและความดั้งเดิม สมุดบันทึกลายสัตว์สีบรอนซ์จึงเป็นคอลเลคชันเครื่องเขียนคุณภาพที่สวยงาม ใช้งานได้จริง และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม



ภาพที่ 6 การออกแบบลวดลายกล่องดินสอ

การออกแบบกล่องดินสอรูปหน้ากากสีบรอนซ์ได้รับแรงบันดาลใจจากวัฒนธรรมสำริดของจีนโบราณ ในการออกแบบรูปทรงอันเป็นเอกลักษณ์ของหน้ากากทองแดงแบบดั้งเดิมผสมผสานกับรูปแบบการทำงานของที่ยึดกล่องดินสอสมัยใหม่ เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ที่มีเสน่ห์ทั้งทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม สอดคล้องกับความต้องการด้านสุนทรียศาสตร์สมัยใหม่และการใช้งานจริง รูปร่างของกล่องดินสอจำลองมา

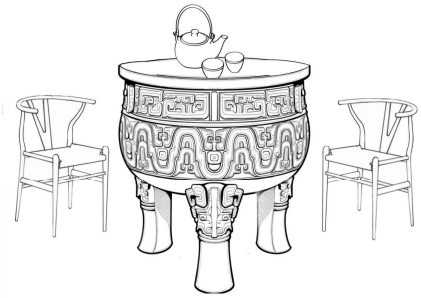
จากหน้ากากทองแดง โดยใช้เทคนิคการแกะสลักอย่างประณีตเพื่อแสดงให้เห็นถึงโครงร่างรายละเอียดของหน้ากากทองแดงให้มากที่สุด ส่วนของใบหน้ามีบรรยากาศลึกลับทั้งพลังและความสง่างาม การออกแบบนี้สามารถกระตุ้นความเชื่อมโยงและความอยากรู้อยากเห็นของผู้คนเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ได้ดี



SUITCASE

ภาพที่ 7 การออกแบบลวดลายกระเป๋าเดินทาง

การออกแบบกระเป๋าเดินทางใบนี้ได้รับแรงบันดาลใจจากลวดลายจีนบนสำริดโบราณ ลวดลายจีนเป็นรูปแบบโบราณและใช้กันทั่วไป ซึ่งมักพบในเครื่องสำริด เครื่องปั้นดินเผา และหยกของจีนโบราณ เส้นสายที่กระชับและสง่างามรวมทั้งรูปแบบที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ ทำให้เกิดการสะท้อนถึงภาพที่เป็นเอกลักษณ์สำหรับการออกแบบ พื้นผิวของกระเป๋าเดินทางตกแต่งด้วยลวดลายจีนซึ่งไม่เพียงเพิ่มความสวยงาม แต่ยังสะท้อนถึงภูมิปัญญาทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมทางสังคม ทำให้กระเป๋าเดินทางมีคุณลักษณะร่วมสมัยและมีคุณค่าที่เป็นเอกลักษณ์ทางสังคมอีกด้วย

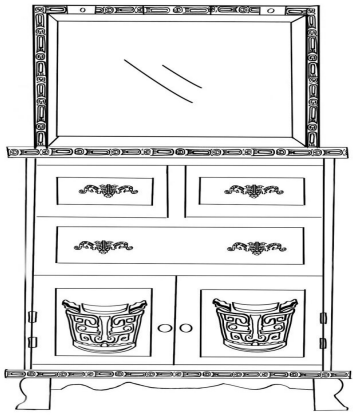


TEA TABLE

ภาพที่ 8 โต๊ะน้ำชา

รูปร่างของโต๊ะน้ำชานี้ได้แรงบันดาลใจจากขาตั้งสำริดโบราณ ขาตั้งสำริดเป็นภาชนะพิธีกรรมแบบดั้งเดิมในจีนโบราณและมีประวัติศาสตร์อันยาวนานที่มีความสำคัญทางวัฒนธรรม รูปทรงและการตกแต่งอันเป็นเอกลักษณ์ถูกผสานเข้ากับการออกแบบโต๊ะน้ำชา โดยมีเป้าหมายเพื่อสืบทอดและแสดงเสน่ห์ของวัฒนธรรมจีนแบบดั้งเดิม รูปร่างโดยรวมของโต๊ะน้ำชานั้นเรียบง่ายและเต็มไปด้วยพลัง ส่วนด้านหน้านำเสนอส่วนโค้งอันงดงามของขาตั้งสีบรอนซ์ แรงบันดาลใจในการออกแบบรูปทรงโดยรวมมาจากขาตั้งสีบรอนซ์

รูปทรงสามขา โต๊ะน้ำชาทั้งหมดตกแต่งด้วยขาตั้งสีบรอนซ์ซึ่งมีความพิถีพิถันและประณีต และเท้าแต่ละข้างใช้การแกะสลักอย่างประณีต นำเสนอภาพสะท้อนที่เรียบง่ายและงดงาม



TROUSSEAU

ภาพที่ 9 การออกแบบลวดลายตู้กระจก

ตู้กระจกสินสอดเป็นกล่องที่ผู้หญิงโบราณใช้เพื่อจัดเก็บและจัดระเบียบเครื่องสำอางและเครื่องประดับ ซึ่งมักทำจากไม้ ทองแดง หรือหยก มีการใช้รูปลักษณ์ปกติและสี่เหลี่ยมจัตุรัส ซึ่งช่วยเพิ่มความรู้สึกมั่นคงโดยรวม และเพิ่มลวดลายทองสำริดที่หลากหลายในการตกแต่ง เพื่อเน้นย้ำถึงเสน่ห์คลาสสิกของวัฒนธรรมจีน ตู้กระจกสินสอดมีลิ้นชักหลายชั้น ที่จับของลิ้นชักเป็นรูปมังกร เป็นสัญลักษณ์ของความสง่างามและความแข็งแกร่ง ประตูตู้สินสอดตกแต่งด้วยลวดลายช้างซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของความมงคล และความสงบตามวัฒนธรรมจีนโบราณ กรอบสินสอดออกแบบด้วยลายลินซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของความสูงส่งและความศักดิ์สิทธิ์ ด้วยการผสมผสานรูปแบบต่าง ๆ ทำให้ตู้กระจกสินสอดสวยงามและคงทนมากขึ้น ทั้งยังหมายถึงว่าสินสอดสามารถนำความโชคดีและความสุขมาให้ผู้ใช้อีกด้วย

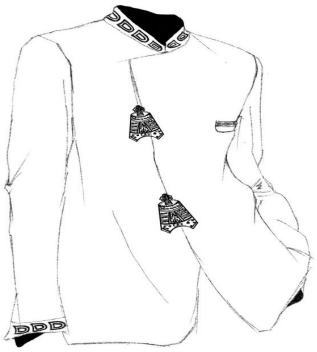


HEADSET

ภาพที่ 10 การออกแบบลวดลายชุดหูฟัง

ชุดหูฟังนี้มีการออกแบบที่เป็นเอกลักษณ์ เต็มไปด้วยคุณลักษณะของวัฒนธรรมจีนแบบดั้งเดิม คานศีรษะตกแต่งด้วยเกล็ดมังกรบนเครื่องทองสำริดซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของภูมิปัญญาความแข็งแกร่งและศักดิ์ศรี ที่

ปิดหูตกแต่งด้วยลวดลายระฆังสีบรอนซ์บางส่วน ระฆังทองสำริดเป็นตัวแทนสำคัญของระบบพิธีกรรมและดนตรีของราชวงศ์โจวตะวันตก มันไม่ได้เป็นเพียงเครื่องดนตรีเท่านั้น แต่ยังเป็นพาหะของประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของความสามัคคี ความยุติธรรม และความเคร่งขรึม การออกแบบนี้ไม่เพียงแต่ทำให้หูฟังมีความน่าสนใจ มีภาพที่เป็นเอกลักษณ์ แต่ยังเพิ่มความรู้สึกเรียบง่ายและสง่างามให้กับหูฟัง แต่ยังทำให้มีความหมายแฝงทางวัฒนธรรมที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นอีกด้วย



COAT

ภาพที่ 11 การออกแบบลวดลายเสื้อโค้ท

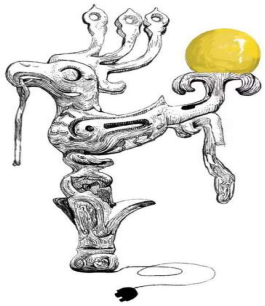
เสื้อโค้ทจีนนี้มีพื้นฐานมาจากวัฒนธรรมการแต่งกายของจีนโบราณ ผสมผสานกับแนวคิดสุนทรียภาพสมัยใหม่ และตกแต่งด้วยลวดลายลินสีบรอนซ์และกระดุมรูประฆังสีบรอนซ์ คอของเสื้อโค้ทใช้สไตล์ปกตั้งขนาดเล็ก และสไตล์นั้นเรียบง่ายและกว้างขวาง ข้อมือมีแขนเสื้อหลวม สวมใส่สบายและเก๋ไก๋ ทั้งคอเสื้อและปลายแขนตกแต่งด้วยลายลิน สีบรอนซ์ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นสิริมงคลเท่านั้น แต่ยังเพิ่มความรู้สึกทางศิลปะของเสื้อคลุมอีกด้วย เสื้อโค้ทใช้การออกแบบกระโปรงแนวทแยง ยึดด้วยกระดุม ทั้งลักษณะของเสื้อผ้าแบบดั้งเดิม และสะดวกในการสวมใส่และถอด ในเวลาเดียวกัน ความรู้สึกของเส้นทแยงมุมด้านหน้าและรูประฆังสีบรอนซ์ของปุ่มสะท้อน ทำให้การออกแบบโดยรวมเป็นหนึ่งเดียวมากขึ้น



EARRING

ภาพที่ 12 การออกแบบลวดลายต่างหู

ต่างหูลายมังกรนี้ใช้ดีไซน์ต่างหูทรงกลม วาดลวดลายที่เป็นเอกลักษณ์ของเครื่องสำริดจีนโบราณและความงามสมัยใหม่ สื่อถึงความสมบูรณ์แบบและเป็นนิรันดร์ และสะท้อนลายมังกรเพื่อเพิ่มความรู้สึกกลมกลืน โดยรวม ด้วยการใช้เส้นที่เรียบง่ายและเรียบเนียน ลายมังกรจึงถูกผสานเข้ากับการออกแบบต่างหูอย่างเชี่ยวชาญ โดยใช้ลวดลายมังกรแบบดั้งเดิม หลังจากปรับให้เพรียวบางและเป็นนามธรรม ทำให้สอดคล้องกับความสวยงามสมัยใหม่มากขึ้น เพื่อให้ต่างหูมีเสน่ห์แบบเรียบง่ายไม่แพ้แฟชั่นสมัยใหม่



ภาพที่ 13 การออกแบบลวดลายโคมไฟตั้งโต๊ะรูปนก

แรงบันดาลใจในการออกแบบโคมไฟตั้งโต๊ะรูปนกสีบรอนซ์นี้มาจากนกสีบรอนซ์ในภาชนะสำริดจีนโบราณ ด้วยรูปแบบที่หรูหราและความหมายแฝงทางวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ ทำให้เกิดบรรยากาศที่เรียบง่ายและสง่างามสำหรับชีวิตบ้านสมัยใหม่ สำริดให้ความรู้สึกถึงประวัติศาสตร์อันยาวนาน ผสมผสานกับการออกแบบที่ทันสมัยของโคมไฟตั้งโต๊ะเพื่อสร้างบรรยากาศทางวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ รูปร่างของโคมไฟตั้งโต๊ะรูปนกสีบรอนซ์มีพื้นฐานมาจากนกสีบรอนซ์ และรายละเอียดต่าง ๆ ได้รับการแกะสลักอย่างพิถีพิถันเพื่อทำให้รูปทรงดูหรูหราและเหมือนจริง ส่วนที่นั่งโคมไฟใช้รูปทรงนกในการออกแบบ เพิ่มความน่าสนใจให้กับโคมไฟตั้งโต๊ะ เพื่อให้สอดคล้องกับการออกแบบรูปทรงเครื่องใช้ไฟฟ้าพื้นฐาน แล้วออกแบบรูปนกสีบรอนซ์ให้เป็นเอกลักษณ์ ทำให้โคมไฟตั้งโต๊ะมีมูลค่าราคาที่เพิ่มขึ้น เหมาะสำหรับวางเป็นของประดับตกแต่งบ้าน

ปัจจุบันชุมชนชาวโจวตะวันตกในประเทศจีน มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมด้วยความเจริญก้าวหน้าที่เข้ามาในชุมชนอย่างต่อเนื่องที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจสังคมทั้งค่านิยมความเชื่อในลักษณะทุนนิยมทางสังคมก่อให้เกิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์สมัยใหม่ เป็นแนวทางการพัฒนาวิถีวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วท่ามกลางกระแสสังคม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้รูปแบบการใช้ชีวิตในสังคมดำเนินไปตามภูมิวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยังคงรูปแบบวิถีดั้งเดิม โดยมีการปรับ แนวทางวิถีวัฒนธรรมให้เท่าทันสังคมภายนอก เพื่อเป็นการรักษาองค์ความรู้วิถีชุมชนของสังคมไว้มิให้เกิดการสูญหาย เป็นวิธีการที่ชุมชนดำเนินการในการป้องกันภูมิวัฒนธรรมจากการรุกรานภายนอกของกระแสสังคมโลกาภิวัฒน์ โดยการบูรณาการความรู้ดั้งเดิมที่มีให้สอดคล้องกับความรู้สมัยใหม่ เพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้โครงสร้างทางสังคมของชุมชนชาวโจวตะวันตกในประเทศจีน มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งส่งผลต่อทุนเศรษฐกิจสร้างสรรค์สมัยใหม่ในชุมชน เนื่องด้วยมีการปรับปรุงพัฒนาภูมิวัฒนธรรม ให้มีความสำคัญต่อการสร้างสรรค์

ผลงานเชิงเศรษฐกิจ รวมทั้งยังเป็นการคงรูปแบบวิถีวัฒนธรรมดั้งเดิม ด้วยผลิตภัณฑ์สมัยใหม่เป็นการอนุรักษ์ภูมิวัฒนธรรมสังคมให้สอดคล้องกับพหุสังคมได้อย่างกลมกลืน

ผลการวิจัย

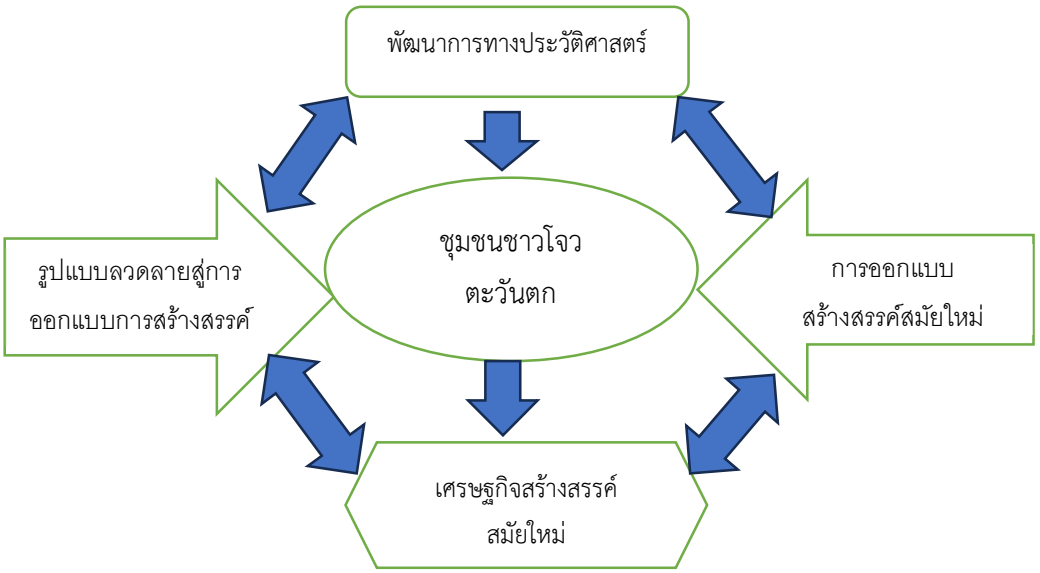
จากการศึกษา รูปแบบและลวดลายงานหัตถกรรมเครื่องสำริดสมัยราชวงศ์โจวตะวันตกเพื่อเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ได้ผลดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญคุณค่าด้านพัฒนาทางการประวัติศาสตร์ พบว่าชุมชนชาวโจวตะวันตกผลิตและพัฒนารูปแบบ ลวดลายเครื่องสำริดจากแรงงานทาส โดยชนชั้นปกครองในระดับสูงเป็นผู้ควบคุมการใช้วัตถุดิบและการผลิต รวมทั้งการนำเอารูปแบบและลวดลายมาประดับบนเครื่องสำริด เพื่อความงดงามแสดงฐานะของผู้ปกครอง และใช้ในการแลกเปลี่ยนการค้าทางเศรษฐกิจ

2. รูปแบบและลวดลายเครื่องสำริดในสมัยราชวงศ์โจวตะวันตก สามารถนำมาออกแบบสร้างสรรค์สู่งานออกแบบสมัยใหม่ในแขนงต่าง ๆ เป็นการสร้างสรรค์งานศิลปะรูปแบบใหม่ในสังคมยุคปัจจุบัน ซึ่งเพิ่มคุณค่าของชิ้นงานที่เกิดขึ้นเป็นแนวเศรษฐกิจสร้างสรรค์สมัยใหม่ นำเสนอให้สังคมปัจจุบันเห็นคุณค่าของงานศิลปะสมัยโจวตะวันตก สู่การฟื้นฟูรูปแบบลวดลายสร้างงานสร้างสรรค์ขึ้นใหม่และส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของมรดกทางวัฒนธรรม

3. เป็นแนวทางการออกแบบสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์สมัยใหม่ โดยโจวตะวันตกมีการพัฒนาวัฒนธรรมของตนด้วยเทคโนโลยีการสร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นความคิดสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจ

ดังนั้นงานอุตสาหกรรมหัตถกรรมจึงมีการพัฒนามาเป็นระบบอุตสาหกรรมในลำดับถัดมา เกิดจากความต้องการของผู้บริโภคที่มีมากขึ้น การกระจายตัวของผลิตภัณฑ์มีมากตามลำดับ เศรษฐกิจของชาติเติบโตอย่างรวดเร็วต่อเนื่องกลายเป็นแนวคิด“อุตสาหกรรมวัฒนธรรม” ในทศวรรษที่ 1990 ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้รัฐบาลจีนส่งเสริมสนับสนุน“คุณค่าของความรู้” เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจอุตสาหกรรมใหม่กลายเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อองค์ความรู้วิถีวัฒนธรรมสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์สมัยใหม่ (Li Nanliang, 2011) อุตสาหกรรมหัตถกรรมที่ดำเนินการโดยรัฐบาลในสมัยโบราณของจีนมีประวัติศาสตร์อันยาวนานและเป็นกระแสหลักของอุตสาหกรรมหัตถกรรมในสมัยโบราณ มีอยู่ไม่เพียงเพื่อสนองชีวิตและความเพลิดเพลินของชนชั้นปกครองในรุ่นต่อ ๆ ไปเท่านั้น แต่ยังมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเศรษฐกิจของประเทศและความมั่นคงของชาติอีกด้วย ดังภาพประกอบ



ภาพที่ 14 องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย
ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

แนวคิดการรักษาวัฒนธรรมสู่เศรษฐกิจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลให้สังคมชาวจีนสมัยใหม่โดยนำภูมิวัฒนธรรมที่มีมาใช้ในงานอุสาหกรรมสมัยใหม่มากขึ้น มีการพัฒนารูปแบบ เทคนิค กระบวนการสร้างสรรค์งานที่หลากหลายรูปแบบ มีการเชื่อมโยงองค์ความรู้เดิมหลอมรวมกับความรู้สมัยใหม่เกิดการพัฒนางานสู่ระบบอุตสาหกรรมการผลิตได้อย่างสมบูรณ์ เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความก้าวหน้าทางความคิดที่สามารถนำความรู้ที่มีในชุมชนมาเผยแพร่สร้างสรรค์ให้เกิดงานรูปแบบใหม่ เหมาะสมกับความต้องการของผู้ใช้งานในสถานการณ์โลกปัจจุบัน (Ma Xiang, Qin Feng, 2018). ด้วยการพัฒนาของอุตสาหกรรมเชิงวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ อุตสาหกรรมศิลปะและงานฝีมือแบบดั้งเดิมสามารถส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมทั้งหมด จากการแปรรูปแรงงานที่อิงกับการเพิ่มมูลค่าทางวัฒนธรรม โดยการนำเสนอเทคโนโลยีหลักที่เกิดขึ้นใหม่อย่างต่อเนื่อง การใช้วัสดุใหม่เพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและการยกระดับ และพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ตอบโจทย์ชีวิตประจำวันผ่านแนวคิดการออกแบบใหม่ๆ

ด้วยแนวทางดังกล่าวทำให้ชาวโจวตะวันตกในประเทศจีนสมัยใหม่ มีการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรมสู่การสร้างสรรค์เศรษฐกิจสมัยใหม่ โดยวิธีการรวบรวมองค์ความรู้ถ่ายทอดรูปแบบ วิธีการประสบการณ์ให้แก่ชนรุ่นหลังได้เข้าใจในรากเหง้าทางวัฒนธรรมของตน และเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมบริโภค อีกทั้งเป็นการสร้างมูลค่าทางวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักของสังคมด้วยรูปแบบของผลิตภัณฑ์สิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาชาติสู่ความเจริญอย่างยั่งยืน และเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกาภิวัฒน์

ตามนโยบายของรัฐบาลจีนที่ต้องการจะพัฒนาชุมชนแต่ละชุมชนให้มีความเข้มแข็ง มีเศรษฐกิจที่ดี การนำของโบราณให้กลับขึ้นมามีชีวิตขึ้นใหม่โดยอาศัยความคิดสร้างสรรค์ทางศิลปะ ผลิตผลงานออกมาเป็นงานอุตสาหกรรม 2 มิติ งาน 3 มิติ สอดคล้องกับงานของ (Li Nanliang, 2011).ตอบสนองความต้องการใหม่ๆ ของสังคมสมัยใหม่ได้อีกด้วย โดยจะมีงานออกแบบใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจากพื้นฐานของงานออกแบบรุ่นเก่า สังคมโดยทั่วไปจะเห็นคุณค่าในพื้นที่ของตน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดในโจวตะวันตก เกิดจากปัจจัยหลายประการที่เข้ามาสู่สังคม ทั้งวิถีวัฒนธรรม ค่านิยมความเชื่อ รูปแบบ กระบวนการทางสังคม ปัจจัยดังกล่าวก่อให้เกิดแนวทางใหม่ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ชุมชนโจวตะวันตกในประเทศจีนควรให้ความสนใจและตระหนักเป็นอย่างยิ่ง ในการรักษาวัฒนธรรมให้คงอยู่โดยอาศัยความรู้ที่มีอยู่ในการพัฒนาจากสิ่งเดิมสู่สิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ จะทำให้รากฐานดั้งเดิมสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรพัฒนาภูมิวัฒนธรรมที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมรอบข้าง โดยต่อยอดให้เป็นนวัตกรรมใหม่ ที่มีประโยชน์ คุณค่า ต่อผู้คนและสังคมเพื่อจะได้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตและศึกษาในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

นิคม มูสิกะคามะ. (2545). **วัฒนธรรม : บทบาทใหม่ในยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพฯ: กรมศิลปากร.

ปรีชา ช้างขวัญยืน. (2551). การจัดการวัฒนธรรม. **วารสารเทคโนโลยีสุรนารี**, *2*(2), 22.

สุธีระ ประเสริฐสรรพ์. (2551). การจัดการวัฒนธรรมในระดับนโยบายรัฐ. **วารสารสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**, 10 (1), 41-48.

Chen Shaofeng, Zhu Jia. (2010).**Ten years of China's cultural industry (1999-2009)**. Beijing: Jincheng Publishing House.

Dong Dazheng. (2021). **Xi Jinping wrote back to all the editors of the editorial Department of Literature, History and Philosophy**. Retried from. https://news. gmw. cn/ 2021-05/11/content_34833718.htm.

Du, Qingyu. (2006). An exploration of the construction of the Western Zhou system by the Duke of Zhou. **Journal of Baoji College of Arts and Science (Social Science Edition)**. 26 (4), Pages 57-61.

Huang, A.-M. (2018). **The world of ritual and music in the feudal state building**. Western Zhou: Shanghai People's Publishing House.

Li, Nanliang, (2011). **Government-run handicrafts in ancient China**. New Higher Education.

Ma Xiang, Qin Feng. (2018). Development and Innovation of Arts and Crafts Industry under Cultural and Creative Economy. **Creative Design Source,** (04), 18-23.

Sun Fuliang, Zhang DaoYing, (2008). **A Comparative Study of China's Creative Economy**. Shanghai: Shanghai Xuelin Publishing House.

Wang Dan. (2017). The combination of ritual and music - the significance of the Western Zhou ritual and music system. **Northern Music**.13(325), 4.

Wan, Fang. (2018). An analysis and study of some issues related to bronze tripods and the tripod system. **Antiquities Identification and Appreciation**.11, 92-93.

Xi Jinping. (2021). **Xi Jinping replied to all the editorial staff of Literature, History and Philosophy**. Retrieved form https://news.gmw.cn/2021-05/11/content_34833718.htm.

Xue, Jinling. (2001). Handicraft civilization in Shaanxi during the Western Zhou period. **Journal of Xi'an Petroleum Institute (Social Science Edition)**,75-79.

Zhang, G.-C. (2007). History of Western Zhou and Western Zhou Civilization. **Shanghai Science and Technology Literature**, 237.

Zheng M. Z., Yi X. F.(2008). **On the special role of government-run handicraft workshops for technological innovation in ancient China**. Today, Forum.

การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Development of Components and Management Indicators of Phrapariyattham School, General Education Department in the Northeast

พระครูปริยัติโพธิธรรม (สุรพล แฝงเมืองคุก)
ภักดี โพธิ์สิงห์
สัญญา เคณาภูมิ
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Phrakhru Suraphon Faengmueangkhuk
Phakdee Phosing
Sanya Kenaphoom
Faculty of Political Science and Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University
Corresponding E-mail : surapol98@gmail.com

วันที่รับบทความ: 20 พฤศจิกายน 2566; วันแก้ไขบทความ 20 ธันวาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 21 ธันวาคม 2566
Received: November 20, 2023; Revised: December 20, 2023; Accepted: December 21, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เพื่อระดับการบริหารจัดการของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวแบ่งชี้การจัดการของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อยืนยันโมเดลการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้วิธีศึกษาแบบผสานวิธี ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม เครื่องมือวิจัยที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติพื้นฐาน และสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงสำรวจ ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงสำรวจ รูปแบบการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม มี 6 องค์ประกอบ 22 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน ความสอดคล้องกลมกลื่นของ โมเดลสอง รูปแบบการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่อันดับสอง ปรากฏว่าค่าไคสแควร์ (χ^2) = 591.63 (df) = 63 (p-value) = 0.06 (GFI) = 0.95 (AGFI) = 0.82 (CFI) = 0.95 (SRMR) = 0.039 (RMSEA) = 0.077 แสดงว่า โมเดลการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ ที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี 2) สมการตัวทำนายสำคัญของ รูปแบบการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ Y_T ได้แก่ ลักษณะการบริหารจัดการองค์กร x_4 สภาพการจัดการเรียนการสอน x_1 ลักษณะการใช้หลักการของรูปแบบ x_3 โดยมีเส้นทางอิทธิพลทำนายหรือมีน้ำหนักการทำนาย ค่าเบต้า (β) .555, .171 และ .110 ตามลำดับ โดยภาพรวมการทำนายร้อยละ 54.8 และ 3) สรุปการยืนยันโมเดลรูปแบบการจัดการของผู้บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมยุคใหม่ประกอบด้วย มิติประเมินมาตรฐานการเรียนรู้

มิติสร้างบุคคลกรแห่งการเรียนรู้ มิติการมีส่วนร่วมมีความมุ่งมั่นและตั้งใจ มิติการสร้างความตระหนักรู้การพัฒนาความรู้ มิติการประเมินความสำรวจภาพรวม เป็นต้น

คำสำคัญ : การพัฒนา; องค์ประกอบ; ตัวบ่งชี้; โรงเรียนพระปริยัติธรรม

Abstract

This research is for the management level of personnel at Phrapariyattham School, General Education Department, in the northeastern region. To study the elements and management indicators of modern school administrators. Phrapariyattham School, General Education Department, Northeastern Region and to confirm the management model of modern school administrators. Phrapariyattham School, General Education Department in the northeast The combined methods study method was used. The population included administrators, officers, and personnel of Phrapariyattham School. The research tools used include questionnaires. Statistics used include basic statistics and compositional analysis statistics and survey indicators. The results of the study found that 1) survey components and indicators Management style of modern school administrators Phrapariyattham School has 6 components, 22 indicators, with positive values and statistical significance at the .05 level. Confirmatory component examination results. Harmony and harmony of the second model, the second-highest management style of modern school administrators. It appears that the chi-square value (χ^2) = 591.63 (df) = 63 (p-value) = 0.06 (GFI) = 0.95 (AGFI) = 0.82 (CFI) = 0.95 (SRMR) = 0.039 (RMSEA) = 0.077 is shown. that the management model of modern school administrators that was created was in good agreement with the empirical data. 2) The important predictor equations of The management style of modern school administrators, YT, includes organizational management characteristics x4, teaching and learning conditions x1, characteristics of using the principles of the model x3, with paths of influence predicting or having predictive weight, beta value (ß) .555. , .171 and .110 respectively, with an overall prediction of 54.8 percent and 3) Summary of confirmation of the model of management style of personnel of Phrapariyattidhamma School in the modern era, consisting of: Dimension of learning standards assessment Dimension of creating learning personnel The participation

dimension is commitment and determination. Dimension of awareness creation and knowledge development Dimension of evaluation of overall survey, etc.

Keywords: Development; Components; Indicators; Phrapariyattidhamma School

บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมากระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกซึ่งได้รับผลจากกระแสโลกาภิวัตน์ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในทุกประเทศทั่วโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ก่อให้เกิดทั้งโอกาสและภัยคุกคามต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ จึงเป็นความจำเป็นที่ทุกประเทศจะต้องหาแนวทางและรูปแบบในการปรับตัว เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งให้สามารถรองรับและใช้ประโยชน์จากผลของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้มากที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551: 4) กระแสโลกาภิวัตน์ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแลกเปลี่ยนทรัพยากรทางการผลิตข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว ทำลายขอบเขตพรมแดนไปอย่างสิ้นเชิง (Borderless World) นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างความสัมพันธ์อย่างมีนัยที่ทำให้ผู้คน องค์การและรัฐ มีการเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย (Connectivity) ที่ซับซ้อนมากขึ้นมีปฏิสัมพันธ์กัน (Interactivity) ที่เข้มมากขึ้น มีการเคลื่อนย้ายถ่ายเท (Mobility) ผู้คน ทุน และสินค้าบริการที่มากขึ้นตลอดจน มีกิจกรรมและธุรกรรมบนโลกเสมือนจริง (Virtuality) เพิ่มขึ้น (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2553:37)

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้คนประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข อีกทั้งยังเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญาและจิตวิญญาณเป็นบุคคลที่มีความรู้คุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขการจัดการศึกษาเพื่อให้ได้มาตรฐานและมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคมจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง (กีรติ บุญเจือ, 2541: 2) การศึกษานับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศ การพัฒนาการศึกษาจะช่วยพัฒนาเยาวชนของชาติทั้งในด้านความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรม และเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติ (วรนุช อุษณกร, 2540: 57) ผลการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในระยะที่ผ่านมาส่งผลให้เกิดปัญหาทางสังคมในวงกว้างประชาชนมีความต้องการบริโภคมากขึ้นทำให้ต้องทำงานหนักมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง พ่อแม่ไม่มีเวลาอบรมสั่งสอนศีลธรรมให้แก่บุตรหลาน ปล่อยให้เป็นน.ที่ของครูในสถานศึกษาเป็นหลักคนจึงมีคุณธรรมจริยธรรมน้อยลงแต่มีความเห็นแก่ตัวมากขึ้น ความซับซ้อนทางพฤติกรรมของคนในสังคมมีมากขึ้นการกระทำความผิดก็มากขึ้นตามไปด้วย ปรากฏการณ์ดังกล่าวแสดงถึงความเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมและวัฒนธรรมของคนในสังคมยุคที่มีการปรับประเทศให้เป็นอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม เกิดค่านิยมที่สนับสนุนความฟุ่มเฟือย รักความสะดวก

สบาย ประกอบกับนโยบายการศึกษาในประเทศที่ลอกเลียนมาจากต่างประเทศทำให้คนรุ่นใหม่ดูถูกวัฒนธรรมและความรู้ดั้งเดิม (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา, 2557: 4)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำให้เกิดแนวการจัดการการศึกษาและการปฏิรูปการเรียนรู้อันเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา (รุ่ง แก้วแดง, 2541: 126) และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) กำหนดให้ “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รัฐบาลโดยกระทรวงศึกษาธิการมีน.ที่โดยตรงในการจัดการศึกษาและมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพให้เป็นกลไกล สำคัญในการพัฒนาคน ระบบการศึกษาต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 รวมไปถึงการจัดการศึกษาให้แก่บุคลากรทางศาสนา ดังปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) สำหรับการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยนั้นมี 3 แผนก คือ 1) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี 2) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และ 3) การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ในการจัดการศึกษาทางพุทธศาสนาปัจจุบันได้มีการพัฒนามาจากบาลีหรือพระปริยัติธรรมล้วน ๆ มาเพื่อจัดการเรียนการสอนในวัดที่ผสมผสานทั้งสายปริยัติธรรมและสายสามัญคือเรียนทั้งบาลีและความรู้สามัญมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ดังเช่น โรงเรียนมัธยมทั่วไป ในการจัดการศึกษาแบบโรงเรียนพระปริยัติธรรมสายสามัญนี้เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสามารถออกไปประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อได้ เพราะผู้ที่มาเรียนมาจากท้องถิ่นชนบทเป็นส่วนใหญ่และมีบางคนที่มีลักษณะด้อยโอกาส นอกจากการจัดการศึกษาแต่บาลีหรือพระปริยัติธรรมอย่างเดียวบางคนเรียนจบบางคนเรียนไม่จบ ก็ไม่สามารถออกไปประกอบอาชีพในทางโลกได้ ทางคณะได้เล็งเห็นปัญหาจึงได้ดำเนินการโดยร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนสายสามัญระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ผนวกเข้ากับโรงเรียนพระปริยัติธรรมเดิม จึงกลายเป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรมสายสามัญ ผู้จบการเรียนบาลีปริยัติธรรมระดับเปรียญและอยู่ในพุทธศาสนาก็สามารถดำเนินชีวิตแบบบรรพชิตบำรุงศาสนาต่อไปได้ ส่วนผู้ที่จบสายสามัญมัธยมศึกษาปีที่ 6 ก็สามารถจะเรียนต่อระดับอุดมศึกษาได้ทุกประเภททุกมหาวิทยาลัย มีศักดิ์และสิทธิตามหลักสูตรทุกประการจึงสามารถครองเพศบรรพชิตหรือลาลิขาบทออกมาเป็นสามัญชนได้ตามวัตถุประสงค์ (พระจิณวัตร กิ่งแก้ว, 2557: 3) และการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีปัญหาอุปสรรค ข้อจำกัดส่วนใหญ่ไม่เก็บค่าเล่าเรียนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ มาจากเงินอุดหนุนของรัฐบาลซึ่งมักจะไม่เพียงพอต่อการจัดการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเงินบริจาคจากผู้มีจิตศรัทธาขึ้นอยู่กับบารมีของเจ้าสำนักปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ ปัญหาบุคคลมีประสบการณ์น้อยคือการเรียนการสอนไม่เพียงพอเป็นปัญหาหลักของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ซึ่งปัญหาเหล่านี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร มากแจ้ง และสมปองมากแจ้ง (2542: 88) ที่พบว่าการศึกษาของคณะสงฆ์แยกออกจากระบบการศึกษาแห่งชาติทำให้เกิดปัญหาด้านการจัดการ

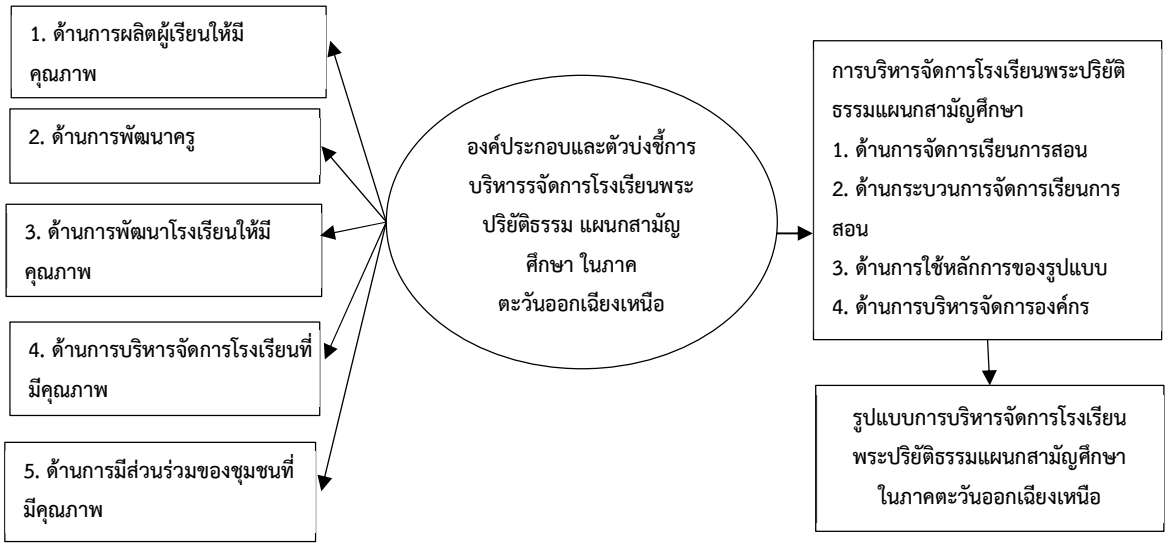
งบประมาณ การบริหารหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และผู้สอนขาดสวัสดิการที่ดีและขาดความมั่นคงในอาชีพ ยิ่งไปกว่านั้นหลักสูตรการศึกษาที่มีอยู่ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ในด้านคุณภาพการศึกษายังไม่ได้มาตรฐาน การบริหารจัดการศึกษาไม่เป็นระบบและขาดประสิทธิภาพ ผู้บริหารไม่ได้ผ่านกระบวนการคัดเลือก งบประมาณที่รัฐจัดสรรให้เป็นเงินอุดหนุนรายรูปนักเรียน สถานภาพของครูยังเป็นเพียงลูกจ้าง ครูไม่ได้ผ่านระบบการคัดเลือก ไม่มีการวางแผนอัตรากำลังครูขาดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ขาดสวัสดิการและสวัสดิภาพ (สถาบันพระสังฆาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2558: 12)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในฐานะผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทำให้สนใจที่จะศึกษาแนวโน้มและอนาคตภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเพื่อจะได้ทราบว่าจะต้องมีการพัฒนาและยกระดับการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในเรื่องใด อย่างไร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งในการบริหารจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และเป็นข้อมูลเชิงวิชาการเพื่อนำไปเสนอเป็นนโยบายในการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยเป็นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และนักวิชาการกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 9 รูป/คน

กลุ่มเป้าหมายในระยะศึกษารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 24 รูป/คน ที่จะเป็นผู้ให้คำตอบเกี่ยวกับแนวโน้มของภาพอนาคตที่พึงประสงค์ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ โดยแบ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1.1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีบทบาท ตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ในปัจจุบันหรืออดีต จำนวน 4 รูป/คน

1.2 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีบทบาทในการบริหารหรือการนำนโยบายเกี่ยวกับโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามาสู่การปฏิบัติ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม จำนวน 4 รูป/คน

1.3 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักวิชาการเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 4 รูป/คน

1.4 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้ผลิตผลจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (เจ้าอาวาส, วิทยาลัยสงฆ์) จำนวน 4 รูป

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะการวิเคราะห์หาการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อสร้างทักษะจำเป็นสำหรับการเรียนรู้การบริหารจัดการโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา แต่ละภาพเป็นบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วย ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ครู ผู้ปฏิบัติการเรียนการสอน กรรมการสถานศึกษา เป็นต้น ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 420 รูป/คน โดยผู้วิจัยเลือกโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา แบบเจาะจง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่เปิดทำการสอนมาไม่น้อยกว่า 3 ปี และ/หรือ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อสร้างทักษะจำเป็นสำหรับการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 5 ด้าน ด้าน ได้แก่ 1) ผู้เรียนคุณภาพ 2) ครูคุณภาพ 3) โรงเรียนคุณภาพ 4) การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ และ 5) การมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีคุณภาพ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อสร้างทักษะจำเป็นสำหรับการบริหารจัดกาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20 จังหวัด ดังต่อไปนี้ นครราชสีมา กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ นครพนม พังกาฬ บุรีรัมย์ มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ เลย สกลนคร สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อุดรธานี อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ

4. ขอบเขตด้านระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods) เพื่อนำเสนอ การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหาร จัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อสร้างทักษะจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) การสร้างวงล้ออนาคต (Future Wheels) การวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ระหว่างแนวโน้มเหตุการณ์ต่อเนื่อง (Cross Impact Analysis) และการเขียนภาพอนาคต (Scenario Development) เนื่องจากเป็นกระบวนการวิจัยที่มีความยืดหยุ่น สามารถคาดการณ์ไปถึงผลที่จะตามมาและระดับการปฏิบัติ

ซึ่งสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ศึกษา ตลอดจนครอบคลุมคำถามของการวิจัยได้ครบถ้วน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ดังนี้

1. การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Document Analysis)

2. การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิด้านโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (In-depth Interview)

3. การศึกษาพหุกรณีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาดีเด่น จำนวน 3 แห่ง (Multi-case Studies)

ระยะที่ 2 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงสำรวจ การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อสร้างทักษะจำเป็นสำหรับการบริหารจัดการ โดยการใช้เทคนิค EDFR เพื่อรวบรวมความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 รูป/คน โดยรอบแรกเป็นการสัมภาษณ์ และการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 420 คน

ระยะที่ 3 การสร้างและการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อสร้างทักษะจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในทศวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 กิจกรรม ดังนี้

1. การสร้างวงล้ออนาคต

2. การวิเคราะห์ผลกระทบไขว้โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แล้วนำไปให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นผู้ประเมินให้คะแนนเหตุการณ์ที่คาดว่าจะมีโอกาสเกิดขึ้น

3. การเขียนร่างภาพรูปแบบการบริหารจัดการความเป็นเลิศของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมเพื่อพัฒนาทักษะจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในทศวรรษที่ 21

4. การนำเสนอ โมเดลต้นแบบการบริหารจัดการความเป็นเลิศของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมเพื่อพัฒนาทักษะจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในทศวรรษที่ 21

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยจึงกำหนดระยะเวลาเป็น 3 ช่วง ได้แก่

ช่วงการวิจัยเอกสาร ศึกษาข้อมูลเพื่อพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย นำไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งใช้ระยะเวลาประมาณ 3 เดือน นับตั้งแต่ เดือนมิถุนายน 2559 - สิงหาคม 2559

ช่วงการสร้างเครื่องมือและการรวบรวมข้อมูล เป็นการสร้างแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และดำเนินการสัมภาษณ์ในภาคสนามแบบ EDFR ใช้ระยะเวลาประมาณ 6 เดือน นับตั้งแต่ เดือน กันยายน 2565 - กุมภาพันธ์ 2566

ช่วงการวิเคราะห์ข้อมูลและการร่างภาพอนาคต ตลอดจนการยืนยันภาพอนาคตด้วยวิธีวิเคราะห์ผลกระทบไขว้นำเสนอภาพอนาคต ปรับปรุง แก้ไข และจัดพิมพ์วิทยานิพนธ์ ใช้ระยะเวลาประมาณ 9 เดือน นับตั้งแต่ เดือน มีนาคม 2566 รวมขอบเขตด้านเวลาในการศึกษารูปแบบการบริหาร จัดการความเป็นเลิศ ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่ส่งผลต่อทักษะจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในทศวรรษที่ 21 รวม

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นอนาคตภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ระหว่าง พ.ศ. 2564-2579 มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้เรียนคุณภาพ 2) ครูคุณภาพ 3) โรงเรียนคุณภาพ 4) การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ และ 5) การมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีคุณภาพ

2. แบบสอบถาม 5 ระดับ ด้านการบริหารจัดการของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม ประกอบด้วย 1) สภาพการจัดการเรียนการสอน 2) กระบวนการจัดการ การเรียนการสอน 3) ลักษณะการใช้หลักการของรูปแบบ 4) ลักษณะการบริหารจัดการองค์กร และด้านองค์ประกอบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงยืนยันรูปแบบการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้เรียนคุณภาพ 2) ครูคุณภาพ 3) โรงเรียนคุณภาพ 4) การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ และ 5) การมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงเป็นจำนวนและค่าร้อยละ(Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR มาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยวิเคราะห์ความคิดที่เหมือนและแตกต่างด้วยการจัดข้อมูลที่อยู่ในประเภทเดียวกันเข้าด้วยกัน ผู้วิจัยพยายามรักษาคำให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญไว้ให้มากที่สุด จัดกลุ่ม และจัดทำความถี่ของแต่ละประเด็น สถิติที่ใช้คือค่าความถี่ และใช้เกณฑ์เสียงข้างมากในการตัดสินผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้การวิเคราะห์การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงยืนยัน (Confirmatory Factory Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ระดับการบริหารจัดการของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายด้าน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยระดับสภาพการจัดการเรียนการสอน

ระดับการบริหารจัดการของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล	ลำดับที่
1. สภาพการจัดการเรียนการสอน	3.50	.616	มาก	1
2. กระบวนการจัดการ การเรียนการสอน	3.33	.601	ปานกลาง	2
3. ลักษณะการใช้หลักการของรูปแบบ	3.27	.753	ปานกลาง	4
4. ลักษณะการบริหารจัดการองค์กร	3.29	.614	ปานกลาง	3
โดยรวม	**3.35**	**0.646**	**ปานกลาง**	**-**

ตารางที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารจัดการของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย= 3.35) เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านสภาพการจัดการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย = 3.50) ด้านกระบวนการจัดการ การเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย = 3.33) ด้านลักษณะการบริหารจัดการองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.29) และด้านลักษณะการใช้หลักการของรูปแบบ (ค่าเฉลี่ย =3.27)

2. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงยืนยัน รูปแบบการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงยืนยัน (Confirmatory Factory Analysis) รูปแบบการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีดังนี้

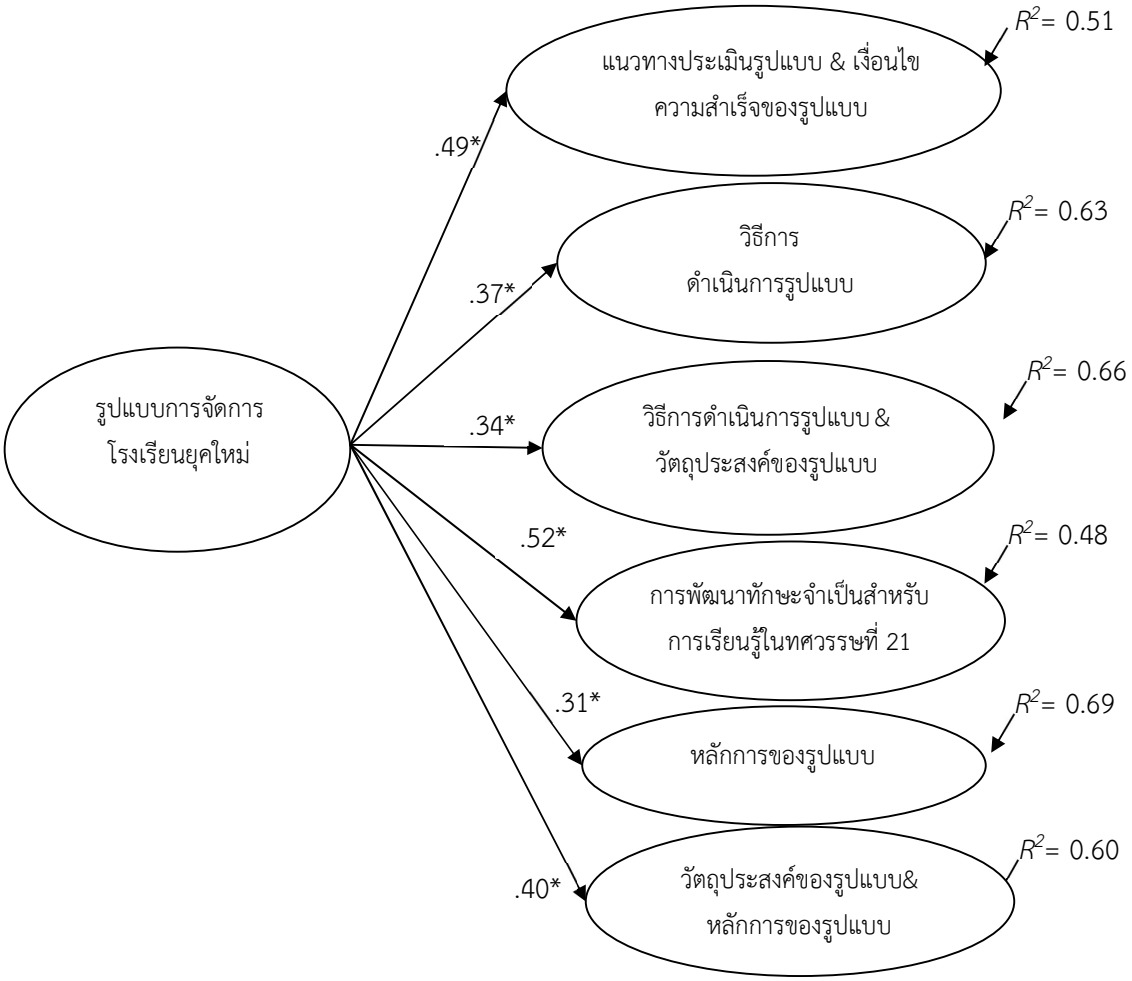
ตารางที่ 2 แสดงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงยืนยันรูปแบบการจัดการโรงเรียนยุคใหม่

ตัวแปรใหม่	ตัวแปรสังเกตได้	*EFA*	*CFA*			
			B	*SE*	*t*	R^2
	องค์ประกอบที่ 1	**-**	**0.49**	**0.08**	**6.26**	**0.51**
X_1	17. การประเมินมาตรฐานการเรียนรู้	.770	0.67	-	-	0.56
X_2	19. การสร้างบุคคลกรแห่งการเรียนรู้มีส่วนร่วมมีความมุ่งมั่นและตั้งใจอย่างแท้จริง	.754	0.58	0.05	12.26	0.52
X_3	18.การสร้างความตระหนักรู้เพื่อให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาความรู้	.750	12.26	0.05	12.13	0.51
X_4	16.การประเมินความพึงพอใจภาพรวม	.648	0.60	0.05	12.32	0.53
X_5	20.การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น	.596	0.60	0.05	12.16	0.51
	องค์ประกอบที่ 2	**-**	**0.37**	**0.08**	**4.56**	**0.63**
X_6	11. การกลั่นกรองความรู้	.757	0.51	-	-	0.38
X_7	13. การแลกเปลี่ยนความรู้	.720	0.60	0.06	9.34	0.43
X_8	12. การเข้าถึงความรู้	.655	0.58	0.06	9.66	0.48
X_9	14. การเรียนรู้โดยสร้างทักษะคือทักษะความร่วมมือทักษะการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	.609	0.57	0.06	8.99	0.39
X_{10}	15. การประเมินคุณภาพความสำเร็จทั้งเชิงคุณภาพ และปริมาณ	.501	0.63	0.06	10.06	0.54
	องค์ประกอบที่ 3	**-**	**0.34**	**0.07**	**4.68**	**0.66**
X_{11}	8. การกำหนดองค์ความรู้	.747	0.54	-	-	0.44
X_{12}	9. การสร้างและแสวงหาองค์ความรู้	.730	0.57	0.05	10.82	0.54
X_{13}	10. การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	.697	0.50	0.05	10.08	0.45
X_{14}	7. การส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน	.632	0.64	0.06	10.98	0.56
		-	**0.52**	**0.09**	**6.04**	**0.48**

ตัวแปรใหม่	ตัวแปรสังเกตได้	*EFA*	*CFA*			
			B	*SE*	*t*	R^2
	องค์ประกอบที่ 4					
X_{15}	21.การพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม	.745	0.64	-	-	0.52
X_{16}	22.การพัฒนาทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศ	.721	0.72	0.06	12.75	0.68
X_{17}	23.การพัฒนาทักษะชีวิตและสัมมาชีพ	.693	0.67	0.05	12.36	0.61
	องค์ประกอบที่ 5	**-**	**0.31**	**0.06**	**4.79**	**0.69**
X_{18}	2.หลักการบริหารการเปลี่ยนแปลง	.756	0.62	-	-	0.63
X_{19}	3.หลักการมีส่วนร่วม	.715	0.55	0.05	11.52	0.45
X_{20}	1.หลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต	.701	0.68	0.05	13.12	0.59
	องค์ประกอบที่ 6	**-**	**0.40**	**0.09**	**4.58**	**0.60**
X_{21}	5.การส่งเสริมให้ผู้บริหารครูและบุคลากรนำแนวทางการจัดการความรู้ยุคใหม่ไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพที่สุด	.747	0.65	-	-	0.43
X_{22}	4.หลักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	.711	0.70	0.07	0.07	0.69

Chi-Square=591.63, df = 63, P-value = 0.061, RMSEA = 0.077, SRMR = 0.039

NFI = 0.93, NNFI =0.95, GFI = 0.95, AGFI = 0.82, CFI = 0.95



ภาพที่ 2 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง รูปแบบการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่

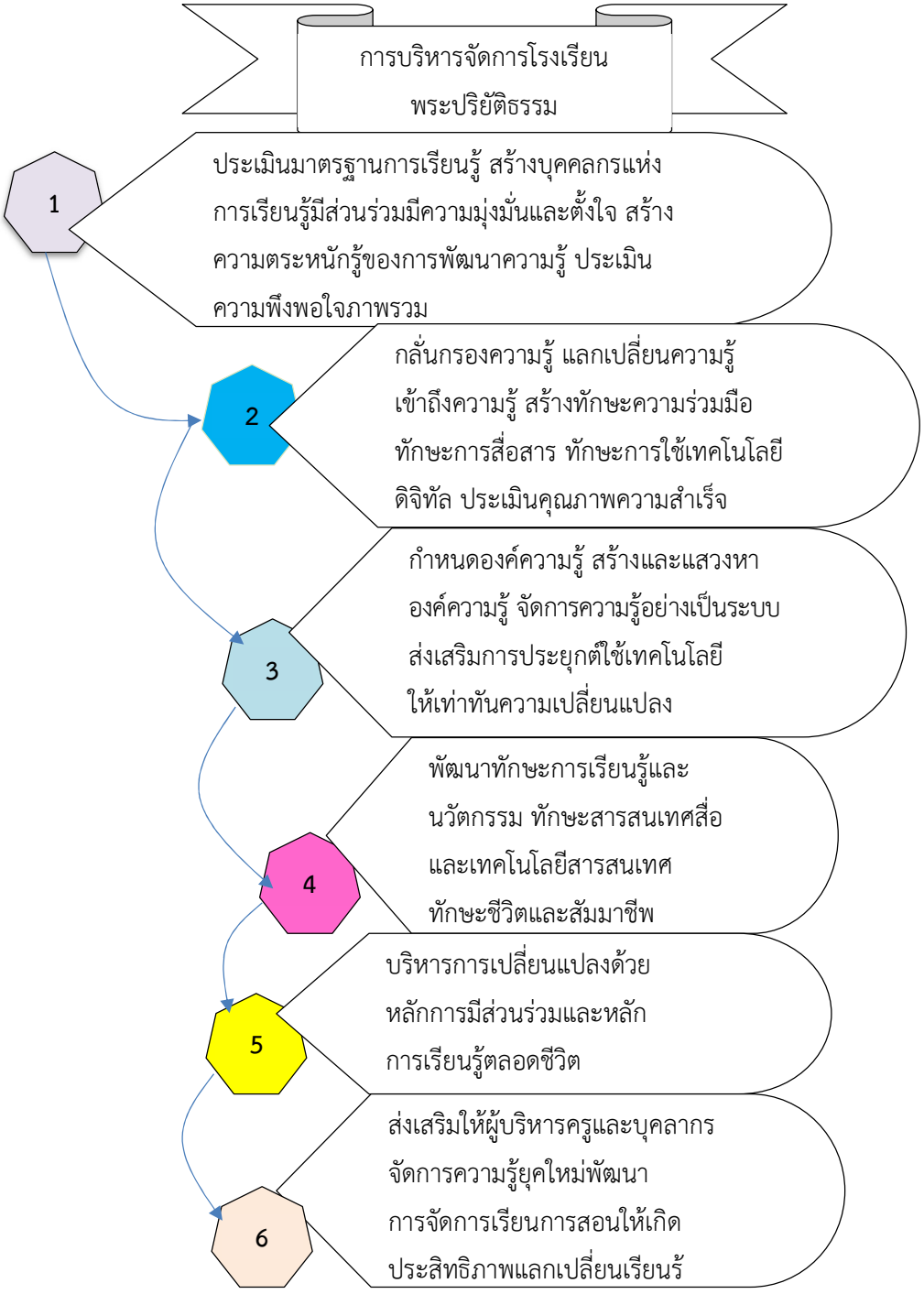
จากตารางที่ 2 และภาพที่ 1 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง รูปแบบการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ทั้ง 6 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จัดเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 (แนวทางการประเมินรูปแบบ & เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ) มี 5 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบ = .49 องค์ประกอบที่ 2 (วิธีการดำเนินการรูปแบบ) มี 5 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบ = .37 องค์ประกอบที่ 3 (วิธีการดำเนินการรูปแบบ & วัตถุประสงค์ของรูปแบบ) มี 4 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบ =.34 องค์ประกอบที่ 4 (การพัฒนาทักษะจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในทศวรรษที่ 21) มี 3 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบ =.52 องค์ประกอบที่ 5 (หลักการของรูปแบบ) มี 3 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบ

=.31 องค์ประกอบที่ 6 (วัตถุประสงค์ของรูปแบบ&หลักการของรูปแบบ) มี 2 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบ = .40 ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน ความสอดคล้องกลมกลื่นของ รูปแบบการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่อันดับสอง ปรากฏว่า ค่าไคสแควร์ (χ^2) = 591.63 ที่องศาอิสระ (df) = 63 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) = 0.061 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.82 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) = 0.95 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูป คะแนนมาตรฐาน (SRMR)=0.039 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคาดเคลื่อน โดยประมาณ (RMSEA) = 0.077 แสดงว่า รูปแบบการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ ที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ ดี

สรุปรูปแบบการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมยุคใหม่



ภาพที่ 3 ยืนยันรูปแบบการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมยุคใหม่

จากการวิเคราะห์ผลของการศึกษาเชิงปริมาณ และการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยสรุปเป็นโมเดลเชิงยืนยัน รูปแบบการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมยุคใหม่

สรุปและอภิปรายผล

กำหนดประเด็นอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

การอภิปรายผลประเด็นที่ 1 ระดับการบริหารจัดการของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบประเด็นสำคัญอันดับแรก คือ สภาพการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า การมีหลักสูตรที่มีความเหมาะสมทันสมัยสอดรับกับความต้องการของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนการสอนที่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน เชิงบูรณาการโดยมีบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครองร่วมกันในการยกระดับศักยภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ นิลวรรณ แซ่จิว (2543) พบว่า ภาพอนาคตซึ่งเป็นภาพที่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้นนั้นขึ้นกับการจัดการศึกษาโดยครอบครัว ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดให้สิทธิพ่อแม่และผู้ปกครองในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งทำให้เกิดความหลากหลายในปรัชญาการจัดการศึกษามากขึ้น อีกทั้งการศึกษาของ พระครูพิศาลเขตคณารักษ์ (2549) ยังพบอีกว่า สภาพการจัดการศึกษาและปัญหาของกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่การวัดและประเมินผลยังไม่มีมาตรฐาน เป็นต้น

การอภิปรายผลประเด็นที่ 2 องค์ประกอบและตัวแบ่งชี้ รูปแบบการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ องค์ประกอบด้านแนวทางการประเมินรูปแบบและเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ โดยมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ได้แก่ การประเมินมาตรฐานการเรียนรู้ และการสร้างบุคคลกรแห่งการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีความมุ่งมั่นและตั้งใจอย่างแท้จริง ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างมาตรฐานการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรืออาจพิจารณาได้ว่าบุคลากรทางการศึกษาเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเป็นสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษณพงษ์ สีเทา (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ซึ่ง มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ การพัฒนาแผน การสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ และการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

การอภิปรายผลประเด็นที่ 3 ปัจจัยการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่ส่งผลต่อ รูปแบบการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ ได้แก่ ลักษณะการบริหารจัดการองค์กร สภาพการจัดการเรียนการสอน และลักษณะการใช้หลักการของรูปแบบ สอดคล้องกับการศึกษาของ พระมหาหัสดี สิงหะมาตย์ (2551) พบว่า ลักษณะการบริหารไม่เป็นธรรม อีกทั้งการศึกษาของ พระครูสังฆรักษ์ไชยศักดิ์ (2551) พบว่า ปัญหาการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคใต้ พบว่า อยู่ในระดับมาก

การอภิปรายผลประเด็นที่ 4 รูปแบบการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ คือ มิติประเมินมาตรฐานการเรียนรู้ มิติสร้างบุคคลกรแห่งการเรียนรู้ มิติการมีส่วนร่วมมีความมุ่งมั่นและตั้งใจ มิติการสร้างความตระหนักรู้การพัฒนาความรู้ มิติการประเมินความสำรวจภาพรวม สอดคล้องกับการศึกษาของ พระมหาวรยุทธ ไพโรจน์สถิตธาดา (2552) พบว่า ปัญหาการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีปัญหาการจัดบริการแนะแนวการศึกษาเป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจาการศึกษา

1.1 ควรพัฒนายกระดับ การบริหารจัดการของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการพัฒนาสภาพการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ควรยกระดับรูปแบบการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมุ่งเน้นระบบการประเมินมาตรฐานการเรียนรู้ และการสร้างบุคคลกรแห่งการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมมีความมุ่งมั่นและตั้งใจอย่างแท้จริง

1.3 ควรมุ่งพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ ด้วยการการบริหารจัดการองค์กร สภาพการจัดการเรียนการสอน และการใช้หลักการของรูปแบบเป็นสำคัญ

1.4 ควรพัฒนารูปแบบการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เชิงบูรณาการระหว่าง มิติประเมินมาตรฐานการเรียนรู้ มิติสร้างบุคคลกรแห่งการเรียนรู้ มิติการมีส่วนร่วมมีความมุ่งมั่นและตั้งใจ มิติการสร้างความตระหนักรู้การพัฒนาความรู้ มิติการประเมินความสำรวจภาพรวม เป็นสำคัญ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั่วประเทศ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ เกณฑ์มาตรฐานการวัด รูปแบบการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กฤษณพงษ์ สีเทา. (2550). **ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 7 จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

กีรติ บุญเจือ. (2541). **รายงานการวิจัยเรื่องบทบาทของสถาบันศาสนาในการจัดการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. ถ่ายเอกสาร.

นิลวรรณ แซ่จิว. (2543). **อนาคตภาพของการจัดการศึกษาโดยครอบครัวในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระครูพิศาลเขตคณารักษ์. (2549). **สภาพการจัดการศึกษาและปัญหาของกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช**. วิทยานิพนธ์คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

พระครูสังฆรักษ์ ชัยศักดิ์. (2551). **ปัญหาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ของโรงเรียนพระปริบัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในเขตภาคใต้**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พระจิณณวัตร กิ่งแก้ว. (2557). **การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนปริยัติธรรมกลุ่มที่5สู่ความเป็นเลิศ.** วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

พระมหาวรยุทธ ไพโรจน์สถิตธาดา. (2552). **การศึกษาปัญหาการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก**. วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

พระมหาหัสดี สิงหะมาตย์. (2551). **ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

รุ่ง แก้วแดง. (2541). **การนำภูมิปัญญาไทยเข้าระบบสู่การศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

วรนุช อุษณกร. (2540). **ในหลวงกับโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ**. พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียรสโตร์.

สถาบันพระสังฆาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2558). **คู่มือพระสังฆาธิการ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). **คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารการเปลี่ยนแปลง**. สืบค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2565 จาก http:// www.cad.go.th.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา. (2557). **คู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สุภาพร มากแจ้ง และสมปอง มากแจ้ง. (2542). **การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์**. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ.

สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2553). **เมื่อโลกไม่ใช่ใบเดิม**. กรุงเทพฯ : สยามเอ็มแอนบีพับลิชชิ่ง.

ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก

Opinion of People towards Administration under the Principles of Good Governance of Ongkharak Subdistrict, Municipality Ongkharak District, Nakhon Nayok Province

พิชชากร ปิ่นงาม
สุดาภรณ์ อรุณดี
อนันต์ ธรรมชาลัย
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Pitchakorn Pinngam
Sudabhorn Arundee
Anan Thamchalai
Faculty of Political Science, North Bangkok University
Email: pitchakorn.Pi@northbkk.ac.th

วันที่รับบทความ: 4 พฤศจิกายน 2566; วันแก้ไขบทความ 10 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 10 พฤศจิกายน 2566
Received: November 4, 2023; Revised: November 10, 2023; Accepted: November 10, 2023

บทคัดย่อ

ธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงานและการปกครองเนื่องจากความเป็นโลกาภิวัตน์ธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดี จึงเป็นประเด็นที่อยู่ในความสนใจของประชาชน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานภายใต้หลักธรรมมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานภายใต้หลักธรรมมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก จำนวน 348 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD

ผลการวิจัย พบว่า 1) ประชาชนมีความเห็นว่าเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก สามารถบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนมีความเห็นว่าเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก สามารถบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ หลักความคุ้มค่า รองลงมาคือ หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส และหลักความรับผิดชอบ ตามลำดับ และ 2) ผลการการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานภายใต้

หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ธรรมาภิบาล; การบริหารท้องถิ่น; ผู้นำองค์การ

Abstract

Good governance is an important concept for administration and governance because good globalization, governance or management are the issues that people are interested in. The objectives of this research are: 1) To study the level of Opinion of People towards Administration under the Principles of Good Governance of Ongkharak Subdistrict Municipality. Ongkharak District Nakhon Nayok Province 2) To study and compare a Opinion of People towards administration under the principles of good governance of Ongkharak Subdistrict Municipality. Ongkharak District Nakhon Nayok Province Classified according to personal factors. The sample group used in the study was people in the Ongkharak Subdistrict Municipality area. Ongkharak District Nakhon Nayok Province, 348 people. The tool used to collect data was a statistical questionnaire used in data analysis, including percentage, average, standard deviation. T-test by one-way analysis of variance. And when differences are found, pairwise differences will be tested using LSD.

The results of the research found that 1) Administration under the principles of good governance of Ongkharak Subdistrict Municipality. Ongkharak District Nakhon Nayok Province, it was found that the opinions of the people towards the administration under the principles of good governance of Ongkharak Subdistrict Municipality Ongkharak District Nakhon Nayok Province Overall, it is at a high level. When considering each aspect It was found to be at a high level in every aspect. The sequence is as follows in order from most to least: the principle of value for money, the ethics, the principle of participation, the rule of law, the principle of transparency and the Accountability and 2) Results of comparing public opinions towards administration under the principles of good governance of Ongkharak Subdistrict Municipality. Ongkharak District Nakhon Nayok Province Classified by personal factors, It was found to be in accordance with the assumptions that had been set, by people with different levels of

education have opinions on management according to the principles of good governance of Ongkharak Subdistrict Municipality. Ongkharak District Nakhon Nayok Province different with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Good Governance; Local Administration; Leaders of Organization

บทนำ

สถานการณ์ปัจจุบันของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้สถานการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจสังคม การบริหารงานภาครัฐและเอกชน มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สืบเนื่องมาจากผลของความก้าวหน้าทางด้านการสื่อสารเทคโนโลยี การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วสู่ประชาชน แต่ระบบการบริหารงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเกิดความไม่สอดคล้องและทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงมีผลกระทบต่อด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งส่งผลต่อองค์การอื่น ๆ อย่างมากมาย การบริหารเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การเพราะเป็นเครื่องมือที่ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จ และความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพขององค์การ ในปัจจุบันการบริหารจัดการมีความสลับซับซ้อนกว่าในอดีต แต่การบริหารจัดการที่เป็นการบริหารจัดการแบบแยกส่วน ผลลัพธ์ก็คือ หน่วยงานแต่ละหน่วยงานและบุคคลแต่ละบุคคลต่างก็มุ่งทำงานเฉพาะส่วนของตน ไม่ได้มุ่งเน้นให้มีการประสานงานและบูรณาการกับหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ทำให้การบริหารไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควรการบริหารจัดการแบบบูรณาการที่คำนึงถึงเป้าหมายและความต้องการของประชาชน การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะช่วยนำไปสู่การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างมีเอกภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนโดยรวมต่อไป (สมยศ ปัญญามาก, 2561) ทั้งนี้เทศบาลเป็นองค์กรที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงาน เป็นองค์กรที่ได้รับการคาดหวังว่าจะเป็นหลักหรือเป็นแกนนำที่สำคัญในการพัฒนาที่จะแก้ไขปัญหาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ตลอดจนกระตุ้นให้ประชาชนในพื้นที่ได้ตื่นตัวและร่วมกิจกรรมพัฒนาในด้านต่าง ๆ แต่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าความสามารถในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตามนโยบายรัฐบาล ที่มุ่งหวังให้ดำเนินงาน พัฒนางานใน ประสบผลสำเร็จแตกต่างกันออกไป โดยยึดหลักธรรมาภิบาลให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาร่วมกัน นอกจากจะทำให้องค์การมีบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วมและมีประสิทธิภาพ ยังสร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กรสามารถนำไปสู่ความโปร่งใสและลดการทุจริตซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังที่ผ่านมาลงได้

ธรรมาภิบาลเป็นกติกากฎเกณฑ์ ในการบริหารปกครองที่ดีมีความเหมาะสม เป็นธรรมที่ใช้ในการธำรงรักษา จัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจและภาคประชาสังคม สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข องค์การทั้งสามส่วนดังกล่าวก็จะมีเสถียรภาพ มีโครงสร้างการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ หลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางในการจัด

ระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน การจะทำให้ธรรมาภิบาลเกิดเป็นรูปธรรมในการปฏิบัติ นอกจากจะมีตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบของธรรมาภิบาลแล้ว บทบาทสำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริมธรรมาภิบาลคือบทบาทขององค์การต่างๆ ที่จะกำหนดกรอบการดำเนินการให้ชัดเจนและองค์กรจะต้องขับเคลื่อนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนให้ครอบคลุมทุกมิติ ส่วนองค์กรอิสระก็จะต้องทำหน้าที่ในการตรวจสอบความโปร่งใส สุจริตและคุ้มครองสิทธิของประชาชน นอกจากนี้ผู้บริหารหน่วยงานจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้นำในการขับเคลื่อน พัฒนา สนับสนุนให้เกิดธรรมาภิบาลในหน่วยงาน เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (สถาพร วิชัยรัมย์, 2560)

หลักธรรมาภิบาลถือว่าเป็นแนวทางหนึ่งของการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งได้ถูกนำมาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนาและแนวทางในการขับเคลื่อนประเทศ คำว่า “ธรรมาภิบาล” หรือ “Good Governance” ตามที่คณะกรรมการบัญญัติศัพท์รัฐศาสตร์แห่งราชบัณฑิตยสถานบัญญัติไว้ว่า วิธีการปกครองที่ดี อันมีความหมายอย่างละเอียดว่าเป็นระบบการบริหารจัดการที่ดี ที่ทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งช่วยให้องค์การเกิดการพัฒนาอย่าง รวดเร็วและยั่งยืนต่อไป ทุกคนมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติวิชาชีพและการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นธรรมเสมอภาคเท่าเทียม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดการควบคุมจากส่วนกลาง ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้ (ขนิษฐา ศรีปิ่นแก้ว, 2560) การแก้ปัญหาประสิทธิผล การปฏิบัติงานและการทุจริตในวงราชการ โดยการประยุกต์ใช้หลักการบริหารธรรมภิบาลรัฐบาล โดยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดเป็นนโยบายให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

ทั้งนี้จากการศึกษาผลงานของ ติยานนท์ แสงบุตร (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และพบว่าประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการแต่งตั้งตัวแทนประชาชนเข้าร่วมอนุมัติการจัดซื้อจัดจ้างตามโครงการทุกครั้ง ควรปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของกฎหมายและนโยบายของหน่วยงานให้เป็นแบบอย่างแก่ประชาชน และควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ร้องทุกข์และนำปัญหาที่ได้รับทราบนำไปปฏิบัติดำเนินการแก้ไขให้มากที่สุด มีการรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของประชาชนที่ได้รับทราบ และควรประพฤติตัวอยู่ในระเบียบวินัยใช้ทรัพยากรใน สำนักงานอย่างประหยัด เพื่อลดค่าใช้จ่ายจากเงินโครงการและงบประมาณที่ได้ในแต่ละปี ขณะที่งานวิจัยของ พิชัยรัฐ หมื่นด้วง และ นัสพงษ์ กลิ่นจำปา (2564) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู และพบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็น

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงเป็นที่น่าสนใจว่าประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร

จากความสำคัญข้างต้น เทศบาลตำบลองครักษ์ จังหวัดนครนายก ได้นำนโยบายดังกล่าว ได้แก่ มาตรการป้องกันการรับสินบน มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสรายงานการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และได้จัดตั้งรับเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชน เทศบาลตำบลองครักษ์ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการให้บริการแก่ประชาชนโดยออนไลน์ตลอดเวลา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ทั้งนี้ ถ้าองค์กรนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน จะทำให้การบริหารงาน มีประสิทธิภาพและสามารถลดปัญหาจากการถูกร้องเรียนจากประชาชน โดยการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานและหาแนวทางพัฒนาการบริหารงาน นำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางประกอบการวางแผนการกำหนดนโยบายการบริหารงานภายในองค์กรให้มีความสอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาลและสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานภายใต้หลักธรรมมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานภายใต้หลักธรรมมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 2,638 คน (กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลองครักษ์, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 คน

จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อย แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

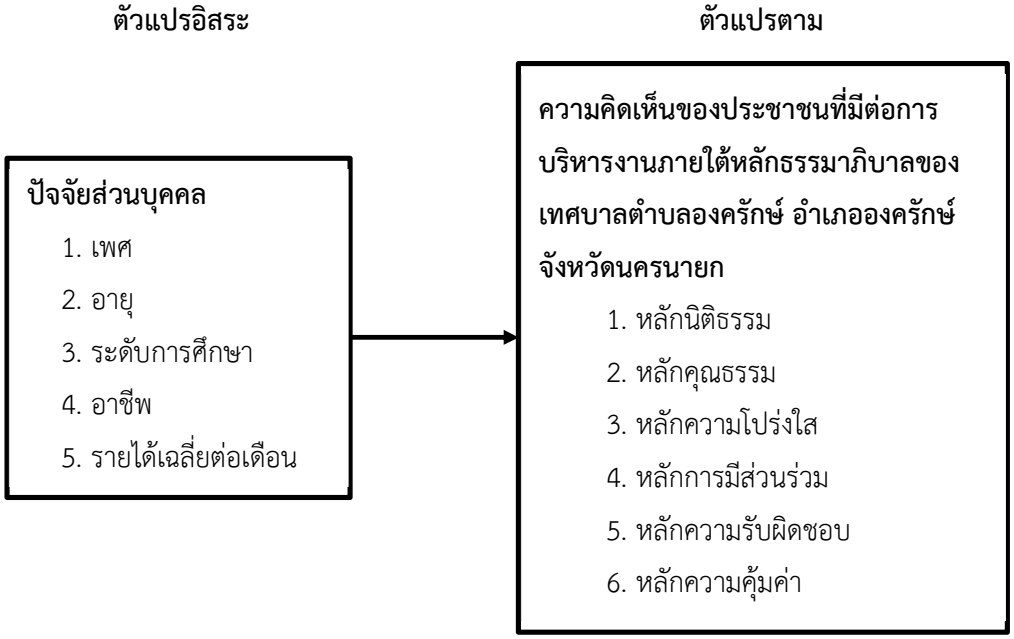
จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย สามารถนำมาสรุปเป็นตัวแปรไว้ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายกใน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการศึกษาประเด็นความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของ ติยานนท์ แสงบุตร (2563) และ พิชัยรัฐ หมื่นด้วง และคณะ (2564) ที่ได้ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า ประชาชนที่มีปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน และได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลตาม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 โดย สำนักนายกรัฐมนตรี (2566) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยสามารถแสดงเป็นภาพประกอบได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 67.82 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 37.93 จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 50.29 ประกอบอาชีพรับจ้าง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 45.98 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 52.59

2. ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก

จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม, ด้านหลักคุณธรรม, ด้านหลักความโปร่งใส่, ด้านหลักการมีส่วนร่วม, ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักความรับผิดชอบ พบข้อมูลที่แสดงได้ในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก

หลักธรรมาภิบาล	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านหลักนิติธรรม	3.81	0.74	มาก
2. ด้านหลักคุณธรรม	3.84	0.72	มาก
3. ด้านหลักความโปร่งใส่	3.81	0.74	มาก
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.82	0.69	มาก
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	3.80	0.76	มาก
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	3.85	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.82**	**0.73**	**มาก**

จากตารางที่ 1 สามารถอธิบายได้ว่า ประชาชนมีความเห็นว่าเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก สามารถบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.82) เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนมีความเห็นว่าเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก สามารถบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ หลักความคุ้มค่า ($\overline{X}$ = 3.85) รองลงมาคือ หลักคุณธรรม ($\overline{X}$ = 3.84) หลักการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 3.82) หลักนิติธรรม ($\overline{X}$ = 3.81) หลักความโปร่งใส ($\overline{X}$ = 3.81) และหลักความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.80) ตามลำดับ เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้าน พบข้อมูลดังนี้

1. หลักนิติธรรม จากการวิเคราะห์การบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ในด้านหลักนิติธรรม พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ และให้มีความเสมอภาค มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การบริหารงานเทศบาลตำบลองครักษ์ มีความชัดเจนถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบข้อบังคับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับให้เหมาะสมถูกกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. หลักคุณธรรม จากการวิเคราะห์การบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ในด้านหลักคุณธรรม พบว่าในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรปฏิบัติตนดี ถูกต้องตามหลักธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยชอบธรรมอยู่บนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและบุคลากรยึดหลักคุณธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อประชาชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. หลักความโปร่งใส จากการวิเคราะห์การบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ในด้านหลักความโปร่งใส พบว่าในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เปิดโอกาสให้ประชาชนติดตามตรวจสอบการบริหารงาน และโครงการต่างๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ กิจกรรมต่างๆ มีการสรุปเปิดเผยต่อสาธารณะชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีกระบวนการทำงานอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมาพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4. หลักการมีส่วนร่วม จากการวิเคราะห์การบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ในด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เสนอความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ารับฟังการประชุมสภาเพื่อกำหนดนโยบาย, ออกกฎระเบียบ, ข้อบังคับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แต่งตั้งตัวแทนประชาชนเข้าร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5. หลักความรับผิดชอบ จากการวิเคราะห์การบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ในด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่าในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นำโครงการ กิจกรรม หรือแผนงานที่แถลงไปดำเนินการให้เห็นเป็นรูปธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ รับฟังความคิดเห็นจากประชาชน เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

6. หลักความคุ้มค่า จากการวิเคราะห์การบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ในด้านหลักความคุ้มค่า พบว่าในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดสรรตำแหน่งของบุคลากรให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ รณรงค์ให้บุคลากรประหยัดพลังงานหรือยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ใช้งบประมาณมีความคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับผลประโยชน์ที่ชุมชนจะได้รับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานภายใต้หลักธรรมมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานภายใต้หลักธรรมมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก

สมมติฐานที่	ตัวแปรทดสอบ	t	F	Sig	ผลการทดสอบ	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
1	เพศ	0.153	-	-		✓
2	อายุ		1.661	0.178		✓
3	ระดับการศึกษา		3.188*	0.027	✓	
4	อาชีพ		1.167	0.292		✓
5	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		3.355	0.123		✓

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการวิจัยที่พบว่า ประชาชนมีความเห็นว่าเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก สามารถบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.82) เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนมีความเห็นว่าเทศบาลตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก สามารถบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ หลักความคุ้มค่า รองลงมาคือ หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส และหลักความรับผิดชอบ ตามลำดับนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรลักษณ์ วรรณกูล (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และพบว่า ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก และประชาชนที่มีเพศ สถานภาพ อายุ ระดับ

การศึกษา และอาชีพแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน นอกจากนั้นผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชัยรัฐ หมื่นด้วง และ นัสพงษ์ กลิ่นจำปา (2564) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู และพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านหลักความรับผิดชอบ รองลงมาคือด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านหลักความโปร่งใส การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ โดยภาพรวมพบว่า อาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาภรณ์ อรุณดี และคณะ (2565) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริการภาครัฐแนวใหม่ กรณีศึกษา : การให้บริการประชาชน (One Stop Service) บนสถานีตำรวจนคร และพบว่า ประเด็นที่ประชาชนต้องการให้ปรับปรุงมากที่สุดคือ การจ่ายค่าปรับไม่ทันสมัยควรมีการจ่ายปรับผ่านเทคโนโลยี เช่น การจ่ายค่าปรับผ่าน Application กรมตำรวจ ประชาชนมีความต้องการจ่ายค่าปรับมีความสะดวก รวดเร็วผ่านเทคโนโลยี ส่วนในการแจ้งความร้องทุกข์หรือเหตุฉุกเฉิน ตำรวจควรมาถึงจุดเกิดเหตุภายในเวลาไม่เกิน 15 นาที และข้อเสนอแนะในการให้บริการของสถานีตำรวจควรมีช่องทางติดต่อสถานีในการแจ้งความตำรวจโดยไม่ต้องเดินทางไปสถานีตำรวจในบางกรณี เช่น การแจ้งความบัตรประชาชนหาย เอกสารสำคัญหาย โดยตำรวจสามารถตอบกลับเป็นหลักฐานผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น SMS ระบบ Application การแจ้งความลงบันทึกประจำวัน เป็นต้น ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจการปฏิบัติงานของเทศบาลแตกต่างกัน และมองพฤติกรรมการบริหารงานของเทศบาลแตกต่างกันตามสภาพการรับรู้ และปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสามารถนำเสนอแนวทางการบริหารงานได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ประชาชนมีความเห็นว่าเทศบาลตำบลองครักษ์มีการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของทั้งในด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส่ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากทุกด้าน อย่างไรก็ดีการจัดบริการสาธารณะเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำได้ในระดับมากที่สุด จึงขอเสนอให้เทศบาลตำบลองครักษ์ พัฒนา คิดค้น หรือนำนวัตกรรมในการให้บริการ มาใช้เพื่อจัดบริการสาธารณะต่างๆ ที่สามารถตอบสนองปัญหา ความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว เพื่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารที่มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกันของประชาชน จึงขอเสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ ตลอดจนเป้าหมายและพันธกิจ ที่สามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งมีการศึกษาสูงขึ้นหรือมีความรู้เพิ่มมากขึ้น โดยผู้บริหารท้องถิ่นต้องพัฒนาให้ทันหรือก้าวข้ามมากกว่าประชาชน สามารถชี้นำในทิศทางที่ทันสมัย บนพื้นฐานของการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า

เอกสารอ้างอิง

กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลองครักษ์. (2566). **ข้อมูลประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบเทศบาลตำบลองครักษ์.** สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2566 จาก https://www.ongkarak.go.th/public/.

ขนิษฐา ศรีปิ่นแก้ว. (2560). **การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ติยานนท์ แสงบุตร. (2563). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์**. การศึกษาอิสระหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พิชัยรัฐ หมื่นด้วง และ นัสพงษ์ กลิ่นจำปา. (2564). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู.** รายงานการวิจัย.อุดรธานี: วิทยาลัยพิชญบัณฑิต.

วรลักษณ์ วรรณกูล. (2559) . **การบริหารจดัการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. การศึกษาอิสระหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุดาภรณ์ อรุณดี และคณะ. (2565). การบริการภาครัฐแนวใหม่ กรณีศึกษา : การให้บริการประชาชน (One Stop Service) บนสถานีตำรวจนครบาล. **วารสาร มจร. พุทธปัญญาปริทัศน์.** 7(1), 31 - 42.

สมยศ ปัญญามาก. (2561). หลักธรรมาภิบาลกับผู้นำองค์การ. **วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ**. 3(1), 55 - 69.

สถาพร วิชัยรัมย์. (2560). **จริยธรรมสำหรับนักบริหาร.** บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2566). **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542**. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2566 จาก http://www.oic.go.th/infocenteropm/ifunc_paging.asp.

Yamane, T. (1973). **Statistic: an Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harper and Row.

ผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาเพื่อพัฒนาความเข้าใจมโนมติและตัวแทนความคิด เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์ และดวงอาทิตย์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

Effects of Learning Management According to the Stem Education Approach to Develop Conceptual Understanding and Mental Representation on the Relationships Between Earth, Moon, and Sun for Mathayomsuksa 3 Students

นิชากร มาลาล้ำ
เทพพร โลมารักษ์
เบญจพร วรรณูปถัมภ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Nichakorn Malalum
Thepporn Lomarak
Benchaporn Wannupatamp
Buriram Rajabhat University
Email: aragos16763@gmail.com

วันที่รับบทความ: 28 พฤศจิกายน 2566; วันแก้ไขบทความ 13 ธันวาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 15 ธันวาคม 2566
Received: November 28, 2023; Revised: December 13, 2023; Accepted: December 15, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาด้านความรู้ความเข้าใจมโนมติ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์ และดวงอาทิตย์ก่อนเรียนและหลังเรียน และเพื่อเปรียบเทียบผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาด้านตัวแทนความคิดของนักเรียน เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์ และดวงอาทิตย์หลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 80 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3/2 โรงเรียนประสาทวิทยาคาร อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 35 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 แผน 2) แบบวัดความเข้าใจมโนมติแบบ 2 ทาง จำนวน 8 ข้อ 3) แบบศึกษาตัวแทนความคิดของนักเรียน โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดจำนวน 4 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ t - test

ผลการวิจัย พบว่า 1) นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษามีความรู้ความเข้าใจมโนมติ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์ และดวงอาทิตย์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 2) นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษามีตัวแทนความคิดหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: สะเต็มศึกษา; ความเข้าใจมโนมติ; ตัวแทนความคิด

Abstract

The aim of this research is to compare the results of learning management according to STEM education. In terms of knowledge and Conceptual Understanding on the relationship between the Earth, the Moon and the Sun before class and after class and to compare the results of learning management according to STEM education in terms of student mental representations. On the relationship between the earth, moon and sun after studying with the criteria of 80 percent of Mathayom 3 students, the sample groups are: Mathayom 3/2 students at Prasatwittayakarn School, Prasat District, Surin Province, Semester 1, Academic Year 2023, totaling 35 people. The research tools include: 1) 4 lesson plans 2) 2-way conceptual understanding test, 8 items 3) Study of thinking representatives Statistics used in data analysis are percentage, mean, standard deviation and t - test statistics.

The results of the research found that 1) students who received learning according to STEM education had a higher Conceptual Understanding regarding the relationship between the earth, the moon and the sun after studying than before. Statistically significant at the .05 level. 2) Students who received learning management according to STEM education had a mental representations after learning higher than the criteria of 80%, with statistical significance.

Keywords: STEM education; Conceptual Understanding; mental representations

บทนำ

ปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์และดวงอาทิตย์ มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตคนเราอยู่ตลอดเวลา เช่น การเกิดกลางวันกลางคืน ข้างขึ้นข้างแรม การเกิดฤดูกาล แม้ปรากฏการณ์เหล่านี้ ตัวผู้เรียนจะสามารถพบเห็นได้ในชีวิตประจำวัน แต่ก็ไม่ยังสามารถอธิบายการเกิดปรากฏการณ์หรือความสัมพันธ์ได้ เนื่องจากธรรมชาติของการศึกษาปรากฏการณ์ทางด้านดาราศาสตร์นั้นยากต่อการทำความเข้าใจ เนื่องจากต้องอาศัยการทำความเข้าใจจากหลายส่วนทั้งองค์ประกอบรวมมาสู่องค์ประกอบย่อยและเชื่อมโยงกับสิ่งที่ผู้เรียนพบเห็นในชีวิตประจำวัน เช่นการเกิดข้างขึ้นข้างแรมที่ไม่ได้มีแค่ดวงจันทร์เป็นองค์ประกอบแต่ยังมีดวงอาทิตย์และโลกที่มีความสัมพันธ์กันและทำให้เกิด

ปรากฏการณ์เหล่านั้นขึ้นมา โดยในการทำความเข้าใจมโนมตินั้นเราสามารถใช้การจำแนกการแสดงผลเพื่อดูตัวแทนความคิดในการอธิบายความรู้ความเข้าใจปรากฏการณ์ ทางวิทยาศาสตร์โดยใช้ตัวแทนความคิด (Johnstone,1993 อ้างถึงในโชติกุล รินลา และสายรุ้ง ชาวสุภา, 2562 : 68-87)

โดยที่ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และเก็บข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาด้านมโนมติทางวิทยาศาสตร์พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีมโนมติที่คลาดเคลื่อนเป็นอย่างมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jansri, S, & Ketpichainarong, W, (2014) ที่ได้ศึกษาความเข้าใจคลาดเคลื่อนของนักเรียนเกี่ยวกับแนวการขึ้นตกของดวงอาทิตย์ที่ประเทศไทยในช่วงฤดูต่าง ๆ ซึ่งการที่นักเรียนจะสร้างความเข้าใจทางวิทยาศาสตร์ได้ดีนั้น สิ่งที่เรียนต้องมีการเชื่อมโยงกับความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมของนักเรียน (Barnett.et al,2005) การจัดการเรียนการสอนดาราศาสตร์ในประเทศไทยยังขาดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนมีการสังเกตหรือเก็บข้อมูลจากการสังเกตท้องฟ้าจริงรวมถึงการเลือกใช้สื่อการสอนที่ไม่ถูกต้อง เช่น นักเรียนส่วนใหญ่เชื่อว่าดวงอาทิตย์ขึ้นทางทิศตะวันออกและตกทางทิศตะวันตกทุกวันแบบเดิมเสมอ จึงทำให้ความเข้าใจคลาดเคลื่อนขึ้น

การที่ผู้เรียนจะสามารถเข้าใจเรื่องในรายวิชาวิทยาศาสตร์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์และดวงอาทิตย์ได้นั้น จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเคลื่อนที่ปรากฏกับการเคลื่อนที่แท้จริงของวัตถุท้องฟ้าเพื่ออธิบายและทำนายปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ เช่น ฤดูกาล การโคจรของดวงอาทิตย์ โลก และดวงจันทร์ และทรงกลมท้องฟ้า ซึ่งมโนมติด้านดาราศาสตร์มีความซับซ้อนจะต้องใช้จินตนาการเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างความเข้าใจด้านมุมมองจากตำแหน่งต่างๆ บนโลกกับมุมมองของวัตถุจากนอกโลก (Plummer et al., 2011) ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้เรียนจำนวนมากมีมโนมติที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับวิชาดาราศาสตร์และไม่สามารถปรับเปลี่ยนแบบจำลองทางความคิดจากระดับเริ่มต้น (Initial Model) ไปสู่ระดับสังเคราะห์ (Synthetic Model) และระดับมโนมติทางวิทยาศาสตร์ได้ (Vosniadou & Skopeliti, 2017 อ้างถึงในสุวิทย์ คงภักดีและเทพพร โลมารักษ์, 2565 : 4-6)

ซึ่งการที่ครูผู้สอนจะทำการแก้ไขความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนทั้งหมดที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนนั้นจะต้องให้เวลากับผู้เรียนในการสังเกตท้องฟ้าจริงและมีการใช้สื่อการสอน เช่น ท้องฟ้าจำลองและสื่อแอนิเมชันที่ถูกต้องมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน (Plummer, 2011 อ้างถึงใน Jansri, S, & Ketpichainarong, W, 2020) และเพื่อดูว่าตัวผู้เรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์ และดวงอาทิตย์ถูกต้องมากน้อยเพียงใดจำเป็นต้องมีการศึกษาการแสดงความคิดของนักเรียนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุม การประเมินตามสภาพจริง (Formative assessment) เช่น การเขียนคำอธิบาย การวาดภาพ การบรรยายด้วยคำพูด การแสดงท่าทาง การเขียนแผนภาพรูปแบบ ซึ่งล้วนเป็นการแสดงออกถึงตัวแทนความคิด (Mental Representation) ของผู้เรียน (Prain, 2009) สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ครูผู้สอนสามารถศึกษาความคิดความเข้าใจของนักเรียนได้ดีมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นตัวแทนความคิดภายใน (Internal representation) หรือตัวแทนความคิดภายนอก (External representation) ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเข้าใจในปัญหานั้น ๆ และทำให้

ครูผู้สอนเข้าใจความคิดของนักเรียนได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการเตรียมพื้นฐานสำหรับนักเรียนในการจัดโครงสร้างความรู้ตามที่ต้องการจนสามารถแก้ไขมโนมติที่คลาดเคลื่อนได้ (Gilbert, 2009)

นอกจากนี้ การนำคำถามปลายเปิดมาใช้เพื่อดูตัวแทนความความคิดของนักเรียนก็จะช่วยให้ครูสามารถเข้าใจมโนมติที่คลาด เคลื่อนของนักเรียนได้มากยิ่งขึ้น (Cumhur, Huseyin, Kasim and Nazan, 2015) ซึ่งตัวแทนความคิด (Mental representative) มีหลายความหมายแตกต่างกันออกไป ในบริบททางการศึกษาตัวแทนความคิดเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความคิดความเข้าใจหรือการรับรู้ของบุคคลที่สร้างขึ้นจากการนำข้อมูลใหม่ (New Knowledge) ที่ได้รับมาผนวกเข้ากับความรู้เดิม (Existing knowledge) เพื่ออธิบายเกี่ยวกับกระบวนการ ปรากฏการณ์ หรือสิ่งที่สนใจ (Bodner,2007) เป็นข้อความหรือภาพซึ่งแสดงออกถึงความคิดของผู้เรียน เราใช้ตัวแทนความคิดเหล่านี้เพื่อให้เหตุผล อธิบาย หรือทำนายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทางวิทยาศาสตร์

จากการศึกษาแนวคิดการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางการจัดการศึกษาที่ได้จากการบูรณาการความรู้ใน 4 สาขาวิชา ได้แก่ วิทยาศาสตร์ วิศวกรรม เทคโนโลยี และคณิตศาสตร์โดยเน้นการนำความรู้ไปพัฒนากระบวนการหรือผลผลิตใหม่เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตจริง ไม่เน้นการท่องจำแต่เน้นการสร้างความเข้าใจผ่านการปฏิบัติให้เห็นจริงควบคู่กับการพัฒนาทักษะการคิด การตั้งคำถาม การแก้ปัญหา การหาข้อมูลและวิเคราะห์ข้อค้นพบใหม่พร้อมทั้งนำความรู้ความเข้าใจไปใช้บูรณาการกับชีวิตประจำวันได้ (ศูนย์สะเต็มศึกษาแห่งชาติ; 2558) นอกจากนี้ในขั้นตอนสุดท้ายของกิจกรรมสะเต็มศึกษายังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำเสนอตัวแทนความคิด (Representation Competence) ของผู้เรียนเองเพื่อแสดงออกถึงวิธีการคิดของผู้เรียนเอง ทำให้ง่ายในการ ศึกษามโนมติของนักเรียนด้วย (Kozma, R., & Russell, J. 2005) โดยที่ครูผู้สอนจะต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนในการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการและวิธีการสอนที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหาความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของนักเรียนจึงจำเป็นต้องมีกิจกรรมทางการเรียนรู้ที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีเพื่อให้นักเรียนสามารถเข้าใจด้วยวิธีการลองผิดลองถูกในการหาวิธีสร้างโมเดลการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหาที่เชื่อมโยงทางอ้อมกับความรู้เชิงแนวคิดและแนวคิดทางเลือกของนักเรียน (Caliskan et al., 2010)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจมโนมติและตัวแทนความคิด เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์และดวงอาทิตย์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องไปใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาด้านความรู้ความเข้าใจมโนมติ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์ และดวงอาทิตย์ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

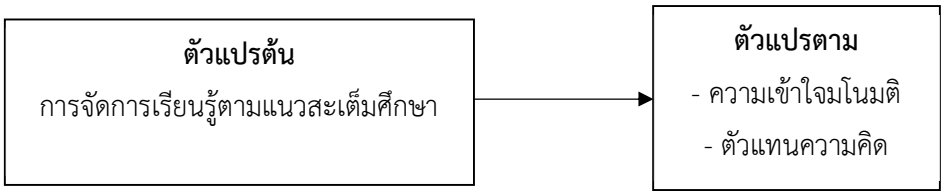
2. เพื่อเปรียบเทียบผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาด้านตัวแทนความคิดของนักเรียน เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์ และดวงอาทิตย์หลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 80

สมมติฐานของการวิจัย

1. นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ความเข้าใจมโนมติ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์ และดวงอาทิตย์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

2. นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยด้านตัวแทนความคิด เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์ และดวงอาทิตย์ หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนประสาทวิทยาคาร อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3/2 โรงเรียนประสาทวิทยาคาร อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 35 คน ได้มาด้วยวิธีการแบบด้วยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แผนการจัดการเรียนรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์ และดวงอาทิตย์ จำนวน 4 แผน แผนละ 3 ชั่วโมง

3.2 แบบทดสอบวัดความเข้าใจมโนมติชนิดเลือกตอบแบบ 2 ทาง จำนวน 8 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือกและแบบอัตนัยเพื่อให้แสดงเหตุผลในการเลือกตอบ

3.3 แบบศึกษาตัวแทนความคิดของนักเรียน โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 4 ข้อ

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1 กำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ ได้แก่ ชื่อหน่วยการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้สาระสำคัญ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด โดยได้จากการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดในหลักสูตร

4.2 เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์ และดวงอาทิตย์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 4 แผน

4.3 นำแผนการเรียนรู้ที่ได้รับการแก้ไขบกพร่องตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4.4 นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try-Out) หาประสิทธิภาพ โดยใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 แล้วนำแผนที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาปรับปรุงเพื่อให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพื่อนำใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4.5 สร้างแบบวัดความเข้าใจมโนมติ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์และดวงอาทิตย์ โดยใช้การจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาเพื่อพัฒนาตัวแทนความคิดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แบบวัดความเข้าใจมโนมติชนิดเลือกตอบ แบบ 2 ทาง จำนวน 8 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก และแบบอัตนัยเพื่อให้แสดงเหตุผลในการเลือก

4.6 นำแบบวัดความเข้าใจมโนมติที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและได้เคยเรียนเนื้อหานี้มาแล้วและนำฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4.7 สร้างแบบวัดตัวแทนความคิดของนักเรียนเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์และดวงอาทิตย์โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 4 ข้อ โดยศึกษางานวิจัยและทฤษฎีและวิธีการสร้างแบบวัดตัวแทนความคิดวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้หลังจากนั้นจึงนำแบบทดสอบไปหาคุณภาพตามลำดับต่อไป

4.8 นำแบบวัดตัวแทนความคิดที่ได้ไปทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นหลังทำการปรับปรุงข้อสอบตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำแบบทดสอบไปหาคุณภาพกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 โรงเรียนประสาทวิทยาคาร จำนวน 35 คน

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบก่อนเรียนโดยนำแบบวัดความเข้าใจมโนมติเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างโลก ดวงจันทร์ และดวงอาทิตย์ให้กับนักเรียนกลุ่มเป้าหมายจากนั้นทำการจัดกลุ่มคำตอบของนักเรียนตามเกณฑ์รูปแบบการทำความเข้าใจมโนมติ โดยใช้กรอบแนวคิดของเวสต์บรูคและมาเรค (Westbrook; & Marek.1992 : 54 อ้างถึงใน สุวิทย์ คงภักดี 2566 : 135-145) ซึ่งได้แบ่งระดับความเข้าใจมโนมติของนักเรียน

ออกเป็น 5 ระดับดังนี้ ความเข้าใจที่สมบูรณ์ (Complete understanding: CU) ความเข้าใจที่ถูกต้องแต่ไม่สมบูรณ์ (Partial understanding: PU) ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนบางส่วน (Partial understanding misconception : PS) ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนอย่างชัดเจน (Specific misconception: SM) และความไม่เข้าใจ (No understanding: N)

5.2 จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์และแบ่งกลุ่มมโนมติของผู้เรียนและนับค่าความถี่และร้อยละของแต่ละกลุ่มคำตอบจากนั้นคัดเลือกตัวแทนนักเรียนเพื่อสัมภาษณ์เพิ่มเติมโดยเลือกนักเรียนที่มีประเด็นการตอบคำถามที่น่าสนใจและผู้วิจัยต้องการที่จะทำการศึกษาในเชิงลึกเพื่อสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างและนำบทสัมภาษณ์มาวิเคราะห์

5.3 ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามขั้นตอนการสอนตามแนวสะเต็มศึกษาจำนวน 4 แผนซึ่งใช้เวลารวม 12 ชั่วโมง จากนั้นดำเนินการเก็บข้อมูลหลังเรียนแบบวัดความเข้าใจมโนมติของและแบบศึกษาตัวแทนความคิดเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างโลก ดวงจันทร์และดวงอาทิตย์แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.4 ศึกษาตัวแทนความคิดของนักเรียนหลังเรียนโดยใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนักเรียนทำแบบศึกษาตัวแทนความคิดหลังเรียน เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างโลก ดวงจันทร์และดวงอาทิตย์หลังเรียน จากนั้นนำคำตอบของนักเรียนที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มคำตอบของนักเรียนตามเกณฑ์ของจอห์นสโตน (Johnstone,1993 อ้างถึงในโชติกุล รินลาและสายรุ้ง ชาวสุภา, 2562: 68-87)

สรุปผล

การวิจัยเรื่องผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาเพื่อพัฒนาตัวแทนความคิด เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์ และดวงอาทิตย์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาด้านความรู้ความเข้าใจมโนมติเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์และดวงอาทิตย์ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาด้านความรู้ความเข้าใจมโนมติ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์ และดวงอาทิตย์ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

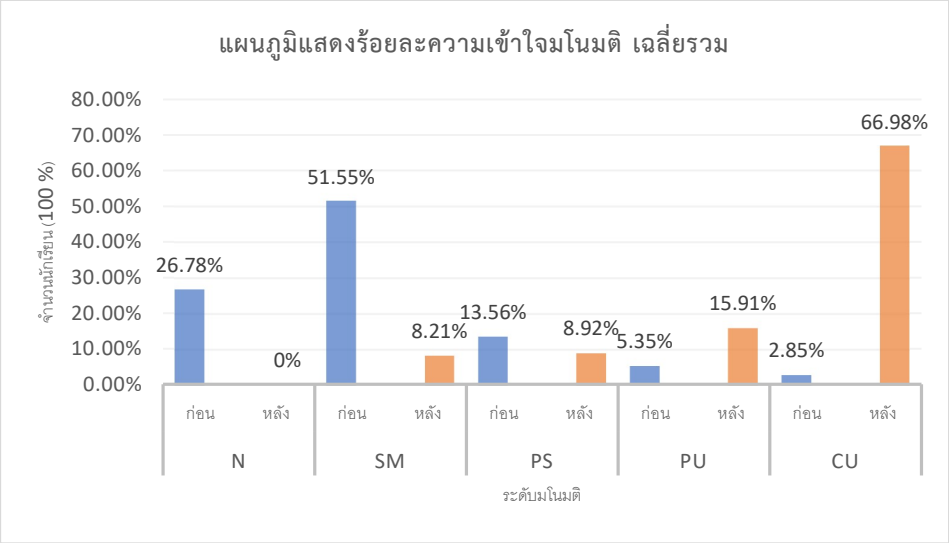
การทดสอบ	N	$\bar{x}$	S.D.	df	*t*	*P*
ก่อนเรียน	35	6.43	3.70	34	19.47*	.000
หลังเรียน	35	24.91	5.78			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้านความรู้ความเข้าใจมโนมติ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์และดวงอาทิตย์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนตามแนวสะเต็มศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับความเข้าใจมโนมติของผู้เรียนในทุกข้อแบ่งกลุ่มเป็นมโนมติ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์และดวงอาทิตย์ ทำการหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และเปรียบเทียบมโนมติก่อนเรียนและหลังเรียน เพื่อวิเคราะห์ระดับมโนมติเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์และดวงอาทิตย์ โดยพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินผลเพื่อจำแนกระดับมโนมติ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์และดวงอาทิตย์

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบวัดมโนมติเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์และดวงอาทิตย์ ก่อนเรียนและหลังเรียนแสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา เพื่อพัฒนามโนมติแสดงเป็นแผนภูมิร้อยละได้ดังนี้



ภาพที่ 2 แผนภูมิแสดงร้อยละระดับมโนมติของนักเรียนเฉลี่ยรวม

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ระดับมโนมติของนักเรียนเฉลี่ยรวมของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษามีความรู้ความเข้าใจมโนมติ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์ และดวงอาทิตย์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน โดยก่อนเรียนนักเรียนมีความเข้าใจมโนมติถูกต้องบางส่วน (PU) 5.35% ความเข้าใจมโนมติที่คลาดเคลื่อนบางส่วน (PS) 13.56% ความเข้าใจมโนมติที่คลาดเคลื่อน (SM) 51.55% หลังได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา นักเรียนมีความเข้าใจมโนมติที่ถูกต้อง (CU) 66.98% ความเข้าใจมโนมติที่ถูกต้องบางส่วน (PU) 15.91% ความเข้าใจมโนมติที่คลาดเคลื่อนบางส่วน (PS) 8.92%

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาด้านตัวแทนความคิดของนักเรียน เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์ และดวงอาทิตย์หลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 80 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาด้านตัวแทนความคิดของนักเรียน เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์ และดวงอาทิตย์หลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 80

การทดสอบ	N	$\bar{x}$	S.D.	df	*t*	*P*
ตัวแทนความคิด	35	17.54	1.93	34	4.729*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่าผลการจัดการเรียนรู้ ตามแนวสะเต็มศึกษาด้านตัวแทนความคิด เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างโลก ดวงจันทร์ และดวงอาทิตย์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับตัวแทนความคิด(Mental Representation) ของนักเรียน เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์ และดวงอาทิตย์โดยวิเคราะห์จากแบบศึกษาตัวแทนความคิดของนักเรียน และจากการนำเสนอผลงานโดยวิเคราะห์รูปแบบคำตอบ แล้วนำตัวแทนความคิดเหล่านั้นไปวิเคราะห์และจัดกลุ่มของตัวแทนความคิดของนักเรียนตามเกณฑ์ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังแสดงได้ในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เกณฑ์การประเมินสมรรถนะในการนำเสนอตัวแทนความคิด

สมรรถนะในการนำเสนอตัวแทนความคิด	คำอธิบาย
ระดับที่ 1 การแสดงผลตัวแทนความคิดในระดับมหภาค (macroscopic representation)	เป็นการอธิบายปรากฏการณ์ในชีวิตประจำวันที่สามารถสังเกตได้ด้วยตาเปล่า เช่น การเกิดกลางวันกลางคืน ฤดูกาล ข้างขึ้นข้างแรม น้ำขึ้นน้ำลง
ระดับที่ 2 การแสดงผลตัวแทนความคิดในระดับกึ่งจุลภาค (submicroscopic representation)	เป็นการอธิบายในระดับที่บ่งบอกว่าปรากฏการณ์ที่เกิดนั้นเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์และดวงอาทิตย์
ระดับที่ 3 การแสดงผลตัวแทนความคิดในระดับสัญลักษณ์	เป็นการอธิบายการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทางวิทยาศาสตร์ด้วยการใช้สัญลักษณ์ทางวิทยาศาสตร์ เช่น การอธิบายการโคจรของดาวเคราะห์รอบดวงอาทิตย์ ด้วยแรงโน้มถ่วงจากสมการแบบจำลอง

สมรรถนะในการนำเสนอตัวแทนความคิด	คำอธิบาย
	การโคจรของดาวเคราะห์รอบดวงอาทิตย์ แบบจำลองการเกิดฤดูกาล แบบจำลองการขึ้นตกของดวงอาทิตย์แบบจำลองการเกิดข้างขึ้นข้างแรมและแบบจำลองการเกิดน้ำขึ้นน้ำลง

เมื่อนำตัวแทนความคิดเหล่านั้นไปวิเคราะห์และจัดกลุ่มของตัวแทนความคิดของนักเรียนตามเกณฑ์ได้คะแนนแสดงระดับการนำเสนอตัวแทนความคิดหลังเรียน โดยพัฒนาการในด้านสมรรถนะในการนำเสนอตัวแทนความคิดในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์และดวงอาทิตย์ หลังจากจัดการเรียนการสอนตามแนวสะเต็มศึกษาเพื่อพัฒนาตัวแทนความคิด พบว่า คำตอบนักเรียนส่วนใหญ่จำนวน 30 คน คิดเป็น 84.28% อยู่ในระดับที่ 3 คือมีการแสดงผล ตัวแทนความคิดในระดับสัญลักษณ์ (symbolic representation) โดยสามารถอธิบายการโคจรของดาวเคราะห์รอบดวงอาทิตย์ด้วยแรงโน้มถ่วงจากสมการแบบจำลองการโคจรของดาวเคราะห์รอบดวงอาทิตย์ได้ รวมถึงสามารถนำสมการมาใช้ในการอธิบาย และสามารถอธิบายที่มาของสมการได้ แต่ยังมีนักเรียนส่วนน้อยจำนวน 5 คน คิดเป็น 15.71% ที่ยังมีตัวแทนความคิดอยู่ในระดับที่ 2 คือมีการแสดงผลตัวแทนความคิดในระดับกึ่งจุลภาค (submicroscopic representation)

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษามีความรู้ความเข้าใจมโนมติเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์ และดวงอาทิตย์ระหว่าง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ($\overline{X}$ = 6.43, S.D. = 3.70) โดยก่อนเรียนนักเรียนมีความเข้าใจมโนมติถูกต้องบางส่วน (PU) 5.35% ความเข้าใจมโนมติที่คลาดเคลื่อนบางส่วน (PS) 13.56% ความเข้าใจมโนมติที่คลาดเคลื่อน (SM) 51.55% หลังได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา นักเรียนมีความเข้าใจมโนมติที่ถูกต้อง (CU) 66.98% ความเข้าใจมโนมติที่ถูกต้องบางส่วน (PU) 15.91% ความเข้าใจมโนมติที่คลาดเคลื่อนบางส่วน (PS) 8.92% หากวิเคราะห์ความเข้าใจมโนมติก่อนเรียนจะพบว่าก่อนเรียนผู้เรียนส่วนใหญ่จะมีมโนมติในระดับ มโนมติที่คลาดเคลื่อนและไม่มีมโนมติ แต่เมื่อนักเรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์และดวงอาทิตย์ ผู้เรียนมีมโนมติหลังเรียนเปลี่ยนไปอยู่ในระดับความเข้าใจมโนมติที่ถูกต้องมากขึ้น

เมื่อวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างและจากแบบวัดมโนมติส่วนหนึ่งพบว่า ก่อนเรียนนักเรียนมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์และดวงอาทิตย์ แต่หลังได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา นักเรียนส่วนใหญ่มีการปรับเปลี่ยนมโนมติเกี่ยวกับเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์และดวงอาทิตย์ไปในแนวคิดที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น โดยเรื่องที่ผู้เรียนมีการปรับ เปลี่ยนมโนมติมากที่สุดคือเรื่อง ปรากฏการณ์การเกิดน้ำขึ้นน้ำลง โดยก่อนเรียนนักเรียนมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนสูงถึง 48.57% แต่หลังจากได้รับการสอนแบบสะเต็มศึกษาเพื่อพัฒนามโนมติพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีการปรับเปลี่ยนมโนมติไปในแนวคิดที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น เนื่องจากยังมีนักเรียนเพียงส่วนน้อยที่ยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนบางส่วนเกี่ยวกับปรากฏการณ์น้ำขึ้นน้ำลง เช่น นักเรียนสามารถบอกรูปแบบการเกิดน้ำขึ้นน้ำลงได้ แต่ไม่สามารถบอกถึงเวลาการเกิดได้ เนื่องจากต้องมีความรู้สัมพันธ์ในเรื่องของการเกิดข้างขึ้นข้างแรมด้วย และเรื่องที่ผู้เรียนมีการปรับเปลี่ยนมโนมติน้อยที่สุดคือเรื่อง ปรากฏการณ์ข้างขึ้นข้างแรม โดยก่อนเรียนนักเรียนส่วนใหญ่ไม่มีมโนมติ (N) ไม่ตอบ ถึง 57.13% รองลงมาคือ มีมโนมติคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับปรากฏการณ์ข้างขึ้นข้างแรม 37.14% แต่หลังจากได้รับการสอนแบบสะเต็มศึกษาเพื่อพัฒนามโนมติพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีการปรับเปลี่ยนมโนมติไปในแนวคิดที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น คิดเป็นร้อยละ 61.23 แต่ยังมีนักเรียนเพียงส่วนน้อยที่ยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนบางส่วนเกี่ยวกับปรากฏการณ์ข้างขึ้นข้างแรม เนื่องจากจากการสัมภาษณ์นักเรียนพบว่านักเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้เรียนเรียนปรากฏการณ์ข้างขึ้นข้างแรมมาก่อนในระดับประถมศึกษา ทำให้นักเรียนไม่มีความรู้เรื่องการเกิดข้างขึ้นข้างแรมเลย ทำให้นักเรียนไม่ตอบและเว้นคำตอบว่างไว้เป็นส่วนมากทำให้ผลการวิเคราะห์ระดับมโนมติก่อนเรียนนักเรียนส่วนใหญ่ไม่มีมโนมติ (N) ไม่ตอบ ถึง 57.13% ส่วนในเรื่อง การโคจรของดาวเคราะห์รอบดวงอาทิตย์ ฤดูกาลและการเคลื่อนที่ปรากฏของดวงอาทิตย์ นักเรียนส่วนใหญ่มีมโนมติหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน แต่ยังมีนักเรียนจำนวนน้อยที่ยังมีมโนมติที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับว่า เมื่อมีระยะห่างระหว่างดาวเคราะห์เพิ่มมากขึ้นแรงดึงดูดระหว่างมวลก็จะยิ่งเพิ่มมากขึ้นในเรื่องฤดูกาลและการเคลื่อนที่ปรากฏของดวงอาทิตย์ ยังคงมีนักเรียนส่วนน้อยที่ยังมีความสับสนเกี่ยวกับตำแหน่งขึ้นตกของดวงอาทิตย์ในแต่ละฤดูกาล

ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาเพื่อแก้ไขความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนทั้งหมดที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนนั้น จะต้องมีการใช้สื่อการสอนที่ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่นักเรียนเห็นในชีวิตจริงกับสิ่งที่นักเรียนเห็นองค์รวมทั้งหมดในที่นี้ ทุกแผนการสอนผู้วิจัยได้ใช้ สื่อการสอน PhET, Astro และ javalab มาใช้ร่วมกับการสอนตามแนวสะเต็มศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าใจและสามารถเชื่อมโยงความรู้ทั้งสองส่วนเข้าด้วยกัน ผนวกกับการใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติมากขึ้นและได้ลงมือสร้างแบบจำลองด้วยตัวเองก็จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี เพราะการเรียนบางเรื่องนักเรียนไม่สามารถพบเห็นได้ในชีวิตประจำวัน เช่น การเกิดน้ำขึ้นน้ำลง เมื่อให้สถานการณ์ปัญหาให้นักเรียนออกแบบแบบจำลองการน้ำขึ้นน้ำลงเพื่อดูเวลาขึ้นและตกของดวงจันทร์ นักเรียนสามารถใช้ simulation จำลองการเกิดน้ำขึ้นน้ำลงทำให้นักเรียนมีความเข้าใจมโนมติที่ถูกต้องเพิ่มขึ้นถึง 74.28% ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุสวาตุน ฮาซานะห์ (Uswatun Hasanah,2020 : 5-13) ที่ได้กล่าวว่ากิจกรรมสะเต็มศึกษาสามารถแก้ไขมโนมติที่คลาดเคลื่อนทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

2. จากผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษามีตัวแทนความคิดหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\overline{X}$ = 17.54, S.D. = 1.93) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ 3 คือมีการแสดงผลตัวแทนความคิดในระดับสัญลักษณ์ ถึง 84.28% รองลงมาคือ ระดับที่ 2 มีการแสดงผลตัวแทนความคิดในระดับกึ่งจุลภาค 15.71% และไม่มีการแสดงผลตัวแทนความคิดในระดับมหภาค หากวิเคราะห์จากแบบวัดตัวแทนความคิดจะพบว่า ทุกเรื่องมีการเปลี่ยนแปลงระดับตัวแทนความคิด โดยเรื่องที่มีพัฒนาการในด้านสมรรถนะในการนำเสนอตัวแทนความคิดในเรื่องมากที่สุดคือ เรื่องปรากฏการณ์น้ำขึ้นน้ำลง พัฒนาการในด้านสมรรถนะในการนำเสนอตัวแทนความคิดในเรื่อง ปรากฏการณ์น้ำขึ้นน้ำลง หลังจากจัดการเรียนการสอนตามแนวสะเต็มศึกษาเพื่อพัฒนาตัวแทนความคิด เมื่อใช้คำถามที่ให้นักเรียนอธิบายผลกระทบจากแรงไทดัล ที่มีผลต่อการเกิดน้ำขึ้นน้ำลง โดยใช้แบบจำลองและวาดภาพประกอบพร้อมทั้งอธิบายการเปลี่ยนแปลงน้ำขึ้นน้ำลงที่สัมพันธ์กับการเกิดข้างขึ้นข้างแรม พบว่า คำตอบของนักเรียนส่วนใหญ่จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 91.42 อยู่ในระดับที่ 3 คือมีการแสดงผลตัวแทนความคิดในระดับสัญลักษณ์ (symbolic representation) โดยสามารถอธิบายการเกิดปรากฏการณ์น้ำขึ้นน้ำลงที่สัมพันธ์กับการเกิดข้างขึ้นข้างแรม ได้ถูกต้อง เนื่องจากนักเรียนเรียนเรื่องข้างขึ้นข้างแรมมาแล้วในเรื่องที่ผ่านมาทำให้นักเรียนเข้าใจความสัมพันธ์ของดวงจันทร์ในตำแหน่งที่สัมพันธ์กับการเกิดน้ำขึ้นน้ำลงจึงเป็นผลให้นักเรียนมีคะแนนตัวแทนความคิดสูงกว่าเรื่อง อื่นแต่ยังมีนักเรียนส่วนน้อยจำนวน 3 คน คิดเป็น 8.57% ที่ยังมีตัวแทนความคิดอยู่ในระดับที่ 2 คือ มีการแสดงผลตัวแทนความคิดในระดับกึ่งจุลภาค (submicroscopic representation) เนื่องจาก การสัมภาษณ์นักเรียนหลังจากนำเสนอในระหว่างเรียน พบว่า มีนักเรียนยังสับสนเกี่ยวกับตำแหน่งของวันขึ้น 15 ค่ำ วันแรม 15 ค่ำ และเวลาของการเกิดน้ำขึ้นน้ำลงที่เปลี่ยนไปในแต่ละวัน ส่วนในเรื่องที่มีพัฒนาการในด้านสมรรถนะในการนำเสนอตัวแทนความคิดในเรื่องน้อยที่สุด คือ เรื่องการโคจรของโลกรอบดวงอาทิตย์ โดยหลังจากจัดการเรียนก่อนสอนตามแนวสะเต็มศึกษาเพื่อพัฒนาตัวแทนความคิด พบว่า คำตอบนักเรียนส่วนใหญ่จำนวน 27 คน คิดเป็น 77.14% อยู่ในระดับที่ 3 คือ มีการแสดงผลตัวแทนความคิดในระดับสัญลักษณ์ (symbolic representation) โดยสามารถอธิบายการโคจรของดาวเคราะห์รอบดวงอาทิตย์ด้วยแรงโน้มถ่วงจากสมการแบบจำลองการโคจรของดาวเคราะห์รอบดวงอาทิตย์ได้ รวมถึงสามารถนำสมการมาใช้ในการอธิบาย และสามารถอธิบายที่มาของสมการได้ แต่ยังมีนักเรียนส่วนน้อยจำนวน 8 คน คิดเป็น 22.85% ที่ยังมีตัวแทนความคิดอยู่ในระดับที่ 2 คือ มีการแสดงผลตัวแทนความคิดในระดับกึ่งจุลภาค (submicroscopic representation)

ในเรื่องพัฒนาการในด้านสมรรถนะในการนำเสนอตัวแทนความคิดในเรื่อง การเกิดข้างขึ้นข้างแรม หลังจากจัดการเรียนก่อนสอนตามแนวสะเต็มศึกษาเพื่อพัฒนาตัวแทนความคิด เมื่อใช้คำถามที่ให้นักเรียนอธิบายการเกิดปรากฏการณ์ข้างขึ้นข้างแรมโดยใช้แบบจำลองและวาดภาพประกอบพร้อมทั้งอธิบายการเปลี่ยนแปลงเวลาขึ้นตกของดวงจันทร์ในรอบ 1 เดือน พบว่า คำตอบของนักเรียนส่วนใหญ่จำนวน 30 คน

คิดเป็น 85.71 % อยู่ในระดับที่ 3 คือ มีการแสดงผลตัวแทนความคิดในระดับสัญลักษณ์ (symbolic representation) โดยสามารถอธิบายการเกิดข้างขึ้นข้างแรม รวมถึงเวลาขึ้นตกของดวงจันทร์ได้ถูกต้อง แต่ยังมีนักเรียนส่วนน้อยจำนวน 5 คน คิดเป็น 14.28 % ที่ยังมีตัวแทนความคิดอยู่ในระดับที่ 2 คือ มีการแสดงผลตัวแทนความคิดในระดับกึ่งจุลภาค (submicroscopic representation) โดยปรากฏการณ์ข้างขึ้นข้างแรม นักเรียนระบุเฟสของดวงจันทร์ได้แต่ยังไม่สามารถบอกเวลาขึ้นตกของดวงจันทร์ได้และในเรื่องพัฒนาการในด้านสมรรถนะในการนำเสนอตัวแทนความคิดในเรื่อง การเกิดฤดูกาลและการเคลื่อนที่ปรากฏของดวงอาทิตย์ หลังจากจัดการเรียนก่อนสอนตามแนวสะเต็มศึกษาเพื่อพัฒนาตัวแทนความคิด เมื่อใช้คำถามที่ให้นักเรียนอธิบายการเกิดฤดูกาลโดยใช้แบบจำลองและวาดภาพประกอบพร้อมทั้งอธิบายการเปลี่ยนแปลงเวลาขึ้นตกของดวงอาทิตย์ใน 1 ปี พบว่าคำตอบของนักเรียนส่วนใหญ่จำนวน 32 คน คิดเป็น 91.42 % อยู่ในะดับที่ 3 คือ มีการแสดงผลตัวแทนความคิดในระดับสัญลักษณ์ (symbolic representation) โดยสามารถอธิบายการเกิดฤดูกาลได้รวมถึงบอกเส้นทางเดินของดวงอาทิตย์ได้ถูกต้อง แต่ยังมีนักเรียนส่วนน้อยจำนวน 3 คน คิดเป็น 8.57% ที่ยังมีตัวแทนความคิดอยู่ในระดับที่ 2 คือ มีการแสดงผลตัวแทนความคิดในระดับ กึ่งจุลภาค (submicroscopic representation) โดยเมื่อวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์นักเรียนพบว่า นักเรียนสามารถอธิบายการที่โลกโคจรรอบดวงอาทิตย์ว่า เกิดจากแรงดึงดูดระหว่างมวล สามารถบอกปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงดึงดูดระหว่างมวลได้ แต่มีนักเรียนบางส่วนที่ไม่ได้อธิบายถึงที่มาในการเกิดแรงดึงดูดระหว่างมวลนั้น

โดยจากผลการวิจัยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวคิดสะเต็มศึกษาสามารถช่วยแก้ปัญหาทางด้านเนื้อหาการเรียนวิทยาศาสตร์ได้เป็นอย่างดีสอดคล้องกับงานวิจัยของฮอลล์สตรอมและชอนบอร์น (Hallstrom, J., & Schonborn, K. J.,2019 : 1-10) ได้กล่าวว่าการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาเป็นกิจกรรมที่สามารถแก้ไขมโนติที่คลาดเคลื่อนทางการเรียนวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดีรวมถึงการนำเสนอด้วยตัวแทนความคิดมีบทบาทสำคัญในการยกระดับความสามารถทางการเรียนวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น โดยการที่ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้หาวิธีการเรียนรู้ได้ลองผิดลองถูกในการหาวิธีสร้างโมเดลนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของผู้เรียนทั้งจากการเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในส่วนตัวของผู้เรียนเองและการที่ผู้เรียนได้รับสื่อความรู้ที่ไม่ถูกต้องทำให้ความเข้าใจผิดนั้นถูกสั่งสมมาและไม่ได้รับการแก้ไข จึงเป็นหน้าที่ของครูผู้สอนที่จะต้องออกแบบการสอนที่ให้สอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแก้ไขความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนนั้นด้วยตนเอง เพื่อปรับโครงสร้างภายในให้ถูกต้องได้ปรับเปลี่ยนแบบจำลองทางความคิดจากระดับเริ่มต้น (Initial Model) ไปสู่ระดับสังเคราะห์ (Synthetic Model) และระดับมโนมติทางวิทยาศาสตร์ได้ (Vosniadou & Skopeliti, 2017 อ้างถึงในสุวิทย์ คงภักดีและเทพพร โลมารักษ์, 2565 : 4-6) ก็จะสามารถแก้ไขมโนมติที่คลาดเคลื่อนนั้นได้

นอกจากนี้ ในขั้นตอนสุดท้ายของกิจกรรมสะเต็มศึกษายังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำเสนอตัวแทนความคิด (Representation Competence) ของผู้เรียนเองเพื่อแสดงออกถึงวิธีการคิดของผู้เรียนเอง

ซึ่งในขั้นนี้ผู้วิจัยได้ให้นักเรียนออกมานำเสนอเป็นกลุ่ม ซึ่งบางครั้งนักเรียนได้มีการวิพากษ์เกี่ยวกับคำถามกันในกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนความคิดกันในกลุ่มเพื่อน รวมถึงมีการที่เพื่อนสอนกันเองกันในกลุ่ม ส่งผลต่อการคงทนของความรู้ที่มากยิ่งขึ้นและนักเรียนได้ภาพวาดแบบจำลองลงไปในแบบวัดตัวแทนความคิดเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงตัวแทนความคิดของนักเรียนได้เป็นอย่างดี สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ครูผู้สอนสามารถศึกษาความคิดความเข้าใจของนักเรียนได้ดีมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นตัวแทนความคิดภายใน (Internal representation) หรือตัวแทนความคิดภายนอก (External representation) ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเข้าใจในปัญหานั้น ๆ และทำให้ครูผู้สอนเข้าใจความคิดของนักเรียนได้

ในการบูรณาการการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาเพื่อพัฒนาตัวแทนความคิด พบว่า ตัวผู้เรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์ และดวงอาทิตย์ถูกต้องมากยิ่งขึ้นทั้งในการศึกษาการแสดงความคิดของนักเรียนในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในห้องเรียน การสร้างแบบจำลอง การนำเสนองาน และการที่นักเรียนได้มีการสังเกตท้องฟ้ายามค่ำคืนแล้วบอกได้ถูกต้องว่าเป็นวันขึ้นหรือแรมกี่ค่ำ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการแสดงออกถึงตัวแทนความคิด (Mental Representation) ไม่ว่าจะเป็นตัวแทนความคิดภายใน (Internal representation) หรือตัวแทนความคิดภายนอก (External representation) ของผู้เรียน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ครูผู้สอนสามารถเก็บมาศึกษาความคิดความเข้าใจของนักเรียน และสามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาสามารถพัฒนาตัวแทนความคิดของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 การจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษามีหลายขั้นตอน ซึ่งใช้เวลามากในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูผู้สอนควรแยกเวลาในการให้นักเรียนเตรียมอุปกรณ์บางกิจกรรมนอกเวลาเพื่อให้เหลือเวลาเพียงพอในการทำกิจกรรมและการนำเสนอและในขั้นตอนการนำเสนอหากใช้เวลามาก ครูผู้สอนอาจยืดหยุ่นโดยหากลุ่มอาสาสมัครเพื่อเสนอ

1.2 บางกิจกรรมที่นักเรียนไม่มีควรรู้พื้นฐานอาจใช้เวลาก่อนทำกิจกรรมจริงในการอธิบายเพิ่มเติมให้กับนักเรียน เช่น การดูวันพระวันข้างขึ้นข้างแรมกับคำศัพท์ภาษาอังกฤษเพื่อให้ง่ายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.3 การเลือกใช้สื่อ Simulation มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ควรเลือกสื่อที่นักเรียนสามารถเชื่อมโยงจากสิ่งที่นักเรียนเห็นเข้ากับสื่อได้เพื่อให้นักเรียนเห็นภาพองค์รวมทั้งหมด และควรเลือกสื่อที่ไม่ทำให้นักเรียนเกิดมโนมติที่คลาดเคลื่อนมากขึ้น เช่น สื่อที่วาดระยะห่างระหว่างดวงอาทิตย์และโลกไม่ถูกต้องและสื่อข้างขึ้นข้างแรมที่ดวงอาทิตย์อยู่คนละทิศเพราะอาจทำให้นักเรียนเกิดความสับสนได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาในหัวข้อเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างโลก ดวงจันทร์และดวงอาทิตย์ ในรายวิชาวิทยาศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาสามารถนำไปบูรณาการกับสาระอื่น ๆ ได้ ในหัวข้อที่มีการให้นักเรียนได้ออกแบบชิ้นงานที่จับต้องได้หรือการออกแบบชิ้นงานออนไลน์

2.2 ในด้านการศึกษามโนมติของนักเรียนควรเลือกหัวข้อที่มีประเด็นความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนอยู่มาก เพื่อมาทำการปรับเปลี่ยนมโนมติให้ถูกต้อง

2.3 ตัวแทนความคิดของนักเรียนนอกจากจะศึกษาระดับสมรรถนะในการนำเสนอตัวแทนความคิดได้แล้ว ยังสามารถศึกษาเพิ่มเติมได้ในรายละเอียดมโนมติในตัวแทนความคิดที่นักเรียนยังคงมีประเด็นที่เข้าใจผิดอยู่

รายการอ้างอิง

โชติกุล รินลา, & สายรุ้ง ชาวสุภา. (2562). ผลของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การออกแบบการเรียนรู้จากการสร้างมโนภาพทางเคมีที่มีต่อตัวแทนความคิดทางวิทยาศาสตร์และเจตคติต่อการเรียนรู้เคมีของนักเรียน มัธยมศึกษาตอนปลาย. **Journal of Education Studies**, 47(Suppl. 2), 68-87.

ศูนย์สะเต็ม ศึกษาแห่งชาติ.(2558). **คู่มือเครือข่ายสะเต็มศึกษา.กรุงเทพฯ:สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี**.กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2558). **คู่มือจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปี ที่ 1-3**. กรุงเทพฯ: องค์การค้าของ สกสค.

สุวิทย์ คงภักดีและเทพพร โลมารักษ์. (2565). การพัฒนามโนมติเรื่อง ฤดูกาลและการเคลื่อนที่ปรากฏของดวงอาทิตย์ของนิสิตครูวิทยาศาสตร์โดยใช้โปรแกรม Stellarium ร่วมกับ Class Action. **วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**, 17(1), 135-145.

Ausubel, D. P., Novak, J. D., & Hanesian, H. (1978). **Educational psychology: A cognitive view**. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Barnett, M., & Morran, J. (2002). Addressing children's alternative frameworks of the moon's phases and eclipses. **International journal of science education,** 24(8), 859-879.

Bodner, G., & Orgill, M. (2007). **Theoretical frameworks for research in chemistry/science education** (pp. 3-27).

Caliskan, S., Selcuk, G.S., & Erol, M. (2010). Effects of the problem solving strategies instruction on the students' physics problem solving performances and strategy usage. **Procedia Social and Behavioral Sciences**, 2, 2239-2243.

Cumhur, H. andKasim, N.(2015).Elementary school students' mental models about formation of seasons: **A cross sectional study.Journal of Education and Learning**, 5(1), 7-30.

Gilbert, J. K., & Treagust, D. F. (2009). Introduction: Macro, submicro and symbolic representations and the relationship between them: **Key models in chemical education. Multiple representations in chemical education**, 1-8.

Hallstrom, J., & Schonborn, K. J. (2019). Models and modelling for authentic STEM education: Reinforcing the argument. **International Journal of STEM Education**, *6*(1), 1-10.

Honey, M., Pearson, G., & Schweingruber, H. (2014). STEM Integration in K-12 Education: Status, **Prospects, and an Agenda for Research.** Retrieved from: https://www.pdfs.semanticscholar.org/bac5/69ca108d7ac7c9657482641907431615006 0.pdf.

Jansri, S., & Ketpichainarong, W. (2020). Investigating In-Service Science Teachers Conceptions of Astronomy, and Determine the Obstacles in Teaching Astronomy in Thailand**. International Journal of Educational Methodology**, 6(4), 745-758.

Johnstone, A. H. (1993). The development of chemistry teaching: A changing response to changing demand. **Journal of chemical education,** 70(9), 701.

Kozma, R., & Russell, J. (2005). Students becoming chemists: Developing representationl competence. **Visualization in science education**, 121-145.

Prain, V., Tytler, R., & Peterson, S. (2009). Multiple representation in learning about evaporation. **International Journal of Science Education**, *31*(6), 787-808.

Plummer, J. D., Waskoa, K. D., & Slagle, C. (2011). Children learning to explain daily celestial motion: Understanding astronomy across moving frames of reference. **International Journal of Science Education**, 33(14), 1963–1992.

Vosniadou, S., & Skopeliti, I. (2017). Is it the Earth that turns or the Sun that goes behind the mountains Students' misconceptions about the day/night cycle after reading a science text. **International Journal of Science Education**, 39(15), 2027-2051.

Wendell, K.B., & Rogers, C. (2013). Engineering design-based science, science content performance, and science attitudes in elementary school. **Journal of Engineering Education**, 102(4), 513-540.

Westbrook, S. L., & Marek, E. A. (1992). A cross-age study of student understanding of the concept of homeostasis. **Journal of Research in Science Teaching**, 29(1), 51-61.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการอย่างยั่งยืนของการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมชาติพันธุ์เอ้อเหรินชุนข้ามพรมแดน

Factors Affecting the Sustainable Management of Cross-border Ethnic Oroqen Cultural Heritage Conservation

หลิว ชวนฝู่
วันชัย แก้วไทรสุ่น
หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Liu Chuanfu
Wanchai kaewsaisoon
Doctor of Fine and Applied Arts Bangkokthonburi University, Thailand
Email: vivan898@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 3 พฤศจิกายน 2566; วันแก้ไขบทความ 23 ธันวาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 25 ธันวาคม 2566
Received: November 3, 2023; Revised: December 23, 2023; Accepted: December 25, 2023

บทคัดย่อ

ปัญหาของกลุ่มชาติพันธุ์เอ้อเหรินชุน ที่อาศัยอยู่ในประเทศต่าง ๆ เราพบว่ามีความแตกต่างทางวัฒนธรรมมากมาย แม้ว่าในอดีตเขตแดนจะไม่ถูกแยกออกจากกัน แต่กลุ่มชาติพันธุ์เอ้อเหรินชุน ก็มีวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่เหมือนกัน ปัญหานี้เกิดขึ้นเนื่องจากการลงนามในสนธิสัญญาเนอร์ชินสค์ ของชาวเอ้อเหรินชุน ส่งผลให้กลุ่มชาติพันธุ์เอ้อเหรินชุนมีพรมแดนโดยรักษากลุ่มหนึ่งไว้ในจีนและอีกกลุ่มหนึ่งอยู่ในรัสเซีย จากปัญหาข้างต้น จำเป็นต้องแก้ไขปัญหาให้กับพี่น้องชาวเอ้อเหรินชุน รักษาวัฒนธรรมชาติพันธุ์ของตนไว้แม้ว่าจะอาศัยอยู่คนละประเทศก็ตาม โดยการวิจัยและสำรวจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการอย่างยั่งยืน การตรวจสอบและการวิเคราะห์เชิงประจักษ์ พบว่ามีปัจจัยสำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อการจัดการอย่างยั่งยืนของการอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรมชาติพันธุ์เอ้อเหรินชุนข้ามพรมแดน รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับมรดก การเมือง ตลาด เศรษฐศาสตร์ และวัฒนธรรม ปัจจัยเหล่านี้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นเส้นทางสำคัญในการบรรลุการจัดการที่ยั่งยืน ตลอดจนวิธีการที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุการพัฒนา ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดที่มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์การอนุรักษ์และมาตรการการจัดการส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนของมรดกทางวัฒนธรรมเอ้อเหรินชุน

คำสำคัญ : ปัจจัย; การจัดการที่ยั่งยืน; การอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม; เอ้อเหรินชุนชาติพันธุ์ข้ามพรมแดน

Abstract

Problems of the Oroqen ethnic group living in different countries. We found that there are many cultural differences. Although in the past the border lines were not separated, The

Oroqen ethnic group has a common culture and way of life. This problem arose due to the signing of the Nerchinsk Treaty. of the Oroqen people. This caused the Oroqen ethnic group to have a border, Keeping one group in China and one group in Russia. From the above problems, it was necessary to solve the problems for the Oroqen brothers and sisters. Maintain their ethnic culture even though they live in different countries. By researching and exploring factors that influence sustainable management. Empirical investigation and analysis. It was found that there are several important factors affecting the sustainable management of cross-border conservation of Oroqen ethnic cultural heritage. Including factors related to heritage, politics, markets, economics and culture. These factors interact with each other. It forms an important path to achieving sustainable management. As well as the methods necessary to achieve development. The findings from this study are critical to determining an effective formulation. Conservation strategies and management measures promote the sustainable development of the Oroqen cultural heritage.

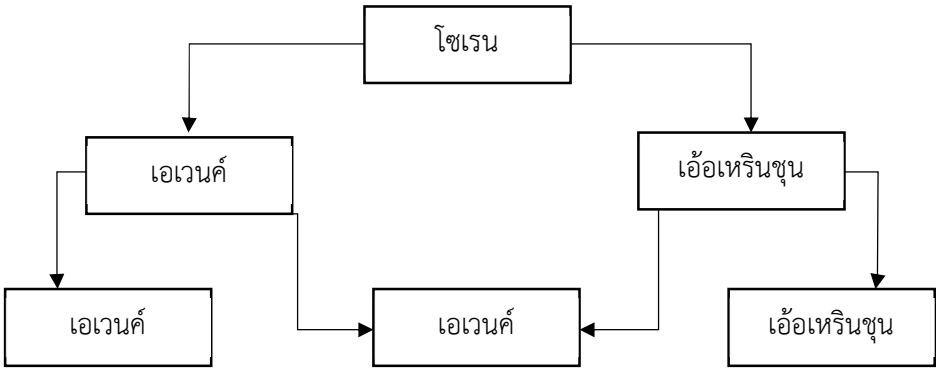
Keywords: Factor; sustainable management; Cultural heritage conservation;
Oroqen Cross-border ethnicity

บทนำ

ชาวเอ้อเหรินชุน (Oroqen) ส่วนใหญ่กระจายอยู่ในลุ่มแม่น้ำเฮยหลงเจียงและภูมิภาคเทือกเขากิงอันของจีน ตั้งแต่กลางศตวรรษที่ 17 ด้วยการลงนามในสนธิสัญญาเนอร์ชินสค์ ความเกี่ยวข้องทางการเมืองของชาวเอ้อเหรินชุน(Oroqen) มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ ทำให้พวกเขากลายเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ข้ามพรมแดนระหว่างจีนและรัสเซีย ต่อมาชาวเอ้อเหรินชุนได้เริ่มต้นเส้นทางการพัฒนาชาติพันธุ์ที่แตกต่างกันในจีนและรัสเซีย ในช่วงยุคโซเวียต เมื่อมีการระบุชาติพันธุ์ชาวเอ้อเหรินชุน(Oroqen) และชาวเอเวนค์ (Evenk) ที่อาศัยอยู่ในไซบีเรียและตะวันออกไกลได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการว่าเป็นชาวเอเวนค์ (Evenk) จากการสำรวจภาคสนามทางวิชาการ แม้ว่าชาวเอ้อเหรินชุน(Oroqen) จะมีการเปลี่ยนแปลงบางอย่างในด้านภาษา วัฒนธรรมประเพณี และความเชื่อทางศาสนาภายใต้อิทธิพลของกลุ่มชาติพันธุ์ท้องถิ่นอื่น ๆ แต่วัฒนธรรมทางวัตถุและจิตวิญญาณของพวกเขายังคงรักษาความคล้ายคลึงกันในระดับสูง

นอกจากนี้ ชาวเอ้อเหรินชุน(Oroqen) และเอเวนค์(Evenk) ของจีนยังมีความคล้ายคลึงกันขั้นพื้นฐานในด้านที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ระบบการตั้งชื่อทางชาติพันธุ์ ชีวิตทางเศรษฐกิจ ภาษา วรรณกรรม วัฒนธรรมศิลปะ ความเชื่อทางศาสนา และประเพณี ชุมชนวิชาการ โดยทั่วไปถือว่าพวกเขาเป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับชาติพันธุ์ โดยสรุปชาวเอเวนค์(Evenk) และเอ้อเหรินชุน(Oroqen) มีสายสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและถือว่ามีต้นกำเนิด

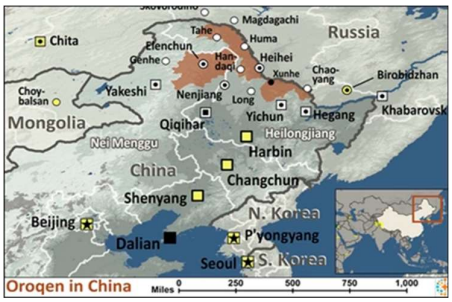
ร่วมกัน เป็นเรื่องที่จำเป็นหากชาวเอ้อเหรินชุน(Oroqen) จะดำเนินการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและพัฒนาองค์ความรู้ที่มีให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการพัฒนาสิ่งที่มีในชุมชนให้เกิดรูปแบบที่เหมาะสม กับบริบทสภาพแวดล้อมทางสังคมโดยส่วนรวม จะทำให้การบริหารจัดการวัฒนธรรมถูกต้องตามหลักวิชาการสามารถที่จะรักษาภูมิวัฒนธรรมของชุมชนตนได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งทางราชการสามารถนำไปเป็นตัวอย่างกับชุมชนอื่น ๆ ได้ในทำนองเดียวกับชาวเอ้อเหรินชุน(Oroqen) เพื่อการพัฒนามรดกทางวัฒนธรรมของชาติพันธุ์ตนเองไว้ได้อย่างยั่งยืน



ภาพที่ 1 : แผนที่ความสัมพันธ์ต้นกำเนิดทางชาติพันธุ์ของเอ้อเหรินชุนและเอเวนค์

ที่มา : Threshold Existence – A Study on the Cross-Border Ethnic Identity Issue of the Oroqen Ethnic Group

ปัจจุบัน ชาวเอ้อเหรินชุน(Oroqen) ส่วนใหญ่กระจายอยู่ในหลายภูมิภาค รวมถึงเขตปกครองตนเองเอ้อเหรินชุน และเขตปกครองตนเอง โมริน ดาวา ดาอูร์ ในเมืองหูหลันเป้ยร์ เขตปกครองตนเองมองโกเลียในตลอดจนเขตอ้ายฮุ่ย,มณฑลฮูมา,มณฑลชุนเกะในมณฑลเฮยหลงเจียงและมณฑลทาเฮในภูมิภาคต้าซิงอันหลิงตาม"หนังสือสถิติจีนประจำปี - 2021" ประชากรของชาวเอ้อเหรินชุน(Oroqen) อยู่ที่ 9,168 คน โดยมีประมาณ 3,871 คนในมณฑลเฮยหลงเจียง คิดเป็น 47% ของประชากรเอ้อเหรินชุนทั้งหมด และประมาณ 3,573 คนในเขตปกครองตนเองมองโกเลียใน ภูมิภาคคิดเป็น 44% ในตะวันออกไกลของรัสเซีย ประชากรเอ้อเหรินชุน มีขนาดค่อนข้างเล็ก ส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในสองหมู่บ้านชาติพันธุ์ หมู่บ้านดาดาและอุสท์-บาร์กูซิน รวมประมาณ 230 คน (Ning Jizhen, 2021).



ภาพที่ 2 : การแพร่กระจายของกลุ่มชาติพันธุ์เอ้อเหรินชุน ในประเทศจีน 2021
ที่มา : https://factsanddetails.com/

ชาวเอ้อเหรินชุน(Oroqen) มีภาษาเป็นของตัวเองแม้ว่าจะขาดระบบการเขียนก็ตาม ตลอดประวัติศาสตร์พวกเขาได้สร้างมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้มากมาย รวมถึงศิลปะแบบดั้งเดิม วรรณกรรมปากเปล่าพื้นบ้าน ประเพณีพื้นบ้าน พิธีกรรม เทศกาลและงานฝีมือแบบดั้งเดิม รัฐบาลจีนให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการคุ้มครองมรดก และการส่งเสริมมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ของเอ้อเหรินชุน(Oroqen) ปัจจุบันมีโครงการมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ระดับชาติ 6 โครงการที่เกี่ยวข้องกับชาวเอ้อเหรินชุน (Oroqen) 3 โครงการในเขตปกครองตนเองมองโกเลียใน และ3 โครงการในมณฑลเฮย์หลงเจียง) รวมถึงโครงการมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ระดับจังหวัด 34 โครงการ ชาวเอ้อเหรินชุน(Oroqen) มีมรดกทางวัฒนธรรมมากมาย ครอบคลุมภาษา ความรู้ดั้งเดิม ศิลปะพื้นบ้าน ประเพณี และอื่น ๆ อีกมากมาย (Yao Mianxin, 2021). ดังภาพประกอบ



ภาพที่ 3 : การเยือนร่วมกันในช่วงเทศกาลชาติพันธุ์เอ้อเหรินชุนข้ามพรมแดนระหว่างจีนและรัสเซีย 2021
ที่มา : Oroqen mutual visits during cross-border ethnic festivals between China and Russia, 2021,



ภาพที่ 4 : กล่องเก็บของเปลือกไม้เบิร์ช 2021

ที่มา : Huang Shan. (2021,07 27). Oroqen Ethnic Museum. picture. Interview



ภาพที่ 5 : ผู้สืบทอดโมซูคุน โครงการมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ของชาติ (Meng Shuzhen,) 2023

ที่มา : Heihe Intangible Cultural Heritage Protection Center.



ภาพที่ 6 : เทศกาลกูรุง มูตา ในเขตการปกครองกลุ่มชาติพันธุ์เอ้อเหรินชุน ชิบาซาน เขตมณฑลทาเฮ 2022

ที่มา : Gurung Muta Festival in the Oroqen Ethnic Township of Shibazhan,
Tahe County, 2022, picture



รูปที่ 7 : ผู้สืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ระดับชาติและมณฑลเฮยหลงเจียง 6 แห่ง ร้องเพลงซานดาเหรินแบบดั้งเดิม “หลบหนีจากการแต่งงาน” (Guan Jinfang,) 2019,
ที่มา : http://www.chnmusic.cn/jzhd/2019/0515/5131.html



รูปที่ 8 : หมวกที่ทำจากหัวและเขาของกวางเรนเดียร์. 2021
ที่มา : Huang Shan. (2021,07 27). Oroqen Ethnic Museum. picture. Interview

แท้จริงแล้ว ด้วยการพัฒนาของสังคมเศรษฐกิจ อิทธิพลของความทันสมัย และผลกระทบของการอพยพข้ามพรมแดน การดูดซึมทางวัฒนธรรม มรดกทางวัฒนธรรมของเอ้อเหรินชุน(Oroqen) เผชิญกับภัยคุกคามต่อการสูญเสีย การสูญหาย การกัดเซาะ การคุ้มครองและการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมของเอ้อเหรินชุน กำลังเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญ ในขณะที่สังคมมีความทันสมัยและมีลักษณะเป็นเมือง การปฏิบัติและประเพณีดั้งเดิมของชาวเอ้อเหรินชุน(Oroqen) อาจค่อยๆ ลดน้อยลงหรือถูกละทิ้งไปเพื่อสนับสนุนวิถีชีวิตร่วมสมัยมากขึ้น คนรุ่นใหม่อาจมีแนวโน้มที่จะรับเอาองค์ประกอบทางวัฒนธรรมกระแสหลักมาใช้ ซึ่งอาจนำไปสู่การสูญเสียความรู้ ภาษา และประเพณีดั้งเดิมภายในชุมชนอย่างค่อยเป็นค่อยไป การอพยพข้ามพรมแดนและการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมอาจส่งผลให้แนวทางปฏิบัติและค่านิยมทางวัฒนธรรมของเอ้อเหรินชุน(Oroqen) ลดลง เนื่องจากชาวเอ้อเหรินชุน(Oroqen) มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มชาติพันธุ์อื่น ๆ และต้องเผชิญกับอิทธิพลทาง

วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของพวกเขาจึงอาจมีความแตกต่างน้อยลงเมื่อเวลาผ่านไป

นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม การแสวงหาประโยชน์จากทรัพยากร และการพัฒนาทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ในภูมิภาคที่ชาวเอ้อเหรินชุนอาศัยอยู่อาจคุกคามภูมิทัศน์ธรรมชาติและทรัพยากรที่เป็นส่วนสำคัญของมรดกทางวัฒนธรรมของพวกเขา การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อาจขัดขวางการปฏิบัติและความเชื่อดั้งเดิมที่หยั่งรากลึกในสภาพแวดล้อมท้องถิ่นมาหลายชั่วอายุคน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว เพื่อจัดการกับความท้าทายเหล่านี้จำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาล องค์กร และชุมชนท้องถิ่นจะต้องดำเนินมาตรการที่มีประสิทธิผลเพื่อการคุ้มครอง การอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมของเอ้อเหรินชุน(Oroqen) ซึ่งอาจรวมถึงการจัดทำเอกสาร ส่งเสริมความรู้ดั้งเดิม จัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมและพิพิธภัณฑ์ ฟื้นฟูศิลปะงานฝีมือแบบดั้งเดิม และสนับสนุนการศึกษาด้านวัฒนธรรมในหมู่คนรุ่นใหม่ นอกจากนี้การส่งเสริมความรู้สึกภาคภูมิใจและเอกลักษณ์ในมรดกทางวัฒนธรรม มีบทบาทสำคัญในการรับประกันความต่อเนื่องและความยั่งยืนของประเพณีวัฒนธรรมเอ้อเหรินชุน (Oroqen) ได้พอสมควร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประวัติ พัฒนาการ ของปัจจัยที่มีอิทธิพลเกี่ยวกับการอนุรักษ์และการจัดการมรดกทางวัฒนธรรมเอ้อเหรินชุนกลุ่มชาติพันธุ์ข้ามพรมแดนอย่างยั่งยืน
2. วิเคราะห์ข้อมูล และกลไกขอบเขตของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการอย่างยั่งยืนในการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมเอ้อเหรินชุน
3. เสนอแนวทางปฏิบัติการจัดการอนุรักษ์และสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมกลุ่มชาติพันธุ์เอ้อเหรินชุน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยทำการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 2 ส่วน คือทบทวนคำสำคัญของการศึกษาในการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการอย่างยั่งยืนของการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมชาติพันธุ์เอ้อเหรินชุนข้ามพรมแดน ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์งานวรรณกรรมออกเป็นวิจัยระดับชาติและงานวิจัยระดับนานาชาติ โดยมีความสำคัญดังนี้

วัฒนธรรมข้ามพรมแดน คือกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกันที่อาศัยอยู่ในประเทศใกล้กัน เนื่องจากที่อยู่อาศัยดั้งเดิมของพวกเขาถูกแบ่งด้วยเขตปกครองทางการเมืองสมัยใหม่ โดยพื้นฐานอาศัยข้อมูลพงศาวดารเฮยหลงเจียง ที่บรรยายประเพณีและภาษาวัฒนธรรมเอาไว้

การอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม เป็นการเสนอมาตรการคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ทางวัฒนธรรมเอ้อเหรินชุน(Oroqen)โดยให้ความสัมพันธ์กันที่พึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ได้ครอบคลุมถึงการจัดการที่ยั่งยืน ที่จะต้องคุ้มครองสภาพแวดล้อมของมนุษย์ การมีส่วนร่วมส่วนได้เสีย

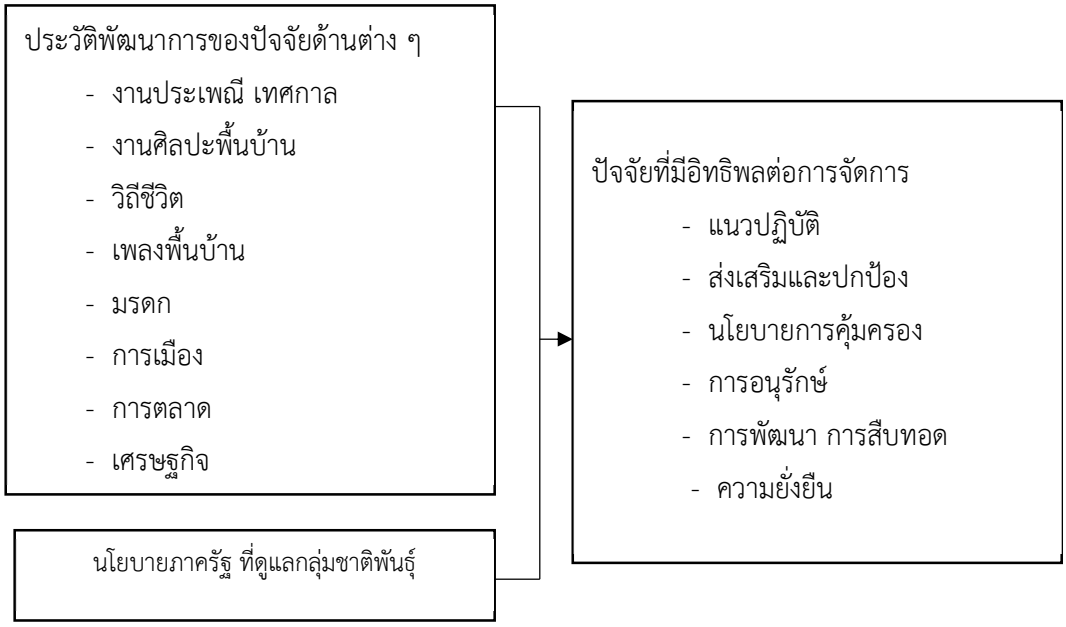
เป็นองค์ประกอบเอาไว้ด้วย นอกจากการคุ้มครองวัฒนธรรมของพวกเขาเอาไว้แล้ว ด้านการจัดการวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนมีนักวิชาการที่สำคัญคือ (Anna Mariene Karlsson, 2021) และ (Chistine Landorf, 2009)

วรรณกรรมระดับชาติ มีเรื่องที่สำคัญพบว่ามีการสำรวจปัญหาชาติพันธุ์ทั่วประเทศจีน ในหัวข้อกลุ่มชาติพันธุ์และวัฒนธรรมชายแดนจีน ซึ่งกล่าวถึงสถานการณ์กิจกรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ข้ามพรมแดนชายแดนยูนนาน ของโจว กวางเหมา และยังมีนักวิชาการต่างประเทศทำการศึกษากลุ่มชาติพันธุ์ ทางภาคเหนือของประเทศไทย ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับลำดับประวัติศาสตร์ของกลุ่มชาติพันธุ์ข้ามพรมแดนของจีนเพื่อการศึกษาในวงกว้างและมีนักวิชาการ (Li Yi Fu, 1993) ทำการศึกษากลุ่มชาติพันธุ์ในอดีตที่ผ่านมา โดยงานวิจัยที่เกี่ยวกับชาติพันธุ์เอ้อเหรินชุน(Oroqen) พบในเรื่องเกี่ยวกับภาษา การล่าสัตว์ สังคมเศรษฐกิจ เป็นการสำรวจรากเหง้าของเอ้อเหรินชุน อันเป็นพื้นฐานการศึกษาครั้งนี้ มีงานของ (Han Youfeng, 1991) ศึกษาเกี่ยวกับวิถีชีวิต ชีวิตทางสังคม มารยาท อายุ ความเชื่อทางศาสนา สภาพทางแวดล้อม และเครื่องแต่งกาย งานของ (Wang Yan, Fang Zheng, 2011). ศึกษาเกี่ยวกับต้นกำเนิดของชาติพันธุ์เอ้อเหรินชุน(Oroqen) และพบงานเขียนของ (Wa Yazhi, 2006) ที่นำเสนอวัฒนธรรมเกือบทุกด้านไว้มากที่สุด

วรรณกรรมระดับนานาชาติ ส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่ศึกษาเกี่ยวกับชาติพันธุ์เอ้อเหรินชุน(Oroqen) และการจัดการที่ยั่งยืน เขียนโดย (Shi Luguo, 1985) เป็นนักประวัติศาสตร์ชาวรัสเซีย เรียกชาติพันธุ์ชาวเอ้อเหรินชุน ได้อธิบายถึงสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ การกระจายตัว การจัดหน้าที่ของตระกูล การแต่งงาน ทรัพย์สิน ประเพณี ของชาวเอ้อเหรินชุน(Oroqen) และชาวเอเวนค์(Evenk) นอกจากนี้พบนักวิชาการชาวญี่ปุ่น (Takashi Akiba, 1941) และ (Tomoshiro Chisong, 1941) ได้ตีพิมพ์ในหนังสือ The Ethnicity and Religion of Manchuria and Mangolic รายละเอียดเกี่ยวกับวัฒนธรรมวิถีชีวิตและสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนสำคัญ และเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมามีนักวิชาการรุ่นใหม่ (Lindsay J Whaley, Lenoro A. Grenoble, Fenxing Lee, 1999). ได้ทำการศึกษา มรดกทางวัฒนธรรมของชาวเอ้อเหรินชุน(Oroqen) เกี่ยวกับเรื่องความสามัคคี ภาษา การเปรียบเทียบระหว่างชาติพันธุ์เอ้อเหรินชุน(Oroqen) กับชาติพันธุ์เอเวนค์(Evenk)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ประวัติพัฒนาการของปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะการจัดการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมเอ้อเหรินชุนชาติพันธุ์ข้ามพรมแดน การวิเคราะห์ข้อมูล และกลไกขอบเขตของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ การคุ้มครองศิลปะพื้นบ้าน งานฝีมือแบบดั้งเดิม และประเพณีพื้นบ้านบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับศิลปะภายในชุมชนเอ้อเหรินชุน รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติ การส่งเสริมปกป้อง คุ้มครอง อนุรักษ์ พัฒนาสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมกลุ่มชาติพันธุ์เอ้อเหรินชุน(Oroqen) ข้ามพรมแดน ซึ่งจะเกิดประโยชน์กับพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน การทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ผู้วิจัยพบหลักฐานเชิงประจักษ์หรือแนวโน้มที่มีโอกาสเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา และนำสู่การพัฒนาสมมติฐานทั้งหมดข้างต้น โดยออกแบบโครงสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 9 ดังนี้



ภาพที่ 9 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการอย่างยั่งยืนของการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมชาติพันธุ์เอ้อเหรินชุนข้ามพรมแดน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก และใช้ข้อมูลเชิงปริมาณนำมาประกอบการวิจัยเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การเลือกกลุ่มประชากรตัวอย่างในการศึกษามี 4 กลุ่ม ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจงที่ เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่รัฐแต่งตั้งให้ดูแลชุมชน กลุ่มผู้ประกอบการค้าขายภายในชุมชน กลุ่มผู้มีความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยชุมชนยกย่อง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ที่มาองค์ประกอบทางสังคมของชาติพันธุ์เอ้อเหรินชุนโดยประมวลจากครูอาจารย์นักวิชาการ โดยทุกกลุ่มคัดเลือกมากลุ่มละ 15 คน

2. ด้านเนื้อหาผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรม จากเอกสารนักวิชาการระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งจากการสัมภาษณ์จากกลุ่มต่าง ๆ นำมาวิเคราะห์ และนำสถิติการศึกษามรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ของศิลปะการทำเปลือกไม้เบิร์ช การทำหนัง นิทานพื้นบ้าน ดนตรีพื้นเมือง แล้วสังเคราะห์ตามลำดับ

3. ระยะเวลาของข้อมูล ใช้ข้อมูลเอกสารหนังสือ บทความจากการศึกษาในอดีตที่ผ่านมา ส่วนสถิติ ที่นำมาใช้เริ่มปี 2006 -2008 ที่หน่วยงานราชการรวบรวมไว้ ส่วนการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ปี 2021 เป็นต้นมา เป็นช่วงของการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ สำหรับสถิติที่นำมาใช้นั้นถือว่าเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่โดดเด่น มีนักวิชาการรวบรวมไว้เบื้องต้นหลักฐานยังปรากฏอยู่ของกลุ่มชาติพันธุ์เอ้อเหรินชุน และมีคุณค่าสมควรอนุรักษ์ไว้อย่างเร่งด่วน

4. พื้นที่ในการศึกษา ผู้วิจัยเลือกกลุ่มพื้นที่ เขตปกครองตนเองเอ้อเหรินชุน เขตปกครองตนเองมองโกเลียใน เขตต้าชิง เขตอ้ายฮุย มณฑลเฮยหลงเจียง

เพื่อให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืนจึงได้มีการดำเนินโครงสร้างการอนุรักษ์ ดังนี้

ตารางที่ 1 โครงการคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้แห่งชาติของชาวเอ้อเหรินชุน

เลขที่	ชื่อ	หมวดหมู่	ปี	พื้นที่ประกาศ	หน่วยอนุรักษ์
VIII-83	เทคนิคการทำเปลือกไม้เบิร์ช	ทักษะดั้งเดิม	2006 (ชุดแรก)	มณฑลเฮยหลงเจียงเขตปกครองตนเองมองโกเลียในเขตปกครองตนเองเอ้อเหรินชุน	เทศมณฑลเหราเหอศูนย์คุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้พิพิธภัณฑ์วัฒนธรรมธเขตปกครองตนเองเอ้อเหรินชุน
V-43	เอ้อเหรินชุน โมสุกุล	ศิลปะพื้นบ้าน	2006 (ชุดแรก)	เมืองเฮยเหอมณฑลเฮยหลงเจียง	เฮยเหอดราม่าครีเอท และวิจารณ์สตูดิโอ (ศูนย์คุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้เฮยเหอ)
X-13	งานเทศกาลเอ้อเหรินชุนกูรันมูดู	นิทานพื้นบ้าน	2006 (ชุดแรก)	มณฑลเฮยหลงเจียง	หอวัฒนธรรมอำเภออ้ายฮุย เมืองเฮยเหอ
II-107	เพลงพื้นบ้าน (เอ้อเหรินชุนซันดาเรน)	ดนตรีพื้นเมือง	2008	เขตปกครองตนเองเอ้อ เหรินชุนเขตปกครองตนเองมองโกเลีย ในอำเภอต้าชิงอันหลิง,มณฑลเฮยหลงเจียง	พิพิธภัณฑ์วัฒนธรรมปกครองตนเองเอ้อ เหรินชุน, พิพิธภัณฑ์ศิลปะมวลชนประจำภูมิภาคต้าชิงอันหลิง
VIII-83	เทคนิคการทำ	ทักษะดั้งเดิม	2008	เขตต้าชิงอัน	พิพิธภัณฑ์ศิลปะ

เลขที่	ชื่อ	หมวดหมู่	ปี	พื้นที่ประกาศ	หน่วยอนุรักษ์
	เปลือกไม้เบิร์ช		(ชุดที่ 2 โครงการขยาย)	หลิง มณฑลเฮยหลงเจียง	มวลชนเขตต้าชิงอันหลิง
VIII-112	เทคนิคการทำหนังเอ้อเหรินชุน	ทักษะดั้งเดิม	2008	เขตปกครองตนเองเอ้อเหรินชุนเขตปกครองตนเองมองโกเลียในเขตอ้ายฮุยเมืองเฮยเหอมณฑลเฮยหลงเจียง	พิพิธภัณฑ์วัฒนธรรมเขตปกครองตนเองเอ้อเหรินชุนศูนย์วิจัยมรดกเขตอ้ายเฟยเมืองเฮยเหอ

1. ปัจจัยการสืบทอดมรดก โดยพื้นฐานแล้วในขณะที่ตัวแทนของผู้สืบทอดที่ไม่ใช่ปัจจัยมรดกจะมีรายได้มากมาย แต่ผู้สืบทอดปัจจัยมรดกกลับไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ การขาดแรงจูงใจทางการเงินทำให้ความกระตือรือร้นของคนหนุ่มสาวในการเรียนรู้การปฏิบัติแบบดั้งเดิมลดลง กระตุ้นให้พวกเขาเลือกอาชีพที่รายได้มากขึ้น นอกจากนี้ระยะเวลาสามปีที่ต้องใช้ในการฝึกอบรมผู้สืบทอดเพียงรายเดียวก็มีข้อเสียเช่นกัน การขาดแคลนผู้สืบทอดยังนำไปสู่การขาดแคลนช่างฝีมือที่มีทักษะ ซึ่งส่งผลกระทบร้ายแรงต่อวิธีปฏิบัติด้านการผลิต ประการสุดท้ายนี้ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทางการศึกษาเพื่อการอนุรักษ์มรดกยังไม่ดีเท่าที่ควร

2. ปัจจัยทางการเมือง รัฐบาลจีนให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมของเอ้อเหรินชุน พวกเขาพยายามปรับปรุงและพัฒนากฎหมาย มาตรฐาน ข้อบังคับ และความพยายามในการส่งเสริมการขายอย่างต่อเนื่อง มาตรการส่งเสริมของรัฐบาลส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบของการประชุมและนิทรรศการ แม้ว่าจะมีการส่งเสริมจากต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อยู่บ้าง อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมดังกล่าวมีผลในระยะสั้นเท่านั้น และเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานที่โดดเด่นเท่านั้น

3. ปัจจัยทางการตลาด การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้จัดการและผู้จัดการมรดกทางวัฒนธรรม ระบุว่านวัตกรรมผลิตภัณฑ์ การรวมผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์เข้ากับการท่องเที่ยวได้ให้ผลลัพธ์ในเชิงบวก อย่างไรก็ตามนวัตกรรมดังกล่าวในปัจจุบันยังจำกัดอยู่เฉพาะบริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรมเท่านั้น และการสร้างแบรนด์ยังคงเป็นเพียงกรณีศึกษา ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของแบรนด์โดยรวมของมรดกทางวัฒนธรรมเอ้อเหรินชุน

4. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ มรดกวัฒนธรรมเอ้อเหรินชุนข้ามพรมแดน ตั้งอยู่ในภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจโดยเฉลี่ย การคมนาคมไม่ดี และสภาพอากาศหนาวเย็น การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นพยายามดิ้นรนเพื่อส่งเสริมผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของมรดกทางวัฒนธรรม

5. ปัจจัยทางวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนการรับรู้ของสาธารณชนเกี่ยวกับวัฒนธรรมดั้งเดิม คุณค่าทางจิตใจของมรดกทางวัฒนธรรมเอ้อเหรินชุนข้ามพรมแดนค่อยๆ ลดลง โดยหลายครอบครัวไม่คิดว่ามันจำเป็นอีกต่อไป นอกจากนี้อิทธิพลของศิลปะและงานฝีมือดั้งเดิมยังอ่อนแอลงด้วยการส่งเสริมวัฒนธรรมตะวันตกผ่านสื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ตและภาพยนตร์ ทำให้งานฝีมือจากเปลือกต้นเบิร์ชและหนังสัตว์ของเอ้อเหรินชุน ตกเป็นมรดกตกทอดเท่านั้น การส่งเสริมวัฒนธรรมดั้งเดิมภายในเป็นไปอย่างเชื่องช้าและยังบั่นทอนความสำคัญของมรดกทางวัฒนธรรมของเอ้อเหรินชุน

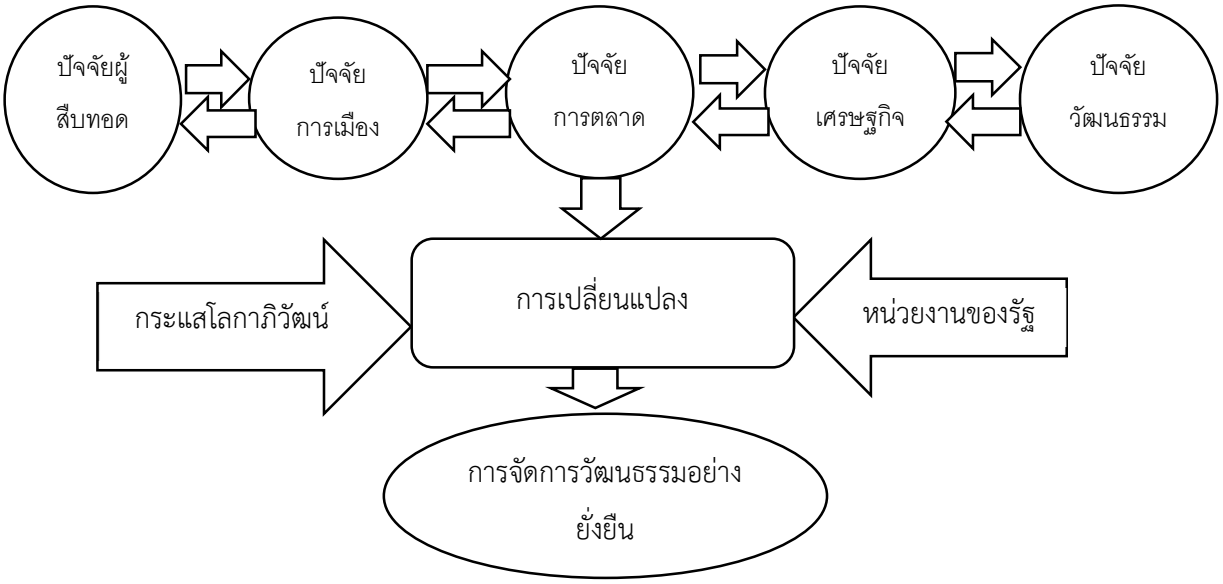
ปัจจัยทั้งห้ามีผลกระทบที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ของการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมเอ้อเหรินชุนข้ามพรมแดน นอกจากนี้ส่วนประกอบภายในปัจจัยเหล่านี้มีปฏิสัมพันธ์และเกี่ยวพันกันอย่างซับซ้อน ความเร่งด่วนอยู่ที่การหาวิธีการจัดการอย่างยั่งยืนของมรดกทางวัฒนธรรมชาติพันธุ์เอ้อเหรินชุนข้ามพรมแดน เพื่อตอบสนองต่อปัจจัยเสี่ยงทั้งห้าปัจจัยเหล่านี้ ให้มีความเสี่ยงที่น้อยลงกว่าที่เป็น

ผลการวิจัย

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการอย่างยั่งยืนของการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมชาติพันธุ์เอ้อเหรินชุนข้ามพรมแดน ที่เป็นมรดกทางวัฒนธรรมมีทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ งานที่เป็นรูปธรรมเช่น เครื่องใช้จากเปลือกไม้เบิร์ช เครื่องหนังจากกวางเรนเดียร์ และงานที่เป็นนามธรรม ได้แก่การแสดงดนตรีพื้นเมือง นิทานพื้นบ้าน การแสดงศิลปะพื้นบ้าน ซึ่งสะท้อนถึงความเป็นอยู่ของชุมชนในอดีต

เมื่อเวลาผ่านตามบริบทของสังคมโลกาภิวัฒน์ ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมชาวเอ้อเหรินชุน (Oroqen) ทำให้มรดกทางวัฒนธรรมเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในทุกด้าน เป็นสิ่งที่ชาวเอ้อเหรินชุน (Oroqen) ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของมรดกทางวัฒนธรรมของสังคมของตนที่มีในชุมชนค่อยเลือนหายไป จึงเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ชาวเอ้อเหรินชุน(Oroqen) ได้พยายามหาแนวทางในการอนุรักษ์ปกป้องภูมิวัฒนธรรมทางสังคม โดยการรื้อฟื้นการจัดการมรดกทางวัฒนธรรมให้มีแนวทางในการพัฒนาที่ดีขึ้นและยั่งยืน ด้วยการสืบทอดจากรุ่นสู่อีกรุ่นตามลำดับ ซึ่งวิเคราะห์จากภาพรวมที่เกิดจากปัจจัยห้าประการ ประกอบด้วยปัจจัยผู้สืบทอด ปัจจัยการเมือง ปัจจัยการตลาด ปัจจัยเศรษฐกิจและปัจจัยวัฒนธรรม มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นผลกระทบต่อสังคมชาวเอ้อเหรินชุน (Oroqen) เนื่องด้วยกระแสสังคมที่เข้ามาในชุมชน ทำให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ภูมิวัฒนธรรมทางสังคมบางอย่างจึงค่อยเลือนหายไป ด้วยวัฒนธรรมสมัยใหม่ได้เข้ามามีอิทธิพลครอบงำคนรุ่นใหม่ ให้มีความคิดนอกกรอบตามกระแสสังคมพลวัต ดังนั้นปัจจัยดังกล่าวย่อมมีความสำคัญ

ส่งผลต่อการจัดการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมชาติพันธุ์เอ้อเหรินชุนข้ามพรมแดนเป็นอย่างยิ่ง ที่จะทำให้การจัดการมีความยั่งยืนสืบไปในอนาคต ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 10 : ผลการวิจัย
ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

แนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการอย่างยืนของการจัดการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมเอ้อเหรินชุน (Oroqen) นั้น เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในประเทศจีน ควรเร่งออกกฎหมาย ระเบียบ ข้องบังคับที่จำเป็นและชัดเจนให้มีความสอดคล้องกับการอนุรักษ์ชุมชนข้ามพรมแดน เนื่องด้วยชาวเอ้อเหรินชุน(Oroqen) ถือเป็นมรดกปัจจัยหลักในการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมด้านต่าง ๆ และในขณะเดียวกันควรพัฒนาปรับปรุงความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีให้เป็นนวัตกรรมใหม่ที่สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อนำเสนอผลผลิต ภูมิความรู้ดั้งเดิมเข้าสู่ตลาดเพื่อให้เกิดมูลค่าทางสังคม เป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจของชุมชนให้เกิดการกระจายรายได้ของผู้คนในชุมชนให้มีอาชีพสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ให้ผู้คนในชุมชนมีรายได้สร้างตนเอง เพื่อความอยู่รอดของพื้นที่ทางวัฒนธรรมควรมีศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้หรือหอศิลปวัฒนธรรมในพื้นที่เพื่อให้ผู้คนได้ศึกษาเรียนรู้วิถีวัฒนธรรมชุมชน การจัดการที่ยั่งยืน เขียนโดย (Shi Luguo, 1985) ได้อธิบายถึงสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ การกระจายตัว การจัดหน้าที่ของตระกูล การแต่งงาน ทรัพย์สิน ประเพณี ของชาวเอ้อเหรินชุน(Oroqen) และชาวเอเวนค์(Evenk) การอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม เป็นการเสนอมาตรการคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ทางวัฒนธรรมเอ้อเหรินชุน (Oroqen)โดยให้ความสัมพันธ์กันที่พึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ได้ครอบคลุมถึงการจัดการที่ยั่งยืน ที่จะต้องคุ้มครองสภาพแวดล้อมของมนุษย์ การมีส่วนร่วมส่วนได้เสีย เป็นองค์ประกอบเอาไว้

ด้วย นอกจากการคุ้มครองวัฒนธรรมของพวกเขาเอาไว้แล้ว ด้านการจัดการวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนมีนักวิชาการที่สำคัญคือ (Anna Mariene Karlsson, 2021) และ (Chistine Landorf, 2009)

ด้วยแนวทางดังกล่าวจะทำให้พื้นที่เอ้อเหรินชุน(Oroqen) เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ เพื่อการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมโดยใช้สื่อเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนดำเนินการในการอนุรักษ์ เช่น อินเทอร์เน็ต ยูทูป หรือช่องสารคดีของชุมชน เพื่อนำเสนอวิถีอัตลักษณ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้แก่ผู้ที่สนใจได้เรียนรู้ในสังคมออนไลน์ได้ เป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ผู้ที่เข้าชมได้เรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา ถือว่าเป็นการสืบทอดอีกทางหนึ่งที่นอกเหนือจากพื้นที่จริงในชุมชน ซึ่งจะทำให้แหล่งมรดกทางวัฒนธรรมสามารถสืบทอดอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมได้อย่างยั่งยืนสืบไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ในบริบทของสังคมเอ้อเหรินชุนก่อให้เกิดแนวทางใหม่ๆ ที่สำคัญต่อชุมชนเอ้อเหรินชุน ควรให้ความตระหนักและความสนใจเป็นอย่างยิ่ง ในการรักษามรดกทางวัฒนธรรมให้คงอยู่โดยอาศัยจากสิ่งที่มีอยู่ นำมาพัฒนาสู่สิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์จะทำให้ภูมิสังคมวัฒนธรรมดั้งเดิมสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการพัฒนาอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมพลวัต โดยต่อยอดพัฒนาให้เป็นนวัตกรรมใหม่มีประโยชน์คุณค่าต่อผู้คนในสังคม เพื่อจะได้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาและดำรงชีพในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

Anna Mariene Karlsson. (2021). Cultural heritage and the future. **International Journal of Heritage Studies**, 129-131.

Chistine Landorf. (2009). Managing for sustainable tourism: a review of six cultural World Heritage Sites, **Journal of Sustainable Tourism,** 17(1),53-70.

Huang Shan. (2021). **Oroqen Ethnic Museum.** picture. Interview 2021,07 27.

Huang Shan. (2022). **Inheritor of Gurung Muta Festival in the Oroqen Ethnic Township of Shibazhan, Tahe County**. Interview 2022, 06 27.

Han Youfeng. (1991) **Oroqen Customs.** Central Institute for Nationalities: Press.

Lindsay J. Whaley, Lenoro A. Grenoble, Fenzing Lee. (1999). Revisiting the Tunguses classification from the bottom up**.** Language publication, **Linguistic Society of Amarica**,75, (2) 286-321.

Liu Jun, (2017) . **OROQEN PEOPLE, THEIR HISTORY AND RELIGION. Museum of Nationalities, Central University for Nationalities.** Retrieved 8 JUNE 2021 from https://factsanddetails.com/china/cat5/sub88/item160.htm.

Li Yi Fu. (1993) . **An Introduction to the Peoples of the World.** Central Institute for Nationalities: Press.

Meng Shuzhen. (2023). **Inheritor of Mosukun, a national intangible cultural heritage project,** photo source: Heihe Intangible Cultural Heritage Protection Center. Interview 2023, 06 17.

Guan Jinfang. **Northern Ethnic Minority Music and Dance Exhibition Successfully Held at China Conservatory of Music.** China Conservatory of Music. Retrieved from: http://www.chnmusic.cn/jzhd/2019/0515/5131.html

Ning Jizhen. (2021). **National Bureau of Statistics of the People's.** Republic of China, ed. China Statistical Yearbook 2021: China Statistics Press.

Shi Luguo. (1985) . **The Social Organisation of the Northern Tunguska, Inner Mongolia.** People's, Publishing House.

Takashi Akiba. (1941). **Ethnicities and Religions of Manchuria and Mongolia,** Publishing Osaka Yahao.

Tomoshiro Chisong. (1941). **Ethnicities and Religions of Manchuria and Mongolia,**Publishing Osaka Yahao.

Wu Riwu. (2017). Threshold Existence – A Study on the Cross-Border Ethnic Identity Issue of the Oroqen Ethnic Group**. Journal of Qinghai Nationalities University (Social Sciences Edition)**, 03,88-95.

Wang Yan, Fang Zheng. (2011). **Literature Analysis of Oroqen Ethnic Origin. Heilongjiang Ethnic Series (02).** Linguistic Society of Amarica.

Wa Yazhi. (2006) **. The Last Legend: A Study of Oroqen Culture.** Central University for Nationalities Publishing House.

Yao Mianxin. (2021). **Oroqen mutual visits during cross-border ethnic festivals between China and Russia.** Interview 2021, 06 17.

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

A Model of Ethical Leadership Development of School Administrators Under The Secondary Educational Service Area Office Kalasin

เด่นจิตธีระพันธ์ จันทะมูล
ชยากานต์ เรืองสุวรรณ
ปองภพ ภูจอมจิตร
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Denchitteerapun Jantamoon
Chayakan Ruangsuwan
Pongphop Phoojomjit
Ph.D. (Education Management) Rajabhat Mahasarakham University
E-mail: directorpong11@gmail.com

วันที่รับบทความ: 21 พฤศจิกายน 2566; วันแก้ไขบทความ 30 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 5 ธันวาคม 2566
Received: November 21, 2023; Revised: November 30, 2023; Accepted: December 5, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ 3) สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ และ 4) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัด ระยะที่ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 3 สร้างและพัฒนารูปแบบ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อยืนยันและประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ระยะที่ 4 ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบ กลุ่มทดลองใช้ คือ ผู้บริหารผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม เคารพและให้เกียรติผู้อื่น และ ความรับผิดชอบ 2) สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3) รูปแบบ

ประกอบด้วย หลักการ, วัตถุประสงค์, เนื้อหา, กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล มีหน่วยการเรียนรู้ 4 Modul โดยรูปแบบมีผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ผลการศึกษาการใช้รูปแบบ โดยรวมมีการปฏิบัติตามตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : รูปแบบการพัฒนา; ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the components and indicators of ethical leadership of school administrators. 2) to study the current situation, desirable condition and priority needs of ethical leadership of school administrators under the secondary educational service area office Kalasin. 3) create a model for developing ethical leadership of school administrators under the secondary educational service area office Kalasin. 4) to study the results of using the ethical leadership development model of school administrators under the secondary educational service area office Kalasin. The research was divided into 4 phases: Phase 1: studied components and indicators. The target group is 9 experts to confirm the components and indicators. Phase 2: studied the current situation, desirable condition and priority needs of ethical leadership of school administrators. The sample group consisted of 322 school administrators and teachers. The research tool was a questionnaire. The statistics used in this study were descriptive statistics is frequency, percentage, mean, and standard deviation. Phase 3: create a model. The target group is 9 experts to confirm and assess propriety, feasibility and utility of the model. Phase 4: studied the results of the model. The target groups were school administrators under the secondary educational service area office Kalasin.

The research results found that ; 1) The components and indicators of ethical leadership of school administrators consisted of honesty, justice, respect and respect for others, and responsibility. 2)The overall current condition is at a high average level. The overall desirable condition was at the highest mean level. 3) The model consists of elements: principles, objectives, content, development process, measurement and evaluation. There are 4 modules of learning. The model has a propriety assessment result. possibility and the overall utility of the model was at the highest level. 4) Results of the study using the model

overall, the indicators were followed at the highest level. The results of the satisfaction assessment toward the overall use of the model, satisfaction was at the highest level.

Keywords: Development model; Ethical leadership; School administrators

บทนำ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงจะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี คุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ดีที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อาทิ ผู้บริหารที่กล้าตัดสินใจจะสามารถแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความเข้าใจสภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สามารถคิดค้นหรือพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา รวมทั้งสามารถริเริ่มและประยุกต์นวัตกรรมทางการศึกษาที่ทันสมัยมาพัฒนาผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารที่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นจะได้รับความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาจากทุกภาคส่วนทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปด้วยความราบรื่นและได้รับการยอมรับ รวมถึงสามารถสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและระดมทรัพยากรมาสนับสนุนการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) การเป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม มีการแสดงออกที่บ่งบอกถึงการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การทำความเข้าใจกับพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำหรือผู้บริหารว่ามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างเพียงพอและเหมาะสมอย่างเดียวอาจจะไม่เพียงพอสำหรับการแก้ปัญหาในการบริหารสถานศึกษาได้ทั้งหมดในยุคของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้นำ ผู้บริหารยังคงต้องใช้ภาวะผู้นำในรูปแบบอื่น ๆ ร่วมด้วย นอกจากนี้ความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา การตัดสินใจทางเลือกการแก้ปัญหา ผลของการกระทำจากการแก้ปัญหาและติดตามเฝ้าระวังผลกระทบของปัญหาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับควรให้ความสนใจต่อไป จะสามารถสร้างผู้บริหารการศึกษาที่มีสมรรถนะในการเผชิญและแก้ปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (ชุติมา รักษ์บางแหลม และคณะ, 2559) ดังที่สิน งามประโคน (2563) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ต้องอาศัยหลักการทั้งศาสตร์สากลและพุทธศาสตร์มาบูรณาการในการสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง และนำพาองค์กรเพื่อจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หลักพุทธธรรมที่จะนำมาพัฒนาภาวะผู้นำสถานศึกษามีมากมาย แต่เมื่อมาย้อนศึกษาคำว่า “ภาวะผู้นำ” ซึ่งหมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ก็จะมองเห็นหลักธรรมที่จะเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อที่จะแก้ปัญหาเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถาบันการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่ถือได้ว่าเป็นผู้นำในการจัดการศึกษา

ในระดับสถานศึกษาและเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีศักยภาพสมรรถภาพและคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั่นคือ “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม”

ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งในการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จึงมีความจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมประจำใจเสมอ สามารถแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำจริยธรรม การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน การสอนภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพในสิ่งที่ดีงามทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งมีความสำคัญต่อวิชาชีพเป็นทั้งกระบวนการและพฤติกรรมที่สามารถสอนและเรียนรู้ได้ การมีแบบอย่างที่ดี การปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอน และการให้แรงเสริมที่สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาจริยธรรม เพื่อให้เป็นผู้บริหารการศึกษาที่มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีในอนาคตจะสามารถสร้างและขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทางที่ดีได้ (ชุติมา รักษ์บางแหลมและคณะ, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nothoues (2007) ที่ได้กล่าวว่า จริยธรรมเป็นศูนย์กลางของภาวะผู้นำ ผู้นำจึงต้องมีความรับผิดชอบและรับรู้ว่าภาวะผู้นำของพวกเขาส่งผลต่อชีวิตของผู้ตามอย่างไรทั้งในส่วนที่เป็นงานในกลุ่มงานในองค์กรหรืองานในชุมชน ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบทางจริยธรรมโดยการเคารพและให้เกียรติผู้ตาม ในฐานะมนุษย์ที่มีอัตลักษณ์เป็นเอกลักษณ์ ผู้นำจะต้องใส่ใจต่อผลประโยชน์ ความต้องการและความกังวลในด้านความรู้สึกในด้านดีของผู้ตาม และแม้ว่าเรามนุษย์ทุกคนมีความรับผิดชอบทางจริยธรรมในการปฏิบัติต่อผู้อื่นในฐานะมนุษย์ที่แตกต่างกัน แต่สำหรับผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบที่มีความพิเศษกว่าคนทั่วไป เพราะว่าจริยธรรมของผู้นำเป็นหัวใจของภาวะผู้นำ โดยที่ Bernard (1938 ; อ้างถึงในรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559) ได้เสนอการพิจารณาทางด้านจริยธรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า ผู้บริหารต้องทำงานกับคนซึ่งมีหลักเกณฑ์ทางศีลธรรมแตกต่างกันในเรื่องความถูกและผิด บทบาทของผู้บริหารในการจัดการกับการปะทะกันทางศีลธรรม คือ เป็นผู้ตัดสินในระหว่างทัศนะที่แตกต่าง และให้เหตุผลที่ยอมรับกันได้ สำหรับการตัดสินใจทางศีลธรรม นอกจากนั้น Mendonca and Kanungo (รัตติกรณ์ จงวิศาล , 2559) ได้แสดงทัศนะที่สนับสนุนว่าจริยธรรมเป็นหัวใจสำคัญของผู้นำ และยังได้เสนอว่าถ้าไม่มีการพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม ความเข้าใจของภาวะผู้นำนั้นก็จะไม่สมบูรณ์ และค่านิยมทางจริยธรรมมักจะเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเสมอ ไม่ว่าผู้นำจะรู้ความจริงอย่างชัดแจ้งหรือไม่ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าผู้นำจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีจริยธรรมเป็นตัวการในการขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

จากที่มาและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยมองเห็นและตระหนักถึงภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาว่า การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและเกิดความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานที่จะร่วมปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์จึงเป็นเรื่องยาก หากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามกฎ ระเบียบและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอีกทั้งข้าราชการครูในปัจจุบันนี้มีภาระงานมาก รวมถึงบางส่วนยังไม่ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารที่เป็นการแสดงออกถึงการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอาจส่งผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารในด้านความยุติธรรม ทำให้การยอมรับและความไว้วางใจของผู้บริหารในการบริหาร

สถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ซึ่งผลจากการวิจัยจะได้ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาและการศึกษาของประเทศชาติโดยรวมให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์
3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์
4. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัย รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมโดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ 1) แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ 2) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ 3) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4) แนวคิดเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา 5) หลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบ 6) บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ และ 7) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยในส่วนขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยสังเคราะห์โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ นักการศึกษา และหน่วยงาน สรุปได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) เคารพและให้เกียรติผู้อื่น และ 4) ความรับผิดชอบ ในส่วนองค์ประกอบของรูปแบบผู้วิจัยสังเคราะห์จากหลักการและแนวคิดและผลการ

ศึกษาวิจัยของนักการศึกษา นักวิชาการสรุปได้องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2. เนื้อหาการวิจัย คือ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) เคารพและให้เกียรติผู้อื่น และ 4) ความรับผิดชอบ

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร จำนวน 1,935 คน ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 76 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 54 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 22 คน และ 2) ครูผู้สอน จำนวน 1,896 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน กำหนดเลือกจากผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมดที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ และ 2) ครูผู้สอน จำนวน 231 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากโรงเรียนในแต่ละสหวิทยาเขตตามการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์แบบกระจายอำนาจ

2. เนื้อหาการวิจัย คือ ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวิจัยระยะที่ 1 และผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

1. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อยืนยันรูปแบบและประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ทั้งหมด โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

2. เนื้อหาการวิจัย

2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ในการวิจัยระยะที่ 2

2.2 ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ เป็นกลุ่มทดลองใช้รูปแบบ

2. เนื้อหาการวิจัย คือ คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3. วิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) แล้วสรุปเป็นความเรียง

3.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวชี้วัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 สรุปผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

1. สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัยการวิจัย

2. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน สรุปได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 298 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.55 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

3. วิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ จากแบบสอบถามที่ได้รับคืน ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

3.1.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.1.2 การศึกษาความต้องการจำเป็น โดยนำข้อมูลจากการศึกษาความสภาพปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์มาวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI $_{Modified}$) แล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า PNI $_{Modified}$ จากมากไปหาน้อย และเรียงลำดับองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด 3 อันดับ นำไปสร้างเป็นเนื้อหาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

$$PNI_{Modified}=(I-D)/D$$

เมื่อ PNI Modified หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่คาดหวัง คือระดับความต้องการ

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

1. สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อยืนยันรูปแบบและประเมินความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 ข้อมูลจากการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบจากแบบประเมิน โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน

2.2 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ พร้อมนำมารวบรวม สรุป และวิเคราะห์เพื่อนำไปปรับปรุงรูปแบบที่มีความสมบูรณ์

3. สร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

1. กำหนดกลุ่มเป้าหมายการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

2. สร้างเครื่องมือประเมิน ประกอบด้วย ได้แก่ แบบประเมินผลการปฏิบัติตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของรูปแบบ และแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบลิเคอร์ท (Likert)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปผลการศึกษาได้องค์ประกอบ 4 ด้าน และมี 45 ตัวชี้วัด ดังนี้

ความซื่อสัตย์ มี 12 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ประพฤติตรงต่อหน้าที่ต่อวิชาชีพของตนเองโดยไม่ใช้เล่ห์กลโกหกหรือคดโกงในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งทางตรงและทางอ้อม 2) แสดงออกถึงการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ 3) แสดงออกถึงการยึดมั่นความจริง ความถูกต้อง ความดีงามเป็นหลักในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน 4) รักษาความลับ หลีกเลี่ยงการมีผลประโยชน์ทับซ้อน 5) มีความละอาย และเกรงกลัวที่จะประพฤติชั่วหรือสิ่งที่ผิดต่อจรรณยาบรรณวิชาชีพ 6) ปฏิบัติหน้าที่หรือการดำเนินงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส 7) มีการสื่อสารและเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงภายในขอบเขตของกฎหมาย 8) มีการให้บริการกับทุกคนด้วยความเสมอภาคและถูกต้องมีความเมตตาและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่โดยไม่เลือกปฏิบัติ 9) ยึดมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 10) รักษาผลประโยชน์ของทางราชการและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน 11) ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น และ 12) แสดงออกทางพฤติกรรมในการพูดและการกระทำ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ความยุติธรรมมี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยไม่ให้สิทธิพิเศษแก่ใครเป็นพิเศษ และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม 2) แสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียงปราศจากอคติ 3) ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความมีเหตุผล ความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ 4) ให้ความสำคัญสูงสุดในการปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยความยุติธรรม และ 5) ยึดหลักความเที่ยงธรรมและยุติธรรมในการตัดสินใจ

เคารพและให้เกียรติผู้อื่น มี 16 ตัวชี้วัด 1) เข้าใจและรับรู้ถึงความแตกต่างของบุคคล 2) ยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างทางด้านความคิด ความสามารถ และพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคล 3) เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังเขาอย่างตั้งใจ 4) แสดงให้เห็นถึงความเข้าอกเข้าใจและการรับฟังมุมมองที่แตกต่างได้ 5) แสดงออกถึงการเคารพต่อความเชื่อทัศนคติและค่านิยมของผู้ตาม 6) ปฏิบัติต่อการตัดสินใจของผู้อื่นด้วยความเคารพ มิใช่การใช้อำนาจเพียงอย่างเดียว 7) ใช้อำนาจในหน้าที่ของตนในการ

สร้างคุณให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กร ไม่ใช้อำนาจไปในทางที่เกิดประโยชน์แก่ตนเพียงผู้เดียว 8) มองสิ่งที่เป็นประโยชน์และมองถึงเป้าหมายของบุคคลในองค์กรเพื่อให้เขาประสบความสำเร็จ 9) พัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยการมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำผู้ตามเป็นส่วนใหญ่ 10) มีความสามารถในการจัดการกับความเสี่ยงและการปฏิบัติสำหรับบุคคลเพื่อทำให้บรรลุภารกิจและความสำเร็จของวิสัยทัศน์ 11) มีการสอนงาน กำกับติดตาม การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา 12) ประสานผลประโยชน์ด้วยความยุติธรรมไม่เอื้อประโยชน์แก่ผู้ใดผู้หนึ่ง 13) แสดงออกถึงการรับรู้ รับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา 14) โปร่งใสในเรื่องข้อมูลและไม่เบี่ยงเบนข้อมูลหรือปิดบังต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 15) ให้ความสำคัญต่อความต้องการ ค่านิยม และเป้าหมายของผู้ตามและช่วย เหลือให้ผู้ตามประสบความสำเร็จในเป้าหมายด้วยความบริสุทธิ์ใจ และ 16) แสดงความชื่นชมต่อมุมมองของผู้อื่น รวมถึงการให้ความสนใจเกี่ยวกับความรู้สึกของผู้อื่น

ความรับผิดชอบ มี 12 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ตระหนักในสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง 2) มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม 3) แสดงออกถึงการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา 4) เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน 5) มีคุณธรรมจริยธรรมมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนและเวลาในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย 6) มีความมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ7) บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ 8) รับผิดชอบ เอาใจใส่ ถ่ายทอดความรู้ หรือส่งเสริมการแสวงหาความรู้ให้กับผู้ตามเพื่อให้เกิดผลดีต่องานในหน้าที่ 9) เอาใจใส่ช่วยเหลือผู้เรียน และผู้รับบริการเต็มความสามารถตามหลักวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกัน 10) ค้นคว้า ริเริ่ม สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ และนวัตกรรมในการพัฒนางานในหน้าที่จนสำเร็จ 11) ประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ และ 12) ให้ความช่วยเหลือ หรือให้ความร่วมมือแก่ส่วนรวมอย่างทุ่มเทและเสียสละจนสำเร็จเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

ในส่วนของผลการประเมินเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปโดยรวมด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และโดยรวมองค์ประกอบและตัวชี้วัดมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงกว่าค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้ทุกด้าน

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ สรุปผลสภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ 1) เคารพและให้เกียรติผู้อื่น 2) ความรับผิดชอบ 3) ความยุติธรรม และ 4) ความซื่อสัตย์ สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด 1) ความยุติธรรม 2) ความรับผิดชอบ 3) ความซื่อสัตย์ และ 4) เคารพและให้เกียรติผู้อื่น ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเรียงตามลพดับดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) ความรับผิดชอบ และ 4) เคารพและให้เกียรติผู้อื่น

3. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ สรุปองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล โดยมีสรุปผลการยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ โดยรวมความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสม ตามลำดับ

4. ผลการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ สรุปผลโดยรวมมีค่าเฉลี่ยรายการปฏิบัติตามตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยหน่วยการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยรายการปฏิบัติตามตัวชี้วัดสูงสุด คือ Module 3 จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรับผิดชอบ รองลงมา ได้แก่ Module 2 จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความยุติธรรม และ Module 4 จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเคารพและให้เกียรติผู้อื่น และ Module 1 จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความซื่อสัตย์ตามลำดับ ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์สรุปผลโดยรวมผู้เข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบมีความพึงพอใจการใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านรูปแบบวิธีการพัฒนา รองลงมา คือ ด้านเนื้อหาและกิจกรรม

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) เคารพและให้เกียรติผู้อื่น และ 4) ความรับผิดชอบ ซึ่งถือได้ว่าสอดคล้องกับหลักการและแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2554 ; อ้างถึงในรัตนวดี โชติกพนิช, 2554) และกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ที่ได้สรุปองค์ประกอบของจริยธรรมที่สอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่เป็นคุณลักษณะความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความมานะพยายาม ไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย ความซื่อสัตย์ที่เป็นการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจทั้งต่อตนเองและผู้อื่น และความยุติธรรมที่เป็นการปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง และประชุม โพธิกุล (2550) ที่กล่าวถึงความเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรมว่าเกี่ยวข้องกับความยุติธรรม ความเสมอภาค ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบและพันธกิจ Daft (2008) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นจะเกี่ยวข้องกับการแยกแยะสิ่งที่ถูกออกจากสิ่งที่ผิดและการทำในสิ่งที่ถูกต้อง การค้นหาความเที่ยงธรรม

รวมทั้งความซื่อสัตย์ ความดีและการปฏิบัติที่ถูกต้อง โดยที่ Northouse (2001) ได้นำเสนอหลักการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สำคัญ คือ การเคารพนับถือผู้อื่น (Respect) ความยุติธรรม (Justice) และความซื่อสัตย์ (Honesty) ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของผู้นำที่มีจริยธรรม และในส่วนของชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557) ก็ได้สรุปว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้ 1) มีความเคารพผู้อื่น 2) ให้บริการผู้อื่น 3) มีความยุติธรรม 4) ซื่อสัตย์ และ 5) ช่วยสร้างชุมชน จากสรุปผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ จึงกล่าวได้ว่าองค์ประกอบทั้งหมด ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม เคารพและให้เกียรติผู้อื่น และความรับผิดชอบ ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันโดยรวมว่าความเป็นจริงในปัจจุบันยังมีการปฏิบัติตนหรือแสดงออกในการมีภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน คือ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม เคารพและให้เกียรติผู้อื่น และความรับผิดชอบยังน้อยอยู่นั่นแสดงให้เห็นว่าควรต้องมีการพัฒนา ในส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เคารพและให้เกียรติผู้อื่น อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการประพฤติ ปฏิบัติตนหรือแสดงถึงการเคารพและให้เกียรติผู้อื่น ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความตระหนักและเข้าใจดีว่าการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจะบรรลุเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยการประสานงาน การมีส่วนร่วม การร่วมมือจากทุกฝ่าย ดังนั้นการแสดงออกถึงการเคารพให้เกียรติผู้อื่นจึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารในการที่จะดำการให้บรรลุเป้าหมายได้ สอดคล้องกับแนวคิดของชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการมีความเคารพผู้อื่นว่า ผู้นำที่แสดงความเคารพผู้อื่นคือผู้นำที่เข้าใจถึงความเป็นมนุษย์ เปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นโดยแสดงให้เห็นถึงความเข้าอกเข้าใจ และการอดทนรับฟังมุมมองที่แตกต่างได้ การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้นำมีความเคารพต่อความเชื่อทัศนคติและค่านิยมของผู้ตามการให้การบริการต้องปฏิบัติต่อการตัดสินใจและค่านิยมของผู้อื่นด้วยความเคารพ และ Immanuel Kant (Northouse, 2001) ที่เสนอไว้ว่า หลักการผู้นำที่มีจริยธรรมจะเคารพนับถือผู้อื่น (Respect Others) ผู้นำมีหน้าที่ในการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนว่าเขาเป็นจุดหมายไม่ใช่เครื่องมือ (As Ends in Themselves and Never As Means to Ends) รวมถึงเราต้องปฏิบัติต่อการตัดสินใจและค่านิยมของผู้อื่นด้วยความเคารพ ผู้นำจะปล่อยให้ผู้ตามเป็นตัวของตัวเองและเคารพอย่างไม่มีเงื่อนไขว่าผู้อื่นมีความแตกต่างและมีคุณค่า ผู้นำจะเคารพความคิดของผู้อื่น ยอมรับผู้อื่นในฐานะเป็นบุคคล ผู้นำต้องรับฟังผู้ตามอย่างใกล้ชิด มีความเห็นใจอดทน ใจกว้างต่อความคิดเห็นที่ขัดแย้งหรือตรงกันข้าม อีกทั้งผู้นำต้องให้ความสำคัญต่อความต้องการ ค่านิยมและเป้าหมายของผู้ตาม และช่วยเหลือให้ผู้ตามประสบความสำเร็จในเป้าหมายด้วยความบริสุทธิ์ใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน

ความซื่อสัตย์ ซึ่งแปลความหมายว่ามีการปฏิบัติน้อยที่สุดในองค์ประกอบทั้งหมด จึงควรต้องได้รับการพัฒนาในด้านนี้มากที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความยุติธรรม ซึ่งถือว่าต้องมีการพัฒนาในด้านนี้มากที่สุด เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความยุติธรรมนั้นถือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดถือเความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (หงษา วงค์จำปา, 2560) สอดคล้องกับ Northouse (2001) กล่าวถึงหลักการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านผู้นำที่มีจริยธรรมเป็นคนยุติธรรม (Shows Just) โดยสรุปไว้ว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นความเที่ยงธรรมและความยุติธรรม (Fairness and Justice) ผู้นำจะให้ความสำคัญสูงสุดในการปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยความยุติธรรม หลักของความยุติธรรม คือ ผู้นำต้องยึดหลักความเที่ยงธรรมและยุติธรรมในการตัดสินใจ และจะไม่มีใครได้รับการปฏิบัติเป็นพิเศษ ยกเว้นในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเท่านั้น ในส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เคารพและให้เกียรติผู้อื่น ซึ่งหมายความว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดแล้ว ซึ่งเป็นไปตามผลการศึกษาสภาพปัจจุบันที่สรุปด้านการเคารพและให้เกียรติผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ความซื่อสัตย์ ซึ่งสอดคล้องกับชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557) ที่กล่าวว่าผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์ เพราะเมื่อใดก็ตามที่ผู้นำไม่ซื่อสัตย์ก็จะทำให้ผู้นำขาดความน่าเชื่อถือในสายตาคนอื่น นอกจากนี้ผู้นำต้องไม่โกหกบุคคลอื่นเพราะการโกหกนั้นจะทำลายความสัมพันธ์และความไว้เนื้อเชื่อใจที่มีระหว่างผู้นำและผู้ตาม และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2559) ที่ได้สรุปว่า ผู้บริหารที่มีจริยธรรมมักจะได้รับการรับรู้ว่าเป็นผู้นำที่มุ่งคนมากกว่าผู้ที่เป็นกลางทางจริยธรรม ดังนั้นผู้นำที่มีจริยธรรมถูกมองว่าเป็นผู้นำตัวอย่างของการปฏิบัติจริยธรรม พวกเขาจึงเป็นพวกที่มักจะทำสิ่งที่ถูกต้องและมีความซื่อสัตย์ ไว้ใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติ

3. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ สรุปองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ของรูปแบบดังกล่าวนั้น ถือได้ว่าสอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ (2562) ที่ได้ให้ทัศนะองค์ประกอบของรูปแบบไว้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ และสมาน อัศวภูมิ (2550) ที่สรุปรูปแบบออกประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บริบทของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) หลักการของรูปแบบ 4) องค์ประกอบหลักของรูปแบบ และ 5) การประเมินผลรูปแบบ และสิริกร ไชยราช (2562) ที่สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูแบบ และ 5) การวัดและประเมินผล รวมทั้งยังสอดคล้องแนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศ เช่น Aderson (1997) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของ

รูปแบบว่าประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์และหลักฐานที่แสดงการยอมรับประสิทธิภาพของรูปแบบนั้น ๆ และ Joyce, Weil and Calhoun (2011) ที่ได้อธิบายองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ จะมี 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่เป้าหมายของรูปแบบ หลักการ ข้อตกลงเบื้องต้น และมโนทัศน์พื้นฐานของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ จากการอภิปรายผลดังกล่าว จึงกล่าวได้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบทั้ง 5 ด้านมีความเหมาะสมสำหรับการผลการยืนยันรูปแบบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Eisner (1976) ที่ได้เสนอแนวคิดในการประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง เฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวโยงกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน และเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบ เป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ นอกจากการใช้วิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น บนหลักการที่เน้นความเชื่อถือว่า ผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรม และมีวิจารณญาณที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั้นเอง ดังนั้นการดำเนินการยืนยันรูปแบบโดยวิธีอิงผู้ทรงคุณวุฒินี้ถือว่า เป็นการประเมินทางการศึกษาที่เรียกว่า การวิพากษ์วิจารณ์ทางการศึกษานั่นเอง การวิพากษ์วิจารณ์ต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิติชม วิธีนี้นิยมใช้มาก เพราะถือว่าเป็นการตัดสินหรือการวิพากษ์วิจารณ์โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ในศาสตร์สาขาหรือวิชาชีพนั้น ๆ เป็นอย่างดี เป็นสิ่งที่ยอมรับได้ จึงอาจเป็นส่วนสำคัญที่มีผลการยืนยันรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ สรุปผลผลการประเมินการใช้รูปแบบโดยรวมมีค่าเฉลี่ยรายการปฏิบัติตามตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจการใช้รูปแบบสรุปโดยรวมผู้เข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบมีความพึงพอใจการใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านรูปแบบวิธีการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านเนื้อหาและกิจกรรม อาจเนื่องมาจากการได้มาซึ่งรูปแบบที่สร้างขึ้นมานั้น มีกระบวนการต่าง ๆ ที่เหมะสม โดยเฉพาะการสร้างรูปแบบร่วมกันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งล้วนแต่เป็นผู้ที่มีความรู้และมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ จึงสามารถนำรูปแบบไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีขั้นตอนการยืนยันรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งหนึ่ง และเมื่อนำไปใช้จริงผู้วิจัยกลุ่มทดลองใช้รูปแบบยังได้ร่วมประชุม ชี้แจง ทำความเข้าใจในการนำรูปแบบไปใช้ โดยมีการระบุเป้าหมายที่ชัดเจน ทุกคนมีส่วนร่วมและช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีการประเมินผลเป็นระยะ ทราบผลว่าบรรลุเป้าหมายมากน้อยแค่ไหน ถ้ายังไม่บรรลุเป้าหมายก็ระดมความคิดกัน ช่วยดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และในประการสุดท้ายมีการประเมินผลการใช้รูปแบบโดยการประเมินความพึงพอใจการใช้

รูปแบบซึ่งก็ปรากฏผลอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวโดยสรุปได้ว่ารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ สามารถนำไปใช้ได้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ซึ่ง ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) เคารพและให้เกียรติผู้อื่น และ 4) ความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงเป็นแนวทางให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษา สามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพโดยตรงต่อการบริหารการศึกษา สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2. จากผลการวิจัยที่สรุปว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความซื่อสัตย์ มีความต้องการจำเป็นการสูงสุด หน่วยงานทางการศึกษา สถานศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปกำหนดเป็นนโยบายหรือยุทธศาสตร์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความซื่อสัตย์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.** กรุงเทพฯ: ที.เอส.บี. โปรดักส์.

ชุติมา รักษ์บางแหลม, เอกรินทร์ สังข์ทอง, ชวลิต เกิดทิพย์ และชิดชนก เชิงเชาวน์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: หนทางสู่การขับเคลื่อนภาวะผู้นำในสถาบันศึกษา. **วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์**, 8 (1), 168-180.

ชัยเสฏฐ พรหมศรี. (2557). **ภาวะผู้นำร่วมสมัย.** กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

ธีระ รุญเจริญ. (2562). ทิศทางการจัดการเรียนรู้สู่การศึกษา 4.0 ในยุคดิจิทัล. **รวมบทความการบริหารการศึกษากับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สู่การศึกษาในยุคดิจิทัล ชุดที่ 1**. อุบลราชธานี: วิทยาการพิมพ์ 1973.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่).** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประชุม โพธิกุล. (2550). **ความกล้าทางจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิยาลัย.

รัตนวดี โชติกพนิช. (2554). **จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชพีครู Moral and Ethics in Teaching Profession CU 503. Di6**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมาน อัศวภูมิ. (2550). การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก. **เอกสารประกอบการสอนวิชาสัมมนาการศึกษาระดับปริญญาเอก.** อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สิน งามประโคน. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารในยุคชีวิตวิถีใหม่.** กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สิริกร ไชยราช. (2562). **การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). **รายงานการศึกษาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจากผลการทดสอบ O-NET และ PISA.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

หงษา วงค์จำปา. (2560). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Anderson, T. P. (1997). Using Models of Instruction. In C. R. Dills and A. J. Romiszowski (eds). **Instructional Development Paradigms**. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.

Daft, R.L. (2008). **The Leadership Experience**. (4th ed). Mason, OH: Thomson South- Western.

Eisner, E. (1976). Education connoisseurship and criticism: Their form and function in education evaluation. **Journal of Aesthetic Education**, 10(3),135-150.

Joyce, B. and Weil, M. and B. Showers. (2011). **Models of Teaching**. Boston: Allyn and Bacon.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement.

Northouse, Peter G. (2001). **Leadership : Theory and Practice**. (2nded). California: Sage Publications.

Northhouse, P. G. (2007). Leadership : **Theory and Practice.** (4th edition). Thousand Oaks, California : Sage Publications.

ผลสัมฤทธิ์และแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

Achievements and Guidelines for Developing Teaching and Learning Management via Online System During the COVID-19 Situation of Mahamakut Buddhist University Yasothon Buddhist Callage

กันต์ ศรีหล้า
วิภาษณ์ เทศน์ธรรม
พระครูประสิทธิ์ศีลคุณ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร
Kanta Srilah
Wipat Thestham
Phrakhruprasitseerakuna
Mahamakutbuddhist University Yasothon Buddhist College
Email: kantasrilah@gmail.com

วันที่รับบทความ: 14 ธันวาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 26 ธันวาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 28 ธันวาคม 2566
Received: December 14, 2023; Revised: December 26, 2023; Accepted: December 28, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจและแนวทางการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 รวมถึงผลสัมฤทธิ์ของการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์และเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ด้วยตนเองก่อนและหลังใช้ระบบออนไลน์ในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ศึกษาเชิงปริมาณใช้ข้อมูลจากประชากรจำนวน 261 คน และเชิงคุณภาพจำนวน 40 คน เครื่องมือวิจัยใช้แบบสอบถาม การสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยรวมพารามิเตอร์ (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การตรวจสอบค่าคะแนนสูงสุด-ต่ำสุด การตรวจสอบค่า t ค่า df และค่า Sig ประมวลผลข้อมูลจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การตีความ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และอธิบายผลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ =3.44, σ = 1.85) แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ สามารถสะท้อนผ่านความสามารถในการสังเกต จำแนก เปรียบเทียบและจัดประเภทสิ่งแวดล้อมทุกชนิดที่อยู่รอบกาย และความสามารถทางด้านภาษา การนับ การรู้ค่าของจำนวน และความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อม และประสบการณ์รอบตัวทุกชนิด ผลสัมฤทธิ์ทางการจัดการศึกษาควรเป็นการศึกษาที่มุ่งสร้างคน สร้างงานและสร้างชาติเป็นการศึกษาแบบองค์รวมและบูรณาการ พร้อมมุ่งสั่งสมทุนปัญญาไทย

และทุนปัญญาโลก อีกทั้งต้องเน้นผลต่อผู้เรียน และมุ่งยกระดับแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพผ่านการพัฒนาและสร้างปัญญาชนโดยปัญญาชนดังกล่าวมี 2 ระดับ คือ ประชาเมธีและปราชญาธิบดี และการเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ก่อนและหลังใช้ระบบออนไลน์ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนด้วยระบบออนไลน์ (μ = 74.86, σ = 5.97) สูงกว่าก่อนเรียน (μ = 60.64, σ = 5.24) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การศึกษาผ่านระบบออนไลน์; โควิด-19; ผลสัมฤทธิ์และแนวทางการพัฒนา

Abstract

This research aims to investigate satisfaction levels and instructional management approaches through online learning during the COVID-19 pandemic. It also seeks to assess the effectiveness of online instructional management and compare self-learning outcomes before and after utilizing online systems at the undergraduate level in Mahamakut Buddhist University Yasothon Buddhist College. This research employs a mixed-methods approach. The quantitative study used data from 261 people, and the qualitative study used data from 40 people. The research utilized questionnaires, group discussions, and in-depth interviews as research tools. Data analysis involved inferential statistics, including percentages, mean values (μ), standard deviations (σ), checking for the range of scores, conducting t-tests, examining degrees of freedom (df), and determining significance values (Sig). The statistical analysis was performed using a pre-existing computer program. Qualitative data analysis included interpretation, analysis, synthesis, and explanation of findings through content analysis.

The research findings reveal that satisfaction with online instructional management during the COVID-19 situation is generally high (μ= 3.44, σ= 1.85). The development directions for online instructional management can be reflected through the ability to observe, categorize, compare, and classify various environmental elements around oneself, as well as language proficiency, numeracy, knowledge, understanding of the environment, and experiences of various kinds. The educational management effectiveness should aim to foster individuals, create job opportunities, and contribute to the nation through an integrated and comprehensive education. Furthermore, it should aim to support and fund Thai intellectual resources and global intellectual resources. Additionally, there should be a focus on the impact on learners and efforts to elevate the workforce to a high-quality level through the development and cultivation of intellectual individuals. This intellectual development is

categorized into two levels: namely Prachamethee and Prachayathibodi. Comparing self-learning ability before and after using online system, and comparing learning outcomes before and after using the online system, it was found that the learning effectiveness after using the online system (μ= 74.86, σ= 5.97) was significantly higher than before learning (μ= 60.64, σ = 5.24) at a statistically significant level of .05

Keywords: Online education; COVID-19; Achievements and development guidelines

บทนำ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับแรกจนถึงฉบับปัจจุบัน รัฐบาลมีนโยบายในการขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชนทุกระดับ ทั้งมีพระราชบัญญัติแห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย เป็นต้น (ธนิตา เทพอินทร์, 2564) รวมถึงการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการปฏิรูปโดยการนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนโดยหวังว่าอุดมศึกษาจะสามารถบรรลุเป้าหมาย “quality, efficiency, equity” และ “relevancy” ให้กับประเทศชาติและสังคม (สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561: ก) ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน สามารถก้าวไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วได้ รวมถึงรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1) รวมทั้งต้องยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและส่งเสริมการผลิตกำลังคนที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีเศรษฐกิจโลก ซึ่งจากข้อมูลการประชุมเศรษฐกิจโลก พบว่า ประเทศไทยมีคุณภาพระบบการศึกษาอยู่ลำดับที่ 65 และคุณภาพการบริหารสถานศึกษาอยู่ลำดับที่ 78 จากทั้งหมด 137 ประเทศทั่วโลก (Klaus Schwab, 2018:287) สอดคล้องกับการประเมิน PISA (Programme for International Student Assessment) ที่พบว่า ผลการประเมินของประเทศไทยทั้งสามด้านมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องทั้งด้านวิทยาศาสตร์ การอ่าน และคณิตศาสตร์ และมีนักเรียนที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐานถึง 46.7% ที่ผลการประเมินไม่ถึงระดับ 2 ซึ่งตามเกณฑ์ของ PISA จัดว่าเป็น “ระดับพื้นฐานต่ำสุด” (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) 2558: 5) สอดคล้องกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2556:28) ที่ได้ดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) พบว่า ตัวบ่งชี้พื้นฐานที่สำคัญยังอยู่ในระดับพอใช้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับพอใช้ ขณะที่ผลการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 พบว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 5 ด้าน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ไม่สามารถ

นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ เป็นต้น (พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ และชนิตา พิลาไชย, 2563: 38) ซึ่งผลประเมินเหล่านี้สะท้อนถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นักศึกษา ปัญหาเหล่านี้หากปล่อยทิ้งไว้โดยไม่เร่งแก้ไขอย่างจริงจังจะทำให้เด็กที่ต้องอยู่ในระบบนี้กลายเป็นเด็กด้อยโอกาสที่ได้รับการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ และต้องออกจากระบบการศึกษาในที่สุด การแก้ไขปัญหาจึงต้องคำนึงถึงความยั่งยืนและประโยชน์ของนักเรียนและครูทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งความคุ้มค่าในการลงทุนพัฒนากำลังคนของชาติในระยะยาว (สมบัติ ธำรงธัญวงศ์, 2557) โดยสาเหตุที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำมีปัจจัยสำคัญ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ที่จะส่งเสริมนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน 2) ปัจจัยด้านผู้เรียน เกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของนักเรียน 3) ปัจจัยด้านครู เทคนิคและคุณภาพการสอน การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การนำผลการวิจัยมาใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียน (เลิศสุขุม ป่งสุด, 2565: 61-62) ในยุคนี้ที่เทคโนโลยีต่าง ๆ มีความเจริญก้าวหน้า น่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้

ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีก่อให้เกิดการแข่งขันในการศึกษาส่งผลให้โลกปัจจุบันก้าวเข้าสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง สร้างและประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานและสร้างงานเพื่อพัฒนาสังคมให้สามารถแข่งขันในระดับสากล การเรียนรู้ด้วยตนเอง จึงถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทำให้บุคคลมีการริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง เกิดแรงจูงใจในการเรียนที่ดี และเน้นการเรียนรู้โดยใช้ศูนย์การเรียนรู้แบบอิสระ (ทิพา ดวงตาเวียง, 2548:23) เป็นการเรียนรู้ซึ่งผู้เรียนต้องรับผิดชอบในการวางแผนการปฏิบัติและการประเมินผล ความก้าวหน้าด้านการเรียนของตนเอง (Knowles, M , 1975) เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้แสวงหาความรู้จัดหาแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้รวมทั้งเป็นผู้ประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Dixon,1992) ซึ่งเชื่อมโยงกับสาเหตุสำคัญในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ คือการเรียนการสอนระบบออนไลน์มีมากขึ้น ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าการเรียนการสอนตามปกติ เพราะมีรูปแบบการเรียนที่หลากหลาย มีอิสระ มีประสิทธิภาพในการพัฒนาการเรียนรู้และความเหมาะสมกับโลกยุคใหม่ (อมรวิชช์ นาครทรรพ, 2542, หน้า 12) อีกทั้งแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2560–2579) ได้ให้ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการศึกษาหาความรู้และเรื่องทั่วไปอย่างกว้างขวาง ผู้เรียนจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา แต่ข้อเท็จจริงพบว่าผู้เรียนมีปัญหาด้านการเรียน และมีข้อจำกัดอยู่มาก ปัญหาอันเนื่องมาจากการไม่เข้าใจระบบการเรียนการสอน ปัญหาเหล่านี้ทำให้เห็นความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงกระบวนการผลิตพัฒนา และเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับรวมไปถึงผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ในปีพุทธศักราช 2562 เกิดการระบาดของเชื้อไวในเมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย ประเทศจีน ได้รับการขนานนามว่า “Coronavirus Disease 2019: COVID-19” โดยมีผู้ติดเชื้อจำนวนมาก และแพร่ระบาดเข้าสู่ประเทศไทย เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2563 และประเทศอื่น ๆ จนกระทั่งองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้

ประกาศให้การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาเป็นภาวะฉุกเฉินระหว่างประเทศและเป็นการระบาดใหญ่ทั่วโลก โดยรัฐบาลไทยได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน กรณีการแพร่ระบาดไวรัสโคโรน่า 2019 หรือ COVID 19 ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ทำให้เกิดการปรับตัวเป็นวิถีชีวิตแบบใหม่ (new normal) มีการกำหนดมาตรการรักษาระยะห่างทางสังคม (social distancing) การทำงานที่บ้าน (work from home) และการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ภายใต้แนวคิด “โรงเรียนหยุดได้แต่การเรียนรู้หยุดไม่ได้” (ณัฏฐพล ทีปสุวรรณ, 2563) รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ต้องปรับตัวตามวิถีชีวิตแบบใหม่เช่นกัน มีการจัดการเรียนการสอนระบบออนไลน์ ปรับการวัดและประเมินผลให้มีความเหมาะสม การจัดการเรียนการสอนระบบออนไลน์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร จัดตามประกาศของมหาวิทยาลัยและของคณะกรรมการควบคุมโรคจังหวัดยโสธร แต่ระบบการเรียนการสอนออนไลน์ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากประสบปัญหาและอุปสรรคมากมายสะท้อนผ่านตัวนักศึกษาและอาจารย์ผู้สอน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและสำรวจปัญหาความต้องการจำเป็น (จปฐ.) และปัญหาของการเรียนการสอนระบบออนไลน์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร รวมถึงสภาพปัญหาของการเรียนการสอนระบบออนไลน์ในปัจจุบัน จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผ่านโทรศัพท์และสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น line, facebook เป็นต้น พบปัญหาที่สะท้อนโดยภาพรวมได้ดังนี้ 1) ด้านเนื้อหาบทเรียน ยังไม่ครอบคลุมทั้งหมดของเนื้อหาในรายวิชาที่นักศึกษาเรียน 2) ด้านรูปแบบการจัดการเรียนการสอนระบบออนไลน์ นักศึกษาบางส่วนไม่มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยี 3) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมการมีส่วนร่วมน้อย 4) ด้านการใช้สื่อและอุปกรณ์ ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษา 5) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ยังไม่มีการวัดและการประเมินผลระบบออนไลน์ที่มีคุณภาพเท่าที่ควร และ6) ด้านจำนวนรายวิชาที่เปิดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ ยังไม่ครบทุกรายวิชา ทำให้นักศึกษาที่สนใจในบางรายวิชาไม่สามารถเข้าเรียนได้ เป็นต้น

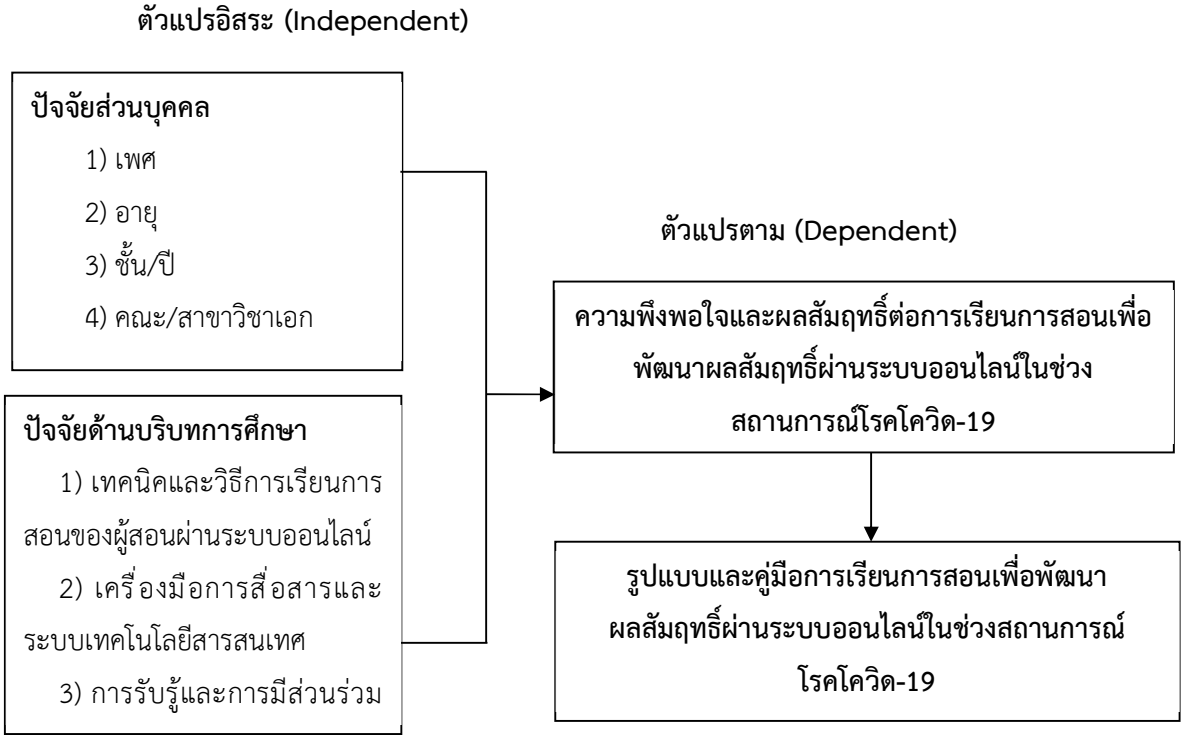
จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลสัมฤทธิ์และแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร รวมถึงเพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง (ปรับปรุง พ.ศ. 2566) ในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19
3. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ด้วยตนเองก่อนและหลังใช้ระบบออนไลน์ระดับปริญญาตรี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีคือการวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีวิธีการดำเนินงานวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) นักศึกษา คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชาการปกครอง ชั้นปีที่ 1-4 131 รูป/คน 2) นักศึกษา คณะศาสนาและปรัชญา ชั้นปีที่ 1-4 45 รูป/คน และ3) นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 1-4 63 รูป/คน และนักศึกษาฝึกประสบการณ์สอน 22 รูป/คน รวม 261 รูป/คน ในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาค่าพารามิเตอร์กับประชากรทั้งหมด ในการเก็บข้อมูลการวิจัยในเชิงปริมาณผู้วิจัยได้ประชากรทั้งหมดมาศึกษา ทั้งนี้เพราะประชากรมีหลักร้อยและผู้วิจัยสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทั้งหมด การกำหนดศึกษาค่าพารามิเตอร์และแปรผลการวิจัยผ่านสถิติค่าพารามิเตอร์ (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ในการวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 รูป/คน ประกอบด้วย 1) บุคลากรในมหาวิทยาลัย ได้แก่ผู้อำนวยการวิทยาลัย, อาจารย์ผู้สอน

, ฝ่ายจัดการศึกษา, และเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ รวม 5 รูป/คน 2) นักศึกษาภาคปกติ 3 รูป/คน และนักศึกษาภาคพิเศษ 2 คน 3) ผู้ปกครองนักศึกษา 3 คน และคณะกรรมการประจำวิทยาลัย 2 คน ส่วนการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 25 รูป/คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร 4 รูป/คน 2) อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 7 รูป/คน 3) นักศึกษา 7 รูป/คน 4) ผู้ปกครองนักศึกษา 7 คน โดยการพิจารณาจากคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในองค์ประกอบของงานวิจัยและความเหมาะสม (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

เครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม การสนทนากลุ่มและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

การสร้างแบบสอบถาม กระบวนการสร้างแบบสอบถามการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีข้อคำถามที่ครอบคลุมในประเด็นต่อไปนี้ คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบริบททางการศึกษา 9 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 2) ด้านปรัชญาการศึกษา 3) ด้านรูปแบบการสอนของจอยซ์และเวล 4) ด้านพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ 5) ด้านพัฒนาการทางสติปัญญาของบรูเนอร์ 6) ด้านผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ 7) ด้านรูปแบบการสอน 8) ด้านรูปแบบการสอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบ 9) ด้านการสอนออนไลน์

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ โดยการสร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ มีข้อคำถามที่ครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้ 1) เทคนิคและวิธีการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ 2) เครื่องมือการสื่อสารและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) การรับรู้และการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในระบบออนไลน์ 4) ระบบและปรัชญาการศึกษา 5) พัฒนาการทางสติปัญญา 6) ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

การตรวจสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมด้านเนื้อหา ความเชื่อมั่น (reliability) และความเที่ยงตรง (validity) ของเครื่องมือวิจัยพร้อมประเมินค่า IOC หาค่าดัชนีความสอดคล้อง ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นได้ค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละประเด็นและโดยรวมอยู่ระหว่าง 0.7–1.00 แล้วนำมาปรับปรุง แก้ไข และนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง เมื่อสมบูรณ์แล้ว นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรง ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอนุมัติก่อนแจกแบบสอบถามในพื้นที่จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามการวิจัยเชิงปริมาณ ผ่านลิ้งค์ในระบบออนไลน์ จำนวน 261 ชุด ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มสนทนา ผ่านระบบออนไลน์ (Online) จำนวน 15 รูป/คน และการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งใช้วิธีการกำหนดคัดเลือกแบบเจาะจง (specific) จำนวน 25 รูป/คน (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของประเด็นคำถามต่าง ๆ กรณีที่จำนวนแบบสอบถามขาดความสมบูรณ์จำนวนเท่าใด ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่และแจกแบบสอบถามเพิ่มเติมจำนวนเท่าที่ขาดไป และดำเนินการตามขั้นตอนการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ชั้น/ปี และคณะ/สาขาวิชาเอก แปลค่าข้อมูลทางสถิติโดยการหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 สถิติที่ใช้ เช่น สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยรวม พารามิเตอร์ (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การตรวจสอบค่าคะแนนสูงสุด-ต่ำสุด การตรวจสอบค่า t ค่า df และค่า Sig ประมวลผลข้อมูลจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การตีความ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และอธิบายผลเชิงพรรณนา

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation) คือ การตรวจสอบแหล่งของข้อมูล โดยแหล่งที่จะพิจารณาในการตรวจสอบของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การตรวจสอบสามเส้าด้านแหล่งเวลา การตรวจสอบสามเส้าด้านแหล่งสถานที่ การตรวจสอบสามเส้าด้านแหล่งบุคคล

การวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลในเชิงคุณภาพ (qualitative data) การสรุปและประมวลผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้มาจากวิธีการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์เชิง ซึ่งผู้วิจัยจะใช้วิธีการตีความใน 3 ลักษณะ ได้แก่ วิธีวิเคราะห์เชิงพรรณนา วิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และวิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ 3.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านพัฒนาการทางสติปัญญาของบรูเนอร์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (μ 4.00) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 มีค่าเฉลี่ย (μ 3.86) และรองลงมา คือ ด้านปรัชญาการศึกษา มีค่าเฉลี่ย (μ 3.80) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ผลการวิจัยพบว่า ด้านเทคนิคและวิธีการเรียนการสอนควรประกอบด้วย 1) การตั้งเป้าหมายการเรียน 2) สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียน 3) การจัดตารางเวลาเรียนที่เหมาะสม 4) การสร้างข้อผูกมัดให้กับตัวเอง 5) การบันทึกเวลาเรียน 6) การตั้งกระทู้พูดคุยจากสิ่งที่ได้เรียนรู้ 7) การลำดับกระบวนการเรียนที่ชัดเจน และ 8) การบริหารจัดการเวลาอย่างเหมาะสม ด้านเครื่องมือการ

สื่อสารและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ได้แก่ 1) ระบบ Cloud Computing 2) ระบบ Mobility Devices 3) Social Network และ 4) ระบบ Internet of Things (IoT) ด้านการรับรู้และการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในระบบออนไลน์ สามารถสะท้อนผ่านระบบสารสนเทศ 6 ด้าน 1) Google Classroom 2) Plook Classroom 3) Nearpod 4) Edmodo 5) Schoology และ 6) Seesaw ด้านระบบและปรัชญาการศึกษา ประกอบด้วย 1) การเตรียมแผนการเอาไว้ล่วงหน้า 2) การแบ่งเนื้อหาออกเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อเพิ่มความสามารถในการจดจ่อของนักเรียน 3) การใช้เสียงสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมและเร้าใจในการเรียนรู้ (ศาสตร์และศิลป์) 4) การปฏิบัติงานร่วมกับผู้ช่วยสอน 5) การเสริมสร้างการเรียนรู้เชิงรุกนอกชั้นเรียน และ 6) บูรณาการเรียนการสอนแบบออนไลน์ร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านพัฒนาการทางสติปัญญา สามารถสะท้อนผ่านในระบบ คือ 1) ความสามารถในการสังเกต จำแนก เปรียบเทียบและจัดประเภทและจัดประเภทสิ่งแวดล้อมทุกชนิดที่อยู่รอบกาย และ2) ความสามารถทางด้านภาษา การนับ การรู้ค่าของจำนวน และความรู้ ความเข้าใจสิ่งแวดล้อม และประสบการณ์รอบตัวทุกชนิด

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร ผลการวิจัย พบว่า ด้านเทคนิคและวิธีการเรียนการสอนของผู้สอนผ่านระบบออนไลน์ ในปัจจุบันนี้ได้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กันอย่างหลากหลาย เพราะเป็นเครื่องมือที่มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพสูง และเหมาะสำหรับผู้เรียนที่จะสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ ด้านเครื่องมือการสื่อสารและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัลเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาเกือบทุกด้าน เช่น การบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น เพราะทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงาน ด้านการรับรู้และการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในระบบออนไลน์เป็นกระบวนการที่ผู้สอนได้จัดเตรียมเนื้อหา แบบฝึกหัด และกระบวนการวัดผล เป็นแบบออนไลน์ ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนจากสถานที่ใด ในเวลาใดก็ได้ที่มีความสะดวกและเหมาะสมต่อการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนจึงจำเป็นต้องมีความพร้อมหลายด้าน เช่น ด้านเครื่องมือ ด้านโปรแกรมหรือแพลทฟอร์ม เป็นต้น ด้านระบบและปรัชญาการศึกษา การศึกษาไทยจะต้องเป็นการศึกษาที่มุ่งสร้างคน สร้างงานและสร้างชาติเป็นการศึกษาแบบองค์รวมและบูรณาการ พร้อมมุ่งสั่งสมทุนปัญญาไทยและทุนปัญญาโลก โดยเน้นผลต่อผู้เรียนและมุ่งยกระดับแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพผ่านการพัฒนาและสร้างปัญญาชน 2 ระดับ ได้แก่ 1) ประชาเมธี หมายถึง ประชาชนที่ใช้ปัญญาในการดำเนินชีวิตใช้วิจารณญาณในการดำเนินชีวิตมากกว่าการตอบสนองอารมณ์ ความรู้สึกและความต้องการของตนเอง และ2) ปราชญาธิบดี หมายถึง ชนชั้นนำ ทางปัญญาของสังคมที่ทำหน้าที่เป็นนักคิดทางปัญญาของสังคมคนกลุ่มนี้ ได้แก่ นักวิชาการ ผู้บริหารและผู้ปกครองประเทศหรืออาจดำรงตำแหน่งหรือสถานะสังคมใด ๆ ก็ได้ ปราชญาธิบดีจะเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลงประเทศและเป็นผู้นำด้านความคิดการพัฒนาคนยุคใหม่เพื่อมีชีวิตที่มีคุณภาพภายใต้บริบทสังคมโลกใหม่และด้านพัฒนาการ

ทางสติปัญญาประกอบด้วย ความพร้อมทางภาษาและคณิตศาสตร์ โดยมีความเข้าใจภาษา และมีความคิดรวบยอดทางคณิตศาสตร์ นอกจากนี้ยังมีความพร้อมทางการรับรู้ และความสามารถในการแก้ปัญหา

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ด้วยตนเองก่อนและหลังใช้ระบบออนไลน์ระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนด้วยระบบออนไลน์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 74.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.97 และกลุ่มก่อนเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 60.64 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.24 ค่าสถิติ t เท่ากับ 14.78 เมื่อพิจารณาระดับนัยสำคัญของตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ 0.05 จึงสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่มหลังเรียนด้วยระบบออนไลน์สูงกว่ากลุ่มก่อนเรียนด้วยระบบออนไลน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. นักศึกษามีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือพัฒนาการทางสติปัญญาของบรูเนอร์ อยู่ในระดับมาก อีกทั้งรายข้อก็มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน ได้แก่ แรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ และการจัดการเรียนการสอนแบบค้นพบ เป็นต้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่สรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านสติปัญญา ประกอบด้วยความพร้อมทางการเรียน ทั้งการเรียนทางภาษาและคณิตศาสตร์ โดยมีความเข้าใจภาษา และมีความคิดรวบยอดทางคณิตศาสตร์ นอกจากนี้ยังมีความพร้อมทางการรับรู้ และความสามารถในการแก้ปัญหา ดังนั้น ตามระดับความพึงพอใจสูงสุดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 มหาวิทยาลัยต้องจัดการเรียนการสอนระบบออนไลน์ที่เน้นตามแนวทางประเด็นพัฒนาการทางสติปัญญาของบรูเนอร์เป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ วัชราภรณ์ เพ็งสุข และคณะ (2558) ศึกษาเรื่อง“การพัฒนารูปแบบบทเรียนออนไลน์วิชาคอมพิวเตอร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา” ที่พบว่า (1) ผลการวิเคราะห์ได้ 5 องค์ประกอบหลัก คือเนื้อหาบทเรียน ระบบการบริหารการเรียน การติดต่อสื่อสาร การสอบ/การวัดผลการเรียน และการทำให้เกิดความสัมพันธ์ (2) ผลการพัฒนารูปแบบบทเรียนออนไลน์วิชาคอมพิวเตอร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาได้รูปแบบของบทเรียนออนไลน์วิชาคอมพิวเตอร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาคือรูปแบบ 3C– 3E ซึ่ง 3C ได้แก่ เนื้อหา (content) การร่วมมือ (collaborate) และการสร้างสรรค์ ผลงาน (create) 3E ได้แก่การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (environment) การผสานเทคโนโลยี (emerging technology) และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ (evaluation) และสอดคล้องกับ ชาลิสา จิตบุญญาพินิจ และคณะ (2559) ศึกษาเรื่อง “ผลการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้บทเรียนอีเลิร์นนิ่งในรายวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการใช้อีเลิร์นนิ่งในรายวิชา

เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ค่า (83.53/88.4) แสดงให้เห็นว่าบทเรียนรายวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลการเรียนรู้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนในเรื่อง บทนำระบบสื่อสารข้อมูล การโอนถ่ายข้อมูล ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และ การนำประโยชน์ไปใช้ในปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่าในยุคปัจจุบันการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีของนักเรียนปัจจุบันนั้นนำสมัยสามารถใช้งานได้อย่างเหมาะสมและนำข้อมูลที่ใส่ในโปรแกรมการเรียนการสอนอีเลิร์นนิงมาใช้ให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด การเรียนการสอนด้วยอีเลิร์นนิงนั้นสามารถช่วยให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาของบทเรียนและสามารถกลับไปยังบทเรียนเริ่มต้น

2. แนวทางการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า

(1) แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ด้านเทคนิคและวิธีการเรียนการสอนของผู้สอนผ่านระบบออนไลน์ ควรประกอบด้วย 1) การตั้งเป้าหมายการเรียนในแต่ละวัน 2) สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียน 3) การจัดตารางเวลาเรียนที่เหมาะสม 4) การสร้างข้อผูกมัดให้กับตัวคุณเอง 5) การจดโน้ตหรือการบันทึกเวลาเรียน 6) การตั้งกระทู้พูดคุยจากสิ่งที่ได้เรียนรู้ 7) การลำดับขั้นตอนกระบวนการเรียนที่ชัดเจน และ 8) การบริหารจัดการเวลาอย่างเหมาะสม

(2) ด้านเครื่องมือการสื่อสารและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีในปัจจุบันที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้แก่ 1) ระบบ Cloud Computing 2) ระบบ Mobility Devices 3) Social Network และ 4) ระบบ Internet of Things (IoT)

(3) ด้านการรับรู้และการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในระบบออนไลน์ พบว่า การรับรู้และการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในระบบออนไลน์ สะท้อนผ่านในระบบสารสนเทศ 6 ด้าน ดังนี้ 1) สารสนเทศ Google Classroom 2) สารสนเทศ Plook Classroom 3) สารสนเทศ Nearpod 4) สารสนเทศ Edmodo 5) สารสนเทศ Schoology และ 6) สารสนเทศ Seesaw

(4) ด้านระบบและปรัชญาการศึกษา สามารถสะท้อนผ่านระบบสารสนเทศ 6 ด้าน 1) การเตรียมแผนการเอาไว้ล่วงหน้า สำหรับเหตุการณ์ไม่คาดฝัน 2) การแบ่งเนื้อหาออกเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อเพิ่มความสามารถในการจดจ่อของนักเรียน 3) การใช้เสียงสร้างบรรยากาศที่เหมะสมและเร้าใจในการเรียนรู้ 4) การปฏิบัติงานร่วมกับผู้ช่วยสอน และลองขอความช่วยเหลือจากทีมสนับสนุน 5) การเสริมสร้างการเรียนรู้เชิงรุกนอกชั้นเรียน และ 6) บูรณาการเรียนการสอนแบบออนไลน์ร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

(5) ด้านพัฒนาการทางสติปัญญา สามารถสะท้อนผ่านในระบบ คือ ประการที่ 1 ความสามารถในการสังเกต จำแนก เปรียบเทียบและจัดประเภทและจัดประเภทสิ่งแวดล้อมทุกชนิดที่อยู่รอบกาย และประการที่ 2 ความสามารถทางด้านภาษา การนับ การรู้ค่าของจำนวน และความรู้ ความเข้าใจสิ่งแวดล้อม และประสบการณ์รอบตัวทุกชนิด

ทั้งนี้สอดคล้องกับ ถาวร ทิศทองคำ และสุทธิชา เพชรวีระ (2559) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้ไลน์เพื่อการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของนักศึกษา สาขาวิชาภาษาอังกฤษสื่อสารธุรกิจ” พบว่า การใช้ไลน์ในชั้นเรียน

ภาษาอังกฤษช่วยให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านทักษะภาษาอังกฤษที่ดีขึ้น โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโดยการใช้ไลน์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้ไลน์ในชั้นเรียนภาษาอังกฤษในระดับมากที่สุด การใช้ไลน์ในชั้นเรียนภาษาอังกฤษทำให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษมากขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและการใช้ไลน์ช่วยเพิ่มช่องทางเพื่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียนรวมทั้งผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ช่วยเพิ่มบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้นรวมถึงโอกาสในการปรับปรุงทักษะภาษาอังกฤษออย่างต่อเนื่องและยังยืน อย่างไรก็ตามปัญหาของผู้เรียนคือการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตซึ่งในบางครั้งอินเทอร์เน็ตไม่ได้เชื่อมต่อเครือข่าย ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถสื่อสารกับผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ จิตนิภา สว่างแจ้ง และสิรินธร สินจินดาวงศ์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง “แนวทางการบริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับประถมศึกษาที่ใช้หลักสูตรที่เน้นการสอนด้วยภาษาอังกฤษที่มีประสิทธิผล.” ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษาที่ใช้หลักสูตรที่เน้นการสอนด้วยภาษาอังกฤษที่มีประสิทธิผล (1) การบริหารจัดการหลักสูตรการสอนฯ ที่ผ่านการประเมินมาตรฐานสากลมีความสำเร็จมาจากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งการเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ มีความพร้อมด้านการจัดอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน การเลือกหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนพร้อมสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม การนิเทศที่เป็นระบบและการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานที่ดี (2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคาดหวังของผู้บริหาร ครูและผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการหลักสูตรการสอนที่เน้นภาษาอังกฤษในสถานศึกษามีแตกต่างกัน โดยผู้ปกครองมีค่าความคาดหวังสูงกว่าผู้บริหารและครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (3)แนวทางในการบริหารจัดการฯ ควรมีกระบวนการให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หลักสูตรมากยิ่งขึ้น มีกระบวนการสรรหาและพัฒนาบุคคลากรที่ชัดเจน การประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่ยอมรับ ทั้งนี้ต้องมีการปรับให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และมีความเป็นผู้นำที่แข็งแกร่ง มีความ เชี่ยวชาญทั้งด้านหลักสูตรและภาษาอังกฤษอย่างลึกซึ้ง มีสภาพความพร้อมของอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการเรียน การสอน ปลูกฝังให้ครูมีความคาดหวังต่อผู้เรียนให้มีระดับสูงขึ้นและมีกระบวนการติดตามผลการใช้ทักษะทางภาษาของผู้เรียนอยางเป็นระบบ

ทั้งนี้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ได้ข้อมูลมาด้วยสถานการณ์ที่จำกัดในการเก็บข้อมูลเชิงลึกและข้อมูลภาคสนาม เนื่องด้วยสถานการณ์โรคโควิด-19 การปรับตัวของสถานศึกษา คณาจารย์ นักเรียน นักศึกษาจึงเป็นเพียงแนวทางเบื้องต้นและถูกจำกัดด้วยปัจจัยหลายประการ จึงไม่ได้ข้อมูลเชิงลึกที่แท้จริง แต่ได้ข้อมูลที่เป็นหลักการพื้นฐานสำคัญที่หากเกิดสถานการณ์อย่างนี้ขึ้นอีกเราจะสร้างแนวทางการจัดการเรียนการสอนอย่างไร สอนผ่านระบบออนไลน์อะไรบ้าง และควรมีการปรับหลักสูตรหรือสร้างหลักสูตรใหม่อะไรบ้าง ที่จะตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียนและสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นได้ โดยประยุกต์ใช้ผลการวิจัยที่เป็นหลักการพื้นฐานสำคัญนี้

3. ผลสัมฤทธิ์ของการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธรผลการวิจัย ปรากฏดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ของการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ด้านเทคนิคและวิธีการเรียนการสอนของผู้สอนผ่านระบบออนไลน์ พบว่า การศึกษาในปัจจุบันนี้ได้นำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กันอย่างหลากหลาย เพราะมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูง ทำให้เหมาะสำหรับผู้เรียนที่จะสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตลอดเวลา อย่างไร้ขอบเขตและไม่มีขีดจำกัด ดังนั้น สถานศึกษาทุกแห่งจำเป็นจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เข้ามาใช้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาและเพิ่มพูนสมรรถนะด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนและตอบสนองต่อการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน

2. ผลสัมฤทธิ์การจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ด้านเครื่องมือการสื่อสารและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ดิจิทัลเทคโนโลยีส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT มาใช้การเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ ความสามารถในงานด้านต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้ว

3. ผลสัมฤทธิ์การจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ด้านการรับรู้และการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในระบบออนไลน์ พบว่า การเรียนการสอนแบบออนไลน์เป็นกระบวนที่ผู้สอนได้จัดเตรียมเนื้อหา แบบฝึกหัด และการวัดผล เป็นแบบออนไลน์ผู้เรียนสามารถจะเรียนจากสถานที่ใดในเวลาใดก็ได้ที่มีความสะดวกและเหมาะสม การจัดการเรียนการสอนจำเป็นต้องใช้เครื่องมือประกอบเพื่อให้การสื่อสารสมบูรณ์ก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ จำเป็นต้องมีความพร้อมหลายด้าน ได้แก่ ด้านเครื่องมือ ด้านโครงข่าย ด้านโปรแกรมหรือแพลทฟอร์ม ด้านเนื้อหาและด้านความพร้อมของผู้สอนและผู้เรียน ดังนั้น จึงควรสำรวจความพร้อมเหล่านี้กับนักศึกษาก่อน และร่วมกันหาทางออกหากเกิดความไม่พร้อม อาจารย์ผู้สอนจำเป็นต้องคอยสำรวจความไม่สะดวกของนักศึกษาและพร้อมจะให้ความช่วยเหลือ เนื่องจากเป็นการเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารแบบกระทันหันที่ไม่ได้เตรียมการไว้ก่อน

4. ผลสัมฤทธิ์การจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ด้านระบบและปรัชญาการศึกษา พบว่า การศึกษาไทยจะต้องเป็นการศึกษาที่มุ่งสร้างคน สร้างงานและสร้างชาติเป็นการศึกษาแบบองค์รวมและบูรณาการ พร้อมมุ่งสั่งสมทุนปัญญาไทยและทุนปัญญาโลก โดยเน้นผลต่อผู้เรียนและมุ่งยกระดับแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพผ่านการพัฒนาและสร้างปัญญาชนโดยปัญญาชนดังกล่าวมี 2 ระดับ ได้แก่ (1) ประชาเมธี หมายถึง ประชาชนที่ใช้ปัญญาในการดำเนินชีวิตมากกว่าการตอบสนองอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง และ (2) ปราชญาธิบดี หมายถึง ชนชั้นนำทางปัญญาของสังคมที่ทำหน้าที่เป็นนักคิดทางปัญญาของสังคม ได้แก่ นักวิชาการ ผู้บริหารและผู้ปกครองหรืออาจดำรงตำแหน่งอาชีพสถานะสังคมใด ๆ ก็ได้

ปราชญาธิบดีจะเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลงประเทศและเป็นผู้นำด้านความคิดของบ้านเมืองการพัฒนาคนไทยยุคใหม่เพื่อมีชีวิตที่มีคุณภาพในสังคมไทยยุคใหม่ภายใต้บริบทสังคมโลกใหม่

5. ผลสัมฤทธิ์และแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ด้านพัฒนาการทางสติปัญญา พบว่า องค์ประกอบด้านสติปัญญา ประกอบด้วย ความพร้อมทางการเรียน ทั้งการเรียนทางภาษาและคณิตศาสตร์ โดยมีความเข้าใจภาษา และมีความคิดรวบยอดทางคณิตศาสตร์ นอกจากนี้ยังมีความพร้อมทางการรับรู้ และความสามารถในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับ ธนวรรณ เจริญนาน และคณะ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง “ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ออนไลน์ด้วย Google Classroom เรื่องการสร้างสรรค์ชิ้นงานด้วยไมโครซอฟท์เพาเวอร์พ้อย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6” พบว่า ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ออนไลน์ด้วย Google Classroom ผลการทดสอบพบว่า (1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ออนไลน์ด้วย Google Classroom เรื่องการสร้างสรรค์ชิ้นงานด้วยไมโครซอฟท์เพาเวอร์พ้อยสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพ 81.79/89.55 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานประสิทธิภาพ 80/80 (2) คะแนนการเรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ออนไลน์ด้วย Google Classroom เรื่องการสร้างสรรค์ชิ้นงานด้วยไมโครซอฟท์เพาเวอร์พ้อย หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ กนกวรรณ สุภาราญ (2564) ได้นำเสนอบทความเรื่อง “ทักษะครูกับการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ยุคใหม่” ไว้ว่าครูผู้สอนในฐานะผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่นักเรียนต้องมีการปรับตัวและเตรียมทักษะการจัดการเรียนรู้แบบใหม่อย่างทันท่วงที ได้แก่ (1) การรู้เท่าทันการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและการสร้างสรรค์ ซึ่งครูต้องมีทักษะการใช้โปรแกรมหรือแอพพลิเคชั่นให้เหมาะสมในการถ่ายทอดองค์ความรู้ การใช้ระบบอินเตอร์เน็ตเบื้องต้น ความเข้าใจเรื่องลิขสิทธิ์และทรัพย์สินทางปัญญา การออกแบบเนื้อหาและช่องทางการสื่อสารที่สอดคล้องกับแอพพลิเคชั่น รวมถึงถ่ายทอดทักษะการใช้งานเทคโนโลยีให้กับนักเรียนเพื่อให้ใช้เป็นและแก้ปัญหาที่เกิดระหว่างการสอนได้ (2) ทักษะการสื่อสารที่หลากหลาย ชัดเจน ตรงประเด็นและเข้าใจง่ายโดยการใช้ตัวอย่างสื่อออนไลน์ เพิ่มความถี่ในการสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครองอย่างเหมาะสมเพื่อให้พัฒนาไปพร้อมกัน แลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นร่วมกันเพื่อจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และครูยังต้องบริหารและจัดเวลาการเรียนที่ยืดหยุ่นแต่มีประสิทธิภาพถ่ายทอดสาระสำคัญของบทเรียนและการประยุกต์ใช้เป็นหลัก ตลอดจนปรับแนวทางประเมินผลและให้คำแนะนำที่มีคุณภาพและเหมาะสม ดังนั้นจึงควรมีการเตรียมการและฝึกทักษะของครูให้มีความพร้อมในประเด็นดังกล่าว รวมทั้งความกระตือรือร้นในการจัดการปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ และประเมินผลที่เหมาะสมกับสถานการณ์ให้ได้มากที่สุด

อนึ่ง ผลการวิจัยจากการศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ในครั้งนี้โดยภาพรวมจะได้ผลผลสัมฤทธิ์พื้นฐานของการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ เพราะเพิ่งเกิดสถานการณ์ใหม่ๆ อาจารย์และนักศึกษา รวมถึงมหาวิทยาลัยจึงต้องรีบปรับตัวและประยุกต์ใช้ระบบออนไลน์ทางการศึกษาในยุค new normal นี้ ในสถานการณ์เช่นนี้ก็ส่งผลทำให้อาจารย์และนักศึกษาสามารถใช้ระบบออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลาย เกิดบทเรียนออนไลน์ สื่อออนไลน์ที่เหมะสมกับ

สถานการณ์ แม้จะเพราะเหตุการณ์บังคับ รวมถึงหลักสูตรก็มีการปรับตัวเป็นระบบออนไลน์ หลักสูตรออนไลน์ระบบนานาชาติ หลักสูตรนานาชาติมากขึ้น เพื่อที่จะได้สะท้อนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนที่แท้จริง

4. เปรียบเทียบผลการเรียนรู้ด้วยตนเองก่อนและหลังใช้ระบบออนไลน์ระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนด้วยระบบออนไลน์สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ณัฐภัทร ติณเวส และฐาปนีย์ ธรรมเมธา (2559) ที่ศึกษาเรื่อง “การศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาออนไลน์ระบบเปิดแบบ MOOC ของอุดมศึกษาไทย.” ผลการวิจัยพบว่าในขั้นตอนของการประเมินนั้นมีความสำคัญมาก เนื่องจากในประเทศไทยยังไม่มีการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ระบบเปิด แบบ MOOC ดังนั้น การให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวจะสามารถนำผลการประเมินที่ได้มาใช้ในการตรวจสอบย้อนกลับถึงขั้นตอนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานว่าขั้นตอนไหนควรพัฒนาปรับปรุงหรือขั้นตอนไหนมีการดำเนินการที่ดีแล้ว และควรมีการประเมินในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน การประเมินรายวิชา ประเมินระดับหลักสูตร และยังพบว่า ด้านการประเมินการจัดการศึกษาออนไลน์ระบบเปิดแบบ MOOC ของอุดมศึกษาไทย ควรอยู่ภายใต้ข้อกำหนดของสำนักงานการอุดมศึกษา (สกอ) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เสนอว่าให้มีการประเมินในทุก ๆ ขั้นตอน และให้ความสำคัญกับการประเมินในการจัดการเรียนการสอนมากเป็นพิเศษ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 มหาวิทยาลัย หลักสูตร และคณาจารย์ควรมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งและสนับสนุนการจัดศึกษาอย่างแท้จริง เพราะการศึกษาจะสร้างความเท่าเทียมและความเสมอภาคทางการศึกษาให้เกิดขึ้นได้

1.2 สถานการณ์โรคโควิด-19 สร้างผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน ในทางตรงกันข้ามก็ได้สร้างประสบการณ์และอาชีพใหม่ ๆ ที่หลากหลาย ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนควรมีปรับตัวแบบ 360 องศา

1.3 การจัดหลักสูตรการเรียนการสอนควรมีการเพิ่มหัวข้อหรือปัญหาที่จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ที่จะอาศัยอยู่ร่วมกันกับชุมชนอื่น ๆ ในโลกอย่างสันติ

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษานวัตกรรมสื่อการเรียนการสอนใหม่ เพื่อพัฒนาการสอนเรียนการสอนในอนาคตและเป็นทางออกให้กับการศึกษาไทยเมื่อเกิดสถานการณ์โรคระบาดอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของการจัดการเรียนการสอนทั้ง 4 On อันได้แก่ Online, On Air, On Hand, และ On Site ว่าได้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเหมือนหรือต่างกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ สุภาราญ. (2564). **ทักษะครูกับการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ยุคใหม่.** สืบค้น 23 สิงหาคม 2564 จาก: https://www.educathai.com/knowledge/articles/372.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.** สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2564 จาก: https://www.moe.go.th.

จิตนิภา สว่างแจ้ง, สิรินธร สินจินดาวงศ์. (2559). แนวทางการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษาที่ใช้หลักสูตรที่เน้นการสอนด้วยภาษาอังกฤษที่มีประสิทธิผล. **ในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ครั้งที่ 11 ประจำปี 2558**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ชาลิสา จิตบุญญาพินิจ, ประสงค์ ประณีตพลกรัง.(2559). ผลการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้บทเรียนอีเลิร์นนิ่งในรายวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1. **ในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติมหาวิทยาลัยศรีปทุม ครั้งที่ 11 ประจำปี 2559**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ณัฏฐพล ทีปสุวรรณ. (2563). **แถลงการณ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการเรียนการสอนช่วง COVID-19**. สืบค้น 21 พฤษภาคม 2564 จาก http://covid19.rnedu.go.th/?p=253**.**

ณัฐภัทร ติณเวส และฐาปนีย์ ธรรมเมธา. (2559). **การศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาออนไลน์ระบบเปิดแบบ MOOC ของอุดมศึกษาไทย**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ถาวร ทิศทองคำ, สุทธิชา เพชรวีระ. (2559). การใช้ไลน์เพื่อการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษสื่อสารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม. **วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยศรีปทุม**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ทิพา ดวงตาเวียง.(2548). **การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษาและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนโดยการสอนตามแนวคอนสตรัคติวิซึมกับการสอนตามปกติ.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**.**

ธนวรรณ เจริญนาน, สิริยุพิน ศุภ์ธนัชภัคชนา และปริญญา ทองสอน. (2562). ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ออนไลน์ด้วย Google Classroom เรื่องการสร้างสรรค์ชิ้นงานด้วยไมโครซอฟท์เพาเวอร์พ้อย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6.**วารสารศึกษา มมธ.**, 7(1).

ธนิตา เทพอินทร์. (2564). **เกษตรมืออาชีพ.** สืบค้น 6 ธันวาคม 2564 จาก https://www.google.com/search?client=firefox-b.

ธีรวุฒิ เอกะกุล.(2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 1.อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

พรศักดิ์ สุจริตรักษ์และชนิตา พิลาไชย.(2563) นวัตกรรมการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนต้นแบบที่ส่งเสริมทักษะการคิด. **วารสารสิรินธรปริทรรศน์.** 21(2). หน้า 35-52.

เลิศสุขุม ปังสุด.(2565). แนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ. **วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย.** 4(3), หน้า 57-73.

วัชราภรณ์ เพ็งสุข, อังคนา กรัณยาธิกุลและ ชาตรี เกิดธรรม. (2558). การพัฒนารูปแบบบทเรียนออนไลน์วิชาคอมพิวเตอร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา. **ว. วิจัยสมาคมห้องสมุด**, 8(2).

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ.(2558). **สรุปผลการวิจัย PISA2015 วิทยาศาสตร์ การอ่าน และคณิตศาสตร์**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชัน.

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์. (2557). **ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กที่ต้องเร่งรัดแก้ไข**. สืบค้น 15 กันยายน 2564 จาก https://www.facebook.com/Prof.SombatThamrongthanyawong/posts.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.(2545). **ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2556). ความก้าวหน้าและการได้มาของกรอบการประเมินคุณภาพภายนอก : รอบสี่. **จุลสาร สมศ.** กรุงเทพฯ: บริษัทแปลนพริ้นท์ติ้ง จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.(2561). **แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580**. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

อมรวิชช์ นาครทรรพ.(2542). **บทเรียนของแผ่นดิน.** กรุงเทพฯ: คณะศึกษาโครงการการศึกษาไทยยุคโลกาภิวัตน์.

Dixon, W.B. (1992). **An exploration study of self-directed learning readiness and pedagogical expectation about learning among built immature learners in Michigan**. Dissertation Thesis, Ph.D. Michigan: Michigan State University.

Klaus Schwab. (2018). **The global competitiveness reports**. 2017-2018 Geneva: SRO-Kundig Press.

Knowles, M.S. (1975). **Self-directed learning: A guide for learners and teachers**. New York: Association Press.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

Creative Leadership of School Administrators Under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen

ประยงค์ แก่นลา
อภิสิทธิ์ บุญยา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา
Prayong keanla
Abhisit boonya
Educational Administration Devision Facfulty of Education Nakhonratchasima College
Email: suwat461025@nmc.ac.th

วันที่รับบทความ: 13 ตุลาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 19 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 21 พฤศจิกายน 2566
Received: October 13, 2023; Revised: November 19, 2023; Accepted: November 21, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2566 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซีและมอรแกน (Krajcie and Morgan) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที (t - test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ผู้อำนวยการ; สถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1.) To study Creative Leadership of School Administrators Under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen 2) Compare creative leadership of school administrators under The Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen classified by gender. The samples used in the research were teacher under The Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen number of 346 people by specifying the sample size according to the table of Krejcie and Mogan. The research tool was a questionnaire have a confidence value equal to 0.97 and IOC in between 0.80-1.00. Statistics used for data analysis were mean, standard deviation and t-test independent sample.

The research found that: 1) Creative Leadership of School Administrators Under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoenat a high level. 2) Creative leadership of school administrators under The Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen classified by gender overall and by side no difference.

Keywords: Creative leadership; Administrators; Schools

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 ในกระแสโลกาภิวัตน์ ความท้าทาย ความเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมรูปแบบใหม่เกิดขึ้นตลอดเวลา ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศก็เช่นเดียวกัน ประชาคมโลกและประเทศไทยต้องเผชิญกับระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดนโดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ นอกจากนี้ ระบบเศรษฐกิจทั่วโลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่อุตสาหกรรม 4.0 กระบวนการผลิตทั้งหมดใช้ไฟฟ้าเป็นพลังงานหลัก โดยอาศัยความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการผลิต ส่งผลให้พฤติกรรมการบริโภคสินค้าและบริการของประชาชนเปลี่ยนไป ผู้ผลิตสินค้าและการบริการจึงจำเป็นต้องปรับเข้าสู่การเปลี่ยนแปลง พร้อมพัฒนาบนพื้นฐานความรู้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมโลก (จันจิรา น้ำขาว, 2562) ปัจจุบันนี้ สังคมต้องการสิ่งใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาประเทศเพื่อแข่งขันกับนานาประเทศ นวัตกรรมหรือการสร้างสรรค์เป็นการดำเนินการในลักษณะต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดสิ่งแปลกใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน หรือการพัฒนาของเดิมให้ดียิ่งขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นความสามารถทางสติปัญญารูปแบบหนึ่งที่จะคิดได้หลายทิศทาง หลากหลายรูปแบบ มนุษย์เท่านั้นที่จะมีความสร้างสรรค์ เนื่องจากการสร้างสรรค์เป็นความคิดระดับสูง อาจกล่าวได้ว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตเพียงชนิดเดียวบนโลกที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถพัฒนาตน พัฒนาสังคมและพัฒนาประเทศ ส่งผลให้ทุกองค์กรมีความจำเป็นที่

จะต้องมีผู้นำที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นผู้นำที่มีศักยภาพสูง เพื่อสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายด้วยความสำเร็จ สามารถก้าวทันกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงเช่นในปัจจุบันนี้ได้เป็นอย่างดี ดังนั้น การสร้างผู้นำที่มีศักยภาพและมีพลังทางบวกจะทำให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำ จึงเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหม่ (รัษฎากรณ์ อัครจันทร์, 2560) การดำเนินงานทางด้านการศึกษานั้น ผู้นำจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรและสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ที่มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงที่ทุกคนต้องเผชิญ ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูง มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เมื่อทุกองค์กรมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้สังคมโดยรวมสามารถก้าวทันและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้เป็นอย่างดี จนสามารถนำมาซึ่งความสุขความเจริญทุกภาคส่วนของสังคม (แก้วมณี ปัทมะ, 2564) จำเป็นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลที่แสดงความคิดที่หลากหลายทิศทาง หลายแง่มุม โดยนำเอาประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานทำให้เกิดความคิดใหม่ อันนำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้นต่างๆที่แปลกใหม่ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์ มีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมเจริญก้าวหน้า ความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ จึงส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ (บุณรดา ทรงบุญศาสตร์, 2559) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร ซึ่งองค์กรมีความต้องการภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญ อดทนสามารถสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในองค์กร พัฒนาองค์กรทำให้การทำงานเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน เป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมแนะนำกระบวนการใหม่ๆ ภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบกล้าคิดกล้าตัดสินใจมีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ๆในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้ดียิ่งขึ้น (จิราวรรณ อินเกิด, 2564) จากผลการติดตาม และประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ยังมีความจำเป็นต่อการพัฒนา สนับสนุนในการสร้างภูมิคุ้มกันพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามรูปแบบใหม่

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นกลไกสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนผลักดันให้การพัฒนาประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ (Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 3,437 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 346 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซีและมอรแกน (Krajcie and Morgan) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ และพัฒนาขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ(2544 : 6) กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 33) สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2547 : 2) สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553 : 188-190) และคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา (2553 : 31) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย จำแนกเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5

ระดับกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน 5 ระดับดังนี้มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านพิจารณาความถูกต้องเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการพิจารณาไปทำการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาที่ต้องการวิจัย IOC (Index of Item – Objective Congruence) จาก ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ในรูปแจกแจงความถี่และร้อยละ และนำผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใช้สถิติค่าเฉลี่ย x และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบการบรรยาย ดำเนินการ วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และการแปลผล 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด ,2554) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test for independent samples)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยลำดับการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ตารางที่ 1 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ตัวแปร	$\bar{x}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1.ด้านการมีจินตนาการ	4.42	0.42	มาก	4
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.46	0.59	มากที่สุด	3
3.ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.58	0.63	มากที่สุด	1
4. ด้านความไว้วางใจ	4.50	0.65	มากที่สุด	2
โดยรวม	**4.50**	**0.57**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{x}$ =4.50, S.D.=0.57) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{x}$ =4.58, S.D.=0.63) รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{x}$ =4.50, S.D.=0.65) ด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{x}$ =4.46, S.D.=0.59) และด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{x}$ =4.42, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีระดับรายด้านดังต่อไปนี้

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 2 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ

รายการประเมิน	เพศ				t-test	p-value
	ชาย (n=110)		หญิง (n=207)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1.ด้านการมีจินตนาการ	4.55	0.53	4.52	0.51	.830	.406
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.49	0.58	4.47	0.53	.031	.976
3.ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.52	0.58	4.51	0.51	.032	.973
4. ด้านความไว้วางใจ	4.46	0.57	4.47	0.53	.300	.748
โดยรวม	**4.52**	**0.56**	**0.49**	**0.51**	**.302**	**.765**

จากตารางที่ 2 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู มีการไว้วางใจการเจรจาที่ดี มีการวางแผนงาน มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และดำเนินงานด้วยหลักการบริหารได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ Goldsmith (2002) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการสร้างสรรค์การเรียนรู้ในโรงเรียน การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การศึกษานี้เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการรับรู้ของหัวหน้างานและคณะกรรมการการศึกษาที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ และสถานการณ์การเรียนรู้ในโรงเรียนใช้บทความเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ Bolman และ Deal ประเมินรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและใช้แบบสอบถามการเรียนรู้แบบศูนย์กลางของ Bradford วัดการเรียนรู้แบบศูนย์กลางของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 227 คน หัวหน้างานจำนวน 202 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวน 205 คน ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ถึงรูปแบบภาวะผู้นำมีผลอย่างมากต่อความคิดสร้างสรรค์และสถานการณ์การเรียนรู้ในโรงเรียน และสอดคล้องกับบุศรา ปุณริบูรณ์ (2564) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพของการ ดำรงตำแหน่งประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษามีความสำคัญทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ที่อยู่บนพื้นฐานความ

แตกต่างระหว่างเพศ มีมุมมอง ทัศนคติ ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสุกัญญา สายลอด (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด รองลงมา คือ ด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้าและด้านผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านผู้นำการสร้างความไว้วางใจและผลการ เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครูพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน 2) ผลการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร รองลงมาคือพฤติกรรมการช่วยเหลือและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนาตนเองและผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีต่อองค์กรจำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครูพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูไม่แตกต่างกัน และ 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น หรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ความจงรักภักดีต่อองค์กร การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กรความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การทำความดีให้สังคม อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้คือ 1) ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาในด้านผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย สื่อสารแบบสองทาง โดยให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน 2) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการในโรงเรียน โดยการจัดสรรทรัพยากรด้านบุคคลในสถานศึกษารวมถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ โดยยึดหลักความเสมอภาค 3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยเฉพาะด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งสามารถนำประเด็นไปสู่การดำเนินการโครงการหรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ปรับปรุง ส่งเสริม หรือพัฒนาภาวะผู้นำของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ เที่ยงตรง เป็นธรรม ให้เป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายนอก และสังคมในโอกาสต่อไป

1.2 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและการประยุกต์ใช้ในงาน หรือสร้างเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ซึ่งจะช่วยส่งผลให้สถานศึกษามีการดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาประโยชน์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลและยุคเทคโนโลยีต่อไป

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ด้านดิจิทัล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นเฉพาะบุคคล และด้านเทคโนโลยี เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

แก้วมณี ปัทมะ. (2564). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จันจิรา น้ำขาว.(2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิราวรรณ อินเกิด. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39**. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บุญชม ศรีสะอาด.(2553). **การวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพ: สุวีริยาสาส์น.

สุกัญญา สายลอด. (2564**). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.** ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ.(2566). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ.** อุบลราชธานี:สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี.

Goldsmith, Marshall. et.al. (2002). **Global Leadership: The Next Generation.** New Jersey: Pearson Education, Inc.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determination of sample size for research activities Education and Psychology Measurement**, 30(3), 607-610.

รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสำหรับนักศึกษาระดับอุดมศึกษา

Moral Behavioral Development Model for Higher Education Students

สัญญา เคณาภูมิ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
วัชราภรณ์ จันทนุกูล
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
Sanya Kenaphoom
Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand
Watcharaporn Jantanukul
Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand
E-mail: zumsa_17@hotmail.com, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-9833-4759
Corresponding author E-mail: chomchob49@gmail.com, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-8048-9798

วันที่รับบทความ: 5 กันยายน 2566; วันแก้ไขบทความ 27 กันยายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 28 กันยายน 2566
Received: September 5, 2023; Revised: September 27, 2023; Accepted: September 28, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นการทำความเข้าใจและทำนายพฤติกรรมทางศีลธรรมโดยอาศัยปัจจัยทางสุขภาพจิตใจ วิถีชีวิต พฤติกรรมทางสังคม บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสำหรับนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ผู้เขียนใช้วิธีการศึกษาเอกสารทางวิชาการ จากนั้นทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์พร้อมนำเสนอเชิงพรรณนาความ ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสำหรับนักศึกษา ประกอบด้วย (1) การให้ความรู้เกี่ยวกับหลักจริยธรรมแก่นักศึกษา (2) การเป็นแบบตัวอย่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ดี (3) กำหนดจรรยาบรรณสำหรับนักศึกษา (4) ส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผย (5) การบูรณาการจริยธรรมในหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน (6) การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม (7) การจัดเตรียมทรัพยากรและการสนับสนุนการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรม และ (8) การสรุปผล ประเมินผล และพัฒนาแนวทางการพัฒนาจริยธรรมสำหรับนักศึกษา

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา; พฤติกรรมเชิงจริยธรรม; นักศึกษาระดับอุดมศึกษา

Abstract

The study of ethical behavior involves understanding and predicting moral behavior based on factors of mental health, lifestyle, and social behavior. This article aims to present guidelines for developing ethical behavior for higher education students. The author uses the method of studying academic documents and then analyzing and synthesizing them and presenting them descriptively. The results of the study found that the moral Behavioral

Development Model for Students; (1) Educates students about ethical principles, (2) Being the model for good ethical behavior, (3) Sets a code of conduct for students, (4) Encourages open dialogue, (5) Integration of ethics in the teaching and learning curriculum, (6) Promotion of self and social responsibility, (7) Providing resources and supporting the development of ethical behavior, and (8) Conclusion, evaluation, and development of ethical development guidelines for students.

Keywords: Development Model; Ethical Behavior; Higher Education Students

บทนำ

พฤติกรรมศาสตร์เป็นสาขาสหสาขาวิชาชีพที่ครอบคลุมสาขาวิชาย่อย เช่น นิเวศวิทยาเชิงพฤติกรรม จิตวิทยาความรู้ความเข้าใจและชีววิทยาพัฒนาการเชิงวิวัฒนาการ (Butt, A. และ Ashar, A. (2020) เป็นกรอบการทำงานทั่วไปสำหรับการทำความเข้าใจประเด็นต่างๆ การศึกษาพฤติกรรมดำเนินการโดยการการบูรณาการแนวคิดและการวิจัยจากหลากหลายสาขาวิชา (Hogan, A.J. 2017) มีรากฐานมาจากเทพนิยายคลาสสิกและผสมผสานแนวคิดและข้อมูลจากการวิจัยทางจิตวิทยาเชิงทดลอง สรีรวิทยา และชีววิทยาวิวัฒนาการ (Cardi, J.W., Penfield, D.R., Yoon, A. 2012) พฤติกรรมศาสตร์ยังมีบทบาทในด้านอื่นอีกด้วย เช่น กฎหมายการละเมิดซึ่งสามารถตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับผลการยับยั้งความรับผิดส่วนบุคคลต่อการกระทำได้ (Schiffer, M.B. 2013) เครื่องมือทางแนวคิดสำหรับการศึกษาเน้นความสำคัญของสิ่งประดิษฐ์ ปฏิสัมพันธ์และการสร้างวิทยาศาสตร์ใหม่ผ่านโครงการเทคโนโลยี (Shen Xia, 2010)

สำหรับการศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมคือการทำความเข้าใจและทำนายพฤติกรรมทางศีลธรรมโดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น สุขภาพจิต วิถีชีวิต พฤติกรรมทางสังคม และผลที่เกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรม นักวิจัยมุ่งเน้นการพยากรณ์พฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อส่งเสริมและปรับปรุงการปฏิบัติด้านจริยธรรม แนวทางการวิจัยมักจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพจิต วิถีชีวิต และพฤติกรรมทางสังคมในการทำนายพฤติกรรมทางศีลธรรม ดังนั้นผลการวิจัยจึงมักจะเสนอให้องค์กรควรคัดเลือกผู้บริหารที่มีจริยธรรมและพัฒนานโยบายเพื่อสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในองค์กร (Shokri, M. 2021; Cicero, F.R. 2021; Zameni, F. 2017; Hamrah, N.A. 2017)

การพัฒนาจริยธรรมมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาระหว่างประเทศในปี 2545 ซึ่งกลายเป็นข้อวิพากษ์วิจารณ์การวิจัยและพัฒนาทางเศรษฐกิจกระแสหลัก สิ่งนี้นำไปสู่การสถาปนาทางเลือกเช่นการพัฒนามนุษย์ การพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม เหล่านี้เน้นย้ำถึงความจำเป็นสำหรับความเข้าใจที่สามารถนำไปปฏิบัติหลายกระบวนทัศน์ การปรับค่านิยม วิธีการ และความรู้ให้สอดคล้องกัน จริยธรรมยืนยันว่ามีการพัฒนาความรับผิดชอบรู้ที่เข้มงวดและถูกต้อง ขณะเดียวกันก็ตั้งคำถามถึงพลวัตของอำนาจและการยอมรับ

ความหลากหลาย รากฐานทางจริยธรรมของทฤษฎีการพัฒนาเชิงวิพากษ์มีอิทธิพลต่อทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาความยากจน ความขัดแย้ง และความล้าหลังทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปราะบาง แนวคิดเรื่องการพัฒนาเองทำให้เกิดคำถามทางจริยธรรม เช่น การจัดลำดับความสำคัญของการขจัดความยากจนหรือการลดความไม่เท่าเทียมกันอย่างรุนแรง โดยรวมแล้ว การพัฒนาจริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้แน่ใจว่าความพยายามในการพัฒนาจะยั่งยืนและส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม (Marangos et al. 2021; Keahey, 2020; McCann, 2020; Ingram & Derdak, 2018; Vargas-Elizondo, 2020)

พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การกระทำที่สอดคล้องกับความคาดหวังทางวัฒนธรรมด้านศีลธรรมและความยุติธรรม เป็นความเชื่อส่วนบุคคลของแต่ละบุคคลว่าพฤติกรรม การกระทำ หรือการตัดสินใจนั้นถูกหรือผิด พฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นเรื่องส่วนตัวและอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล แม้ว่าพวกเขาจะใช้คำเดียวกันเพื่อแสดงวิจารณญาณทางศีลธรรมก็ตาม มักเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคมที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับมืออาชีพรุ่นเยาว์ในการช่วยสร้างนิสัยที่ดีและจัดการกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ พฤติกรรมทางจริยธรรมอาจได้รับอิทธิพลจากตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อม เช่น จรรยาบรรณวิชาชีพ และผลที่ตามมาของการกระทำที่ผิดจริยธรรม นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลจากความเข้าใจของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับแนวคิดทางจริยธรรมและเครือข่ายที่เป็นไปได้ของพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคลและองค์กรในการปฏิบัติตามความคาดหวังทางวัฒนธรรมและรักษาชื่อเสียงเชิงบวก (Cicero, F.R. 2021; Winston, B.E. 2019; Morahan, M., 2015; Bazerman, H.M., & Gino, F. 2012; Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. 2006)

ดังนั้น พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง การกระทำหรือการประพฤติที่สอดคล้องกับค่านิยมและหลักจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับในสังคมหรือวัฒนธรรมต่างๆ ซึ่งอาจเป็นมาตรฐานและกฎเกณฑ์ที่สังคม ศาสนา หรือค่านิยมที่จัดตั้งขึ้น ถือเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนในสังคมและชุมชนต่างๆ พฤติกรรมทางจริยธรรมอาจเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามค่านิยมที่ดี เช่น ความซื่อสัตย์ ความเอาใจใส่ ความมีน้ำใจ ความเสียสละ เป็นต้น นอกจากนี้ยังรวมถึงการรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่นด้วย เช่น ช่วยเหลือผู้ขัดสน เคารพผู้สูงอายุและผู้ที่อยู่ในตำแหน่ง ประพฤติตนสุภาพในที่สาธารณะ เป็นต้น พฤติกรรมที่มีจริยธรรมเป็นส่วนสำคัญในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลและกลุ่มในสังคม และมีบทบาทสำคัญในการสร้างการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคมให้เป็นไปได้อยู่เสมอ โดยได้รับการพัฒนาจากมาตรฐานและค่านิยมที่มีอยู่ในสังคมและวัฒนธรรมต่างๆ และเป็นตัวบ่งชี้ที่ช่วยกำหนดความเหมาะสมและการปฏิบัติที่ถูกต้องในสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวัน

อย่างไรก็ตามเพื่อวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มาตรฐานสำคัญประการหนึ่งคือนักศึกษามีลักษณะคุณธรรมและจริยธรรมที่พึงประสงค์ นักศึกษาระดับอุดมศึกษาควรมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับระดับการศึกษาและสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต เพื่อประสบความสำเร็จในการ

เรียนรู้และเตรียมตัวเป็นคนที่มีคุณภาพในอนาคต พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ความซื่อสัตย์และยุติธรรมในการทำวิจัยหรือแสดงความคิดเห็น ความรับผิดชอบในการจัดการเวลาและการทำงาน การเคารพครูและเพื่อนนักศึกษา มีระเบียบวินัยและการบริหารเวลา การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล เช่น การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น การช่วยเหลือผู้อื่น การเคารพสิทธิและความแตกต่างในการทำงานกลุ่ม และการรักษาสุขภาพกายและสุขภาพจิต ถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการเตรียมตัวเป็นนักศึกษาที่มีคุณค่าและบุคคลที่จะทำสิ่งที่ยิ่งใหญ่ในชีวิตได้ในอนาคต ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษาจึงต้องเน้นให้นักศึกษาพัฒนาพฤติกรรมที่มีจริยธรรมอันนำไปสู่การเป็นผู้มีคุณค่าในสังคมและอนาคตอันมีความสุขของสังคมที่ตนมีส่วนร่วม

อย่างไรก็ตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education, TQF: HEd) เป็นกรอบที่แสดงระบบคุณวุฒิการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ ได้กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ (Domains of Learning) ของคุณวุฒิของประเทศไทย มีอย่างน้อย 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Morals) (2) ด้านความรู้ (Knowledge) (3) ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) (4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility) และ (5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical Communication and Information Technology Skills) จะเห็นได้ว่ากรอบมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Morals) ได้ถูกวางเป็นอันดับแรกถือว่าเจตนาของจัดการศึกษาให้ความสำคัญสูงสุดซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาบัณฑิตให้เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม ที่สามารถประพฤติตนตามหลักจริยธรรมในการดำเนินชีวิตทั้งในด้านส่วนตัวและวิชาชีพ ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบัณฑิต โดยสามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม การให้บัณฑิตมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการให้เป็นแบบอย่างที่ดีจากอาจารย์ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา และผู้ปกครอง เป็นต้น

บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอสาระสำคัญ ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจริยธรรมและบุคลิกภาพของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา การนำเสนอบทความนี้จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะแสดงความรู้ ความเข้าใจ และบทวิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่การปลูกฝังค่านิยมทางจริยธรรมและส่งเสริมการพัฒนาอุปนิสัย สร้างความตระหนัก เพิ่มศักยภาพของนักศึกษาและส่งเสริมความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบและมีส่วนช่วยเหลือสังคมในเชิงบวก

รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสำหรับนักศึกษา

จากการทบทวนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสำหรับนักศึกษา พบว่า การพัฒนานักศึกษาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสถาบันการศึกษาวิศวกรรมศาสตร์และโปรแกรมการบัญชี โดย

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาค่านิยมส่วนบุคคล เช่น การวิจารณ์การเนอร์ด้วยตนเอง (Self-Transcendence) และการเพิ่มประสิทธิภาพตนเอง (Self-Enhancement) และการเพิ่มประสิทธิภาพตนเอง (Self-Enhancement) นอกจากนั้นยังให้ความสำคัญกับการการดูแลสุขภาพ โภชนาการ การศึกษาพฤติกรรมประยุกต์ รวมไปถึงการศึกษาการเรียนรู้คุณค่าทางโภชนาการในวัยรุ่น (Bairaktarova & Woodcock, 2017; Mubako et al. 2021; Song, et al. 2017; Leonard et al. 2017; González Gallo et al. 2020)

สำหรับผลการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสำหรับนักศึกษา พบว่า มีวิธีการที่หลากหลาย แนวทางหนึ่งคือการรวมการศึกษาด้านจริยธรรมแบบองค์รวมไว้ในวิชาชีพ ซึ่งนอกเหนือไปจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบและมุ่งเน้นไปที่การทำความเข้าใจความล้มเหลวด้านจริยธรรม จริยธรรมพื้นฐานที่นำไปสู่การฝ่าฝืนกฎ อีกวิธีหนึ่งคือการใช้เรื่องราวสมมติที่มีเนื้อหาที่มีจริยธรรม เป็นเครื่องมือการสอนเพื่อเพิ่มความตระหนักรู้และการใช้เหตุผลทางศีลธรรมของนักศึกษา นอกจากนี้ การปลูกฝังการศึกษาด้านจริยธรรมภายในห้องปฏิบัติการวิจัยสามารถช่วยให้นักศึกษาจัดการกับความท้าทายด้านจริยธรรมด้วยวิธีที่มีข้อมูลมากขึ้น และปรับปรุงวัฒนธรรมทางจริยธรรมโดยรวมของสภาพแวดล้อมการวิจัย สถาบันการศึกษาก็มีบทบาทได้เช่นกัน โดยพัฒนาจรรยาบรรณและจริยธรรมทางวิชาการแก่บุคลากรและนักศึกษา จัดให้มีแนวปฏิบัติและโครงสร้างเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมเชิงจริยธรรม สุดท้าย การสอนจริยธรรมเชิงพฤติกรรม การวาดภาพตามหลักจิตวิทยาและสังคมวิทยา สามารถพัฒนาทักษะการตัดสินใจด้านจริยธรรมของนักศึกษาและนำไปสู่สภาพแวดล้อมที่มีจริยธรรมมากขึ้นในองค์กรและสังคม (Murphy, 2020; Swanson, 2016; Hildt, E., et al. 2019; Sonaiya, 2013; Drumwright et al. 2015)

นอกจากนั้นการศึกษารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสำหรับนักศึกษา พบว่า ตัวแบบการพัฒนาพฤติกรรมด้านจริยธรรมในนักศึกษาสามารถทำได้ด้วยแนวทางต่างๆ แนวทางหนึ่งคือผ่านกระบวนการนิเทศ ซึ่งนักศึกษาปริญญาเอกสามารถพัฒนาพฤติกรรมและขีดความสามารถการวิจัยด้านจริยธรรมได้ (Furtak, 2022) อีกแนวทางหนึ่งคือการบูรณาการค่านิยมส่วนบุคคล เช่น การเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง การอนุรักษ์ การก้าวข้ามตนเอง และการเสริมสร้างตนเอง ควบคู่ไปกับการฝึกอบรมด้านจริยธรรม เพศ และศาสนา เพื่อมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมในนักศึกษาบัญชี (Mubako, et al. 2021) อย่างไรก็ตาม สถาบันการศึกษาวิศวกรรมศาสตร์สามารถมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะพฤติกรรมที่มีจริยธรรมในวิศวกรในอนาคตโดยการรวมทฤษฎีของพฤติกรรมที่วางแผนไว้ การวางแนวบุคคลและสิ่งของ และขอบเขตของการควบคุมไว้ในหลักสูตรของพวกเขา (Bairaktarova & Woodcock, 2017) นอกจากนี้ การสอนเรื่องจริยธรรมผ่านการสนทนาแบบโต้ตอบสามารถช่วยให้นักศึกษาเข้าใจและชื่นชมจริยธรรม ซึ่งนำไปสู่ความเข้าใจที่ดีขึ้นและการประยุกต์ใช้หลักจริยธรรม (Barnfield, A.M.C. 2017) สุดท้ายนี้ การสอนจริยธรรมด้านพฤติกรรมซึ่งใช้จิตวิทยาและสังคมวิทยา สามารถปรับปรุงการตัดสินใจด้านจริยธรรมของนักศึกษาได้ และมีส่วนทำให้เกิดบรรยากาศที่มีจริยธรรมมากขึ้นในองค์กรและสังคม (Drumwright, et al. 2015)

อย่างไรก็ตามสำหรับรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสำหรับนักศึกษาระดับอุดมศึกษา สามารถดำเนินไปได้ผ่านขั้นตอนและกิจกรรมหลากหลายเพื่อสร้างพฤติกรรมที่ดีและเป็นประโยชน์ ต่อไปนี้คือรูปแบบที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสำหรับนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ดังนี้

1. การให้ความรู้เกี่ยวกับหลักจริยธรรมแก่นักศึกษา

การสร้างความเข้าใจในจริยธรรมให้กับนักศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมต่างๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความเคารพ ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์ สิ่งสำคัญคือต้องกระตุ้นให้พวกเขาเข้าใจและตระหนักถึงคุณค่าทางจริยธรรมที่มีความสำคัญต่อชีวิตในอนาคตและความพึงพอใจในอาชีพการงานของพวกเขา การสอนหลักจริยธรรมนี้เชื่อมโยงการเรียนรู้เชิงวิชาการกับการพัฒนาตนเองอย่างมีจริยธรรม นอกจากนี้ยังสอนให้นักศึกษาเข้าใจหลักจริยธรรมและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน พวกเขาได้รับการสนับสนุนให้วิเคราะห์และสนับสนุนแนวคิดที่แตกต่างกัน และตัวอย่างจริยธรรมอาจนำไปใช้ในสถานการณ์ทางจริยธรรมต่างๆ เพื่อช่วยให้นักศึกษาเข้าใจถึงการประยุกต์ใช้หลักจริยธรรมในทางปฏิบัติ คำสอนนี้เตรียมนักศึกษาให้มีความรับผิดชอบและมีจริยธรรมในทุกด้านของชีวิตและมีส่วนร่วมในสังคมในเชิงบวกและยั่งยืนในอนาคต

นักการศึกษาสามารถใช้วิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ความรู้แก่นักศึกษาเกี่ยวกับหลักจริยธรรม สามารถเสนอแนะกรณีศึกษาได้ มีส่วนร่วมในการอภิปรายและส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณเพื่อสำรวจมุมมองที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังอาจรวมถึงตัวอย่างในชีวิตจริงและกรอบการทำงานด้านจริยธรรมเพื่อช่วยให้นักศึกษาเข้าใจการประยุกต์ใช้หลักจริยธรรมในทางปฏิบัติ คำสอนนี้เตรียมนักศึกษาให้มีความรับผิดชอบและมีจริยธรรมในทุกด้านของชีวิต และมีส่วนร่วมในสังคมในทางบวกและยั่งยืนในอนาคต

2. การเป็นแบบตัวอย่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ดี

คณาจารย์และเจ้าหน้าที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างแบบจำลองพฤติกรรมด้านจริยธรรมสำหรับนักศึกษา เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมให้นักศึกษาพัฒนาตนเองในด้านจริยธรรม การแสดงพฤติกรรมที่มีจริยธรรมที่ดีในการกระทำและการตัดสินใจจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่บุคคลหนึ่งสามารถเติบโตและเรียนรู้อย่างมีความรับผิดชอบ และมีความเข้าใจในคุณค่าทางจริยธรรมที่สำคัญ นักศึกษามักจะเริ่มยอมรับและนำตัวอย่างพฤติกรรมที่มีจริยธรรมเหล่านี้มาใช้ในชีวิตของพวกเขา เพราะพวกเขาได้รับการส่งเสริมและมีโอกาสเป็นผู้มีความรับผิดชอบและมีจริยธรรมในทุกด้านของชีวิต

การเป็นแบบอย่างที่ดีมีจริยธรรมเปรียบเสมือนการเป็นตัวอย่างให้นักศึกษาที่อาจต้องเรียนรู้หรือประเมินตนเอง เมื่อคณาจารย์และเจ้าหน้าที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่มีจริยธรรมโดยสมบูรณ์และเชื่อมโยงการกระทำเหล่านั้นกับค่านิยมทางจริยธรรมที่สำคัญ นักศึกษาจะได้รับคำแนะนำในการพัฒนาตนเองในด้านจริยธรรมที่แท้จริง คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ยังมีภารกิจในการเตือนนักศึกษาเกี่ยวกับผลที่ตามมาที่อาจเกิดขึ้นจากพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ และสอนนักศึกษาให้แก้ไขและปรับปรุงเพื่อสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดีในอนาคต โดยคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกท่านมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองที่ยึดหลักจริยธรรมและสร้างนักศึกษาที่มีจริยธรรมที่ดีในสังคม และอาชีพในอนาคตของพวกเขา

3. กำหนดจรรยาบรรณสำหรับนักศึกษา

การพัฒนาจรรยาบรรณที่ครอบคลุมสำหรับนักศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนและสนุกสนานสำหรับทุกคนในสถาบันการศึกษา และนำนักศึกษาให้พัฒนาตนในด้านจริยธรรม มีหลักจริยธรรมและค่านิยมที่ควรศึกษาและปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ควรสื่อสารหลักปฏิบัตินี้อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เน้นย้ำความสำคัญของการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมทั้งในด้านวิชาการและเรื่องส่วนตัว

หลักจรรยาบรรณของนักศึกษาเป็นกรอบการทำงานที่กำหนดกฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่นักศึกษาควรปฏิบัติตามในขณะที่เข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการศึกษา มีประโยชน์ในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและเพิ่มแนวทางในการดำเนินการอย่างถูกต้องและมีความรับผิดชอบ บรรยากาศนี้รวมถึงค่านิยมทางจริยธรรมที่สำคัญ เช่น การเคารพผู้อื่น ความซื่อสัตย์ทางวิชาการ การรักษาการเรียนรู้และความปลอดภัยส่วนบุคคล การแก้ไขข้อขัดแย้งและการใช้เทคโนโลยีอย่างรอบคอบ การสื่อสารหลักจรรยาบรรณนี้ควรได้รับอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนทบทวนและปรับปรุงตามความจำเป็น เพื่อให้มั่นใจว่าสภาพแวดล้อมการเรียนรู้รักษาความประพฤติทางจริยธรรมในระดับที่สม่ำเสมอและสูง และสร้างนักศึกษาที่มีจรรยาบรรณทางสังคมและวิชาชีพที่ดีในอนาคต

4. ส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผย

การส่งเสริมการอภิปรายอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับประเด็นด้านจริยธรรมและประเด็นขัดแย้งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีและมีความสุขสำหรับนักศึกษา ซึ่งเป็นบรรยากาศที่ให้นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นและซักถามเกี่ยวกับค่านิยมทางจริยธรรม การส่งเสริมการอภิปรายที่นี่ช่วยให้นักศึกษาพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับมนุษยชาติและค่านิยมทางจริยธรรม

การอภิปรายอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับประเด็นด้านจริยธรรมจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและเป็นบวก ส่งเสริมความคิดเห็นที่หลากหลายและสนับสนุนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ นักศึกษามีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมุมมองที่หลากหลาย และมีสิทธิหารือและหารือประเด็นสำคัญได้ การสนทนานี้ส่งเสริมความรู้สึกของชุมชนและความรับผิดชอบร่วมกัน และช่วยให้นักศึกษาเข้าใจและพิจารณาจริยธรรมอย่างลึกซึ้ง การอภิปรายประเด็นด้านจริยธรรมอย่างเปิดเผยช่วยในการส่งเสริมการตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบและมีจริยธรรมมากขึ้น และช่วยให้บุคคลสามารถพิจารณาผลกระทบทางจริยธรรมของการเลือกที่พวกเขาทำในชีวิตส่วนตัวและสังคมของพวกเขา

5. การบูรณาการจริยธรรมในหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน

การบูรณาการการพิจารณาด้านจริยธรรมเข้ากับหลักสูตรการศึกษาเป็นขั้นตอนสำคัญในการส่งเสริมลักษณะทางจริยธรรมและทักษะการตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบในนักศึกษา การบูรณาการจริยธรรมเข้ากับหลักสูตรช่วยให้นักศึกษาเข้าใจถึงผลกระทบทางจริยธรรมจากงานวิชาการของพวกเขา และเชื่อมโยงการเรียนรู้กับสถานการณ์ในชีวิตจริงที่แตกต่างกัน นี่เป็นวิธีปลูกฝังความรู้สึกรับผิดชอบและจริยธรรมให้กับ

นักศึกษา สิ่งนี้ทำให้พวกเขาสามารถตัดสินใจโดยเจตนาและมีส่วนร่วมในการสร้างสังคมที่ดีขึ้น การบูรณาการจริยธรรมเข้ากับหลักสูตรการศึกษารวมถึงวิธีการสอนความรู้ด้านจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาต่างๆ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาลักษณะทางจริยธรรมและทักษะการตัดสินใจของนักศึกษา การบูรณาการจริยธรรมเข้ากับหลักสูตรการศึกษาช่วยให้นักศึกษาเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาด้านจริยธรรมที่ซับซ้อนได้ดีขึ้น และมีส่วนช่วยเหลือสังคมและโลกในเชิงบวก

มีหลายวิธีในการบูรณาการจริยธรรมเข้ากับหลักสูตรการศึกษา เช่นการสอนแนวคิดทางจริยธรรม ทฤษฎี และกรอบที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาต่างๆ อย่างชัดเจน การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนพฤติกรรมและค่านิยมทางจริยธรรมภายในสถาบันการศึกษา และสนับสนุนการอภิปรายและอภิปรายด้านจริยธรรมในห้องเรียน นี่เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนานักศึกษาให้มีความรับผิดชอบต่อหลักจริยธรรมและเข้าใจสถานการณ์ด้านจริยธรรมในชีวิตจริง

6. การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมที่มีจริยธรรมของนักศึกษาสามารถทำได้โดยใช้ระบบที่ยุติธรรมและโปร่งใสในการประเมินพฤติกรรมของนักศึกษา นี่เป็นการตอกย้ำความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมของตนเอง พวกเขาจะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตนและเข้าใจถึงผลกระทบที่พวกเขามีต่อผู้อื่น การส่งเสริมความรับผิดชอบในตนเองหมายถึงการสนับสนุนและกระตุ้นให้นักศึกษารับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการเลือกพฤติกรรมของตนเอง พวกเขาควรรู้ว่าพวกเขามีอิสระในการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลที่ตามมาจากการตัดสินใจของพวกเขา

การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมเน้นย้ำความเข้าใจว่าเราเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและมีบทบาทในการสร้างสังคมที่ดีขึ้น นักศึกษาควรมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบในกิจกรรมส่งเสริมสังคมและชุมชน พวกเขาควรคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและโครงสร้างของสังคมด้วย ความรับผิดชอบต่อสังคมช่วยสร้างสังคมที่เข้มแข็งและเจริญรุ่งเรือง นี่เป็นวิธีส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและสังคมซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาทั้งบุคคลและชุมชน ส่งเสริมความรับผิดชอบด้านจริยธรรมและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทั้งบุคคลและสังคมไปพร้อมๆ กัน

7. การจัดเตรียมทรัพยากรและการสนับสนุนการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

การสนับสนุนทรัพยากรและโปรแกรมการพัฒนาด้านจริยธรรมสำหรับนักศึกษาถือเป็นการลงทุนที่มีคุณค่าและสำคัญในการช่วยพัฒนาคุณภาพและจริยธรรมของสังคม โดยให้โอกาสในการเรียนรู้ค่านิยมทางจริยธรรม การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและพัฒนาทักษะในการรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของตนเอง อีกทั้งยังส่งเสริมความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในชุมชนและสังคม หัวใจสำคัญคือการสร้างนักศึกษาที่มีความรับผิดชอบและมีจริยธรรมเพื่อสร้างสังคมที่ดีขึ้น ตามมาด้วยผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมโดยรวม

โครงการเสนอทรัพยากรและการพัฒนาจริยธรรมนี้อาจรวมถึงโปรแกรมการศึกษาด้านจริยธรรมด้วยหลักจริยธรรมและจริยธรรมที่กำหนดไว้สำหรับนักศึกษา ประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมและกรณีศึกษา

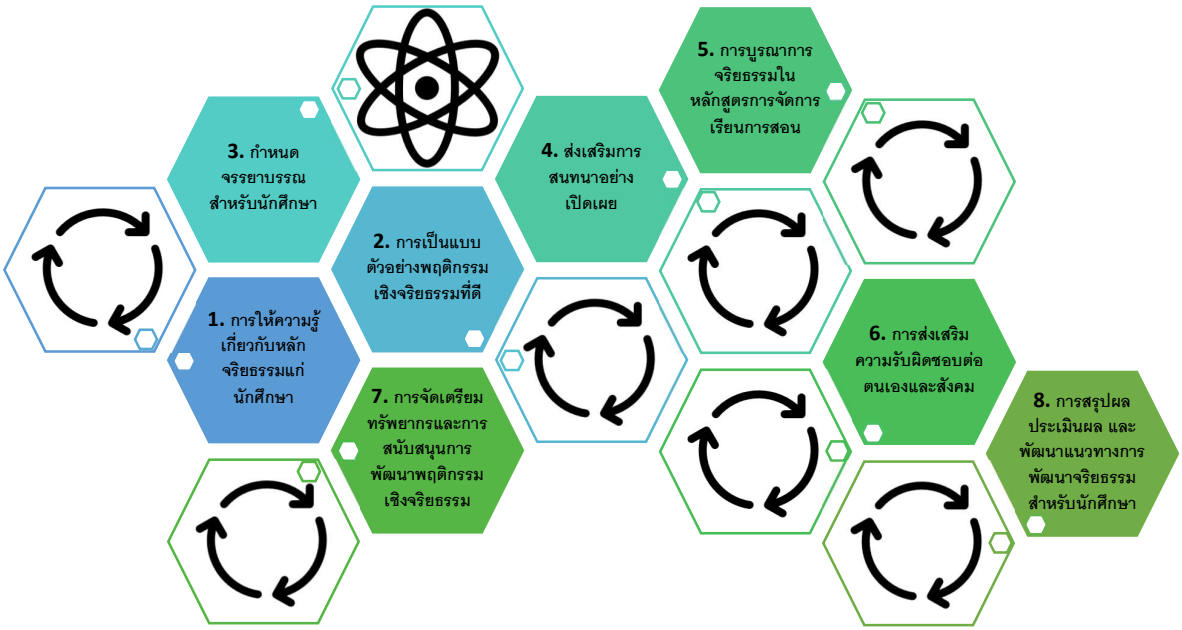
แบบอย่างและการให้คำปรึกษาและการมีส่วนร่วมในการบริการชุมชนและกิจกรรมอาสาสมัคร ซึ่งจะช่วยให้นักศึกษาได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำในการพัฒนาจริยธรรม และสร้างพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมในระยะยาว

8. การสรุปผล ประเมินผล และพัฒนาแนวทางการพัฒนาจริยธรรมสำหรับนักศึกษา

การพัฒนาจริยธรรมให้กับนักศึกษาถือเป็นก้าวสำคัญในการสร้างนักศึกษาที่มีคุณธรรมและความรับผิดชอบในสังคม สร้างกรอบที่ชัดเจนสำหรับนักศึกษาในการทำความเข้าใจค่านิยมทางจริยธรรมและส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดี ขั้นตอนการพัฒนานี้รวมถึงการอธิบายแนวทางการพัฒนา สรุปแนวปฏิบัติ การประเมินผล และการพัฒนาแนวปฏิบัติต่อไป

คู่มือการพัฒนาจริยธรรมนักศึกษาให้รายละเอียดเกี่ยวกับหลักการและค่านิยมที่ส่งเสริมพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและการตัดสินใจที่ดีในนักศึกษา การสรุปแนวทางการพัฒนาอาจรวมถึงการส่งเสริมความซื่อสัตย์ ความเคารพ ความเป็นธรรม ความเห็นอกเห็นใจ และความเห็นอกเห็นใจ และคุณธรรมอื่นๆ ภายในนักศึกษา การประเมินความสำเร็จของแนวทางการพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญและควรคำนึงถึงประสิทธิผลและความเหมาะสมด้วย และเพื่อการพัฒนาต่อไปควรปรับปรุงแนวปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในสังคมและสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

การพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องมีการเสริมแรงและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง การนำแนวทางเหล่านี้ไปใช้ สถาบันอุดมศึกษาสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมพฤติกรรมทางจริยธรรมในหมู่นักศึกษาของตนได้ ดังนั้นการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและความพยายาม นักศึกษาควรมีความอดทนและความพยายามในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ต้องการ โดยการผ่านขั้นตอนและกิจกรรมที่แนะนำเพื่อสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสมและเชิงบวกสู่การเติบโตและความสำเร็จในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสำหรับนักศึกษาระดับอุดมศึกษา
ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้เขียน

บทสรุป

การพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสำหรับนักศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องการความอดทนและความพยายามในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ต้องการ นี่คือบทสรุปเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสำหรับนักศึกษาระดับอุดมศึกษา การพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสำหรับนักศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการวิจัยและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พฤติกรรมเหมาะสมและสอดคล้องกับค่านิยมและเป้าหมายที่ต้องการในการเติบโตและพัฒนาในระดับการศึกษาสูงขึ้น

เอกสารการอ้างอิง

Bairaktarova, D., & Woodcock, A. (2017). Engineering Student's Ethical Awareness and Behavior: A New Motivational Model. **Science and Engineering Ethics**, 23(4):1129-1157. doi: 10.1007/S11948-016-9814-X

Bairaktarova, D., Woodcock, A. (2017). Engineering Student's Ethical Awareness and Behavior: A New Motivational Model. Sci Eng Ethics. 23, 1129–1157. https://doi.org/10.1007/s11948-016-9814-x

Barnfield, A.M.C. (2017). "Did I Do Good?": The Teaching and Learning of Ethics**. Collected Essays on Learning and Teaching**, 10, 197-202. doi: 10.22329/CELT.V10I0.4752.

Bazerman, H.M., & Gino, F. (2012). Behavioral Ethics: Toward a Deeper Understanding of Moral Judgment and Dishonesty. **Annual Review of Law and Social Science**. 8 (1), 85-104. https://doi.org/10.1146/annurev-lawsocsci-102811-173815

Butt, A., & Ashar, A. (2020). **Role of behavioral sciences in the development of professionalism among MBBS students**. J Fatima Jinnah Med Univ [Internet]. 14Mar.2020 [cited 17Aug.2023];14(1):3-. Available from: https://www.jfjmu.com/index.php/ojs/article/view/693

Cardi, J.W., Penfield, D.R., Yoon, A. (2012). Does Tort Law Deter Individuals? A Behavioral Science Study. **Journal of Empirical Legal Studies (Blackwell Publishing Inc)**. 9 (3), 567-603, https://doi.org/10.1111/j.1740-1461.2012.01263.x

Cicero, F.R. (2021). Behavioral Ethics: Ethical Practice Is More Than Memorizing Compliance Codes. **Behav Analysis Practice,14**, 1169–1178. https://doi.org/10.1007/s40617-021-00585-5

Cicero, F.R. (2021). Behavioral Ethics: Ethical Practice Is More Than Memorizing Compliance Codes. **Behav Analysis Practice, 14**, 1169–1178 (2021). https://doi.org/10.1007/s40617-021-00585-5

Drumwright, M., et al. (2015). Behavioral Ethics and Teaching Ethical Decision Making. **Decision Sciences Journal of Innovative Education (John Wiley and Sons Ltd)**. 13 (3), 431-458. https://doi.org/10.1111/dsji.12071

Drumwright, M.E., Prentice, R.A., & Biasucci, C. (2015). Behavioral Ethics and Teaching Ethical Decision Making. **Decision Sciences Journal of Innovative Education**, 13(3):431-458. doi: 10.1111/DSJI.12071

Furtak, A. (2022). Developing ethical research behavior in doctoral students. **South African Journal of Bioethics and Law**, 15(2), 65-68. doi: 10.7196/sajbl.2022.v15i2.813

González Gallo, I., Ramírez, D. A., Villarreal, C. S., & Parra Bolaños, N. (2020). Efectos de un programa basado en el Análisis Conductual Aplicado en la enseñanza de Conceptos Éticos y Morales religiosos. **Revista Innovación Digital Y Desarrollo Sostenible - IDS**, 1(1), 20 - 29. https://doi.org/10.47185/27113760.v1n1.4

Hamrah, N.A. (2017). Ethics in behavioral science research Understanding methodology experts' views. **Medical Ethics Journal**. 11 (41), 25-36.

Hildt, E., et al. (2019). Empowering Graduate Students to Address Ethics in Research Environments. **Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics**, 28 (3), 542 - 550. DOI: https://doi.org/10.1017/S096318011900046X

Hogan, A.J. (2017). **The Study of Behavior: Organization, Methods, and Principles**. Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/CBO9781108123792

Ingram, D., & Derdak, T. (2018). **The Ethics of Development: An Introduction**. London: Routledge.

Keahey, J. (2020). Ethics for Development Research. **Sociology of Development**. 6(4), 395–416. https://doi.org/10.1525/sod.2020.6.4.395

Leonard, L.N.K., Riemenschneider, C.K. & Manly, T.S. (2017). Ethical Behavioral Intention in an Academic Setting: Models and Predictors**. J Acad Ethics, 15**, 141–166. https://doi.org/10.1007/s10805-017-9273-2

Marangos, J., Astroulakis, N., & Triarchi, E. (2021). The Advancement of Development Ethics. **Panoeconomicus (Economists' Association of Vojvodina)**. 68 (4), 441-460. https://doi.org/10.2298/PAN180518003M

McCann, G. (2020). **The ethics of global development**. The Routledge Handbook to Rethinking Ethics in International Relations; Routledge.

Morahan, M., (2015). Ethics in management. **IEEE Engineering Management Review**, 43,(4), 23-25, Fourth Quarter 2015, doi: 10.1109/EMR.2015.7433683.

Mubako, G., Bagchi, K., Udo, G. & et al. (2021). Personal Values and Ethical Behavior in Accounting Students. **J Bus Ethics,** 174, 161–176 (2021). https://doi.org/10.1007/s10551-020-04606-1

Mubako, G., Bagchi, K., Udo, G.J., & Marinovic, M. (2021). Personal Values and Ethical Behavior in Accounting Students. **Journal of Business Ethics**, 174(1), 1-16. doi: 10.1007/S10551-020-04606-1

Murphy, J.M. (2020). Guiding Students in Assessing Ethical Behavior in the Pharmaceutical Industry. **Teaching Ethics**. 19 (1),71-85

Schiffer, M.B. (2013). **Science: A Behavioral Perspective. In: The Archaeology of Science.** Manuals in Archaeological Method, Theory and Technique, vol 9. Springer, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-319-00077-0_2

Shen Xia, (2010). **Study on behavioral science-based coalmine safety culture construction**. IEEE International Conference on Emergency Management and Management Sciences, Beijing, China, 2010, pp. 406-409, doi: 10.1109/ICEMMS.2010.5563414.

Shokri, M. (2021). Predicting Moral Behavior based on Psychological Health, Lifestyle and Prosocial Behaviors. **Int. J. Ethics Soc 2021**, 3 (3), 28-35, URL: http://ijethics.com/article-1-135-en.html

Sonaiya, B.E. (2013). Academic integrity and ethics: issues, guidelines, and recommendations. **Ife Journal of Agriculture**. 26 (1), 131-140.

Song, T., Ustin, N.P., Popov, M.L., & Mudarisov, M.M. (2017). The Educational Technology of Ethical Development for Students. **EURASIA J Math Sci Tech Ed**, 13 (6), 2095-2110. https://doi.org/10.12973/eurasia.2017.01216a

Swanson, D. (2016). Fictional Stories with Ethical Content: Guidelines for Using Stories to Improve Ethical Behavior. **Ethics & Behavior**, 26:7, 545-561, DOI: 10.1080/10508422.2015.1081095

Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral Ethics in Organizations: A Review. **Journal of Managemen**t, 32(6), 951–990. https://doi.org/10.1177/0149206306294258

Vargas-Elizondo, C. (2020). On the Role of Ethics in Shaping Technology Development. **HighTech and Innovation Journal**. 1 (2), 86-100. DOI: 10.28991/HIJ-2020-01-02-05

Winston, B.E. (2019). **Ethical Behavior from the Old Testament. In: Biblical Principles of Being an Employee in Contemporary Organizations**. Christian Faith Perspectives in Leadership and Business. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-11169-4_3

Zameni, F. (2017). Correlation between Development of Ethical Behavior and its Consequences in Workplace Environment, and Organizational Health. **Health Law Journal**. 1 (3), 31-34.

การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Improving the Quality of Life of Teachers and Educational Personnel with the Philosophy of Sufficiency Economy

เดชา จันดาพันธ์
จรีรัตน์ ชาติสง่า
สนุก สิงห์มาตร
วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Dacha Jandaphun
Jarerat Chatsahga
Sanook Singmart
Mahachulalongkornrajavidyalaya University RoiEt Buddhist College
Email: singmart2512@gmail.com

วันที่รับบทความ: 25 ตุลาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 13 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 30 พฤศจิกายน 2566
Received: October 25, 2023; Revised: November 13, 2023; Accepted: November 30, 2023

บทคัดย่อ

จากที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาประสบปัญหาหนี้สินอย่างมาก ผู้เขียนจึงมีวัตถุประสงค์ที่จะนำเสนอทางออกของปัญหาดังกล่าวให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคือบุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ปัจจุบันกำลังประสบปัญหาหนี้สินตลอดจนมีค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่หนักอึ้งจนไม่สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ ทางออกที่นำเสนอคือครูหรือบุคลากรทางการศึกษาควรน้อมนำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาคอยกำกับการดำเนินชีวิตเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงขอนตนเองทั้งสามระดับกล่าว คือ ระดับที่ 1) คุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับการพออยู่พอกิน ระดับที่ 2) คุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับการอยู่ดีกินดี และ ระดับที่ 3) คุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับความมั่งมีศรีสุข เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตทางด้านจิตใจและสังคม สภาพเศรษฐกิจ การเรียนรู้เทคโนโลยีและการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งช่วยกันดูแลรักษาหมู่บ้าน/ชุมชนให้พัฒนาไปอย่างยั่งยืนต่อยอดการลงทุนให้เกิดขึ้นในชุมชนโดยเริ่มจากตนเอง ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ

คำสำคัญ : การพัฒนาคุณภาพชีวิต; ครูและบุคลากรทางการศึกษา; ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

As teachers and educational personnel face serious debt problems. The author therefore aims to present a solution to this problem for teachers and educational personnel. This is because teachers and educational personnel are persons who have been hired and appointed under this Act to serve in government service and receive a salary from the national budget. Currently facing debt problems as well as other expenses that is so burdensome that it is unable to work at full efficiency. The proposed solution is that teachers or educational personnel should embrace the philosophy of Sufficiency Economy to direct their lives to be consistent with the reality of the situation at all three levels, he said is level 1) quality of life according to the philosophy of sufficiency economy at the level of having enough to live on, level 2) Quality of life according to the philosophy of sufficiency economy at the level of living well, level 3) Quality of life according to the philosophy of Sufficiency Economy at the level of wealth and happiness. To enable teachers and educational personnel to develop and enhance the quality of life mentally and socially, economic conditions, learning technology and preserving natural resources and the environment. As well as helping to maintain the village/community to develop sustainably and continue investing in the community, starting with oneself, family, community, and the nation.

Keywords: Quality of life Development; Teachers and Educational Personnel;
Philosophy of Sufficiency Economy

บทนำ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นับว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการที่จะสร้างคนให้มีคุณภาพเพื่อเป็นอนาคตของประเทศชาติ สมกับคำสุภาษิตที่เคยกล่าวไว้ว่า “เด็กฉลาดชาติเจริญ” หรือ “รากฐานของตึกคืออิฐรากฐานของชีวิตคือการศึกษา” หากการศึกษาของประเทศใดดีแล้วย่อมส่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศ เช่นเดียวกัน ผู้ที่ทำหน้าที่ในการวางรากฐานการศึกษาของเยาวชนของชาตนั่นคือครูและบุคลากรทางการศึกษานั่นเอง แต่ตราบใดที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของเรายังมีคุณภาพชีวิตไม่ดีย่อมส่งผลต่อการเรียนการสอน กล่าวคือ เมื่อครูยังมีหนี้ล้นพ้นตัวแล้วครูจะมีกำลังใจที่จะถ่ายทอดการสอนดีได้อย่างไร สถานการณ์เรื่องหนี้ดังกล่าวจะทำให้เห็นได้ว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีหนี้เพิ่มขึ้น และปัญหาเรื่องหนี้เพียงปัญหาเดียวก็อาจทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประสบปัญหาได้ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงควรต้องหันมาให้ความสนใจในการแก้ไข

ปัญหาดังกล่าวอย่างจริงจังและเร่งด่วน (สนุก สิงหมาตร, 2561) และควรหาหนทางพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาของชาติอย่างเป็นรูปธรรมและเร่งด่วน เมื่อกล่าวถึงตรงนี้ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่องค์ในหลวงรัชการที่ 9 ท่านทรงพระราชทานไว้จึงเป็นแนวทางที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือแม้กระทั่งครูเองก็ควรคำนึงถึง ดังนั้น ความเป็นอยู่ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงก็จะต้องมีการศึกษาวิจัยกันอย่างเร่งด่วนทางด้านความเข้าใจ การยอมรับ และการปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในชีวิตประจำวันของคนไทยอายุต่างๆ และในฐานะต่างๆ (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2548)

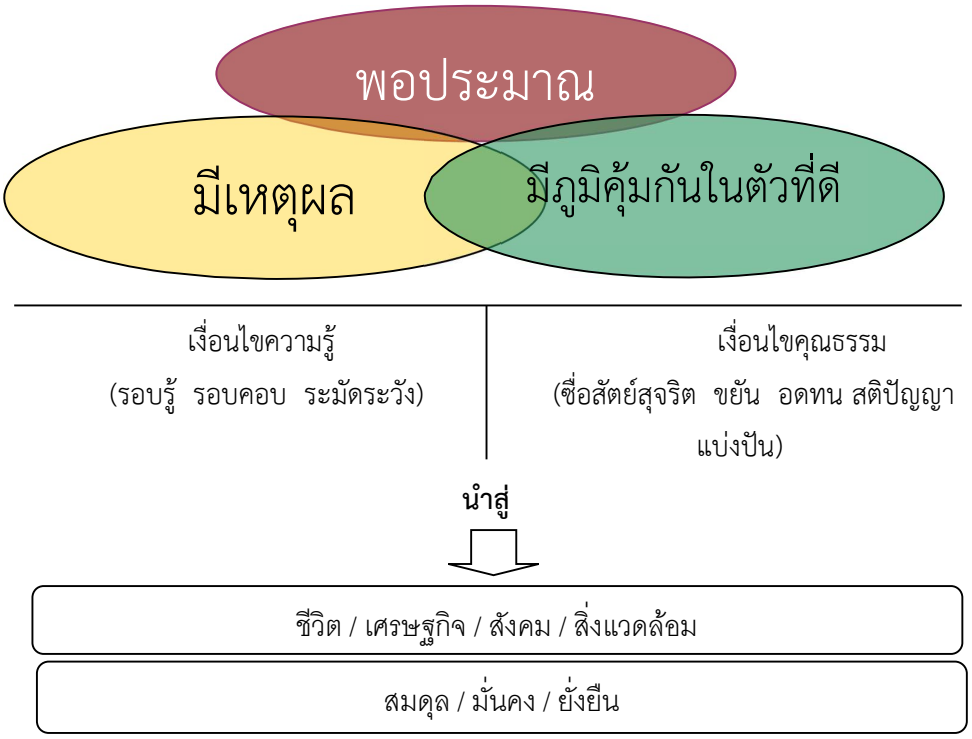
สำหรับบทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กำลังประสบปัญหาหนี้สินตลอดจนมีค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานที่หนักอึ้งจนในบางเวลาอาจไม่มีแรงใจที่จะทำหน้าที่ได้ด้วยความสามารถที่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากต้องคอยหารายได้ด้วยวิธีการอื่นมาชดเชยค่าใช้จ่ายที่มากขึ้นทุกวัน อย่างน้อยก็เพื่อเป็นทางออกให้กับสังคมพี่น้องชาวครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปัญหาบรรเทาเบาบางลงได้บ้าง โดยอาศัยหลักการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งถือเป็นปรัชญาหลักที่นำมาใช้ในการประครองการดำเนินชีวิตสำหรับคนไทยทุกสาขาอาชีพ และรวมไปถึงผู้คนทั้งโลกใบนี้ก็สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัวได้เช่นเดียวกัน

แนวคิดเรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1. ที่มาของเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นหนึ่งในแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ได้พระราชทานเป็นปรัชญาในการดำรงชีวิต ที่ยึดหลักความพอเหมาะ พอดี มีเหตุผลและความไม่ประมาท ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงถือปฏิบัติด้วยพระองค์เอง ทำอย่างต่อเนื่องยาวนานดำรงชีวิตเป็นแบบอย่างได้อย่างสมบูรณ์ อีกทั้งได้พระราชทานพระราชดำริให้แก่คนไทยนำไปปฏิบัติตั้งแต่ปี 2517 ดังพระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 18 กรกฎาคม 2517) พระบรมราโชวาทที่ชี้ให้เห็นว่า แนวทางการพัฒนาที่เน้นการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นหลักแต่เพียงอย่างเดียวโดยไม่มีความสอดคล้องกับสภาวะของประเทศและของประชาชนอาจทำให้เกิดปัญหาได้ จึงทรงเน้นการพอมีพอกินพอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่ในเบื้องต้นก่อน เมื่อมีพื้นฐานความมั่นคงพร้อมพอสมควรแล้ว จึงค่อยสร้างความเจริญและฐานะทางเศรษฐกิจให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นเน้นพัฒนาอย่างค่อยเป็นค่อยไปเพื่อให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนต่อไป เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ กรมการพัฒนาชุมชน (2548) ได้กล่าวถึงปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีหลักพิจารณาอยู่ 5 ส่วน ดังนี้ 1) กรอบแนวคิดเป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงชีวิต

2) คุณลักษณะเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ 3) คำนิยามความพอเพียงจะต้องประกอบด้วยสามคุณลักษณะพร้อมกันด้วยความพอประมาณ การมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ทั้งนี้ควรอยู่บนเงื่อนไข การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับความพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน จากที่อธิบายมาในข้างต้นสามารถเขียนเป็นแผนภาพปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ดังนี้



ภาพที่ 1 สรุปกรอบแนวคิดของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ที่มา : กรมการพัฒนาชุมชน (2548 : 34)

2. ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียง

พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ณ ศาลาดุสิดาลัย สวนจิตรลดา พระราชวังดุสิต วันพุธที่ 4 ธันวาคม 2541 (สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, 2550 : 12) ความว่า “...คำว่าพอเพียงมีความหมายอีกอย่างหนึ่ง มีความหมายกว้างออกไปอีกไม่ได้หมายถึงการมีพอสำหรับใช้เท่านั้นแต่มีความหมายพอมีพอกินพอมีพอกิน ก็แปลว่า เศรษฐกิจพอเพียงนั้นเอง...” “...พอเพียงนี้ก็หมายความว่ามีกินมีอยู่ ไม่ฟุ่มเฟือย ไม่หรูหราก็ได้ แต่ว่าพอแม้บางอย่างอาจจะดูฟุ่มเฟือย แต่ถ้าทำให้มีความสุขถ้าทำได้ ก็สมควรที่จะทำ สมควรที่จะปฏิบัติ...” “...Self- Sufficiency นั้นหมายความว่า ผลิตอะไรมีพอที่จะใช้ ไม่ต้องไปขอซื้อคนอื่น อยู่ได้ด้วย

ตัวเอง...” ส่วน นิคม มูสิกะคามะ (2542 : 263) ให้ความเห็นว่าเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางพัฒนาตามทฤษฎีใหม่ที่ทำให้ประเทศไทยอยู่ในสังคมโลกได้อย่างสง่างามน่าภูมิใจโดยที่สามารถผลิตทรัพยากรได้ตามภูมิปัญญาและเทคโนโลยีแบบไทย มีความพอเพียงในครอบครัว ชุมชน มีความเข้มแข็งช่วยตนเองได้ วิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่สอดคล้องกับหลักคำสอนในศาสนา มีสังคมที่สงบสุขกินดีอยู่ดีขึ้น การผลิตอุดมสมบูรณ์พอเพียงที่จะค้าขายไปยังต่างประเทศ สรุปได้ว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหมายถึง ความรู้จักพอประมาณ ความรู้จักมีเหตุผล และความรู้จักมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวเองที่ดีพอสมควร ตั้งมั่นในภูมิรู้อย่างมีคุณธรรม ไม่ว่าจะมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในก็ตาม ย่อมไม่กระทบต่อการดำรงชีพของตน

3. หลักการของเศรษฐกิจพอเพียง

ชุมพร พลรักษ์, เฉลิม วงศ์ไพร และเมธี ธรรมรังสี (2549: 70) ได้กล่าวถึงหลักการของเศรษฐกิจพอเพียงว่า 1) เป็นระบบเศรษฐกิจที่ยึดถือหลักการ ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน ทำสิ่งใดให้เหมาะกับฐานะของตนเอง ถ้าทำการเกษตรเน้นการผลิตพืชผลให้เพียงพอต่อการบริโภคในครัวเรือน เมื่อเหลือจากบริโภค จึงคิดเพื่อค้าขายก็จะทำเป็นกำไรของตนเอง การดำเนินการแบบนี้เป็นการลดค่าใช้จ่ายในการหาเครื่องอุปโภค บริโภคของตัวเอง และเพิ่มรายได้ให้ตนเองอย่างเป็นเหตุเป็นผล และมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ, 2) เป็นระบบเศรษฐกิจที่ใส่ใจความสำเร็จต่อการรวมกลุ่มชาวบ้านให้ชาวบ้านหรือองค์กรชาวบ้านดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ให้คลอบคลุมทั้งการผลิต การตลาด และสวัสดิการต่างๆ ในชุมชน เศรษฐกิจในชุมชน มีเครือค่ายกว้างขวางขึ้น ประชากรในชุมชน นำไปสู่ความมั่นคงด้านเศรษฐกิจของชุมชนและประเทศ, 3) เป็นระบบเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม ความเมตตาความเอื้ออาทร ความสามัคคีของสมาชิกในชุมชนที่ร่วมแรงร่วมใจกันประกอบอาชีพให้ประสบความสำเร็จ มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการเรียนรู้ให้ความเชี่ยวชาญ และพัฒนาเทคโนโลยีต่อยอดจากภูมิปัญญาท้องถิ่น

องค์ความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

สำหรับคุณภาพชีวิต (quality of life) ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายไว้ อาจสรุปได้ดังนี้ นิศารัตน์ ศิลปะเดช (2540 : 30) เรื่องคุณภาพเริ่มเกิดขึ้นในทศวรรษที่ 1970 ในประเทศตะวันตก การรับรู้แนวคิดนี้แตกต่างกันไปในแต่ละสังคม แต่ก็มีการรับรู้ร่วมกันระดับหนึ่งว่า ความเป็นอยู่ที่ดีในสังคมหนึ่ง ๆ ไม่ควรถูกมองจากแง่เศรษฐกิจเท่านั้น แง่มุมอื่นที่ควรได้รับการพิจารณาควรรวมถึงด้านที่อยู่อาศัยสุขภาพอนามัย ตลอดจนความสัมพันธ์ทางสังคมของสมาชิกในสังคมนั้น ซึ่งในหมู่ผู้ที่สนใจเรื่อง คุณภาพชีวิต ยังได้มีการถกเถียงถึงนิยามของคำนี้ เนื่องจากเป็นกระบวนการ ทางจิตใจที่ผ่าน ตัวกรองทางด้านความคิดและภาษาที่แตกต่างกัน อาจจะทำให้เกิดการมีความหมายทางกว้างพอที่จะอธิบายความหมายได้คือ “คุณภาพชีวิตเป็นชื่อใหม่ของความคิด (old notion) ซึ่งถ้าเรียกเป็นชื่อทางด้านจิตวิสัย (Subjective) ก็ใช้คำว่าอยู่ดีกินดีมีสุข (well-being) คือการเป็นอยู่ที่ดีของคนและสิ่งแวดล้อมตามสภาพทั่ว ๆ ไป ในด้านส่วนบุคคลคุณภาพชีวิตจะแสดงออกในรูปของความต้องการ (Wants) เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จะทำให้บุคคลนั้น

ๆ มีความสุขหรือความพอใจ” ส่วน ยูเนสโก (UNESCO, 1978 : 89) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุข ความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ โดยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม ทรัพยากร ที่อยู่อาศัย และรายได้ สำหรับราชบัณฑิตยสถาน, (2525 : 124) ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตประกอบด้วย คำ 2 คำ คือ คุณภาพ หมายถึง ลักษณะความดีและลักษณะประจำบุคคลหรือสิ่งของ ส่วนชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ ดังนั้น คุณภาพชีวิตจึงหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล รวมไปถึง สิปนนท์ เกตุทัต (2548 : 2) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีความสุขชีวิตที่สามารถปรับตัวเองเข้ากับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้ ทั้งสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมทางสังคม สามารถปรับธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและสังคม ให้เข้ากับตนโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น และ กุหลาบ รัตนสัจธรรม และคณะ (2535: 10-11) กล่าวว่า “คุณภาพชีวิต หมายถึงสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ ซึ่งได้รวมเอาทุกด้านของชีวิตไว้หมด ซึ่งชีวิตบุคคลสามารถดำรงอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถแสดงมิติต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิต” นอกจากนั้น ณรงค์ จริยวิทยานนท์, (2542: 36) กล่าวว่า “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติ หมายถึง การที่ให้ประชาชนได้มีชีวิตที่ได้รับสิ่งที่เป็นความจำเป็นพื้นฐานอย่างพอเพียง 8 ประการ หรือที่เรียกว่า ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) 8 ประการ คือ (1) อาหารดี (2) มีบ้านอาศัย (3) ศึกษาอนามัยถ้วนทั่ว (4) ครอบครัวปลอดภัย (5) ได้ผลผลิตดี (6) มีลูกไม่มาก (7) อยากร่วมพัฒนา และ (8) พาสู่คุณธรรม ตลอดทั้ง เสนาะ ติเยาว์, (2543 : 6-7) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง “ปัจจัยต่าง ๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การที่ผู้บริหารดำเนินการต่างๆ ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมต่างๆ ในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูง ในขณะเดียวกันคนที่ทำงานก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย สิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงาน สิ่งที่พนักงานได้รับการปฏิบัติในที่ทำงานและวิธีที่ใช้ในการทำงานล้วนมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่และกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญของคุณภาพชีวิต(Quality of life) ของคนทุกคนคนที่อยู่ในองค์การไม่ได้มีชีวิตด้วยการทำงานอย่างเดียวแต่มีกิจกรรมอย่างอื่นที่ไม่ใช่งานอยู่ในองค์การนั้นด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี” มีลักษณะ ดังนี้ (1) การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งหมายถึงทำงานเท่าไรก็ได้ค่าจ้างเท่านั้น ทำงานมากได้ค่าจ้างมาก ทำงานน้อยได้ค่าจ้างน้อย หรืองานที่สร้างคุณค่ามากจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่างานที่สร้างคุณค่าน้อย เป็นต้น (2) การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยหรือที่เรียกว่าสภาพการทำงานที่ดีซึ่งหมายถึงสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อม (3) เมื่อทำงานไปนาน ๆ คนจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มากขึ้นและมีความเชี่ยวชาญมากขึ้นหมายถึงได้รับความรู้ใหม่ ๆ และเกิดทักษะใหม่ ๆ จากงานที่ทำนั้น ยิ่งทำยิ่งฉลาด ยิ่งทำยิ่งเก่ง (4) มีโอกาสก้าวหน้าในงาน และมีความเติบโตในอาชีพนั้น หมายถึง ทำงานนานๆเงินเดือนหรือค่าจ้างสูงขึ้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือสถานภาพในงานที่ทำดีขึ้น (5) งานที่ทำนั้นไม่ไปละเมิดสิทธิส่วนตัว ไม่

ก้าวล่วงเข้าไปในเรื่องส่วนตัว หรือ กระทบ กระเทือนการที่จะเลือกดำเนินชีวิตหรือใช้ชีวิตของแต่ละคน (6) องค์การหรือสถานที่ทำงานนั้นเป็นสังคมของคนที่ทำงานนั้นด้วย ต้องถือว่าองค์การนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่ใช่เป็นสถานที่ที่ทำงานให้มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีวิตอย่างเดียว ดังนั้นกิจกรรมในที่ทำงานต้องมีทั้งส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสังคมด้วย (7) มีความรัก มีความภาคภูมิใจในงานและองค์การที่คนนั้นทำงานอยู่ เมื่อคนทำงานไปนานๆ จะเกิดความผูกพันในองค์การ จะรักงานที่ทำ มีความรู้สึกทางด้านดี ต่อองค์การและภาคภูมิใจที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และ ธรรมนูญ วิถี (2547 : 10) ก็กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง “การที่บุคคลมีความสุข ความพอใจจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นความจำเป็นและความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ภายใต้สภาพแวดล้อมและค่านิยมที่สังคมยอมรับ หรือในความหมายที่สั้นที่สุด คุณภาพชีวิต คือ การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีนั่นเอง” สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต มิใช่สิ่งตายตัวหรือกฎเกณฑ์มาตรฐานที่นำไปชี้วัดว่า ชาวเมืองมีคุณภาพชีวิตสูง ชาวนามีคุณภาพชีวิตต่ำ เพราะในความเป็นจริงแล้ว คนมีเงินมาก มีฐานะทางสังคมสูง มีบ้านใหญ่โตหรูหรา ไม่จำเป็นจะต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าคนที่มีเงินน้อยกว่า มีบ้านหลังเล็กกว่า หรืออยู่ในฐานะทางสังคมต่ำกว่าเสมอไป แต่โดยทั่วไปแล้ว ก็จะพบว่าคนยากจนและขาดแคลนปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีวิตมักมีสภาพความเป็นอยู่ต่ำกว่าคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี

จากที่อธิบายมาข้างต้นผู้เขียนจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตที่บุคคลเกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ อย่างพอเพียงและเหมาะสมความสุขทางกายรวมทั้งจิตใจที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจได้ เริ่มต้นจากความต้องการด้านร่างกายอย่างเหมาะสมกับสภาพและฐานะของตน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยสี่ เครื่องมือเครื่องใช้ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ นอกจากนั้นคุณภาพชีวิตยังส่งผลต่อสภาพจิตใจที่ดีได้ กล่าวคือ ลักษณะที่บุคคลมีความรัก ความอบอุ่น และความมั่นคงในจิตใจ ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้อื่น เกิดความภาคภูมิใจและการนับถือตนเอง คิดและทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น คุณภาพชีวิตนั้นอย่างน้อยควรประกอบไปด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา

พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 4 ในพระราชบัญญัติว่า “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน งบบุคลากรที่จ่ายในลักษณะเงินเดือนในกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงวัฒนธรรม หรือกระทรวงอื่นที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ส่วน “บุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา

คุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ในบทความเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนี้ ผู้เขียนขอนำเรียนเพื่อทำความเข้าใจในรายละเอียดของคุณภาพชีวิตตามวิถีปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้น มาจากคำ 2 คำ คือ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจพอเพียง จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้ จึงสามารถอธิบายความหมายของ “คุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นลำดับดังต่อไปนี้ คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตที่บุคคลเกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ อย่างพอเพียงและเหมาะสมความสุขทางกายที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจได้นั้น คือ ลักษณะที่บุคคลมีสิ่งต่าง ๆ สนองความต้องการด้านร่างกายอย่างเหมาะสมกับสภาพและฐานะของตน ซึ่งได้แก่ การมีอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ความสุขทางจิตใจที่จะช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในชีวิตนั้น คือ ลักษณะที่บุคคลมีความรัก ความอบอุ่น และความมั่นคงในจิตใจ ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้อื่น เกิดความภาคภูมิใจและการนับถือตนเอง คิดและทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น คุณภาพชีวิตนั้นอย่างน้อยควรประกอบไปด้วย 1) ความสมบูรณ์ด้านร่างกายและสติปัญญา 2) ความสมบูรณ์ด้านจิตใจและอารมณ์ 3) ความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม และ 4) ความสมบูรณ์ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ เป็นต้น ส่วนเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ความรู้จักพอประมาณ ความรู้จักมีเหตุผล และความรู้จักมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวเองที่ดีพอสมควร ตั้งมั่นในภูมิรู้อย่างมีคุณธรรม ไม่ว่าจะมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในก็ตาม ย่อมไม่กระทบต่อการดำรงชีพของตน

เมื่อนำเอาความหมายทั้งสองส่วนนี้มารวมกัน จึงพอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตที่บุคคลเกิดความสุข ทั้งความสมบรูณ์ด้านจิตใจและสังคม ความสมบูรณ์ทางด้านเศรษฐกิจ ความสมบรูณ์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและความสมบูรณ์ด้านการเรียนรู้และการใช้เทคโนลีที่เหมาะสม เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ อย่างพอเพียง พอประมาณ มีเหตุผล บนเงื่อนไขของความรู้และคุณธรรมอย่างเหมาะสมกับความสุขที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจกับสภาพและฐานะของตน ทั้งนี้ผู้เขียนจึงขออธิบายระดับคุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยอาศัยการวัดระดับคุณภาพชีวิติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่กระทรวงมหาดไทย (กระทรวงมหาดไทย, 2558) รวมทั้งนักวิชาการหลากหลายท่านได้อธิบายไว้แล้ว ได้กำหนดไว้พอแบ่งออกได้ดังต่อไปนี้

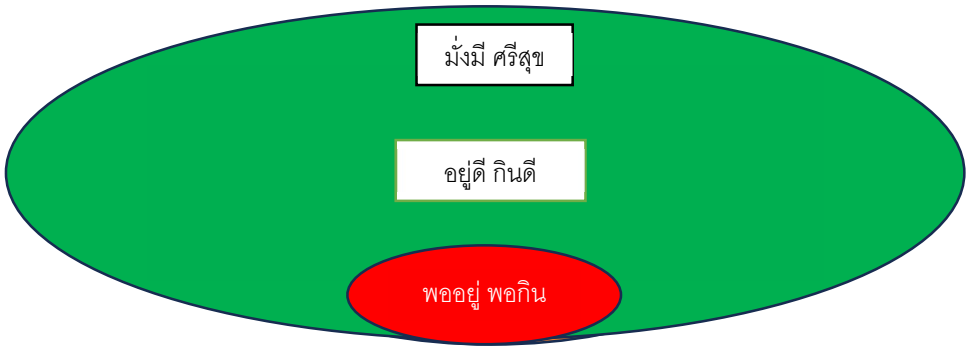
1. การพออยู่พอกิน หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถดำรงตนให้มีความพอดีกับตนเอง อุ้มชูตนเองได้ ให้เพียงพอกับรายรับรายจ่ายของเรา พอใจในสิ่งที่ตนเองมี สมกับอัตภาพของตนเอง ไม่อยากได้ใคร่ดีหลงยึดติดกับวัตถุมากเกินไปจนเกิดปัญหากับตนเอง การพออยู่พอกิน อาจมีความสอดคล้องกับคำว่า พอดี ซึ่งแยกเป็นประเด็นต่างๆได้ เช่น พอดีด้านจิตใจและสังคม พอดีด้านทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม พอดีด้านการเรียนรู้และการเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพอดีด้านเศรษฐกิจ ตลอดทั้งการที่บุคคล ครอบครัว มีจิตสำนึกที่มีความสันโดษ ไม่ฟุ่มเฟือย มีความโลภน้อย ไม่สุดโต่ง ไม่โลภอย่างมาก รู้จักประมาณ ทำมาหากินได้ให้พอมีพอกินไม่เดือดร้อน ไม่สุรุ่ยสุร่าย โดยเรารู้ความต้องการของเรากับความสามารถที่จะสนองความต้องการนั้น รวมทั้งสามารถพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตทางด้านจิตใจและสังคม สภาพเศรษฐกิจ การเรียนรู้เทคโนโลยีและการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ของตนเองและครอบครัวอย่างสมดุล

2. การอยู่ดีกินดี มีความหมายใกล้เคียงกับการกินดีอยู่ดี กล่าวคือ การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงชุมชนมีความเป็นที่อาศัยอยู่ มีความสุขสบายตามอัตภาพของตนเอง มีความเหมาะสมกับอาชีพ หน้าที่การงานของตน ประกอบสัมมาอาชีพหาเลี้ยงตนเองได้อย่างถูกต้อง ไม่ให้อดอยาก หรือโลภแล้วตักตวง หรือเบียดเบียนผู้อื่นจนเกินความจำเป็นแต่คิดเผื่อแผ่แบ่งปันไปยังสมาชิกคนอื่นๆ ในชุมชนด้วย จากนั้นก็การขยายความเข้มแข็งของที่เกิดจากระดับครอบครัวหรือปัจเจกบุคคลสู่ระดับชุมชนให้เกิดความร่วมมือ สร้างพลัง แบ่งปันและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมทั้งสามารถพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตทางด้านจิตใจและสังคม สภาพเศรษฐกิจ การเรียนรู้เทคโนโลยีและการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งช่วยกันดูแลรักษาหมู่บ้าน/ชุมชนให้พัฒนาไปอย่างยั่งยืน

3. ความมั่งมีศรีสุข หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงชีวิตที่มีความสุขสบาย มีเงินทองมากเพียงพอการใช้จ่ายไม่ขัดสน ได้รับการยกย่อง หรืออาจเพิ่มขยายจากความพอมีพอกินและความอยู่ดีกินดีโดยมีการจัดการอย่างเป็นระบบตั้งแต่การเป็นอยู่ การผลิต การลงทุน การตลาด การศึกษา สังคมและการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น รวมทั้งสามารถพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตทางด้านจิตใจและสังคม สภาพเศรษฐกิจ การเรียนรู้เทคโนโลยีและการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งช่วยกันดูแลรักษาหมู่บ้าน/ชุมชนให้พัฒนาไปอย่างยั่งยืน ต่อยอดการลงทุนให้เกิดขึ้นในชุมชน โดยเริ่มจากตนเอง ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดผู้เขียนจึงสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 คุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ที่มา : ผู้เขียน

บทสรุป

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน งบบุคลากรที่จ่ายในลักษณะเงินเดือนในกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงวัฒนธรรม ที่กำลังประสบปัญหาหนี้สินตลอดจนมีค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานที่หนักอึ้งจนในบางเวลาอาจไม่มีแรงใจที่จะทำหน้าที่ได้ด้วยความสามารถที่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากต้องคอยหารายได้ด้วยวิธีการอื่นมาชดเชยค่าใช้จ่ายที่มากขึ้นทุกวัน ผู้เขียนขอนำเสนอให้นำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กล่าวคือ ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาคนหนึ่งคนใดหรือครอบครัวหนึ่งครัวใด มีการรู้จักประมาณ ทำมาหากินได้ให้พอมีพอกินไม่เดือดร้อน ไม่สุรุ่ยสุร่าย รู้จักประมาณความพอดี โดยเรารู้ความต้องการของเรากับความสามารถที่จะสนองความต้องการนั้นเป็นเศรษฐกิจบูรณาการที่เชื่อมโยงชีวิตจิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างมีดุลยภาพ ดำเนินชีวิตภายใต้กรอบการมีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันที่ดีไม่ประมาทในการดำเนินชีวิต บนเงื่อนไขเป็นผู้มีความรู้ควบคู่คุณธรรมมาใช้เป็นฐานในการดำเนินชีวิต นั่นย่อมทำให้ตนเองและครอบครัวมีชีวิตที่ดีทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมที่มั่งคั่งยั่งยืนด้วยความสมดุล โดยหลักการ ระดับที่ 1) คุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับการพออยู่พอกิน ประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถดำรงตนให้มีความพอดีกับตนเอง อุ้มชูตนเองได้ ให้เพียงพอกับรายรับรายจ่ายของเรา พอใจในสิ่งที่ตนเองมี สมกับอัตภาพของตนเอง ไม่อยากได้ใคร่ดีหลงยึดติดกับวัตถุมากเกินไป ระดับที่ 2) คุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับการอยู่ดีกินดี กล่าวคือการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงชุมชนมีความเป็นที่อาศัยอยู่ มีความสุขสบายตามอัตภาพของตนเอง มีความเหมาะสมกับอาชีพ หน้าที่การงานของตน ประกอบสัมมาอาชีพหาเลี้ยงตนเองได้อย่างถูกต้อง ไม่ให้อดอยาก หรือโลภแล้วตักตวง หรือเบียดเบียนผู้อื่นจนเกินความจำเป็นแต่คิดเผื่อแผ่แบ่งปันไปยังสมาชิก

คนอื่นๆ ในชุมชนด้วย เมื่อดำเนินชีวิตในสองระดับแรกได้ดีแล้ว ก็ต่อยอดไปสู่ระดับที่ดีขึ้น คือ ระดับที่ 3) คุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับความมั่งมีศรีสุข กล่าวคือ การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงชีวิตที่มีความสุขสบาย มีเงินทองมากเพียงพอการใช้จ่ายไม่ขัดสน ได้รับการยกย่อง หรืออาจเพิ่มขยายจากความพอมีพอกินและความอยู่ดีกินดีโดยมีการจัดการอย่างเป็นระบบตั้งแต่การเป็นอยู่ การผลิต การลงทุน การตลาด การศึกษา สังคมและการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น รวมทั้งสามารถพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตทางด้านจิตใจและสังคม สภาพเศรษฐกิจ การเรียนรู้เทคโนโลยีและการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งช่วยกันดูแลรักษาหมู่บ้าน/ชุมชนให้พัฒนาไปอย่างยั่งยืน ต่อยอดการลงทุนให้เกิดขึ้นในชุมชน โดยเริ่มจากตนเอง ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงมหาดไทย. (2558). **แบบประเมินหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงกระทรวงมหาดไทย (4 x 23 ตัวชี้วัด).** สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2566 จาก www.cddburiram.com/photo1/139.doc.

กรมการพัฒนาชุมชน. (2548). **รายงานประจำปีของกรมการพัฒนาชุมมชน**. กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทย.

กุหลาบ รัตนสัจธรรม และคณะ. (2535). **การพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน วางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์จำเป็นพื้นฐานในระดับหมู่บ้าน**. กรุงเทพฯ: โครงการน้ำพระทัยจากในหลวงเพื่อพัฒนาภาตะวันออกเฉียงเหนือ สถาบันวิจัยพืชสวนและสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร.

ชุมพร พลรักษ์, เฉลิม วงศ์ไพร และเมธี ธรรมรังสี. (2549). **พระมหากษัตริย์นักพัฒนา**. ฉะเชิงเทรา : โรงพิมพ์ประสานมิตร.

ณรงค์ จริยวิทยานนท์. (2542). **สังคมศึกษา 1 วิชาบังคับ. กศน. ม.ปลาย**. กรุงเทพฯ : ประสานมิตร

ธเนศน์ นุ่นมัน. (255ต). **มหา'ลัยล้น ห้องเรียนร้าง วิกฤตอุดมศึกษาไทย**. สืบค้นเมื่อ 7 กันยายน 2566 จาก https://www.posttoday.com/politics/427241.

ธรรมนูญ วิถี.พ.อ. (2547). ปัจจัยท์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ.ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิคม มูสิกะคามะ. (2545). **วัฒนธรรม : บทบาทใหม่ในยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพฯ : กรมศิลปากร.

นิศารัตน์ ศิลปเดช. (2540). **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสังคมวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏธนบุรี.

มูลนิธิชัยพัฒนา.(2548).เศรษฐกิจพอเพียง.สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2566 จาก http://www.sufficencyeconomy.org.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525**. (พิมพ์ครั้งที่5). กรุงเทพมหานคร: บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด.

สนุก สิงห์มาตร.(2561). กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามวิถีปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่จังหวัดยโสธร.**วารสารวิชาการธรรมทัศน์,18(1)**

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (2550). **เศรษฐกิจพอเพียงปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงชีวิต**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน กปร.

สิปปนนท์ เกตุทัต. (2547). **ธนาคารสมอง : คลังปัญญาคุณค่าผู้สูงอายุ**. ใน สุทธิชัย จิตะพันธ์กุล. (บรรณาธิการ). รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ติเยาว์. (2543). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

UNESCO. (1978). **Indicator of Environmental Quality of Life**. Research and Papers in Social Science, no.38. Paris: UNESCO.

การปฏิวัติประสิทธิภาพ: ผลกระทบขององค์กรเสมือนจริงต่อการเปลี่ยนแปลงพลศาสตร์การจัดการ

Revolutionizing Efficiency: The Impact of Virtual Organizations on Transforming Management Dynamics

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ
สัญญา เคณาภูมิ*
พระครูปลัดอำนาจ จิตร์มั่น
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*
Chakkree Sricharumedhiyan
Sanya Kenaphoom*
Phrakrupalat Amnat Jitman
Mahamakut Buddhist University Isan Campus
Rajabhat Maha Sarakham University*
E-mail: chakkree.sri@mbu.ac.th, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-5522-5117
E-mail: zumsa_17@hotmail.com, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-9833-4759*
E-mail: jitmanss26@gmail.com

วันที่รับบทความ: 27 พฤศจิกายน 2566; วันแก้ไขบทความ 6 ธันวาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 7 ธันวาคม 2566
Received: November 27, 2023; Revised: December 6, 2023; Accepted: December 7, 2023

บทคัดย่อ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรเสมือนจริงถือกำเนิดขึ้นในทศวรรษ 1990 เพื่อเป็นโซลูชันในการจัดการกับความท้าทายและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ บทความนี้กล่าวถึงการปฏิวัติประสิทธิภาพและผลกระทบขององค์กรเสมือนจริงในการเปลี่ยนแปลงพลวัตการจัดการ องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวและวางแผนสำหรับอนาคตเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของภูมิทัศน์ทางเทคโนโลยี ในอดีต องค์กรต่างๆ อาศัยกลยุทธ์ต่างๆ เช่น การผูกขาดเพื่อความอยู่รอด แต่ในยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศ จะต้องรวดเร็วและตอบสนองความต้องการของลูกค้า องค์กรเสมือนจริงถูกสร้างขึ้นโดยความร่วมมือของหลายองค์กร โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและความสะดวกสบาย องค์กรเหล่านี้ต้องการความยืดหยุ่น การตอบสนอง และความคุ้มทุนเพื่อการเติบโตในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน

คำสำคัญ: การประยุกต์; องค์กรเสมือนจริง; เพิ่มประสิทธิภาพ

Abstract

The concept of virtual organizations emerged in the 1990s as a solution to address challenges and leverage information technology. The paper discusses the revolutionizing efficiency and impact of virtual organizations on transforming management dynamics. Organizations need to adapt and plan for the future in order to respond to the rapid changes in the technological landscape. In the past, organizations relied on strategies such as monopolies to survive, but in the age of information technology, they need to be fast and responsive to meet customer demands. Virtual organizations are created through the collaboration of multiple organizations, leveraging information technology for efficient communication and convenience. These organizations require flexibility, responsiveness, and cost-effectiveness to thrive in the current business environment.

Keywords: Application; Virtual Organization; Increase Efficiency

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างผันผวนและต่อเนื่องของสภาพแวดล้อมขององค์การ ทำให้องค์การต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานประจำวันและจำเป็นต้องเตรียมวางแผนสำหรับอนาคตที่ยังไม่มาถึงเอาไว้ล่วงหน้า ในอดีตที่ผ่านมาองค์การต่าง ๆ มักจะมีกลยุทธ์ในการรักษาความอยู่รอดในการดำเนินการต่าง ๆ โดยการผูกขาด (Monopoly) แต่ปัจจุบันในโลกเทคโนโลยีสารสนเทศ (Age of Information Technology: AIT) กลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจขององค์การจะสามารถอยู่รอดได้ต้องมีความรวดเร็วในการผลิต บริการ การตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า และการตัดสินใจ แรงกดดันทั้งด้านสภาพแวดล้อมขององค์การและเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้องค์การต้องปรับตัวหันมาจัดการกับโครงสร้างขององค์การใหม่ เป็นองค์การที่มีความรวดเร็ว ยืดหยุ่น ค่าใช้จ่ายคงที่ จำนวนพนักงานน้อยลง เปลี่ยนจากการผลิตแบบมวลรวม (Mass production) เป็นการผลิตในจำนวนที่พอเหมาะแต่สามารถตอบสนองความต้องการต่อลูกค้าแต่ละคน บทบาทและหน้าที่บางส่วนของหน่วยงานอาจหมดความจำเป็นในการใช้คนทำหน้าที่ เช่น การส่งจดหมายทางไปรษณีย์สามารถแทนที่ได้โดยการใช้อินเตอร์เน็ตแทน (เรวัต แสงสุริยงค์, 2547; รัตนาภรณ์ แววกระโทก, 2555)

องค์กรเสมือนจริง หมายถึง องค์กรที่ก่อตั้งขึ้นผ่านการบูรณาการของหลายองค์กรเพื่อใช้ประโยชน์จากข้อดีของแต่ละองค์กร ก่อตั้งขึ้นโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสารที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ องค์กรเสมือนจริงถูกสร้างขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและความต้องการความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพ พวกเขาพึ่งพาพนักงานที่เน้นความรู้และมุ่งหวังที่จะได้รับความได้เปรียบทางการแข่งขันในตลาด แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรเสมือนจริงถือ

กำเนิดขึ้นในทศวรรษ 1990 และถูกมองว่าเป็นวิธีการแก้ปัญหาความท้าทายที่ทั้งบริษัทขนาดใหญ่และขนาดเล็กต้องเผชิญ เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญในองค์กรเสมือนจริง ช่วยให้สามารถควบคุมพนักงานได้อย่างใกล้ชิด เปลี่ยนแปลงได้ทันท่วงที และรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประมวลผลแบบกริดซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประมวลผลแบบกระจาย มักใช้ในองค์กรเสมือนเพื่อแบ่งปันทรัพยากรและดำเนินงานที่ซับซ้อน (Rezazadeh, H., & Molaei, H. 2018; Fomenko, E.V., Luneva, T., & Nikitin, E.V. 2021; Stefan, H., & Fayzullin, R. 2020; Demirel, D. 2017; Prema, J., & Loyd, B.L. 2015)

องค์การเสมือนจริง (Virtual Organization) จึงเป็นองค์การที่เสมือนว่ามีการบริหารและดำเนินงานเพื่อผลิตสินค้าและบริการต่างๆ ด้วยตนเอง แต่ด้วยข้อเท็จจริงแล้วกลับมอบให้องค์การอื่นๆ ดำเนินการผลิตสินค้าและบริการต่างๆ แทนตนเอง โดยองค์การจะทำหน้าที่เพียงควบคุมคุณภาพเพื่อให้เกิดมาตรฐานเดียวกัน โดยที่องค์การไม่จำเป็นต้องมีหน่วยงานย่อยภายในองค์การมาดำเนินการเลย เพราะงานต่างๆ ได้ใช้องค์การอื่นๆ ดำเนินการให้แทนทั้งหมด เพียงแต่มอบหน้าที่ให้แก่หน่วยงานย่อยภายในคอยกำกับดูแลด้านคุณภาพ เช่น มอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กำกับดูแลการให้บริการรถสวัสดิการที่ว่าจ้างจากบริษัทภายนอก เป็นต้น (เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์, 2553; รัตนาภรณ์ แววกระโทก, 2555)

องค์กรเสมือนจริงแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ในโครงสร้างสถานที่ทำงานแบบดั้งเดิม โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อสร้างทีมที่ยืดหยุ่นและกระจายตัวตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรเสมือนจริงเกิดขึ้นพร้อมกับวิวัฒนาการของเทคโนโลยีการสื่อสาร ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันโดยไม่คำนึงถึงความใกล้ชิดทางกายภาพ ในองค์กรเสมือนจริง พนักงานมักจะสื่อสารและทำงานร่วมกันผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งหลุดพ้นจากข้อจำกัดของสถานที่ตั้งทางกายภาพแบบรวมศูนย์ (Mowshowitz, 2002) การออกจากโมเดลในสำนักงานแบบเดิม ๆ นี้มีผลกระทบต่อวิธีการจัดระเบียบประสานงาน และดำเนินการงาน การทำความเข้าใจเบื้องหลังขององค์กรเสมือนจริงเกี่ยวข้องกับการสำรวจว่าความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการเพิ่มขึ้นของโครงสร้างเครือข่ายที่ยืดหยุ่นเหล่านี้ได้อย่างไร

การถือกำเนิดของอินเทอร์เน็ตและการพัฒนาเทคโนโลยีการทำงานร่วมกันในเวลาต่อมา ถือเป็นส่วนสำคัญในการจัดตั้งและการทำงานขององค์กรเสมือนจริง ความสามารถในการเชื่อมต่อได้ทันทีและแบ่งปันข้อมูลข้ามพรมแดนได้เปลี่ยนวิธีที่ทีมทำงานร่วมกันและดำเนินธุรกิจ การวิจัยโดย Mowshowitz (2002: 53) เน้นบทบาทของเทคโนโลยีในการเปิดใช้งานองค์กรเสมือนจริง โดยระบุว่า “โครงสร้างพื้นฐานข้อมูลและการสื่อสารของอินเทอร์เน็ตเป็นรากฐานทางเทคนิคสำหรับการสร้างองค์กรเสมือนจริง” องค์กรเสมือนจริงใช้ประโยชน์จากแพลตฟอร์มดิจิทัล การประมวลผลแบบคลาวด์ และเครื่องมือการทำงานร่วมกันอื่นๆ เพื่อเอาชนะอุปสรรคทางภูมิศาสตร์ ช่วยให้มีวิธีการทำงานแบบไดนามิกและตอบสนองมากขึ้น

นอกจากนี้ พื้นหลังเกี่ยวกับองค์กรเสมือนจริงเกี่ยวข้องกับการตระหนักถึงผลกระทบของโลกาภิวัตน์และลักษณะการเปลี่ยนแปลงของงานในโครงสร้างองค์กร เมื่อธุรกิจขยายตัวไปทั่วโลก ความต้องการความยืดหยุ่นในโครงสร้างทีมจึงมีความสำคัญ องค์กรเสมือนจริงช่วยให้บริษัทต่างๆ สามารถเข้าถึงกลุ่มผู้มี

ความสามารถที่หลากหลาย โดยไม่คำนึงถึงข้อจำกัดทางภูมิศาสตร์ ส่งเสริมนวัตกรรมและความสามารถในการปรับตัว สิ่งนี้สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าองค์กรเสมือนจริงไม่เพียงแต่ตอบสนองต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังถูกหล่อหลอมจากความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เป็นสากลและเชื่อมโยงถึงกัน (Powell, Piccoli, & Ives, 2004) การทำความเข้าใจภูมิหลังนี้ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรที่ต้องการใช้ประโยชน์จากโครงสร้างเสมือนจริง และจัดการกับความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่นี้

อย่างไรก็ตามองค์กรเสมือนจริงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในธุรกิจสมัยใหม่อยู่ที่ความสามารถในการรับมือกับความท้าทายและใช้ประโยชน์จากโอกาสที่นำเสนอโดยภูมิทัศน์ธุรกิจร่วมสมัย องค์กรเสมือนจริงนำเสนอแนวทางการทำงานที่ยืดหยุ่นและมีพลวัตซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของเศรษฐกิจโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การวิจัยระบุว่าความสามารถในการสร้างทีมเสมือนจริงและทำงานร่วมกันข้ามขอบเขตทางภูมิศาสตร์เป็นข้อได้เปรียบเชิงกลยุทธ์สำหรับองค์กรที่ต้องการเจาะกลุ่มผู้มีความสามารถที่หลากหลาย และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดอย่างมีประสิทธิภาพ (Powell, Piccoli, & Ives, 2004) ในบริบทของธุรกิจยุคใหม่ ซึ่งความคล่องตัวและนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ องค์กรเสมือนจริงเป็นแพลตฟอร์มสำหรับการทำงานร่วมกันและการปรับตัวที่ดีขึ้น

ที่สำคัญยิ่งคือองค์กรเสมือนจริงยังสนับสนุนความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมโดยการลดความจำเป็นในการเดินทางและโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ การใช้โมเดลการทำงานเสมือนจริงสอดคล้องกับเป้าหมายความรับผิดชอบขององค์กรที่กว้างขึ้นในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ด้วยการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีการสื่อสารแบบดิจิทัล องค์กรต่างๆ สามารถลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์และมีส่วนร่วมในระบบนิเวศทางธุรกิจที่ยั่งยืนมากขึ้น (Jackson & Ruderman, 1999) ความสำคัญขององค์กรเสมือนจริงในธุรกิจยุคใหม่ขยายไปไกลกว่าประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยครอบคลุมถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมของผู้บริโภคและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ใส่ใจต่อสังคม

ลักษณะขององค์กรเสมือนจริง

องค์กรเสมือนจริงโดดเด่นด้วยความยืดหยุ่น การกระจายอำนาจ และการทำงานร่วมกันที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี เป็นตัวแทนของรูปแบบการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างธุรกิจในยุคสมัยใหม่ ต่างจากการตั้งค่าแบบมีหน้าร้านแบบดั้งเดิม องค์กรเสมือนใช้ประโยชน์จากแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อรวบรวมทีมที่กระจายตัวตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ช่วยให้เกิดการสื่อสารและการประสานงานที่ราบรื่น จุดเด่นที่สำคัญขององค์กรเสมือนจริงอยู่ที่ความสามารถในการก้าวข้ามขอบเขตทางกายภาพ ซึ่งอำนวยความสะดวกในการตอบสนองอย่างคล่องตัวต่อสภาวะตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กระบวนทัศน์องค์กรนี้เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงผู้มีความสามารถทั่วโลก ส่งเสริมนวัตกรรม ความคุ้มทุน และความสามารถในการปรับตัว คุณลักษณะขององค์กรเสมือนจริงไม่เพียงแต่กำหนดวิธีการจัดระเบียบการทำงานใหม่เท่านั้น แต่ยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของการใช้

ประโยชน์จากเครื่องมือดิจิทัลเพื่อนำทางความซับซ้อนของภูมิทัศน์ธุรกิจร่วมสมัย ดังนี้ลักษณะขององค์กรเสมือนจริงมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้ (1) ความยืดหยุ่นและการทำงานระยะไกล (2) การบูรณาการเทคโนโลยี และ (3) เครื่องมือการทำงานร่วมกันและการสื่อสาร

1. ความยืดหยุ่นและการทำงานระยะไกล

ความยืดหยุ่นและการทำงานจากระยะไกลกลายเป็นส่วนสำคัญของโครงสร้างการทำงานร่วมสมัย โดยเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานขององค์กรและพนักงานมีส่วนร่วมกับความรับผิดชอบทางวิชาชีพ การเพิ่มขึ้นของการเตรียมการทำงานแบบยืดหยุ่นมักได้รับแรงผลักดันจากการยอมรับที่เพิ่มขึ้นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว การวิจัยโดย Allen, Golden และ Shockley (2015) เน้นย้ำถึงผลกระทบเชิงบวกของความยืดหยุ่นที่มีต่อความพึงพอใจในงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การจัดการงานที่ยืดหยุ่น รวมถึงตัวเลือกสำหรับการทำงานจากระยะไกล ช่วยให้พนักงานมีอิสระและควบคุมตารางเวลาของตนได้ ส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานมากขึ้นและความเป็นอยู่โดยรวมดีขึ้น

2. การบูรณาการเทคโนโลยี

การบูรณาการเทคโนโลยีในสถานที่ทำงานหมายถึงการรวมเครื่องมือและระบบดิจิทัลเข้ากับกระบวนการต่างๆ ขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกัน และประสิทธิภาพโดยรวม การวิจัยระบุว่าการบูรณาการเทคโนโลยีที่ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ปรับปรุงการดำเนินงาน และส่งเสริมนวัตกรรม จากการศึกษาของ Brynjolfsson และ McAfee (2014) องค์กรต่างๆ ที่บูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพจะพบกับประสิทธิภาพการผลิตที่สูงขึ้นและความได้เปรียบทางการแข่งขัน สิ่งนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการจัดตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ระหว่างการนำเทคโนโลยีมาใช้และวัตถุประสงค์ขององค์กรเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

นอกจากนี้ การบูรณาการเทคโนโลยียังขยายไปสู่การจัดการผู้มีความสามารถและกระบวนการทุนมนุษย์ ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRIS) และเครื่องมือวิเคราะห์ขั้นสูงช่วยให้องค์กรต่างๆ เพิ่มประสิทธิภาพการได้มาซึ่งความสามารถ การจัดการประสิทธิภาพ และความคิดริเริ่มด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Rasmussen, Ulrich, & Kaufman, 2011) เทคโนโลยีเหล่านี้ให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าเกี่ยวกับพลวัตของพนักงาน ช่วยให้เกิดการตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลในด้านต่างๆ เช่น กลยุทธ์การสรรหาบุคลากร การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการพัฒนาทักษะ การบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการผู้มีความสามารถสอดคล้องกับลักษณะการพัฒนาของงานและตำแหน่งองค์กรเพื่อนำทางความซับซ้อนของภูมิทัศน์ธุรกิจสมัยใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เครื่องมือการทำงานร่วมกันและการสื่อสาร

เครื่องมือการทำงานร่วมกันและเทคโนโลยีการสื่อสารมีบทบาทสำคัญในพลวัตขององค์กรยุคใหม่ โดยกำหนดรูปแบบวิธีที่ทีมทำงานร่วมกันและแบ่งปันข้อมูล เครื่องมือเหล่านี้ครอบคลุมแอปพลิเคชันหลากหลายตั้งแต่การส่งข้อความโต้ตอบแบบทันทีและการประชุมทางวิดีโอ ไปจนถึงแพลตฟอร์มการจัดการโครงการ

ส่งเสริมการสื่อสารและการประสานงานที่ราบรื่นระหว่างสมาชิกในทีม จากการศึกษาของ Leonardi, Huysman และ Steinfield (2013) เครื่องมือในการทำงานร่วมกันช่วยเพิ่มความเร็วและความสมบูรณ์ของการสื่อสาร อำนวยความสะดวกในการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม การใช้เครื่องมือเหล่านี้อย่างมีประสิทธิผลเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของทีมและนวัตกรรมที่ดีขึ้น โดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของเครื่องมือเหล่านี้ในสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมสมัย

การนำเครื่องมือการทำงานร่วมกันมาใช้ยังสอดคล้องกับแนวโน้มที่กว้างขึ้นในการแบ่งปันความรู้และการทำงานร่วมกันในวัฒนธรรมองค์กร การวิจัยโดย Cabrera, Collins และ Salgado (2006) เน้นย้ำว่าเครื่องมือในการทำงานร่วมกันอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนความรู้โดยปริยายในหมู่พนักงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมของการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เมื่อพนักงานสามารถแบ่งปันข้อมูลเชิงลึก แนวปฏิบัติที่ดีที่สุด และการอัปเดตได้อย่างง่ายดาย องค์กรจะได้รับประโยชน์จากความคล่องตัวและความสามารถในการปรับตัวที่เพิ่มขึ้น การศึกษาเน้นย้ำว่าเครื่องมือสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

การประยุกต์ในด้านประสิทธิภาพการจัดการ

ในภูมิทัศน์ร่วมสมัยของการจัดการธุรกิจและองค์กร การบูรณาการเชิงกลยุทธ์ของแอปพลิเคชันได้กลายเป็นรากฐานที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม แอปพลิเคชันซึ่งครอบคลุมตั้งแต่เครื่องมือการจัดการโครงการไปจนถึงแพลตฟอร์มการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอโซลูชันที่หลากหลายเพื่อจัดการกับความซับซ้อนของความท้าทายด้านการจัดการสมัยใหม่ ในขณะที่องค์กรต่างๆ ต้องต่อสู้กับสภาพตลาดที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความคาดหวังของบุคลากรที่พัฒนาไป การใช้แอปพลิเคชันอย่างรอบคอบมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการ อำนวยความสะดวกในการตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูล และส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างทีมที่หลากหลาย การแนะนำนี้นำทางไปสู่การสำรวจแอปพลิเคชันที่หลากหลายซึ่งมีส่วนช่วยในประสิทธิภาพการจัดการ โดยตรวจสอบว่าเครื่องมือเหล่านี้ปรับเปลี่ยนวิธีที่องค์กรวางแผน ดำเนินการ และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและความคล่องตัวในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่พัฒนาตลอดเวลา

1. เสริมสร้างกระบวนการตัดสินใจที่คล่องตัว

การปรับปรุงกระบวนการตัดสินใจเป็นส่วนสำคัญของการจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการบูรณาการแอปพลิเคชันต่างๆ มีส่วนสำคัญต่อความพยายามนี้ การใช้ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (DSS) และเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลช่วยให้องค์กรต่างๆ สามารถรวบรวม ประมวลผล และตีความข้อมูลจำนวนมหาศาลได้อย่างรวดเร็ว ช่วยให้ตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูลครบถ้วนและทันท่วงที การวิจัยโดย Sharda, Delen และ Turban (2019) เน้นถึงความสำคัญของระบบสนับสนุนการตัดสินใจในการปรับปรุงคุณภาพการตัดสินใจและประสิทธิภาพขององค์กร ระบบเหล่านี้ช่วยให้ผู้จัดการได้รับข้อมูลเชิงลึกแบบเรียลไทม์ การวิเคราะห์เชิง

คาดการณ์ และความสามารถในการวางแผนสถานการณ์ ซึ่งส่งผลให้กระบวนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ การใช้เครื่องมือการสื่อสารและการทำงานร่วมกันช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการตัดสินใจ โดยจัดให้มีแพลตฟอร์มแบบรวมศูนย์สำหรับการอภิปรายในทีม การแบ่งปันเอกสาร และข้อเสนอแนะแบบเรียลไทม์ แพลตฟอร์มเช่น Slack, Microsoft Teams และ Asana ปรับปรุงการสื่อสาร ลดไซโลข้อมูล และรับรองว่าผู้มีอำนาจตัดสินใจสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องเมื่อจำเป็น การวิจัยโดย Leonardi, Huysman และ Steinfield (2013) เน้นย้ำบทบาทของเครื่องมือการทำงานร่วมกันดังกล่าวในการปรับปรุงการสื่อสารในองค์กรและการแบ่งปันความรู้ ซึ่งท้ายที่สุดแล้วมีส่วนทำให้กระบวนการตัดสินใจมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ปรับปรุงการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีม

การบูรณาการแอปพลิเคชันในการจัดการได้ปรับปรุงการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เชื่อมโยงและทำงานร่วมกันมากขึ้น เครื่องมือในการทำงานร่วมกัน เช่น Microsoft Teams, Slack และ Trello อำนวยความสะดวกในการสื่อสารแบบเรียลไทม์ การแชร์เอกสาร และการติดตามโครงการ ทำลายอุปสรรคทางภูมิศาสตร์ และเปิดใช้งานการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นระหว่างสมาชิกในทีม (Leonardi, Huysman และ Steinfield, 2013) การวิจัยบ่งชี้ว่าการใช้เทคโนโลยีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิผลช่วยปรับปรุงการประสานงานของทีม ลดไซโลข้อมูล และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของทีมโดยรวม (Carmeli, Gilat, & Waldman, 2007) แอปพลิเคชันเหล่านี้มีส่วนช่วยสร้างวัฒนธรรมแห่งความโปร่งใสและการแบ่งปันความรู้ ส่งเสริมหลักการทำงานร่วมกันซึ่งจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กร

แอปพลิเคชันการจัดการโครงการมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยการจัดหาแพลตฟอร์มแบบรวมศูนย์สำหรับการมอบหมายงาน การติดตามความคืบหน้า และการตัดสินใจร่วมกัน แพลตฟอร์ม เช่น Asana, Jira และ Monday.com ปรับปรุงเวิร์กโฟลว์ของโครงการ เพื่อให้มั่นใจว่าสมาชิกในทีมสามารถมองเห็นลำดับเวลาของโครงการ เหตุการณ์สำคัญ และความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Schwalbe, 2018) แนวทางแบบรวมศูนย์นี้ช่วยเพิ่มความรับผิดชอบและช่วยให้ทีมทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ การวิจัยโดย Nah และ Lau (2001) เน้นย้ำว่าเครื่องมือการจัดการโครงการที่มีประสิทธิผลมีส่วนช่วยปรับปรุงผลลัพธ์ของโครงการและความพึงพอใจของทีม โดยเน้นความสำคัญของแอปพลิเคชันเหล่านี้ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

3. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมที่สุด

การใช้งานในการจัดการมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของประสิทธิภาพและประสิทธิภาพขององค์กร เครื่องมือการจัดการโครงการมีบทบาทสำคัญในโดเมนนี้โดยจัดเตรียมแพลตฟอร์มสำหรับการวางแผน การจัดกำหนดการ และการตรวจสอบทรัพยากรที่มี

ประสิทธิภาพ แอปพลิเคชันต่างๆ เช่น Microsoft Project และ Primavera ช่วยองค์กรในการจัดงานโครงการให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ ปรับปริมาณงานให้เหมาะสม และรับประกันการใช้เวลาและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Schwalbe, 2018) การวิจัยโดย Joslin และ Müller (2015) เน้นถึงความสำคัญของเครื่องมือการจัดการทรัพยากรต่อความสำเร็จของโครงการ โดยระบุว่าการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิผลส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผลลัพธ์ของโครงการและประสิทธิภาพขององค์กร

ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากรโดยการบูรณาการและรวมศูนย์กระบวนการต่างๆ ขององค์กร รวมถึงการเงิน ทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการห่วงโซ่อุปทาน ระบบเหล่านี้ให้มุมมองแบบองค์รวมของทรัพยากรขององค์กร ช่วยให้ตัดสินใจได้ดีขึ้นเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรและการใช้ประโยชน์ การวิจัยโดย Nah, Lau และ Kuang (2001) เน้นย้ำถึงบทบาทของระบบ ERP ในการเพิ่มประสิทธิภาพแนวทางการจัดการทรัพยากรและปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร ลักษณะบูรณาการของระบบ ERP ช่วยให้องค์กรปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ลดความซ้ำซ้อน และจัดสรรทรัพยากรอย่างมีกลยุทธ์มากขึ้น ซึ่งท้ายที่สุดแล้วมีส่วนทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้น

ความท้าทายและแนวทางการพัฒนา

การสำรวจภูมิทัศน์แบบไดนามิกของธุรกิจและการจัดการร่วมสมัยย่อมเกี่ยวข้องกับการเผชิญกับความท้าทายมากมายที่ต้องการโซลูชันที่เป็นนวัตกรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จากความซับซ้อนของการทำงานร่วมกันเป็นทีมระยะไกลไปจนถึงความซับซ้อนของการรักษาความปลอดภัยข้อมูลในยุคดิจิทัล องค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับปัญหาหลายประการที่ต้องใช้แนวทางเชิงกลยุทธ์ การสำรวจความท้าทายและแนวทางแก้ไขนี้จะเจาะลึกถึงแง่มุมที่หลากหลายของการจัดการสมัยใหม่ โดยมีเป้าหมายเพื่อระบุอุปสรรคสำคัญและนำเสนอกลยุทธ์ที่เป็นไปได้เพื่อเอาชนะสิ่งเหล่านั้น การยอมรับและจัดการกับความท้าทายเหล่านี้ตรงหน้า องค์กรสามารถส่งเสริมความยืดหยุ่น ความคล่องตัว และความสำเร็จที่ยั่งยืนในสภาพแวดล้อมที่ต้องการการปรับตัวอย่างต่อเนื่องและโซลูชั่นที่มีความคิดก้าวหน้า

1. การเอาชนะอุปสรรคในการสื่อสาร

การเอาชนะอุปสรรคด้านการสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสถานที่ทำงานที่มีความเป็นสากลและมีความหลากหลาย ความท้าทายที่สำคัญประการหนึ่งคือการตีความข้อความผิดที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมและอุปสรรคทางภาษา การใช้โปรแกรมการฝึกอบรมการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมสามารถช่วยให้พนักงานพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม เพิ่มความสามารถในการเข้าใจและนำทางรูปแบบการสื่อสารที่หลากหลาย (Matsumoto, 2017) นอกจากนี้ การส่งเสริมวัฒนธรรมของการไม่แบ่งแยกซึ่งเห็นคุณค่าของมุมมองที่หลากหลายสามารถช่วยลดอุปสรรคในการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่กลมกลืนและร่วมมือกันมากขึ้น

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดช่องทางการสื่อสารใหม่ๆ แต่ยังนำมาซึ่งความท้าทาย เช่น ข้อมูลล้นเกินและการสื่อสารที่ผิดพลาด การใช้ระเบียบวิธีและแนวทางการสื่อสารที่ชัดเจนสามารถช่วยจัดการการไหลเข้าของข้อมูลและปรับปรุงกระบวนการสื่อสารได้ (Daft & Lengel, 1986) นอกจากนี้ องค์กรต่างๆ ยังสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีการสื่อสารขั้นสูง เช่น เครื่องมือแปลภาษาที่ขับเคลื่อนด้วย AI เพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสารที่ราบรื่นระหว่างพนักงานที่พูดภาษาต่างๆ ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีกลยุทธ์ องค์กรต่างๆ สามารถเปลี่ยนความท้าทายด้านการสื่อสารที่อาจเกิดขึ้นให้เป็นโอกาสในการเพิ่มประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกันได้

2. การจัดการกับข้อกังวลด้านความปลอดภัย

การจัดการกับข้อกังวลด้านความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในขอบเขตของเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการองค์กร ภัยคุกคามความปลอดภัยทางไซเบอร์ รวมถึงการละเมิดข้อมูลและการโจมตีที่เป็นอันตรายก่อให้เกิดความเสี่ยงที่สำคัญต่อความสมบูรณ์และการรักษาความลับของข้อมูลที่ละเอียดอ่อน องค์กรต่างๆ สามารถใช้แนวทางการรักษาความปลอดภัยแบบหลายชั้นซึ่งรวมถึงโปรโตคอลการเข้ารหัสที่แข็งแกร่ง การควบคุมการเข้าถึงที่ปลอดภัย และการตรวจสอบความปลอดภัยเป็นประจำเพื่อระบุและบรรเทาช่องโหว่ (Dhillon & Backhouse, 2001) ด้วยการใช้มาตรการรักษาความปลอดภัยที่ครอบคลุม องค์กรต่างๆ จึงสามารถเสริมสร้างโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลของตนจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ ปกป้องข้อมูลที่สำคัญ และรับประกันความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การตระหนักรู้และการฝึกอบรมพนักงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการกับข้อกังวลด้านความปลอดภัย เนื่องจากข้อผิดพลาดของมนุษย์ยังคงเป็นปัจจัยที่พบบ่อยในการละเมิดความปลอดภัย การวิจัยโดย Anderson และ Moore (2006) เน้นถึงความสำคัญของโปรแกรมการศึกษาด้านความปลอดภัยที่ช่วยให้พนักงานรับรู้และตอบสนองต่อภัยคุกคามด้านความปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้น โครงการริเริ่มด้านการฝึกอบรมสามารถครอบคลุมหัวข้อต่างๆ เช่น การตระหนักรู้เกี่ยวกับฟิชชิ่ง การรักษารหัสผ่าน และความสำคัญของการอัปเดตซอฟต์แวร์รักษาความปลอดภัยเป็นประจำ ด้วยการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่คำนึงถึงความปลอดภัย พนักงานจึงกลายเป็นผู้มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการรักษามาตรการรักษาความปลอดภัยโดยรวมขององค์กร

3. การจัดการทีมเสมือนจริงอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการทีมเสมือนอย่างมีประสิทธิผลทำให้เกิดความท้าทายเฉพาะตัวที่ต้องใช้แนวทางการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และความเป็นผู้นำอย่างรอบคอบ การวิจัยชี้ให้เห็นว่าการสร้างช่องทางการสื่อสารและโปรโตคอลที่ชัดเจนเป็นรากฐานสำหรับความสำเร็จของทีมเสมือนจริง แพลตฟอร์ม เช่น การประชุมทางวิดีโอ การส่งข้อความโต้ตอบแบบทันที และเครื่องมือการจัดการโครงการที่ทำงานร่วมกัน ช่วยอำนวยความสะดวกในการสื่อสารแบบเรียลไทม์ และช่วยลดระยะห่างทางกายภาพระหว่างสมาชิกในทีม (Powell et al., 2004) นอกจากนี้ งานวิจัยของ Hinds and Mortensen (2005) เน้นถึงความสำคัญของการสร้างความเข้าใจร่วมกัน

ระหว่างสมาชิกในทีมเสมือนโดยส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิด ชี้แจงความคาดหวัง และจัดการกับความเข้าใจผิดที่อาจเกิดขึ้นตั้งแต่เนิ่นๆ กลยุทธ์การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีส่วนช่วยในการพัฒนาความไว้วางใจภายในทีมเสมือน และส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน

ความเป็นผู้นำมีบทบาทสำคัญในการจัดการทีมเสมือนจริง และแนวทางดังกล่าวจำเป็นต้องปรับให้เข้ากับไดนามิกเฉพาะของการทำงานร่วมกันจากระยะไกล การวิจัยโดย Gibson และ Cohen (2003) เน้นย้ำถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทของทีมเสมือนจริง โดยที่ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจสมาชิกในทีม ส่งเสริมความรู้สึกของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน และให้การสนับสนุนและคำแนะนำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทีมเสมือนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันกับสมาชิกในทีม ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมวัฒนธรรมทีมเชิงบวก ด้วยการนำหลักการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ องค์กรต่างๆ จึงสามารถปรับปรุงการทำงานร่วมกันและประสิทธิภาพของทีมเสมือนจริงได้

แนวโน้มและนวัตกรรมในอนาคต

1. เทคโนโลยีใหม่ในการจัดการองค์กรเสมือนจริง

เทคโนโลยีเกิดใหม่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดภูมิทัศน์ของการจัดการองค์กรเสมือนจริง ปฏิวัติวิธีที่ทีมทำงานร่วมกัน สื่อสาร และดำเนินการ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ถือเป็นเทคโนโลยีหนึ่งที่มีศักยภาพอย่างมากในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรเสมือนจริง เครื่องมือที่ขับเคลื่อนด้วย AI เช่น การประมวลผลภาษาธรรมชาติและอัลกอริธึมการเรียนรู้ของเครื่องจักร สามารถทำให้งานที่ซ้ำกันเป็นอัตโนมัติ วิเคราะห์ชุดข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่นำไปใช้ได้จริง และแม้แต่อำนวยความสะดวกในกระบวนการตัดสินใจอันชาญฉลาดภายในทีมเสมือน (Davenport & Ronanki, 2018) การรวม AI เข้ากับการจัดการองค์กรเสมือนสามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น ขั้นตอนการทำงานที่คล่องตัว และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่มีข้อมูลมากขึ้น

เทคโนโลยีบล็อกเชนถือเป็นนวัตกรรมใหม่อีกประการหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสำหรับองค์กรเสมือนจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขอบเขตของการรักษาความปลอดภัยและความโปร่งใส ลักษณะการกระจายอำนาจและป้องกันการงัดแงะของบล็อกเชนทำให้มั่นใจในความสมบูรณ์ของธุรกรรมดิจิทัลและการแบ่งปันข้อมูลระหว่างสมาชิกในทีมระยะไกล สิ่งนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความปลอดภัยของการจัดการองค์กรเสมือนจริง แต่ยังอำนวยความสะดวกในความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสภาพแวดล้อมแบบกระจาย (Swan, 2015) การใช้บล็อกเชนสามารถนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างปลอดภัย การเก็บบันทึกที่โปร่งใส และการจัดตั้งสัญญาอัจฉริยะ ดังนั้นจึงเป็นการปฏิวัติวิธีที่องค์กรเสมือนจัดการธุรกรรมและข้อมูล

ดังนั้น Virtual Reality (VR) และ Augmented Reality (AR) เป็นเทคโนโลยีที่รับประกันการทำงานร่วมกันอย่างดื่มด่ำภายในทีมเสมือนจริง VR สร้างสภาพแวดล้อมจำลองที่ช่วยให้สมาชิกในทีมโต้ตอบในพื้นที่ที่ใช้ร่วมกัน ส่งเสริมความรู้สึกของการปรากฏตัวและปรับปรุงการสื่อสาร ในทางกลับกัน AR จะซ้อนทับข้อมูล

ดิจิทัลลงสู่โลกทางกายภาพ โดยให้ข้อมูลและบริบทแบบเรียลไทม์ระหว่างการทำงานร่วมกัน (Milgram และ Kishino, 1994) ด้วยการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี VR และ AR องค์กรเสมือนจริงสามารถก้าวข้ามขีดจำกัดของระยะห่างทางกายภาพ ช่วยให้การทำงานเป็นทีม การฝึกอบรม และการแก้ปัญหามีส่วนร่วมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินธุรกิจในอนาคต

ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากเทคโนโลยีเกิดใหม่ต่อการดำเนินธุรกิจในอนาคตนั้นมีผลกระทบอย่างลึกซึ้ง ซึ่งส่งผลต่อวิธีการดำเนินงาน สร้างสรรค์ และคงความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ปัญญาประดิษฐ์ (AI) คาดว่าจะเปลี่ยนแปลงการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ

เทคโนโลยีบล็อกเชนมีศักยภาพในการปฏิรูปการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมที่ต้องอาศัยธุรกรรมที่ปลอดภัยและโปร่งใส ลักษณะการกระจายอำนาจของบล็อกเชนช่วยให้มั่นใจในความสมบูรณ์ของข้อมูล ลดความเสี่ยงของการฉ้อโกง และเพิ่มความไว้วางใจในธุรกรรมทางธุรกิจ (Tapscott & Tapscott, 2016) เนื่องจากบล็อกเชนยังคงเติบโตอย่างต่อเนื่อง อาจปฏิวัติการจัดการห่วงโซ่อุปทาน ธุรกรรมทางการเงิน และการดำเนินการตามสัญญา ส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การบูรณาการเทคโนโลยีความเป็นจริงเสมือน (VR) และความเป็นจริงเสริม (AR) พร้อมที่จะปฏิวัติวิธีที่ธุรกิจมีส่วนร่วมกับลูกค้า ฝึกอบรมพนักงาน และดำเนินการทำงานร่วมกันทางไกล VR และ AR มีศักยภาพในการสร้างประสบการณ์ที่ดื่มด่ำและโต้ตอบได้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การตลาด โปรแกรมการฝึกอบรมพนักงาน และการโต้ตอบเสมือนจริงในทีม (Choi & Varian, 2012) เมื่อเทคโนโลยีเหล่านี้ก้าวหน้าไป ธุรกิจต่างๆ อาจนำแนวทางการมีส่วนร่วมของลูกค้า การจำลองการฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันมาใช้มากขึ้น ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานการดำเนินธุรกิจแบบดั้งเดิม

3. การพัฒนาที่คาดหวังในภาคสนาม

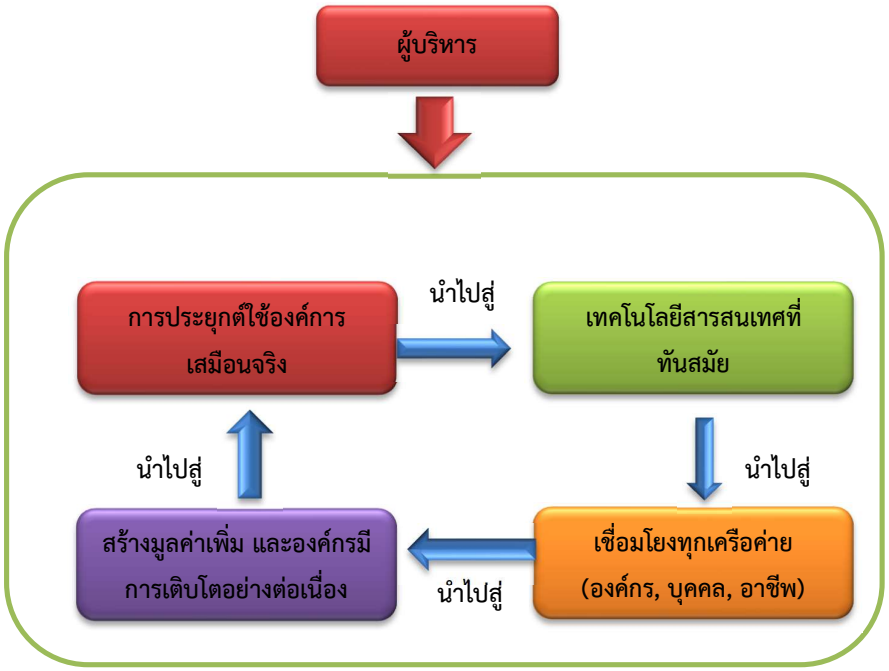
การพัฒนาที่คาดการณ์ไว้ในด้านเทคโนโลยีเกิดใหม่ชี้ไปที่อนาคตแห่งการเปลี่ยนแปลงที่โดดเด่นด้วยความก้าวหน้าในด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) บล็อกเชน และความเป็นจริงเสมือน/เสริม (VR/AR) AI คาดว่าจะได้เห็นความก้าวหน้าเพิ่มเติมในการประมวลผลภาษาธรรมชาติ การเรียนรู้ของเครื่อง และอัลกอริธึมการเรียนรู้เชิงลึก ซึ่งช่วยให้แอปพลิเคชันที่ซับซ้อนมากขึ้นในอุตสาหกรรมต่างๆ การวิจัยโดย Etzioni และคณะ (2017) เน้นย้ำถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นของ AI ในด้านต่างๆ เช่น การดูแลสุขภาพ การเงิน และการศึกษา โดยเน้นย้ำถึงลักษณะการเปลี่ยนแปลงของ AI ในการทำงานอัตโนมัติ การคาดการณ์ และการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการตัดสินใจ ในขณะที่ AI มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ธุรกิจต่างๆ มีแนวโน้มที่จะใช้ประโยชน์จากความสามารถของตนเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม ประสิทธิภาพ และความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ในขอบเขตของ VR/AR การพัฒนาที่คาดหวังมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงประสบการณ์ผู้ใช้ การขยายแอปพลิเคชัน และการเพิ่มประสิทธิภาพความสามารถของฮาร์ดแวร์ การวิจัยโดย Kaur และ Chhikara (2020) เน้นย้ำถึงศักยภาพของเทคโนโลยี VR/AR ในการปฏิวัติอุตสาหกรรม เช่น การดูแลสุขภาพ การศึกษา และการ

ผลิต ความก้าวหน้าที่คาดหวัง ได้แก่ การพัฒนาการจำลองที่สมจริงและสมจริงยิ่งขึ้น อินเทอร์เฟซผู้ใช้ที่ได้รับการปรับปรุง และการบูรณาการ AR เข้ากับกิจกรรมประจำวันผ่านอุปกรณ์สวมใส่ได้ การพัฒนาเหล่านี้พร้อมที่จะกำหนดวิธีที่ธุรกิจต่างๆ มีส่วนร่วมกับลูกค้า ฝึกอบรมพนักงาน และสร้างโซลูชันที่เป็นนวัตกรรม ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ประสบการณ์ดิจิทัลที่มีการโต้ตอบและดื่มด่ำมากขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้รับ

การประยุกต์ใช้องค์กรเสมือนจริงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มาการช่วยเชื่อมโยงเครือค่าย หรือหน่วยงานเข้าด้วยกันในการทำงานอย่างมีระบบ ในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เป็นพันธมิตร พนักงานบริษัท และลูกค้า ช่วยเพิ่มโอกาสในการที่ธุรกิจขนาดเล็กสามารถแข่งขันกับธุรกิจขนาดใหญ่อย่างมีประสิทธิภาพ ที่ได้แสดงไว้ในแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การประยุกต์ใช้องค์การเสมือนจริงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรที่พิจารณาโมเดลเสมือนจริง

องค์กรที่กำลังพิจารณาการเปลี่ยนไปใช้โมเดลเสมือนจริงควรมุ่งเน้นที่การสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งซึ่งสนับสนุนการทำงานจากระยะไกล ซึ่งรวมถึงการลงทุนในเทคโนโลยีการสื่อสารที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ เครื่องมือการทำงานร่วมกัน และมาตรการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ นอกจากนี้ การ

ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรแบบเสมือนจริงถือเป็นสิ่งสำคัญ โดยส่งเสริมความยืดหยุ่น ความไว้วางใจ และการสื่อสารที่ชัดเจน การสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมที่ครอบคลุมสำหรับพนักงานเพื่อสำรวจสภาพแวดล้อมการทำงานเสมือนจริง และการให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องสามารถช่วยเพิ่มความสำเร็จในการนำโมเดลเสมือนจริงไปใช้

2. ประโยชน์และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

การเปลี่ยนไปใช้โมเดลเสมือนจริงจริงให้ประโยชน์มากมาย รวมถึงความยืดหยุ่นที่เพิ่มขึ้น การเข้าถึงกลุ่มผู้มีความสามารถระดับโลก และอาจลดต้นทุนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่สำนักงานจริง อย่างไรก็ตาม ธุรกิจยังต้องจัดการกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เช่น ข้อกังวลด้านความปลอดภัยของข้อมูล การทำงานร่วมกันในทีมลดลง และความท้าทายในการติดตามและจัดการพนักงานที่อยู่ห่างไกล การสร้างสมดุลให้กับปัจจัยเหล่านี้จำเป็นต้องมีการประเมินความเสี่ยงอย่างละเอียดและการนำกลยุทธ์การบรรเทาไปใช้ โดยเน้นความสำคัญของโปรโตคอลความปลอดภัยทางไซเบอร์ การประเมินประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ และมาตรการเพื่อรักษาความเชื่อมโยงและขวัญกำลังใจของทีม

3. ข้อเสนอแนะในการวางแผนเชิงกลยุทธ์สำหรับการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรเสมือนจริง

การวางแผนเชิงกลยุทธ์สำหรับการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรเสมือนเกี่ยวข้องกับแนวทางแบบเป็นขั้นตอน องค์กรควรเริ่มต้นด้วยการประเมินความพร้อมสำหรับการจำลองเสมือน โดยพิจารณาแง่มุมทางเทคโนโลยี วัฒนธรรม และลอจิสติกส์ การพัฒนาแผนงานที่ชัดเจนซึ่งสรุปกระบวนการเปลี่ยนแปลง จัดการกับความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น และกำหนดเป้าหมายที่วัดผลได้ถือเป็นสิ่งสำคัญ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ควรเกี่ยวข้องกับการติดตามและปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป การจัดลำดับความสำคัญของการสื่อสาร การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ไปสู่โมเดลองค์กรเสมือนจริง

ดังนั้นการใช้โมเดลเสมือนจริงต้องใช้แนวทางที่ครอบคลุมและคิดมาอย่างดี โดยคำนึงถึงทั้งด้านบวกและความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าธุรกิจจะสามารถควบคุมประโยชน์ของการจำลองเสมือนไปพร้อมๆ กับการจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทสรุป

ข้อค้นพบหลักและข้อมูลเชิงลึกที่รวบรวมไว้ในบทความทบทวน เน้นประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบขององค์กรเสมือนจริงต่อประสิทธิภาพการจัดการ รวมถึงประโยชน์ที่ระบุ ความท้าทาย และกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการ การพิจารณาถึงผลกระทบที่กว้างขึ้นของการศึกษาและนำเสนอข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางในอนาคตขององค์กรเสมือนจริงในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการ พูดคุยเกี่ยวกับความก้าวหน้าที่อาจเกิดขึ้น เทคโนโลยีที่กำลังพัฒนา และแนวโน้มที่คาดการณ์ไว้ซึ่งอาจกำหนดภูมิทัศน์ของ

องค์กรเสมือนจริง ปิดท้ายโดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของการนำโมเดลเสมือนจริงมาใช้เพื่อการบริหารจัดการธุรกิจที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัลที่กำลังพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์. (2553). **องค์การเสมือนจริง (Virtual Organization).** ออนไลน์. แหล่งที่มา : http://www.drmanage.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=538632228

เรวัต แสงสุริยงค์. (2547). **การบริการอิเล็กทรอนิกส์: ตัวแบบสำหรับการให้บริการสาธารณะของ ไทย**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์:กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รัตนาภรณ์ แววกระโทก. (2555). **องค์การเสมือนจริง (Virtual Organization).**สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2566 จาก https://www.gotoknow.org/posts/451681.

Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. **Psychological Science in the Public Interest**, 16(2), 40–68. doi:10.1177/1529100615593273.

Anderson, R., & Moore, T. (2006). The Economics of Information Security. **Science**, 314(5799), 610–613. doi:10.1126/science.1130995.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). **The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologie**s. W. W. Norton & Company.

Cabrera, A., Collins, W. C., & Salgado, J. F. (2006). Determinants of Individual Engagement in Knowledge Sharing. **The International Journal of Human Resource Management**, 17(2), 245–264. doi:10.1080/09585190500386642.

Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D. A. (2007). The Role of Perceived Organizational Performance in Organizational Identification, Adjustment and Job Performance. **Journal of Management Studies**, 44(6), 972–992. doi:10.1111/j.1467-6486.2007.00723.x.

Choi, J. H., & Varian, H. (2012). Predicting the Present with Google Trends. **Economic Record**, 88(s1), 2–9. doi:10.1111/j.1475-4932.2012.00809.x

Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1986). Organizational Information Requirements, Media Richness and Structural Design. **Management Science**, 32(5), 554–571. doi:10.1287/mnsc.32.5.554.

Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial Intelligence for the Real World. **Harvard Business Review**, 96(1), 108–116.

Demirel, D. (2017). The instrumental use of information technology: the increasing importance of virtual organizations. **International Conference on Science and Education**, 8(8),93-102.

Dhillon, G., & Backhouse, J. (2001). Information System Security Management in the New Millennium. **Communications of the ACM**, 44(7), 125–128. doi:10.1145/379300.379332.

Etzioni, O., Etzioni, O., Etzioni, O., Etzioni, O., Etzioni, O., Etzioni, O., & Etzioni, O. (2017). AI for the Common Good: A Framework for Ethical AI. **Communications of the ACM**, 60(1), 34–37. doi:10.1145/2977602.2977611.

Fomenko, E.V., Luneva, T., & Nikitin, E.V. (2021). **Role and functions of virtual organizations in context of COVID-19 pandemic.** 2021(3):37-43. doi: 10.24143/2073-5537-2021-3-37-43.

Gibson, C. B., & Cohen, S. G. (2003). **Virtual Teams that Work: Creating Conditions for Virtual Team Effectiveness.** San Francisco: Jossey-Bass.

Hinds, P. J., & Mortensen, M. (2005). Understanding Conflict in Geographically Distributed Teams: The Moderating Effects of Shared Identity, Shared Context, and Spontaneous Communication. **Organization Science**, 16(3), 290–307. doi:10.1287/orsc.1050.0139.

Jackson, S. E., & Ruderman, M. (1999). Diversity in Work Teams: Research Paradigms for a Changing Workplace. **American Psychologist**, 54(4), 17–63. doi:10.1037/0003-066x.54.4.17.

Joslin, R., & Müller, R. (2015). Relationships between a Project Management Methodology and Project Success in Different Project Governance Contexts. **International Journal of Project Management**, 33(6), 1377–1392. doi:10.1016/j.ijproman.2015.02.002.

Kaur, R., & Chhikara, N. (2020). Applications of Virtual Reality and Augmented Reality in Enterprises. In R. Rautaray & A. Agrawal (Eds.), **Emerging Technologies in Data Mining and Information Security**,113–132) Springer. doi:10.1007/978-981-15-4990-3_7.

Leonardi, P. M., Huysman, M., & Steinfield, C. (2013). Enterprise Social Media: Definition, History, and Prospects for the Study of Social Technologies in Organizations. **Journal of Computer-Mediated Communication**, 19(1), 1–19. doi:10.1111/jcc4.12029.

Matsumoto, D. (2017). **The Handbook of Culture and Psychology**. Oxford University Press.

Milgram, P., & Kishino, F. (1994). A Taxonomy of Mixed Reality Visual Displays. **IEICE Transactions on Information and Systems**, E77-D(12), 1321–1329.

Mowshowitz, A. (2002). Virtual Organization. **In Encyclopedia of Information Systems**, (4),53–66. Elsevier.

Nah, F. F. H., & Lau, J. L. S. (2001). Critical Factors for Successful Implementation of Enterprise Systems. **Business Process Management Journal**, 7(3), 285–296. doi:10.1108/14637150110392773.

Powell, A., Piccoli, G., & Ives, B. (2004). Virtual Teams: A Review of Current Literature and Directions for Future Research. **ACM SIGMIS Database,** 35(1), 6–36. doi:10.1145/974491.974495.

Prema, J., & Loyd, B.L. (2015). Virtual Organization of Grid – Pipeline Virtual Organization (PVO) Approach. **International Journal of Computer Applications Technology and Research**, 4(4):312-317. doi: 10.7753/IJCATR0404.1019.

Rasmussen, T., Ulrich, D., & Kaufman, S. (2011). Learning from Practice: How HR Connects the Dots between People and Performance. **Organizational Dynamic**s, 40(4), 236–244. doi:10.1016/j.orgdyn.2011.06.005.

Rezazadeh, H., & Molaei, H. (2018). The relationship between the degree of organization's virtualization and the organizational ability. **Management Science Letters**, 8(6):619-630. doi: 10.5267/J.MSL.2018.4.029.

Schwalbe, K. (2018). **Information Technology Project Management**. Cengage Learning.

Stefan, H., & Fayzullin, R. (2020). **The organizational concept of the virtual corporation and its integration into Industry**, 4 5(3):132-137.

Swan, M. (2015). **Blockchain: Blueprint for a New Economy**. O'Reilly Media.

Tapscott, D., & Tapscott, A. (2016). **Blockchain Revolution: How the Technology Behind Bitcoin and Other Cryptocurrencies is Changing the World**. Penguin.

ฉากทัศน์ทางการเมืองไทยและจริยธรรมทางการเมือง

Thai Political Scene and Political Ethics

พระครูวาปีธรรมวิโรจน์ (ประศาล นิวัฒ)
พิชิต กันยาวรรณ
สมพงษ์ กาลจักร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร
Phrakhruwapeedhammawiroj (Prasal Niwat)
Pichit Kalyawan
Somphong Galachack
Mahamkut Buddhist University Yasotho Buddhist Collage
E-mail: worachet.th@mbu.ac.th

วันที่รับบทความ: 26 กันยายน 2566; วันแก้ไขบทความ 3 ตุลาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 7 ตุลาคม 2566
Received: September 26, 2023; Revised: October 3, 2023; Accepted: October 7, 2023

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงการเมืองและการปกครองในประวัติศาสตร์ของไทยนับตั้งแต่สมัยสุโขทัยถึงรัตนโกสินทร์ตอนแรกนั้น พลวัตทางการเมืองจะเน้นการครอบครองอำนาจนำทางการเมืองโดยกลุ่มข้าราชการระดับสูง และประชาชนส่วนใหญ่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการเมืองมากนัก และผลลัพธ์ก็คือข้าราชการและชนชั้นนำทางการเมืองได้รับประโยชน์ผ่านความไม่ชอบธรรมและไร้จริยธรรม รวมทั้งการมองข้ามความต้องการจำเป็นของประชาชน พรรคการเมืองจะแข่งขันกันสร้างภาพลักษณ์และนโยบายการเมืองที่สวยหรูเพื่อดึงดูดใจและความไว้วางใจจากประชาชนในการเข้าสู่อำนาจทางการเมือง แต่สถานการณ์ ภาพลักษณ์ทางการเมืองและการเลือกตั้งในปัจจุบันได้สะท้อนถึงความเป็นพลวัตแห่งการแข่งขันในการนำเสนอนโยบายและสร้างภาพลักษณ์ของพรรคการเมืองและนักการเมืองให้เป็นเหมือนการตลาดสินค้าทางการเมือง การใช้เทคนิคการสื่อสารและกลยุทธ์การตลาดทางการเมืองผ่านนโยบายประชานิยมเพื่อดึงดูดความสนใจจากประชาชน วาทกรรมทางการเมืองเปลี่ยนได้เปลี่ยนถ่ายจากคำที่คุ้นชินแบบเก่าว่า “เล่นการเมือง” มาสู่วาทกรรมแบบใหม่เป็น “การธุรกิจการเมือง” นักการเมืองจะพฤติกรรมที่เป็นมิตรพร้อมรับใช้ประชาชนโดยไม่มีข้ออ้างใด ๆ แต่เมื่อได้อำนาจและตำแหน่งทางการเมืองแล้วกลับด้อยค่า ตระบัดสัตย์วาจาด้วยวาทกรรมการแก้ต่างสัญญาที่เคยให้ไว้ตอนหาเสียงและพร้อมที่จะเป็นศัตรูกับประชาชนโดยไม่สนใจสัญญาประชาคมแต่อย่างใดเช่นกัน ดังนั้น การควบคุมพฤติกรรมการเมืองต้องพึ่งกฎหมายที่ศักดิ์สิทธิ์ที่ไม่เลือกปฏิบัติ การสร้างความกล้าหาญทางจริยธรรมและจริยธรรมทางการเมืองที่เข้มแข็งของนักการเมือง การมีส่วนร่วมทางการเมือง และการตรวจสอบได้จากประชาชนทุกภาคส่วนผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่จึงเป็นฉากทัศน์ทางการเมืองไทยที่เป็นทางเลือกในสังคมไทย

คำสำคัญ: การเมือง; จริยธรรมทางการเมือง; ฉากทัศน์ทางการเมืองไทย

Abstract

Political and administrative changes in Thai history from the Sukhothai period to the first Rattanakosin period have seen a concentration of political leadership within a group of high-ranking civil servants. Most people have had limited involvement in politics, resulting in civil servants and political elites benefiting unfairly through unethical practices, often neglecting the essential needs of the populace. Political parties have engaged in fierce competition to craft attractive political images and policies, aiming to capture the attention and trust of the people to gain political power. However, the current political landscape reflects a competitive dynamic in shaping policies and molding the image of political parties and politicians, akin to marketing political products. This is achieved through the utilization of communication techniques and political marketing strategies, often through populist policies aimed at engaging citizens. The discourse around politics has evolved from the traditional notion of “playing politics” to a newer concept of “political business”. Politicians present themselves in a friendly and service-oriented manner during campaigns, only to devalue their promises and credibility once in power. This shift highlights the importance of holding politicians accountable for their words and ensuring they fulfill their campaign pledges. Sadly, many politicians seem willing to betray public trust without regard for their social promises. Therefore, the regulation of political behavior must rely on impartial and sacred laws. Building moral courage and fostering strong political ethics among politicians is crucial. Encouraging political participation and enabling citizens from all sectors to scrutinize politicians through modern information technology is an alternative perspective for Thai society.

Keywords: Politics; Political ethics; Thai political scene

วิวัฒนาการทางการเมืองไทย

การเมืองในสมัยก่อนนั้นการปกครองยังคงปกครองจากกษัตริย์โดยตรง ยังไม่มีผู้แทนราษฎรเหมือนอย่างในปัจจุบันนี้ การปกครองในสมัยสุโขทัยเป็นแบบปิตุราชาหรือพ่อปกครองลูกทำให้ประชาชนมีความใกล้ชิดกับพระมหากษัตริย์ แต่ต่อมาในสมัยอยุธยาและสมัยธนบุรี การเมืองการปกครองถูกแปรเปลี่ยนให้

กลายเป็นการปกครองแบบระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ โดยมีการแบ่งชนชั้นอย่างชัดเจน โดยถือกษัตริย์เปรียบเสมือนเทพองค์หนึ่ง การปกครองโดยระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ได้มีมาจนถึง สมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น และพอถึงในยุคการปกครองของรัชการที่ 5 มีการจัดระเบียบ การปฏิรูปสังคม ราชการและเศรษฐกิจใหม่ แต่ก็ยังเป็นการปกครองในแบบของสมบูรณาญาสิทธิราชย์ แต่ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2475 มีกลุ่มข้าราชการชั้นสูงรวมตัวกันโดยเรียกตัวเองว่า “คณะราษฎร” ทำการปฏิวัติการปกครองโดยเปลี่ยนจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นการปกครองแบบประชาธิปไตยโดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขของประเทศและใช้รัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ จนถึงในปัจจุบัน ในแง่ของการปกครองโดยกษัตริย์นั้น ความเสถียรภาพทางการเมืองการปกครองนั้น โดยทั่วไปจะขึ้นอยู่กับกษัตริย์ กล่าวคือถ้ากษัตริย์ไม่มีความเข้มแข็ง อำนาจทางการเมืองการปกครองก็อาจจะตกไปอยู่ในอำนาจของขุนทางทั้งหลาย ทำให้กษัตริย์ในสมัยนั้นควบคุมสอดส่องเพื่อไม่ให้ขุนนาง ตลอดจนเจ้านาย (ชนชั้นสูง) มีอำนาจมากจนเป็นอันตรายต่อตนเองได้ โดยจะมีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อควบคุมและสอดส่องขุนนางและเจ้านายทั้งหลายไม่ให้คิดทำการกบฏ (Fayolo. wordpress, 2566) จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงการเมืองการปกครองในประวัติศาสตร์ไทยตั้งแต่สมัยสุโขทัยถึงรัตนโกสินทร์ตอนต้นแสดงถึงการพัฒนาการทางการเมืองที่เกิดขึ้นภายใต้ระบบการปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ โดยสำคัญคือการเปลี่ยนแปลงเมื่อ พ.ศ. 2475 ที่เป็นตัวบ่งชี้ของการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของคนรุ่นใหม่ และการเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้อำนาจการเมืองและการปกครองตกอยู่ในมือของข้าราชการ ทั้งทหารและพลเรือนระดับสูงที่ใช้ระบบราชการเป็นอำนาจสำคัญในการปกครองประเทศเป็นอย่างมาก

ในสมัยต่อมากการเมืองการปกครองระบอบอำมาตยาธิปไตยได้ถูกเปลี่ยนเป็นระบอบการปกครองแบบธนาธิปไตย โดยมีตัวแปรหลักคือ ชนชั้นกลางเป็นตัวแปรหรือตัวกลางสำคัญ การกำเนิดชนชั้นกลางของไทยเกิดมาจากระบบเศรษฐกิจที่ขยายตัวตามแนวทางการพัฒนาของประเทศโดยภาคเอกชนได้ขยายตัวอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะสถาบันทางการเงิน ธนาคารและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้ เจริญเติบโตขึ้นมาก จนกระทั่งปี พ.ศ. 2525-2526 การขยายตัวในภาคเอกชนได้เปิดโอกาสให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานมากมายโดยเฉพาะบริษัทใหญ่ได้มีการปรับปรุงระบบบริหารให้ทันสมัยซึ่งรวมถึงการให้สวัสดิการและความมั่นคงแก่พนักงาน ดังนั้น อาชีพในภาคเอกชนเริ่มมีความหมายและคุณค่าขึ้น นอกจากค่าตอบแทนจะสูงแล้ว ยังมีความมั่นคงและสวัสดิการเหมือนกับภาครัฐด้วย ภาครัฐจำเป็นจะต้องขยายตัวเพื่อดูแลให้บริการแก่ประชากรที่เพิ่มขึ้นและความต้องการของสังคมที่มีความทันสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ภาครัฐได้ขยายตัว ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคคลในสังคมมีโอกาสทำงานในภาครัฐเพิ่มขึ้นภายในระยะเวลา 23 ปีที่ผ่านมา หน่วยราชการขยายตัวอยู่เสมอและด้วยยุทธวิธีต่าง ๆ บางครั้งการขยายตัวมีเหตุผลและความจำเป็นเพียงพอ แต่บางครั้งก็ไม่ การแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมผ่านการปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมตะวันตกและอื่น ๆ นำมาซึ่งแบบของสังคม และวิถีชีวิตของชนชั้นกลางในสังคมอื่น สังคมแบบอเมริกันและสังคมแบบญี่ปุ่น ปัจจุบันมีชนชั้นกลางจำนวนมากกว่าชนชั้นอื่น ๆ วิถีชีวิตของชนชั้นกลางคือรูปแบบและชีวิตชาวอเมริกันและชาวญี่ปุ่น คนไทยเริ่มรับรู้และเลียนแบบลักษณะหลายประการ

ของวิถีชีวิตชนชั้นกลางโดยรู้ตัวและไม่รู้ตัว เหตุผลประการสุดท้ายของการกำเนิดชนชั้นกลางคือการศึกษา โอกาสในการศึกษามีสูงขึ้นทำให้สร้างความทะเยอทะยานและความต้องการในตัวบุคคลที่ปรารถนาที่จะมีชีวิตที่ตนปรารถนา มีชีวิตที่ดีกว่าเดิมสูงขึ้นโดนเฉพาะอย่างยิ่ง มีเกียรติและศักดิ์ศรีในตัวเอง การศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญที่เป็นสาเหตุและกลไกอันนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงชนชั้นสังคมในไทย ถ้ามีการศึกษาและได้งานที่ดีทำโอกาสของบุคคลในสังคมที่ก้าวหน้าขึ้นก็จะมีการศึกษาและได้งานที่ไม่ดี ในแง่ดังกล่าว ถือว่าการศึกษาช่วยเสริมให้คนมีฐานะดีขึ้นโดยสามารถเขยิบมาในตำแหน่งกลาง ๆ ที่เราเรียกว่า “ชนชั้นกลาง”

ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงการเมืองการปกครองจากระบอบอำมาตยาธิปไตยเป็นระบอบการปกครองแบบธนาธิปไตยเกิดขึ้นจากการขยายตัวของภาคเอกชนและสถาบันการเงิน ชนชั้นกลางกลายเป็นตัวกลางสำคัญ การศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำเนิดชนชั้นกลางในสังคมไทย วัฒนธรรมของชนชั้นกลางมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับวัฒนธรรมของผู้ปกครองชั้นสูง และการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จและคุณค่าในชีวิตของชนชั้นกลาง โดยการสะท้อนผ่านฉากทัศน์ คือ (1) การเปลี่ยนแปลงการเมืองในไทยเกิดจากการขยายตัวของภาคเอกชนและสถาบันการเงินในระบบเศรษฐกิจ (2) ชนชั้นกลางเป็นตัวกลางสำคัญในระบบการปกครองแบบธนาธิปไตย (3) การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการกำเนิดชนชั้นกลางในสังคมไทย (4) วัฒนธรรมของชนชั้นกลางมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับวัฒนธรรมของผู้ปกครองชั้นสูง และ (5) การศึกษาช่วยสร้างความสำเร็จและคุณค่าในชีวิตของชนชั้นกลางในสังคมไทย

พรรคการเมือง กลุ่มผลประโยชน์และการเลือกตั้ง

1. พรรคการเมือง

พรรคการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมืองในประเทศไทยนับว่ามีความสำคัญต่อประเทศไทย เนื่องจากพรรคการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมืองจะมีบทบาทที่สำคัญซึ่ง ได้แก่ (1) การทำนโยบายของชาติเป็นของประชาชนอย่างแท้จริง (2) กลุ่มผลประโยชน์พยายามมีอิทธิพลในทางการเมืองไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ สมาชิกสภา รัฐบาล และฝ่ายตุลาการ โดยผ่านการเลือกตั้งและผ่านพรรคการเมืองที่มีอิทธิพลในสภา (3) พยายามเข้าถึงองค์กรที่กำหนดนโยบายของชาติ และตัดสินปัญหาต่าง ๆ ของชาติ โดยใช้โอกาสที่รัฐบาลอาจจะยื้อให้ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่น การให้ข้อเท็จจริงแก่ศาล การขอให้ศาลตีความว่ากฎหมายใดขัดกับหลักรัฐธรรมนูญหรือไม่ (4) ติดตามและประเมินผลงานบทบาทของรัฐบาล โดยเฉพาะกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้เพื่อต้องการจำกัดอำนาจรัฐบาล ต้องการให้รัฐบาลสนับสนุนวัตถุประสงค์ของกลุ่มและไม่ปรารถนาให้กลุ่มที่มีผลประโยชน์ตรงข้ามเข้ามาแข่งขันได้ และเป็นการยากที่จะกล่าวว่าพรรคการเมืองว่าเกิดขึ้นในสมัยใด โดยพรรคการเมืองของไทยมีหลักฐานการเกิดขึ้นครั้งแรกในสมัยรัชกาลที่ 6 เมื่อครั้งที่ทรงโปรดเกล้าฯ ให้มีการทดลองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่จัดตั้งเมืองดุสิตธานีขึ้น และได้มีการตั้งพรรคการเมือง 2 พรรค คือ “พรรคโบว์สีน้ำเงิน” ซึ่งมีท่านราม ณ กรุงเทพฯ (รัชกาลที่ 6) เป็นหัวหน้าพรรค และ “พรรคโบว์แดง” ซึ่งมี พลเอกเจ้าพระยารามราฆพ เป็นหัวหน้าพรรค และทั้งสองพรรคนี้เป็นการทดลอง

ใช้ในลักษณะสมมติ และมิได้แพร่หลายไปสู่ประชาชน เนื่องจากได้มีการทดลองใช้อยู่ไม่นานก็ยกเลิกไป จนกระทั่งมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองใน พ.ศ. 2475 คณะบุคคลคณะหนึ่งที่เรียกว่า “คณะราษฎร” ซึ่งประกอบไปด้วยทหาร ข้าราชการและพลเรือนได้เข้าทำการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตย และมีการดำเนินการในลักษณะที่คล้ายคลึงกับพรรคการเมือง พัฒนาการของพรรคการเมืองในประเทศได้ผูกติดกับรัฐธรรมนูญและการปฏิวัติรัฐประหารมาอย่างยาวนาน ซึ่งในปัจจุบันพรรคการเมือง คสช. ได้จำกัดบทบาทของพรรคการเมืองห้ามไม่ให้พรรคการเมืองต่าง ๆ ดำเนินกิจกรรมทางการเมืองหรือประชุมใด ๆ ทางการเมืองรวมไปถึงกิจกรรมทางการเมืองของประชาชนก็เป็นสิ่งต้องห้าม ทำให้การเตรียมความพร้อมในการเลือกตั้งของพรรคการเมืองถูกจำกัดและได้มีการเรียกร้องให้มีการเลือกตั้งโดยเร็วเพื่อคืนอำนาจสู่ประชาชน ในขณะที่กลุ่มผลประโยชน์นับว่ามีความสำคัญ เนื่องจากกลุ่มผลประโยชน์เป็นตัวแทนที่รวบรวมความต้องการของประชาชนการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการของกลุ่มผลประโยชน์ของไทย ค่อนข้างจะเป็นในรูปแบบค่อยเป็นค่อยไป เนื่องจากอุปนิสัยของคนไทยนั้น การรวมตัวหรือวัฒนธรรมการรวมตัวนั้นขาดหายไป ดังนั้น การรวมตัวเป็นรูปแบบของกลุ่มองค์การสมัยใหม่จึงเกิดขึ้นช้า ส่วนใหญ่คนไทยมักให้ความสำคัญในเรื่องปัจเจกชนนิยมมากกว่าซึ่งอาจเป็นผลเสียเนื่องมาจากที่กลุ่มสมาคมต่าง ๆ ไม่ได้ให้ผลตอบแทนที่รวดเร็วทันใจนั่นเอง (สานนท์ ด่านภักดี และคณะ, 2561)

2. ลักษณะของกลุ่มผลประโยชน์ในประเทศไทย

กลุ่มผลประโยชน์ทั้งหลายที่เกิดขึ้นในสังคมหรือในรัฐนั้น เกิดขึ้นโดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาผลประโยชน์และรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของตนหรือของกลุ่มทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม ถึงอย่างไรก็ตามก็สามารถสรุปประเภทของกลุ่มผลประโยชน์ได้ดังนี้ (บ้านจอมยุทธ์, 2566)

1. กลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง เป็นกลุ่มผลประโยชน์ที่รวมกันขึ้นเพื่อแสวงหาและรักษาผลประโยชน์หรืออำนาจทางการเมือง เช่น พรรคการเมือง สมาคม นักข่าว องค์การนิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทย กลุ่มกระทิงแดง กลุ่มลูกเสือชาวบ้านและสมาคมปัญญาชน เป็นต้น

2. กลุ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ เป็นกลุ่มผลประโยชน์ที่รวมกันเพื่อแสวงหาและรักษาผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ เช่น กลุ่มนักธุรกิจการค้า กลุ่มเจ้าของโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มพ่อค้าผู้ส่งออก กลุ่มกรรมกร สมาคมชาวไร่อ้อย กลุ่มอาชีพต่าง ๆ และสมาคมการค้า เป็นต้น

3. กลุ่มผลประโยชน์ทางสังคมวัฒนธรรม เป็นกลุ่มผลประโยชน์ที่รวมกันขึ้นเพื่อแสวงหาและรักษาผลประโยชน์ของตนหรือของกลุ่มสังคมและวัฒนธรรม เช่น สมาคมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม สมาคมศิษย์เก่า สมาคมผู้นับถือศาสนาอิสลาม พุทธสมาคม ยุวพุทธิกสมาคม เป็นต้น

4. กลุ่มผลประโยชน์ทางการศึกษา เป็นกลุ่มผลประโยชน์ที่รวมกันเพื่อแสวงหาและรักษาผลประโยชน์ทางการศึกษา เช่น สมาคมครู สมาคมอาจารย์วิทยาลัย สมาคมผู้ปกครองนักเรียน และสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นต้น

5. กลุ่มผลประโยชน์แบบมาตุภูมิ เป็นผลประโยชน์ที่รวมกันเพื่อรักษาและแสวงหาผลประโยชน์เพื่อกลุ่มมาตุภูมิของตน เช่น กลุ่มชาวเหนือ สมาคมชาวใต้ สมาคมชาวอีสาน เป็นต้น

จากการแบ่งกลุ่มผลประโยชน์ออกเป็น 5 ประเภทนั้น เพื่อจะได้เห็นกลุ่มตัวอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น แต่ในความเป็นจริงแล้วกลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้ไม่สามารถแบ่งออกจากกันได้เด็ดขาด เพราะกลุ่มผลประโยชน์เหล่านี้บางครั้งก็จะมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด และสามารถแสดงบทบาทได้ในหลาย ๆ ด้าน เช่น องค์การนิสิตนักศึกษาจะเคลื่อนไหวแสดงบทบาทเพื่อรักษาผลประโยชน์ทั้งด้านการเมือง (เช่น 14 ตุลาคม 2516) เศรษฐกิจและสังคม วัฒนธรรม และสมาคมหรือกลุ่มอื่น ๆ ก็เช่นกันโดยปกติแล้วจะไม่มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเพียงอันเดียว จึงมักจะเห็นกลุ่มต่าง ๆ แสวงหาบทบาทในหลายด้านควบคู่กันไป (ประพันธ์พงศ์ เวชชาชีวะ, 2563)

โดยทั่วไปแล้วกลุ่มผลประโยชน์ที่มีรากฐานสำคัญของพรรคการเมือง คือ กลุ่มผู้ประกอบการกับกลุ่มผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้าง กล่าวคือพรรคการเมืองที่มีความเกี่ยวพันกับผู้ประกอบการ ได้แก่ พรรคการเมืองที่มีแนวทางอนุรักษ์นิยม ส่วนกลุ่มผู้ใช้แรงงานก็จะสนับสนุนพรรคการเมืองที่มีนโยบายสนับสนุนผู้ใช้แรงงาน กลุ่มผลประโยชน์หรือกลุ่มอิทธิพลต่อสู้ป้องกันผลประโยชน์ของกลุ่มโดยใช้อิทธิพลทางอ้อมต่อศูนย์กลางแห่งอำนาจมากกว่าที่ต้องการมีอำนาจโดยตรง แต่พรรคการเมืองพยายามที่จะเข้าไปมีอำนาจไม่ว่าจะโดยวิธีการเลือกตั้ง หรือโดยวิธีรุนแรง เช่น กระทำการปฏิวัติรัฐประหาร โดยทั่วไปแล้วกลุ่มผลประโยชน์ที่มีรากฐานสำคัญของพรรคการเมือง คือ กลุ่มผู้ประกอบการกับกลุ่มผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้าง กล่าวคือพรรคการเมืองที่มีความเกี่ยวพันกับผู้ประกอบการ ได้แก่ พรรคการเมืองที่มีแนวทางอนุรักษ์นิยม ส่วนกลุ่มผู้ใช้แรงงานก็จะสนับสนุนพรรคการเมืองที่มีนโยบายสนับสนุนผู้ใช้แรงงาน สรุปรวมความว่ากลุ่มผลประโยชน์หรือกลุ่มอิทธิพลในประเทศมีการปกครองระบอบประชาธิปไตยนั้น การแสดงออกของกลุ่มเป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสังคมมิใช่เพื่อผลประโยชน์ของตน ซึ่งส่งผลไปถึงพรรคการเมืองเช่นกัน การแสดงออกดังกล่าวนี้จะไม่เกิดขึ้นในสังคมการเมืองในระบอบอื่นโดยเฉพาะในสังคมที่มีการปกครองไม่ใช่ระบอบประชาธิปไตยที่แท้จริงหรือระบอบประชาธิปไตย “ฟันปลอม” ตามความหมายที่ หม่อมราชวงศ์เสนีย์ ปราโมช อดีตนายกรัฐมนตรีได้ให้ความหมายถึงระบอบเผด็จการในคราบประชาธิปไตย ดังนั้น กลุ่มผลประโยชน์หรือกลุ่มพลังเป็นรากฐานสำคัญของพรรคการเมืองในสังคมระบอบประชาธิปไตย

3. การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งเป็นวิธีการหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสรรหาแต่งตั้งผู้ที่จะเข้าไปใช้อำนาจแทนตนของประชาชน เป็นการแสดงออกถึงการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบมีผู้แทน ซึ่งเป็นการปกครองที่ได้รับความยินยอมจากประชาชน เนื่องจากประชาชนไม่ได้เข้าไปมีส่วนในการใช้อำนาจรัฐโดยตรง แต่ประชาชนผู้ซึ่งทรงอำนาจแห่งรัฐให้ความยินยอมผู้แทนของตนใช้อำนาจรัฐได้ตามระยะเวลาหรือตามวาระที่กำหนดไว้ล่วงหน้าในรัฐธรรมนูญ ประชาธิปไตยกับการเลือกตั้งจึงมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างแน่นแฟ้น นับว่าเป็นเงื่อนไขขั้นพื้นฐานประการสำคัญอันจะขาดเสียมิได้ เพราะมีผลทำให้อำนาจรัฐมีความชอบธรรม โดยประชาชนผู้มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน จะแสดงเจตนาออกเสียงลงคะแนนให้แก่ผู้สมัครรับเลือกตั้ง

และคะแนนเสียงดังกล่าวจะได้รับการนับเพื่อนำมาคำนวณให้ได้ผลว่าบุคคลใดจะเป็นผู้ได้รับแต่งตั้งให้เข้าไปใช้อำนาจแทนประชาชน (วรเจตน์ ภาคีรัตน์, 2546) ระบบการเลือกตั้งในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ระบบการเลือกตั้งหลักๆ ที่มีอยู่ทั่วไปในรัฐต่าง ๆ ทั่วโลก ดังนี้ (สกลรัตน์ สร้างสมวงษ์, 2557)

1. ระบบการเลือกตั้งแบบสัดส่วนที่ใช้บัญชีรายชื่อ (list proportional representation system) ระบบการเลือกตั้งแบบสัดส่วนที่ใช้บัญชีรายชื่อ เป็นระบบที่ให้พรรคการเมืองเสนอรายชื่อของผู้สมัครรับเลือกตั้งแก่ผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละเขตเลือกตั้งแบบเขตเดียวหลายเบอร์ซึ่งผู้มีสิทธิเลือกตั้งมีสิทธิลงคะแนนให้แก่พรรคการเมืองพรรคหนึ่ง โดยจำนวนผู้แทนราษฎรจะเป็นไปตามสัดส่วนของส่วนแบ่งคะแนนเสียงทั้งหมดที่พรรคการเมืองนั้นได้รับในเขตเลือกตั้ง ตามลำดับที่เรียงในบัญชีรายชื่อ

2. ระบบเลือกตั้งแบบคะแนนเสียงข้างมาก (majority or plurality system) ระบบการเลือกตั้งแบบคะแนนเสียงข้างมาก ใช้การลงคะแนนแบบเขตเดียวเบอร์เดียว โดยมีผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นศูนย์กลาง ผู้ลงคะแนนจะได้รับรายชื่อของผู้สมัครรับเลือกตั้งเพื่อที่จะเลือกผู้สมัครรับเลือกตั้งจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนราษฎรในแต่ละเขตจึงเป็นผู้สมัครรับเลือกตั้งที่ได้รับคะแนนเสียงจากการเลือกตั้งสูงกว่าผู้สมัครรับเลือกตั้งคนอื่น ๆ

3. ระบบการเลือกตั้งแบบเลือกตั้งสองรอบ (two-round system) ลักษณะสำคัญของระบบการเลือกตั้งแบบเลือกตั้งสองรอบ คือการจัดการเลือกตั้งสองครั้ง ซึ่งการจัดการเลือกตั้งรอบแรกกับรอบที่สองมักจะมีระยะเวลาห่างกันประมาณหนึ่งหรือสองสัปดาห์ การเลือกตั้งรอบแรกจัดขึ้นลักษณะเดียวกับการเลือกตั้งแบบคะแนนเสียงข้างมาก แต่ในกรณีที่ไม่มีผู้สมัครรับเลือกตั้งคนใดหรือพรรคการเมืองใด ได้เสียงข้างมากเด็ดขาดในการเลือกตั้งรอบแรกก็จะมีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งรอบที่สอง ผู้แทนราษฎรในแต่ละเขตจึงเป็นผู้สมัครรับเลือกตั้งที่ได้รับเสียงข้างมากจากการเลือกตั้งรอบที่สอง

4. ระบบการเลือกตั้งแบบคู่ขนาน (parallel system) ระบบการเลือกตั้งแบบคู่ขนานมีองค์ประกอบของการเลือกตั้งทั้งแบบสัดส่วนและแบบคะแนนเสียงข้างมาก แต่ระบบการเลือกตั้งแบบคู่ขนานจะไม่มีการชดเชยความไม่เป็นสัดส่วนของการเลือกตั้งแบบคะแนนเสียงข้างมาก โดยผู้มีสิทธิเลือกตั้งจะได้รับบัตรเลือกตั้งใบเดียวซึ่งใช้ลงคะแนนให้ทั้งผู้สมัครรับเลือกตั้งและพรรคการเมือง หรืออาจได้รับบัตรเลือกตั้งสองใบโดยใบหนึ่งใช้เลือกผู้แทนในระบบเสียงข้างมาก และอีกใบหนึ่งใช้เลือกผู้แทนในระบบสัดส่วน

5. ระบบการเลือกตั้งแบบสัดส่วนที่มีสมาชิกแบบผสม (mixed system) ระบบการเลือกตั้งแบบสัดส่วนที่มีสมาชิกแบบผสม เป็นระบบการเลือกตั้งที่นำข้อดีของระบบคะแนนเสียงข้างมากและระบบตัวแทนแบบสัดส่วนมารวมกัน โดยมีระบบการเลือกตั้งสองระบบที่ใช้สูตรต่างกันดำเนินการควบคู่กันไป ทำให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งคนเดียวกันมีสิทธิลงคะแนนให้กับผู้สมัครรับเลือกตั้งภายใต้ระบบทั้งสอง ซึ่งผลการเลือกตั้งจากทั้งสองระบบจะมีการเชื่อมโยงกันโดยการจัดสรรที่นั่ง ผลการเลือกตั้งในส่วนของระบบการเลือกตั้งแบบสัดส่วนขึ้นอยู่กับผลการเลือกตั้งแบบแบ่งเขตของระบบคะแนนเสียงข้างมากเพื่อชดเชยความไม่เป็นสัดส่วน

กล่าวได้ว่าระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย คือระบอบการปกครองที่ถือมติของปวงชนเป็นใหญ่ อำนาจสูงสุดในการปกครองเป็นของประชาชน ประชาชนทุกคนมีความเท่าเทียมกันเสมอภาคกันจะต้องไม่มีผู้

หนึ่งผู้ใดละเมิดสิทธิของอีกบุคคลได้เมื่ออำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชนประชาชนเป็นผู้มีอำนาจในการปกครองประเทศ แต่ตามความเป็นจริงแล้ว ย่อมเป็นไปไม่ได้ที่ประชาชนทุกคนจะทำหน้าที่ปกครองประเทศพร้อมกันได้ทั้งหมด จึงมีความจำเป็นต้องเลือกตั้งเพื่อสรรหาแต่งตั้งผู้แทนเข้าไปทำหน้าที่แทนตนของประชาชน ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง นับว่าเป็นเงื่อนไขประการสำคัญในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย เพราะเป็นการแสดงออกถึงเจตจำนงของประชาชนในการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้าไปทำหน้าที่ใช้อำนาจอธิปไตยแทนตน มีผลทำให้อำนาจรัฐมีความชอบธรรมซึ่งหลักการพื้นฐานของการเลือกตั้งจะต้องเป็นไปโดยทั่วไป ประชาชนทุกกลุ่มใช้สิทธิได้อย่างทั่วถึง ปราศจากการข่มขู่บังคับหรือชักจูงด้วยอามิสสินจ้าง มีความเท่าเทียมหรือเสมอภาคกัน

นักการเมืองกับคำมั่นสัญญากับประชาชน

การเลือกตั้งทุกยุคสมัยของประเทศไทย พรรคการเมืองและผู้สมัครจะนำเสนอนโยบายต่าง ๆ เพื่อดึงดูดความสนใจจากประชาชนเพื่อให้ได้รับชัยชนะในการเลือกตั้ง ดังนั้น การนำเสนอนโยบายและการสร้างภาพลักษณ์ของพรรคการเมืองและผู้สมัครจึงเปรียบเสมือนการแข่งขันกันขายสินค้าทางการเมือง โดยใช้เทคนิคการสื่อสารทางการเมืองและกลยุทธ์การตลาดทางการเมืองที่แตกต่างกัน เพื่อเป้าหมายคือการสนับสนุนจากประชาชน ในประวัติศาสตร์การเมืองการปกครองของประเทศไทย สตรีถูกจำกัดบทบาททางการเมืองมาเป็นเวลาช้านานตั้งแต่สมัยสุโขทัยถึงสมัยรัตนโกสินทร์ กล่าวคือ สิทธิตามกฎหมายของสตรีจะด้อยกว่าบุรุษ ต่อมาภายหลังเมื่อประเทศไทยเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ในปี พ.ศ. 2475 บทบาททางการเมืองของสตรีไทยจึงเริ่มปรากฏชัดเจนขึ้นเมื่อมีการตรากฎหมายเลือกตั้งฉบับแรกในปี พ.ศ. 2476 โดยมีบทบัญญัติที่กำหนดให้ชายและหญิงมีสิทธิทางการเมืองเท่าเทียมกัน ทั้งสิทธิการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรและสิทธิในการสมัครรับเลือกตั้ง (อรัญญา พงศ์สะอาด, 2564) การเปิดโอกาสให้สตรีมีบทบาททางการเมืองมากขึ้นและจำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหญิงในสภาผู้แทนราษฎรมีจำนวนและบทบาทมากขึ้น เห็นได้ชัดจากผลการเลือกตั้งทั่วไปในปี พ.ศ. 2554 (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2555) และผลการเลือกตั้งทั่วไปเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2562 ได้สร้างปรากฏการณ์ใหม่ทางการเมืองหลายประการ โดยเฉพาะเรื่องจำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่ชนะการเลือกตั้งในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นผู้สมัครหน้าใหม่ จำนวนถึง 23 คน จากทั้งหมด 30 คน โดยพรรคพลังประชารัฐ มีจำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหน้าใหม่ที่ชนะการเลือกตั้งมากที่สุดในกรุงเทพมหานคร คือ 12 คน และในจำนวนนั้นเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหญิงครึ่งนึง (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2563) ชี้ให้เห็นว่ามีการใช้กลยุทธ์การตลาดทางการเมืองในการหาเสียงที่เหมาะสมทั้งของพรรคและของตัวผู้สมัครที่เป็นสตรีหน้าใหม่ของพรรคพลังประชารัฐ ดังนั้น ปรากฏการณ์ทางการเมืองในการเลือกตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2562 ที่แสดงให้เห็นถึงจำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหน้าใหม่ที่เป็นสตรีของพรรคพลังประชารัฐในเขต

กรุงเทพมหานครที่มีมากขึ้นอย่างชัดเจนจึงสื่อให้เห็นถึงบทบาทของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหญิงในสภาผู้แทนราษฎรที่นับวันจะมีจำนวนมากขึ้นและมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

จริยธรรมทางการเมืองและความกล้าหาญทางจริยธรรม

1. จริยธรรมทางการเมือง (political ethics)

จริยธรรมทางการเมืองเป็นส่วนหนึ่งของจริยธรรมทางสังคม ดังนั้นคำว่า จริยธรรม (ethics) ตามความหมายทางศาสนา หมายถึง ความดีงาม ความถูกต้อง ความเหมาะสมที่คนในสังคมหนึ่ง ๆ ได้ยอมรับถือปฏิบัติเป็นหลักทางศีลธรรม หรือจะกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่า จริยธรรม คือเครื่องมือในการวัดความดี ความไม่ดี ความถูก ความผิด ความเหมาะความไม่เหมาะแห่งพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม จริยธรรมไม่เป็นหลักสากล คือ จริยธรรมในสังคมหนึ่งอาจจะไม่ถูกยอมรับในอีกสังคมหนึ่งก็เป็นได้ แต่จริยธรรมที่หมายถึงความดีงาม ความถูกต้องและความเหมาะสมนั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญดังนี้ คือ

1. พฤติกรรมนั้นก่อให้เกิดประโยชน์แก่คนหมู่มาก หรือส่วนใหญ่
2. พฤติกรรมนั้นก่อให้เกิดความพอใจ การยอมรับของคนในสังคมนั้นเป็นส่วนใหญ่
3. พฤติกรรมนั้นทำให้เกิดประโยชน์ทั้งตนและผู้อื่นในสังคม
4. พฤติกรรมนั้นเหมาะสมกับกาลเวลา สถานที่และบุคคล เรียกว่าถูกกาลเทศะ

ส่วนจริยธรรมทางการเมืองก็คือความดีงาม ความถูกต้อง ความเหมาะสมแห่งพฤติกรรมทางการเมืองของสมาชิกในสังคมนั้น ๆ ดังนั้น จริยธรรมทางการเมืองจึงเป็นกฎหรือกติกาทางศีลธรรมที่มีไว้เพื่อควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม เพื่อไม่ให้เกิดผลร้ายหรืออันตรายต่อสังคมการเมือง แต่จริยธรรมทางการเมืองในแต่ละลัทธิทางการเมืองย่อมแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอุดมการณ์หรือปรัชญาการเมืองของแต่ละลัทธิ เช่น ประเทศที่ปกครองระบอบประชาธิปไตยจะมีจริยธรรมทางการเมืองไปในทางการเคารพสิทธิหน้าที่ของมนุษย์ การยอมรับนับถือเสียงส่วนมาก การยอมรับฟังเหตุผลของคนอื่นและการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เป็นต้น ส่วนประเทศที่ปกครองในระบบเผด็จการ จริยธรรมทางการเมืองจะเป็นไปในทางยอมรับนับถือคำสั่งของผู้ปกครองเป็นสำคัญ ฉะนั้นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จึงคอยรับคำสั่งและปฏิบัติตามเพียงอย่างเดียว ไม่มีสิทธิที่จะวิพากษ์วิ จารณ์คำสั่งของผู้บังคับบัญชาแต่ประการใด

การควบคุมพฤติกรรมทางการเมืองของสมาชิกในสังคมจะใช้เฉพาะบทบัญญัติแห่งกฎหมายเพียงอย่างเดียวนั้นย่อมจะบรรลุเป้าหมายได้ยาก เหมือนกับการใช้กฎหมายควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ทั่ว ๆ ไปเพียงอย่างเดียวย่อมจะได้ผลไม่มากนัก ดังนั้นจะต้องใช้หลักศีลธรรม จริยธรรมทางศาสนาเข้าไปควบคุมด้วย จึงจะมีผลมากยิ่งขึ้น พฤติกรรมทางการเมืองแห่งสมาชิกในสังคมก็ต้องอาศัยจริยธรรมทางการเมืองเข้าช่วยเช่นกัน หรืออย่างแนวความคิดของบุคคลบางกลุ่มบางพวกเกี่ยวกับรัฐบาลของ พล.อ.ชาติชาย ชุณหะวัณ ในทำนองไม่เชื่อในความสุจริต ความจงรักภักดีต่อประเทศชาติมากนัก เพราะคิดว่าผู้ที่เข้ามามีบทบาท มีอำนาจทางการเมืองหรือเป็นรัฐบาลในชุดนี้ได้มาด้วยการทุ่มเทเงินทองอย่างมหาศาล เมื่อเข้ามาเป็นรัฐบาลเช่นนี้อาจจะมี

โอกาสกอบโกยเอาผลประโยชน์ในทางที่ไม่สุจริต เพื่อเป็นการกู้ทุนที่ลงไปในสมัยเลือกตั้ง ซึ่งแนวคิดอันนี้จะเป็นจริงหรือไม่นั้นก็ต้องอาศัยหลักของจริยธรรมหรือหลักของศีลธรรมเข้าควบคุมด้วยนอกจากกฎหมาย คือถ้าคณะรัฐบาลชุดนี้มีหลักจริยธรรมและหลักศีลธรรมแล้ว เรื่องไม่ดีที่หลายคนคิดนั้นจะไม่เกิดขึ้น แต่ถ้ามีบุคคลบางคนในคณะรัฐบาลขาดจริยธรรมและศีลธรรมแล้ว ความไม่ซื่อสัตย์สุจริตย่อมเกิดขึ้นได้

2. ความกล้าหาญทางจริยธรรม

คุณธรรมที่ส่งเสริมการเป็นพลเมืองดีตามระบอบประชาธิปไตยที่สำคัญ คือ ความกล้าหาญ ทางจริยธรรม หมายถึง การกระทำที่แสดงออกในทางที่ควร โดยไม่ต้องเกรงกลัวอิทธิพลใดๆ ความกล้าหาญทางจริยธรรมไม่ใช่การอวดดีหรือการก้าวร้าว แต่เป็นการแสดงออกเพื่อผดงความถูกต้องทั้งที่ตนเองอาจได้รับอันตรายหรือเสียผลประโยชน์ ความกล้าหาญทางจริยธรรมมีพื้นฐานจากจิตใจและความสามารถในการแสดงออกทั้งทางกายและวาจา พื้นฐานทางจิตใจ ได้แก่ การกล้าคิด กล้าริเริ่มโดยใช้ความคิดใคร่ตรองและหาเหตุผล พิจารณาดูว่าอะไรถูกหรือผิด การแสดงออกทางวาจา ได้แก่ กล้าพูดความจริงด้วยความบริสุทธิ์ใจ พูดด้วยความสุภาพมีเหตุผล การแสดงออกทางกาย ได้แก่ กล้าทำตามที่คิดและพูด การกล้าทพสำคัญกว่าการกว่าคิดและพูด ความกล้าหาญทางจริยธรรม สามารถแสดงออกได้หลายประการ การมีความกล้าหาญทางจริยธรรมคือการกล้าที่จะประพฤติตน และแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้องเหมาะสมตามที่สังคมต้องการ ซึ่งสามารถทำได้ตามแนวทาง ดังนี้ 1 การปฏิบัติตน ประกอบด้วย (1) แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ (2) มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว โรงเรียนและสังคม (3) มั่นคงในความซื่อสัตย์ ความอดทน ความเสียสละ ความสามัคคี ความกตัญญู และคุณธรรมอื่นที่นำมาสู่ความสงบสุขของชีวิตและสังคม และ 2 การส่งเสริมให้ผู้อื่นปฏิบัติ ประกอบด้วย (1) อธิบายให้เห็นคุณค่าความสำคัญของการมีความกล้าหาญทางจริยธรรม (2) สนับสนุนและให้กำลังใจผู้อื่นในการต่อสู้กับความ อยุติธรรมและความไม่ถูกต้อง (3) ส่งเสริมคนดีด้วยการชื่นชม ยกย่อง ให้รางวัล และช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ

3. คุณสมบัติสำคัญของนักการเมืองที่ดี

นักการเมืองหรือผู้ปฏิบัติงานทางการเมือง เป็นส่วนประกอบสำคัญของการพัฒนาระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ซึ่งมีความสำคัญพอๆ กับผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง แต่ส่วนที่สำคัญอีกส่วนหนึ่งก็คือกติกาที่วางไว้ในรัฐธรรมนูญ และที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากันก็คือ ในสังคมมีการพัฒนาวัฒนธรรมการเมือการปกครองแบบประชาธิปไตยตั้งแต่ระดับครอบครัว โรงเรียน ในที่ทำงาน จนถึงสังคมโดยรวม ในกรณีของผู้ปฏิบัติงานทางการเมืองนั้น มีคำกล่าวซึ่งเป็นที่ทราบกันทั่วไปว่า นักการเมืองแตกต่างจากรัฐบุรุษในแง่ที่ว่านักการเมืองคือบุคคลที่คำนึงถึงผลการเมืองในการเลือกตั้งครั้งต่อไป ส่วนรัฐบุรุษคือบุคคลซึ่งคิดถึงอนาคตของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอนาคตเยาวชนรุ่นหลัง กล่าวอีกนัยหนึ่ง รัฐบุรุษนั้นถูกมองว่าจะต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ และมีอุดมการณ์อย่างเหนียวแน่นต่อผลประโยชน์ของชาติและแผ่นดิน นักการเมืองจะถูกมองว่าคือบุคคลที่ติดยึดกับตำแหน่งอำนาจ แม้การดำรงตำแหน่งดังกล่าวจะส่งผลในทางลบก็ตาม นักการเมืองที่ดีน่าจะเป็นนักการเมืองที่มีคุณสมบัติ 5 ประการ ดังต่อไปนี้ (ลิขิต ธีรเวคิน, 2566)

ประการแรก นักการเมืองผู้นั้นต้องมีความผูกพันในทางด้านอุดมการณ์ (ideological commitment) โดยในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยนั้นจะต้องมีความเชื่อและศรัทธาในระบบประชาธิปไตย มีจิตวิญญาณประชาธิปไตย และต้องเข้าใจว่าประชาธิปไตยนั้นเป็นกรรมวิธี (means) เพื่อจุดมุ่งหมายบางอย่าง และขณะเดียวกันก็เป็นสิ่งที่มีเป้าหมายบั้นปลาย (end) ที่มีคุณค่าในตัวของมันเอง นักการเมืองที่ดีจึงเป็นนักการเมืองที่ปฏิบัติตามกรอบกติกาเพื่อรักษาไว้ซึ่งกระบวนการประชาธิปไตย โดยไม่ตะแบงละเมิด

ประการที่สอง นักการเมืองที่ดีจะต้องมีจริยธรรมทางการเมือง (Political Ethics) ในขณะที่อุดมการณ์ทางการเมืองมักจะรวมจริยธรรมอยู่ด้วย แต่จริยธรรมทางการเมืองอาจจะเป็นรายละเอียดที่อยู่นอกกรอบอุดมการณ์ทางการเมืองซึ่งเป็นกรอบใหญ่ ประเด็นเรื่องจริยธรรมทางการเมืองจะเกี่ยวข้องกับความถูกต้องตามกฎหมาย ความชอบธรรมทางการเมือง และความน่าเชื่อถือรวมทั้งศรัทธา การกระทำอันใดก็ตามถึงแม้จะถูกต้องตามกฎหมายจะต้องพยายามหลีกเลี่ยงถ้าเกิดผลเสียตามมา จริยธรรมทางการเมืองจะเป็นเครื่องชี้แนวทางในการปฏิบัติ ในขณะที่อุดมการณ์ทางการเมืองจะทำหน้าที่เสมือนจิตวิญญาณของระบบการเมืองในภาพรวม

ประการที่สาม นักการเมืองที่ประสบความสำเร็จในฐานะนักการเมืองที่ทำประโยชน์ต่อประเทศชาติและสังคม ไม่ว่าจะในฐานะสมาชิกรัฐสภาหรือรัฐมนตรีจะต้องมีความรู้ทางการเมือง (Political Knowledge) ซึ่งความรู้ดังกล่าวนี้คือความรู้ทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม มีวิชาหนึ่งวิชาที่เริ่มต้นในอังกฤษเป็นที่ทราบกันว่าเป็นวิชาที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาการเมือง ความรู้เกี่ยวกับการเมืองและเศรษฐศาสตร์ หรือที่เรียกว่า PPE (philosophy, politics and economic) วิชาดังกล่าวนี้มีแนวคิดที่ว่า การบริหารประเทศนั้นจะต้องกระทำโดยบุคคลที่มีความรู้ทางการเมือง อันรวมถึงความรู้ทางสังคมด้วย ขณะเดียวกันก็ต้องมีความรู้เรื่องเศรษฐกิจและธุรกิจ ทั้งเศรษฐกิจภายในประเทศและระหว่างประเทศ แต่ที่สำคัญจำเป็นต้องมีความรู้เรื่องปรัชญาทางการเมือง ซึ่งปรัชญาทางการเมืองนั้นจะรวมทั้งอุดมการณ์และจริยธรรมเพื่อเป็นเครื่องชี้นำในการปฏิบัติ นักการเมืองที่มีความรู้ครึ่ง ๆ กลาง ๆ จะเป็นอันตรายอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้เกิดการตัดสินใจผิดพลาดเนื่องจากขาดข้อมูลและความรู้ ที่สำคัญขาดอุดมการณ์ที่จะเป็นเครื่องชี้นำ

ประการที่สี่ นักการเมืองที่ดีจะต้องมีประสาทสัมผัสทางการเมือง (political sense) ความสามารถในการเข้าใจนัยสำคัญทางการเมืองอันเกิดจากเหตุการณ์ทางการเมือง ซึ่งจะส่งผลในทางลบหรือทางบวกนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะการอ่านสถานการณ์ทางการเมืองที่ผิดพลาดอาจจะนำไปสู่ความสูญเสียอย่างมหาศาล กระบวนการทางการเมืองที่เริ่มต้นจากคนเพียงคนเดียวที่ดูเหมือนไม่สำคัญเนื่องจากการอ่านสถานการณ์ที่ผิดพลาด อาจจะนำไปสู่การขยายขอบข่ายอย่างกว้างขวาง เป็นผลร้ายทางการเมืองได้

ประการที่ห้า นักการเมืองที่ดีคือนักการเมืองที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอารมณ์ทางการเมือง (political mood) ของสังคม การขาดความเข้าใจอารมณ์ทางการเมืองของสังคมจะนำไปสู่ความเสียหายทางการเมืองอย่างหนัก อารมณ์ทางการเมืองสามารถจะกระตุ้นปลุกเร้าให้เกิดขึ้นโดยขบวนการทางการเมือง

ความไม่เข้าใจอารมณ์ทางการเมืองย่อมบ่งชี้ถึงการขาดประสาทสัมผัสทางการเมือง เพราะทั้งสองส่วนนี้มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างแน่นแฟ้น

คุณสมบัติทั้งห้าประการดังกล่าวมานั้นเป็นคุณสมบัติของนักการเมืองที่ดีและประสบความสำเร็จ ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวก็เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับรัฐบุรุษด้วย เพราะการเป็นรัฐบุรุษจะต้องเริ่มต้นจากการเป็นนักการเมืองที่ดี นักการเมืองที่ดีและประสบความสำเร็จไม่จำกัดเฉพาะผู้ที่สามารถชนะการเลือกตั้งและดำรงตำแหน่งทางการเมืองระดับสูงเท่านั้น แต่ต้องมีคุณสมบัติพิเศษอันเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) เสียสละ (Forfeit) ซื่อสัตย์ (Honest) สุจริต (Truthful) มีความเป็นผู้นำที่มีความสง่างาม (Gallantry) น่าเชื่อถือ (Reliable) เปี่ยมด้วยบารมี (Prestige) มีอุดมการณ์ (Ideology) และจริยธรรม (Ethics) ที่ดีจนเป็นแบบอย่างสำหรับคนทั่วไปได้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2555) สะท้อนมุมมองจริยธรรมทางการเมืองใน 6 ประเด็น คือ (1) จริยธรรมเป็นเรื่องของความควร-ไม่ควร การวินิจฉัยความควร-ไม่ควร ขึ้นอยู่กับบริบทของสังคมหรือสถานการณ์ที่แตกต่างกัน (2) จริยธรรมเป็นเรื่องของสำนึกส่วนบุคคล จริยธรรมไม่ใช่กฎเกณฑ์ลายลักษณ์อักษรที่ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกัน (3) จริยธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติ ไม่มีประมวลจริยธรรมใดที่สามารถแจกแจงรายละเอียดไว้ชัดเจนจนประยุกต์ใช้ได้กับทุกสถานการณ์หรือทุกกรณี (4) จริยธรรมเป็นเรื่องของเอกบุคคลเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลในบทบาทฐานะตำแหน่งต่าง ๆ เลือกปฏิบัติ (5) แนวคิดว่าด้วยเจตนารมณ์แห่งการกระทำ อิมมานูเอล ค้านท์ (Immanuel Kant) เห็นว่าการกระทำที่มีคุณค่าทางศีลธรรมได้นั้น ต้องเป็นการกระทำที่เกิดจากเจตนาที่ถูกต้องหรือเป็นเจตนารมณ์ที่ดี (Good Will) และ (6) แนวคิดว่าด้วยธรรมชาติถือว่าธรรมชาติมีกฎที่กำหนดว่ามนุษย์ควรทำอะไรถือว่าเป็นสิ่งที่ดีและอะไรเป็นสิ่งที่ไม่ดี

บทสรุป

ปัญหาจริยธรรมทางการเมืองเป็นหัวข้อที่มีความสำคัญในสังคมและการปกครองของแต่ละประเทศทั่วโลก การเข้าใจปัญหาเหล่านี้และการมองหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง และจากการสำรวจวรรณกรรมทางวิชาการพบปัญหาจริยธรรมทางการเมืองในประเด็นดังนี้ (1) คอร์รัปชัน (Corruption) และการทุจริตในการปกครอง: ปัญหาในการรับมือกับคอร์รัปชัน (Corruption) และการทุจริตที่เกิดขึ้นในระบบการปกครองมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชนในรัฐบาลและการใช้งบประมาณของรัฐอย่างเหมาะสม (2) ความไม่เท่าเทียมและการละเลยกฎหมาย: ปัญหาความไม่เท่าเทียมทางสังคมและการละเลยกฎหมายอาจนำไปสู่การล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชนและการใช้ความเครียดเพื่อสร้างความเต็มใจในการปกครอง (3) การละเมิดสิทธิมนุษยชน: ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนเช่นการจำกัดเสรีภาพแสดงออกหรือการละเมิดสิทธิของกลุ่มน้อยเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาอย่างใกล้ชิด (4) การปกปิดข้อมูล: ปัญหาเกี่ยวกับการควบคุมข้อมูลอาจนำไปสู่ความไม่โปร่งใสในการปกครอง

แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย (1) สร้างการควบคุมและความโปร่งใส: การสร้างระบบการควบคุมและความโปร่งใสในการปกครองเป็นสิ่งสำคัญเพื่อลดการคอร์รัปชัน (Corruption) และการทุจริต โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ข้อมูลเปิดเผยแก่ประชาชน (2) เสริมสร้างการศึกษาเกี่ยวกับความรู้จริยธรรม: การส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับความรู้จริยธรรมทางการเมืองในระดับทั้งระบบการศึกษาและสังคมเป็นวิธีที่สามารถช่วยลดความไม่เท่าเทียมและความละเลยกฎหมาย (3) สนับสนุนองค์กรกลุ่มที่ทำงานเพื่อสิทธิมนุษยชน: การสนับสนุนองค์กรกลุ่มที่ทำงานเพื่อสิทธิมนุษยชนเป็นวิธีที่สามารถช่วยในการป้องกันและแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชน และ (4) เสริมสร้างการควบคุมการควบคุมข้อมูลและสร้างโปร่งใสในการปกครองทุกระดับ

อ้างอิง

บ้านจอมยุทธ์. (2566). **ประชาชนกับบทบาททางการเมือง. (ออนไลน์).** สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2566 จาก: https://www.baanjomyut.com/library_4/politics/08_10.html.

ประพันธ์พงศ์ เวชชาชีวะ.(2563). **กลุ่มผลประโยชน์หรือกลุ่มอิทธิพลกับพรรคการเมืองในสังคมประชาธิปไตย**. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2566 จาก https://www.naewna.com/politic/columnist/42638**.**

ปรัชญา เวสารัชช์. (2555). จริยธรรมสำหรับนักการเมืองและเจ้าหน้าที่รัฐ. **วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน,**1(4), 105-116.

ลิขิต ธีรเวคิน (2566). **คุณสมบัติสำคัญของนักการเมืองที่ดี.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรเจตน์ ภีรัตน์. (2546). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายปกครอง : หลักกการพื้นฐานของกฎหมายปกครองและการกระทำทางปกครอง.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

วันเฉลิม จิตวิกรม.(2555). **วิวัฒนาการการเมืองของไทย.**สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2566 จาก https://fayolo.wordpress.com.

สกลรัตน์ สร้างสมวงษ์. (2557). บทวิเคราะห์ระบบรัฐสภาและระบบการเลือกตั้งเพื่อปรับใช้กับระบบการเมืองของราชอาณาจักรไทย. **วารสารจุลนิติ,** 11(6), 47-48.

สานนท์ ด่านภักดี และคณะ. (2561). พรรคการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมืองในประเทศไทย. **วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง,** 7(2), 377-392.

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2555). **ข้อมูลสถิติการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2554.** กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977) จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2563). **ข้อมูลสถิติการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2562.** กรุงเทพฯ: สหายบล็อกและการพิมพ์.

รูปแบบในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

Model for Creating Motivation and Achievement of Local Government Organization Personnel Towards Developing the Organization into an Organization of Excellence

พิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต
วิชัย ศรีษะเกษ
นักศึกษาปริญญาเอก รป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Pimlada Theeramonpraneet
Wichai Sreesaket
D.P.A. Student (Public Administration), Rajabhat Mahasarakham University
E-mail: sreesaket@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 24 ตุลาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 6 ธันวาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 7 ธันวาคม 2566
Received: October 24, 2023; Revised: December 6, 2023; Accepted: December 7, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่องรูปแบบในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและสร้างรูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งความ เป็นเลิศ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนและเป็นองค์กรที่ค่อนข้างมีแรงกระตุ้นจากหน่วยงานส่วนกลางต่างๆ ที่สนับสนุนด้านรางวัล การประกาศเกียรติคุณให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีหรือองค์กรที่มีนวัตกรรมด้านนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ของตนและการที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่เป้าหมายได้กำหนดไว้ บุคลกรถือว่าเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร จำเป็นต้องได้รับการกระตุ้นเพื่อเกิดแรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่อยากจะได้มาครอบครองและประสบความสำเร็จ โดยมีความตั้งใจ ขวนขวาย วางแผนที่จะหาวิธีการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะฉะนั้น รูปแบบในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาองค์กร สามารถสรุปรูปแบบเพื่อการพัฒนาได้ ดังนี้ 1. กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 2. การยกย่องและชมเชยรางวัล 3. การพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4. สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน 5. นำโดยตัวอย่าง 6. ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัว 7. ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และ 8. การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในแต่ละรูปแบบมีความสำคัญในการที่จะส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน แต่มีความสัมพันธ์ในการที่จะก่อให้เกิดความประสบสำเร็จร่วมกัน ให้องค์กรมีประสิทธิภาพไปในทิศทางที่เพิ่มขึ้น ซึ่งไม่ใช่แค่มีเป้าหมายเพียงแค่เป็นการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศเพียง

อย่างเดียว แต่ยังเป็นแนวทางเพื่อการเริ่มต้นในการพัฒนาขีดความสามารถหรือสมรรถนะขององค์กรนั้นๆ เพิ่มขึ้น

คำสำคัญ: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

Abstract

Academic article on the model of motivation for the achievement of personnel of governing organizations. Local Contribution to Organizational Development to an Organization of Excellence The objective is to study and create a model for motivating the achievement of local administrative organization personnel towards the development of the organization towards an organization of excellence. Bbecause the Local government organizations are agencies that are close to the people and are organizations that are somewhat motivated by various central agencies. that supports awards Honoring local government organizations with good management or organizations with innovative policies that are beneficial to the people in their area. and for the organization to be successful as the goals have been set Personnel are considered the heart of the organization. It needs to be stimulated so that motivation arises from a strong desire to acquire and succeed. With the intention of striving and planning to find methods to achieve the set objectives, therefore, the model for creating motivation and achievement of personnel in local government organizations towards organizational development. The model can be summarized into 8 models for development: 1. Setting clear goals 2. Recognition and rewards 3. Continuous learning development 4. Creating a supportive environment 5. Leading by example 6. Promote adaptability 7. Employee well-being and 8. Promote organizational commitment Each form is important in promoting the organization's personnel to have different motivations for achievement. But there is a relationship that will lead to mutual success. Make the organization more efficient in the direction of increasing This is not just the goal of being an organization of excellence alone. But it is also a guideline for beginning to develop the capabilities or competencies of that organization.

Keywords: Achievement motivation; local government organizations;
Organizations excellence

บทนำ

การกระจายอำนาจ (decentralization) ที่เกิดขึ้นจากการปฏิรูปสถาบันการเมืองตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 รวมถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อโครงสร้างการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยทั้งในส่วนของโครงสร้างภายนอก (External Structure) และโครงสร้างภายใน (Internal Structure) (Chardchawarn, 2017, ศิริวดี วิวิธคุณากร และคณะ, 2563) การปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน นอกจากนั้นยังทำหน้าที่ในการส่งเสริมและฝึกฝนประชาชนในด้านการเมืองโดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมกับองค์กรปกครองท้องถิ่นในการปกครองตนเอง เพื่อให้ประชาชนเห็นความสำคัญในการใช้สิทธิทางการเมือง (พีรพงศ์ กนกเลิศวงศ์ และธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์, 2563)

นับตั้งแต่มีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. พ.ศ. 2542 ได้มีการกำหนดแนวทางและขั้นตอนการปฏิบัติราชการการดำเนินการตามที่ระเบียบข้อกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นพระราชกฤษฎีกาที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการ การสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการนี้ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ, 2566) และระเบียบข้อกฎหมายแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากราชการส่วนกลางหรือผู้กำกับดูแล ตลอดจนได้มีการกำหนดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของการ “ประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 เป็นต้นมา ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักเรียกกันว่า “การประเมิน Core Team” ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น “การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” (สถ - อปท) หรือ “Local Performance Assessment” (LPA) โดยในปี พ.ศ. 2559 ได้มีการพัฒนารูปแบบการประเมินให้มีความสอดคล้องกับนโยบายสำคัญของรัฐบาล โดยมีการเพิ่มการประเมินในเรื่องการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล จึงออกมาเป็นการประเมิน ในด้านที่ 5 “ธรรมาภิบาล”

ขึ้นเป็นครั้งแรก มีการใช้การประเมินผลคะแนนบางตัวชี้วัดโดยดึงข้อมูลจากระบบสารสนเทศและมีการเพิ่มตัวชี้วัดนำร่องในเรื่องที่สอดคล้องกับนโยบายสำคัญของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2561) รวมถึงได้มีแนวทางการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (ก.ก.ถ.) ภายใต้การดูแลของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งมีพันธกิจหลักประการหนึ่งคือการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามทิศทางการ กระจายอำนาจของประเทศ จึงได้กำหนดให้มีการจัดสรรเงินอุดหนุนเพื่อให้เป็นรางวัลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเริ่มมีการมอบรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นพัฒนาการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ของตนเองให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์ (สุปัญญดา สุนทรนนธ์. 2565, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2556); (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2544); (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2558)

บุคลากรถือว่าเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ เพราะองค์กรจะประสบความสำเร็จได้เกิดจาการการร่วมมือ ร่วมทำ ร่วมผลักดันของบุคลกรในองค์กรที่จะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการดำเนินการมากที่สุด ซึ่งผลการดำเนินงานจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความตั้งใจของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ จะมีความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น การใส่ใจในรายละเอียดในงานมากน้อยแตกต่างกันไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จและพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศหรือโดดเด่นกว่าองค์กรอื่น ๆ ซึ่งต้องมีแรงขับภายในที่บุคคลมีความพยายามที่จะดำเนินกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ที่วางไว้ กล่าวได้ว่าประเทศใดมีประชากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ก็จะให้สังคมประเทศชาตินั้นประสบความสำเร็จสูง มีความเจริญก้าวหน้า มีผลการทำงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นไปด้วย (โมลี สุทธิโมลิโพธิ, 2563) และเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนและเป็นองค์กรที่ค่อนข้างมีแรงกระตุ้นจากหน่วยงานส่วนกลางต่างๆ ที่สนับสนุนด้านรางวัลการประกาศเกียรติคุณให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีหรือองค์กรที่มีนวัตกรรมด้านนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ของตน และมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งที่ตัวอย่างนำร่องให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้นำไปเป็นต้นแบบ ทั้งนี้เกิดจากการขับเคลื่อนของบุคลากรในองค์กรทั้งสิ้น ผู้บริหารองค์กรจึงควรมีกลยุทธ์ในการที่จะผลักดันให้เกิดแรงจูงใจเพื่อให้เกิดผลสำเร็จแก่บุคลากรในองค์กร จากกรณีดังกล่าวข้างต้นคณะผู้ศึกษาจึงมีความสนใจ ศึกษาและพัฒนารูปแบบในสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาองค์กรสู่

องค์กรแห่งความเป็นเลิศ เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้เป็นรากฐานในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับบุคลากรในองค์กร รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาศักยภาพต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันการให้ได้มาซึ่งรางวัลในระดับที่สูงขึ้นและการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาและสร้างรูปแบบในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา ค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ บทความต่างๆ ของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องในหลากหลายแง่มุม จากแนวคิดต่างๆ ของนักวิชาการ และได้วิเคราะห์เรียบเรียงเพื่อสร้างรูปแบบในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศและเขียนสรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจ (Motivation)

ความหมายของแรงจูงใจ

ภารดี อนันต์นาวี (2551) แรงจูงใจหมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดหมาย มีทิศทางและช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไปโดยที่มนุษย์จะต้องมีเจตคติทักษะและความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

สนธยา บุตรวาระ (2556) การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มิใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา

นิตยา พรมจันทร์ (2562) แรงจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดัน หรือถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าต่างๆ โดยแสดงพฤติกรรมหรือดิ้นรน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจจะต้องศึกษาค้นหาว่าบุคคลที่ต้องการจะจูงใจนั้นมีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไรบ้างแล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

เตียรส์และพอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1893) ให้ความหมายว่าแรงจูงใจมี 3 ประการ คือ 1) แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เข้ามาเป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา 2) แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กำหนดทิศทางหรือแนวทางให้แต่ละบุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมเพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายของแต่ละคน 3) แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มาช่วยเสริมสนับสนุนและรักษาพฤติกรรมต่างๆ นั้น ให้คงอยู่ไปหรือแรงที่เกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคล

Anita E.Woolfolk (1995, ภคพัฒภูมิ ธรรมนันท์ และคณะ, 2566) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

ลูเนนเบริร์กและออร์นสไตน์ (Lunenberg and Ornstein, 1996) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ตัวที่เป็นแรงผลักดันที่ส่งผลโดยตรงต่อบุคคลที่สามารถอธิบายถึงทิศทางความพยายามของบุคคลที่พึงปรารถนาเพื่อทำให้ตัวบุคคลนั้นไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายเฉพาะ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระตุ้นหรือสิ่งเร้าความต้องการที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคลนั้นๆ ให้เกิดพฤติกรรมการตัดสินใจที่จะทำสิ่งที่มุ่งหวังให้สำเร็จตามความต้องการและจะมุ่งมั่นตั้งใจหาวิธีการเพื่อให้ได้สิ่งนั้นมาครอบครอง โดยไม่ได้คำนึงถึงผลกระทบว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียที่จะตามมา

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก (2546, วิไล พรมดาว, 2563) แบ่งองค์ประกอบเป็น 2 ประการ คือ ธรรมชาติของแต่ละบุคคล เพราะคนแต่ละคนไม่เหมือนกัน (Individual Differences) มีความแตกต่างกันในสิ่งที่เป็นธรรมชาติ เช่น กรรมพันธุ์นิสัย อารมณ์ความต้องการ ผิวพรรณสีของนัยน์ตา เป็นต้น แต่ธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ คือ

1. แรงขับ (Drive) เป็นความตึงเครียดทางร่างกายที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่จะบรรเทาหรือลดความตึงเครียดนั้นๆ เช่น ความหิว ความกระหาย ความรู้สึกทางเพศ ความต้องการที่เป็นความประสงค์ อย่างรุนแรงจนกลายเป็นราคะ (Desire) เป็นต้น แรงขับเหล่านี้จะต้องก่อพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้แรงขับหายไป ซึ่งแรงขับเหล่านี้มี 2 ประเภทด้วยกัน

1.1 แรงขับภายในร่างกาย (Primary Drive) หรือว่าแรงขับปฐมภูมิได้แก่ แรงขับที่เกิดอยู่ภายในร่างกาย การเกิดแรงขับขึ้นในร่างกาย แปลว่าร่างกายขาดสภาวะสมดุลจนทำให้เกิดความรู้สึกต่างๆ เช่น หิว กระหาย ความรู้สึกทางเพศ หรือง่วงเหงา แรงจูงใจภายในร่างกายนี้แต่ละคนจะมีไม่เท่ากัน

1.2 แรงขับภายนอกร่างกาย (Secondary Drive) หรือว่าแรงขับทุติยภูมิคือแรงขับที่มาจากภายนอกร่างกาย ได้แก่ พวกแรงขับที่เกิดจากความต้องการด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์และสังคม ตัวอย่างอยากเป็นสมาชิกวุฒิสภา อยากเป็นกรรมการตุลาการ อยากเป็นกรรมการเลือกตั้ง ความต้องการเหล่านี้ล้วนมาจากภายนอกร่างกายทั้งสิ้น และแต่ละบุคคลจะมีความสนใจ ความต้องการและแรงกระตุ้นที่มากน้อยต่างกัน และเช่นกันแรงขับประเภทนี้ก็มีได้ทั้งทางบวกและทางลบ

1.3 ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลเป็นธรรมชาตอย่างหนึ่งของมนุษย์เป็นเจตคติด้านอารมณ์และเป็นความรู้สึกของบุคคลที่วาดภาพไปถึงอนาคตที่ยังมาไม่ถึงที่เรียกว่าSentiment Concetning the Future พอเกิดความวิตกกังวลก็จะเกิดความกลัวต่าง ๆ

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบที่ 2 ของแรงจูงใจ เนื่องจากองค์ประกอบที่ 2 เป็นเรื่องของสถานการณ์ต่างๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เช่น บ้านที่ตั้งอยู่ริมถนนใหญ่มีคนขวักไขว่รถแล่นเสียงดัง นักศึกษาที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนี้ก็คงจะไม่เกิดแรงจูงใจมากพอที่จะอ่านหรือท่องหนังสือได้นาน ๆ เป็นต้น

Hanna และ Wozniak. (2001, วากฤษ นันทวัฒนากุล. 2558, กนกรัตน์ เอื้อไพบูลย์. 2564) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจ คือ เป็นแรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำหรือมีความจำเป็นที่จะลดภาวะความตึงเครียดที่มีอยู่ในตัว โดยการจะเกิดแรงจูงใจได้นั้น มีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. มีการตระหนักถึงปัญหาแรงจูงใจเป็นสิ่งผลักดันให้ผู้บริโภคต้องมีการกระทำบางสิ่งเพื่อจะตอบสนองถึงสิ่งที่ร่างกายและจิตใจมีความต้องการ การตระหนักถึงปัญหานี้ เป็นสภาวะภายในจิตใจของผู้บริโภคที่พร้อมจะเกิดหรือมีพฤติกรรมตอบสนองที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจนั้น ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นแรงขับที่เกิดมาจากภายในตัวของผู้บริโภคเอง

2. มีพลังขับเคลื่อนทำให้ผู้บริโภคมีความต้องการที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่าง เพื่อลดหรือขจัดความตึงเครียดนั้น

3. มีเป้าหมายที่รับรู้ได้ แรงจูงใจมีผลทำให้พลังขับเคลื่อนของผู้บริโภคที่มีทิศทางมุ่งไปสู่เป้าหมายของผู้บริโภค

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

McClelland (1985) ได้ให้ความหมายผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ผู้ที่ตระหนักรู้ถึงเป้าหมายในระดับสูง ความต้องการประสบความสำเร็จในการแข่งขันและความสามารถในการจูงใจตนเองในการทำสิ่งที่เหนือกว่า ซึ่งผลดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อตนเอง ซึ่งการจูงใจผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์กร เนื่องจากคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะเป็นห่วงเรื่องความปลอดภัยและสถานภาพมากว่าจะเติมเต็มความต้องการให้แก่ตนเอง โดยจะยึดติดกับความคิดและความรู้สึกของตนเองเป็นหลักและจะกังวลกับการแสดงออกของตนเองมากกว่าเรื่องของผลการดำเนินงาน

Atkinson & Feather (1966, Kulwinder Singh, 2011) เสนอว่าแรงจูงใจในการบรรลุผลสำเร็จคือการรวมกันของตัวแปรบุคลิกภาพ 2 ประการ ได้แก่ แนวโน้มที่จะเข้าใกล้ความสำเร็จและแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

สุดารัตน์ ธีรธรรมธาดา (2557) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนหรือแรงขับให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมีความมุ่งมั่น เพียรพยายามที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมายหรือต้องการทำให้สิ่งที่ตนกระทำอยู่ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองตั้งไว้ และถ้างานที่บุคคลคาดหวังเอาไว้เกิดผลสำเร็จก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดกำลังใจ และจะมีความคาดหวังในการที่จะทำสิ่งนั้นๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือให้ได้ผลดียิ่งขึ้นในครั้งต่อๆ ไป

ณัฏฐิกา บูรณกูล (2552) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้งานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพ มีความพยายามและมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ให้ได้ โดยเฉพาะงานที่ยากและท้าทาย ความสามารถ ต้องการข้อมูลย้อนกลับของผลการกระทำในทันทีอย่างชัดเจนและมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ

โมลี สุทธิโมลิโพธิ (2563) หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป

จากการที่มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้สรุปความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่อยากจะได้มาครอบครองและประสบความสำเร็จ โดยมีความตั้งใจ ขวนขวาย วางแผนที่จะหาวิธีการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยไม่สนใจว่าจะมีอุปสรรคหรือการแข่งขัน มองปัญหาว่าเป็นสิ่งท้าทาย และหากสำเร็จจะทำให้ได้มาซึ่งการยอมรับของคนอื่นในความสำเร็จของตนและให้มีผลต่อเนื่องและสำเร็จสูงขึ้นไป

องค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ประสิทธิ์ ทองอุ่น (2542) กล่าวถึงคุณลักษณะ 5 ประการของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ประกอบด้วย 1) ทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายโดยกำหนดเป้าหมาย 2) มีความมานะพยายามและมีความอดทน 3) มีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตน 4) แข่งขันกับมาตรฐานที่เป็นเลิศ 5) ทำงานที่ท้าทายความสามารถ

มาลิณี จุโฑปะมา (2554) ได้กล่าวถึงลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้น ประกอบด้วย การตั้งจุดมุ่งหมายหรือระดับความคาดหวังไว้สูง มีความมานะบากบั่นพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ พยายามไปให้ถึงจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้มีแผนงานในการทำงานเสมอ สำหรับลักษณะคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างจะมีลักษณะ ประกอบด้วย การทำงานไม่มีจุดหมาย ไม่มีแผนการทำงาน ตั้งจุดมุ่งหมายหรือระดับความคาดหวังที่ต่ำสามารถไปถึงได้ง่าย ไม่ต้องใช้ความพากเพียรมานะพยายามมากนัก

เฟรดเดอร์ริก (Frederick Herzberg, 1968) เป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทางตรงสร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้เกิดความประทับใจ ช่วยกระตุ้นความตั้งใจ สร้างความพึงพอใจกับให้กับพนักงานในองค์กรได้เป็นอย่างดีสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้นภายในของแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างกัน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ซึ่งถือว่าเป็น “ปัจจัยภายใน (Intrinsic)” ไม่สามารถกล่าวอ้างเป็นสากลได้ว่าสิ่งใดเหมาะ สิ่งใดไม่ควร

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือ (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมในด้านของการก่อให้เกิด ความพอใจในการทำงาน เติมเต็มในการสร้างแรงจูงใจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สนับสนุน

ปัจจัยหลักถือว่าเป็น “ปัจจัยภายนอก (Extrinsic)” เป็นเพียงองค์ประกอบเสริมที่เกิดจากบริบทภายนอกของบุคคล

Helmreich & Spence (1978, Kulwinder Singh. 2011) ได้รวบรวมทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในความสำเร็จ และรวบรวมแบบสอบถามการปฐมนิเทศการทำงานและครอบครัว (WOFO) ในขณะเดียวกัน พวกเขาได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยและโต้แย้งว่าแรงจูงใจในการบรรลุผลสำเร็จประกอบด้วยองค์ประกอบสี่ประการ ได้แก่ การเรียนรู้ความต้องการ ทิศทางการทำงาน การแข่งขัน และความไม่ใส่ใจส่วนบุคคล หลังจากการศึกษาเพิ่มเติม พวกเขาพบว่าปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบสามประการแรกเป็นเหตุผลสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ยอดเยี่ยมของแต่ละบุคคล มันเกี่ยวข้องอย่างมากกับความสำเร็จส่วนบุคคล (Spence & Helmreich, 1983)

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความเป็นเลิศ

เสาวภา เมืองแก่น (2560, ศรัณย์ สัธนานันต์, 2564) องค์การแห่งความเป็นเลิศเป็นแนวคิดที่มาจากองค์การในระบบเปิด (Open System) ซึ่งองค์การเหล่านี้ จะมีส่วนประกอบที่เชื่อมโยงกันและต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เหมือนอวัยวะต่างๆ ภายในร่างกายของมนุษย์ โดยในการดำรงอยู่ขององค์การต้องมีการพึ่งพาสภาพแวดล้อมจากภายนอก ต้องมีความสามารถในการปรับตัวและต้องมีทักษะเพื่อความอยู่รอด ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการอ่านและวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น มีความไวต่อการรับรู้เกี่ยวกับโอกาสทางการแข่งขันและมีความยืดหยุ่นสูง เสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์ (2560) ที่อธิบายไว้ว่า องค์กรแห่งความเป็นเลิศเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ มีแผนรองรับสภาวการณ์ต่างๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมองที่สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามระยะเวลาและมีคุณภาพมีผลงานที่ดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

เทียนชัย อร่ามหยก (2564) องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (Excellence Organization) หรือองค์กรที่มีสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและจะมีการพัฒนาความคิดและแนวปฏิบัติสามารถที่จะปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป มีการสื่อสารกับพนักงานอย่างทั่วถึง มีการบริหารงานตามกลยุทธ์ เพื่อให้ได้คุณภาพ โดยผู้นำองค์กรต้องมีการบริหารงานโดยมีความยืดหยุ่นและมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะนำพาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งคุณภาพได้

ศรัณย์ สัธนานันต์ (2564) องค์การและการจัดการสู่ความเป็นเลิศ เป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการดำเนินงาน มีแผนรองรับสภาวการณ์ต่างๆ ที่ชัดเจน โดยองค์การแห่งความเป็นเลิศจะมีความคล่องตัว และสามารถปรับปรุงการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ทั้งในส่วนของกระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการทำงาน เทคโนโลยี และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ร่วมกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2566, online) การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศต้องเริ่มจากการรู้จักองค์กรเป็นอันดับแรก เพื่อให้บุคลากรทุกคนมองภาพขององค์กรเป็นภาพเดียวกัน วางแผนการดำเนินกิจกรรม การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างเหมาะสมและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2001) กล่าวว่า องค์กรแห่งความเป็นเลิศจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ และบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถนั้นจะนำมาซึ่งความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลประกอบการและศักยภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

ชอร์เมอร์ฮอร์น ฮันท์ และออสบอร์น (Schermerhorn; Hunt; & Osborn. 2003) ได้ให้ความหมายขององค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง (High Performance Organization) ว่าเป็นองค์การที่มีการออกแบบเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดีที่สุด และเกิดผลดีแก่องค์การแบบยั่งยืน โดยจะต้องมีการพัฒนาด้านสติปัญญาซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์การมีศักยภาพการทำงานสูง การมุ่งความสำคัญที่ทรัพย์สินทางปัญญา (Emphasis On Intellectual Capital) ทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Capital) คือผลรวมของความรู้ความชำนาญและพลังงานที่เกิดจากสมาชิกในองค์การ ภายใต้เทคโนโลยีระดับสูง พนักงานจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการกำหนดจุดมุ่งหมาย ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์การ องค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง (HPO) จะต้องมีขั้นตอนการทำงานเพื่อสร้างทีมงานที่สำคัญ นโยบายทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับ ความสามารถในการยืดหยุ่นได้ ทักษะ ความรู้ และแรงจูงใจในขณะเดียวกันก็มุ่งความสำคัญที่การสอนงาน การประสมประสานของงาน การสร้างทีมงาน การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดทีมงานที่ดีที่สุด และการตอบสนองความคาดหวังของลูกค้า

รูปแบบในสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการส่งเสริมแรงจูงใจในความสำเร็จในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศนั้นเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์สำคัญหลายประการ ผู้ศึกษาจึงได้พัฒนารูปแบบในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ เพื่อเป็นรูปแบบแนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งแรงจูงใจในการบรรลุผลสำเร็จที่ขับเคลื่อนความเป็นเลิศให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยได้แสดงเป็นประเด็นสำคัญๆ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

องค์กรต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจง และท้าทายสำหรับพนักงานทุกระดับชั้นให้เกิดความมุ่งมั่น แสวงหาวิธีการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรได้กำหนดเป้าหมายไว้ และเป้าหมายควรสอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความเป็นไปได้จริง สามารถทำให้เกิดเป็นรูปธรรมได้ สามารถพัฒนาต่อยอดได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของปริศนา พิมพา (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม

จังหวัดนครพนม พบว่า เมื่อไม่มีการกำหนดแผนงาน โครงการ นโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของบุคลากร มีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. การยกย่องชมเชยและรางวัล

ในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ การยกย่องและให้รางวัลพนักงานสำหรับความสำเร็จของพวกเขา ซึ่งอาจรวมถึงสิ่งจูงใจทางการเงิน การส่งเสริมการขาย หรือแม้แต่คำชมและคำชมเชยง่ายๆ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ มธุรส มีเกษ และชาตรี ปรีดาอนันทสุข (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานระดับ ปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือพื้นที่กลุ่ม A สรุปได้ว่า ผลการวิจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยในด้านที่มากที่สุด คือ ด้านความต้องการอำนาจ ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการความผูกพันตามลำดับ ซึ่งความต้องการมีอำนาจของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์นั้น จะสามารถตัดสินใจในการทำงานการให้บริการลูกค้าในธนาคาร หรือการออกไปหาลูกค้าภายนอก สร้างความพึงพอใจสูงสุดในการบริการให้ลูกค้าได้ และยังสามารถสร้างความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้โดยอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานก็เป็นส่วนหนึ่ง ของการนำมาซึ่งการได้เปรียบเชิงการแข่งขันและธุรกิจการบริการก็จะสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้

3. การพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เสนอโอกาสในการฝึกอบรมและการเติบโตเพื่อช่วยให้พนักงานพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และมีการใช้ตัวชี้วัดประสิทธิภาพและระบบการประเมินผลเพื่อติดตามความคืบหน้าสู่ความเป็นเลิศ ใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ การปรับเปลี่ยน แก้ไข และการพัฒนาองค์กรอย่างข้อเท็จจริง สอดคล้องกับการศึกษาของเรณู ฤๅชา (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากยกเว้นข้อ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าและท่านมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมหรือประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้ามีโอกาสได้เข้ารับการอบรมหรือประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และผู้บริหารมอบอำนาจการตัดสินใจในงานที่ท่านปฏิบัติตามลำดับ

4. สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน

ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่พนักงานรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนในความพยายามของพวกเขา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน การสร้างแรงกระตุ้น สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มี

ความสุข เป็นกันเอง อบอุ่นไม่น่าเบื่อหน่าย รักษาช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใส การรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กรแบบสองทาง การสื่อสารที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มหรือองค์กรรู้สึกว่างานของพวกเขามีส่วนช่วยต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างไร และการคอยสนับสนุนขวัญและกำลังใจทั้งขณะทำงานทุกสถานการณ์ สอดคล้องกับแนวความคิดของ ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ (2549) ได้กล่าวว่าถึง แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความคาดหวังสิ่งอื่นภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่นๆ ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและทิศทางโดยกระบวนการใดๆ ก็จะได้จากภายนอกตัวบุคคล

5. นำโดยตัวอย่าง

ผู้นำควรแสดงให้เห็นถึงจรรยาบรรณในการทำงานที่เข้มแข็งและความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ พฤติกรรมของพวกเขาเป็นตัวกำหนดการพัฒนาสำหรับทั้งองค์กร มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ กัญญาวีณ์ แก้วกมลรัตน์ และจิดาภา ถิรศิริกุล (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้น ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีผล ต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับ ผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน

6. ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัว

องค์กรควรมีความยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์และความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งเสริมให้พนักงานมองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโต พัฒนาด้านสุขภาพจิต ทัศนคติเชิงบวก การส่งเสริมในมิติการคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และจะเพิ่มมาตรฐานในการยกระดับงานของตนให้ดียิ่งๆขึ้นไป โดยไม่ได้หวังจะได้รับรางวัลใดๆ ตอบแทนเป็นหลัก แต่พยายามที่จะได้สร้างมาตรฐานการทำงานของตนให้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นได้ยึดเป็นตัวอย่างในการพัฒนางาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ โมลี สุทธิโมลิโพธิ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สรุปได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามทฤษฎีของ McClelland (1987) จึงเป็นบุคคลที่ทำพฤติกรรมเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่เป็นเลิศที่ตนกำหนดไว้ โดยไม่ได้มุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตนหรือสิ่งตอบแทนอื่นๆ มีการตั้งมาตรฐานที่เป็นเลิศในการทำงานและรับผิดชอบที่จะทำให้ได้ตามนั้น มีความกล้าทำกิจกรรมใดๆ แม้ว่ามีโอกาสประสบผลสำเร็จเพียงครึ่งหนึ่ง มีพยายามอย่างไม่ย่อท้อจนกว่าจะบรรลุจุดมุ่งหมาย มีความสามารถในการวางแผนระยะยาวและต้องการรู้ผลของงานที่ทำ

7. ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

องค์กรควรคำนึงถึงการใส่ใจกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานของคุณ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืน ส่งเสริมใน

มิติความปลอดภัยในชีวิต สอดคล้องกับการศึกษาของ สมเกียรติ ล้อมทอง และดนัย ปัตตพงศ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องการจูงใจเจ้าหน้าที่ธุรกิจสัมพันธ์ของธนาคาร มีพฤติกรรมเชิงรุก พบว่า โดยรวมพฤติกรรมเชิงรุกของเจ้าหน้าที่ธุรกิจสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และพบว่าแรงจูงใจ 3 อันดับแรกที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ธุรกิจสัมพันธ์ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด มีพฤติกรรมเชิงรุก ได้แก่ 1) แรงจูงใจด้านบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยและความสมดุลชีวิตของการทำงาน 2) แรงจูงใจที่มาจากมีเครื่องมือที่ทันสมัย และ 3) แรงจูงใจใฝ่ก้าวหน้าและผลตอบแทน

8. การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

องค์กรควรส่งเสริมกิจกรรมให้ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการวางแผนการทำงาน การให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงาน การแก้ไขปัญหา กระบวนการพัฒนาองค์กร การส่งเสริมความรู้สึกมุ่งมั่น การมีส่วนร่วม ส่งเสริมความรักความผูกพันต่อองค์กร กิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กร การหวงแหน รักษาสิทธิประโยชน์ขององค์กร รู้สึกไม่ยินดีหากเกิดภาพลักษณ์ที่เป็นลบต่อองค์กร หรือไม่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร หวงแหนและรักษาชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับ พ็อตเตอร์และเดวิส (Porter & Davis. 1993, อ้างถึงใน ธิติวัฒน์ แจ่มศักดิ์. 2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมี 3 ลักษณะ คือ 1. มีความศรัทธาและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ 2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ



ภาพที่ 1 รูปแบบในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ที่มา : สังเคราะห์โดยคณะผู้เขียน

บทสรุป

จากการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ คณะผู้ศึกษาได้สรุปรูปแบบออกเป็น 8 รูปแบบ ได้แก่ 1. กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 2. การยกย่องและชมเชยรางวัล 3. การพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4. สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน 5. นำโดยตัวอย่าง 6. ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัว 7. ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และ 8. การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในแต่ละรูปแบบมีความสำคัญในการที่จะส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน แต่มีความสัมพันธ์ในการที่จะก่อให้เกิดความประสบสำเร็จร่วมกัน ให้องค์กรมีประสิทธิภาพไปในทิศทางที่เพิ่มขึ้น ซึ่งไม่ใช่แค่มีเป้าหมายเพียงแค่เป็นการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศเพียงอย่างเดียว แต่ยังเป็นแนวทางเพื่อการเริ่มต้นในการพัฒนาขีดความสามารถหรือสมรรถนะขององค์กรนั้นๆ เพิ่มขึ้น

7. อ้างอิง

กนกรัตน์ เอื้อไพบูลย์. (2564). **แรงจูงใจและคุณภาพในการให้บริการที่มีความสัมพันธ์ต่อความไว้วางใจในการซื้อสินค้าพรีออเดอร์เกาหลีจากร้านค้าออนไลน์ของ Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร**.บัณฑิตวิทยาลัย.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2561). **รายงานผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561.** กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2566). **พัฒนาองค์กรให้เป็นเลิศด้วยกลยุทธ์ง่ายๆ.** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

กัญญาวีณ์ แก้วกมลรัตน์ และจิดาภา ถิรศิริกุล (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. **บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต** ,15(1), 17 – 32.

ณัฏฐิกา บูรณกูล. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่.**เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**.**

ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เทียนชัย อร่ามหยก. (2564). รูปแบบการบริหารองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ สำหรับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในเครือบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). **วารสารนวัตกรรมและการจัดการ**, 6 (1), 86 – 99.

นิตยา พรมจันทร์ (2562). **แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซีฟา จำกัด (มหาชน).** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.

บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ. (2566). **พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546**.กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ประสิทธิ์ ทองอุ่น. (2542). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.** กรุงเทพฯ : เธิร์ดเวฟ เอ็ด ดูเคชั่น.

ปริศนา พิมพา. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม**. ปริญญานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), บัณฑิตวิทยาลัย.มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พีรพงศ์ กนกเลิศวงศ์ และธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี. **วารสาร มจร.บุรีรัมย์**, 5(1), 109 – 101.

ภคพัฒภูมิ ธรรมนันท์, ประภัสสรณ์ ศรีหาวงค์ และณัฏฐภรณ์ สำนึก (2566). การสร้างแรงจูงใจในการทำงานสมัยใหม่**. วารสารการบริหารการจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน**.1 (1), 1 – 18.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). หลัก**การ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี: มนตรี.

มธุรส มีเกษ และชาตรี ปรีดาอนันทสุข. (2564). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือพื้นที่กลุ่ม A. **NPSC**, 206 – 220.

มาลิณี จุโฑปะมา. (2554). **จิตวิทยาการศึกษา.** คณะครุศาสตร์:มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

โมลี สุทฺธิโมลิโพธิ. (2563). ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. **วารสารพุทธจิตวิทยา**,5(2).

เรณู ฤๅชา. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.** ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา**.**

ศรัณย์ สัธนานันต์. (2564). องค์การและการจัดการสู่ความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 12(3), 139 – 152.

ศิริวดี วิวิธคุณากร, ภักดี โพธิ์สิงห์ และสัญญา เคณาภูมิ. (2563). การปกครองท้องถิ่นไทยในยุคพลิกผันการเปลี่ยนแปลง. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.**วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น**, 4(2), 357 – 374.

สนธยา บุตรวาระ. (2556). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา**.**

สมเกียรติ ล้อมทอง, และดนัย ปัตตพงศ์. (2561). การจูงใจให้เจ้าหน้าที่ธุรกิจสัมพันธ์ของธนาคารมีพฤติกรรมเชิงรุก. **Heritage Journal มหาวิทยาลัยเนชั่น**, 8(1), 272-287.

สุดารัตน์ ธีรธรรมธาดา. (2557). **ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์และความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุปัญญดา สุนทรนนธ์. (2565). ปัจจัยความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รางวัลการบริหารจัดการที่ดี : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลโพสะ จังหวัดอ่างทอง. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์,** 9(5), 372 – 387.

เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์. (2560). **การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภาคกลาง.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

Frederick Herzberg. (1968). **Modern Organizations: Theory and Practice Second Edition edited by Ali Farazmand.** Library of Congress Cataloging-in-Publication Data 2002.

Kulwinder Singh. (2011). Study of Achievement Motivation in Relation to Academic Achievement of Students. **International Journal of Educational Planning & Administration**, 1(2), 161 - 171.

Lunenburg, F.C. & Ornstein, A.C. (1996). **Educational Administration: Concepts And Practices**. (2ed). Belmont: Wadsworth.

McClelland, D.C., (1985). **Human motivation.** Chicago: Scott, Foresman.

Richard M. Steers and Lyman W.Porter. (1893). **Motivation and Work Behavior**. New York : Mc.Graw- Hil Book Co.

Schermerhorn, Hunt and Osborn. (2001). **Organizational Behavior.** 7th ed. New York: Wiley Hardcover.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003). **Organizational Behavior.** (8th ed.). New York: John Wiley & Sons.

ข้อพิจารณาด้านจริยธรรมทางการเมืองกับปัญญาประดิษฐ์

The Political Ethical Considerations and Artificial Intelligence

พระมหาฉัตรชัย ปญฺญาวฒฺโน (พลศรี)
อิทธิพล ป้องทอง
วรเชษฐ์ โทอื้น
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร
Phramaha Chatchai Punyawattano (Polsri)
Ittipol Phongtong
Worachet Tho-un
Mahamakut Buddhist University Yasothon Buddhist College
Email: worachet.th@mbu.ac.th

วันที่รับบทความ: 29 ตุลาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 6 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 7 พฤศจิกายน 2566
Received: October 29, 2023; Revised: November 6, 2023; Accepted: November 7, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้ต้องการสะท้อนความสามารถของนวัตกรรม AI ที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมและปฏิวัติฉากทัศน์ทางการเมืองและการเลือกตั้งในระบอบประชาธิปไตย สามารถทำนายผลการเลือกตั้งได้โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจความคิดเห็น แนวโน้มของโซเชียลมีเดียและรูปแบบการลงคะแนนในอดีต รวมทั้งการใช้ระบบแชทบอทที่ขับเคลื่อนด้วย AI การมีส่วนร่วมกับผู้ลงคะแนนโดยให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัคร นโยบายและสถานที่ลงคะแนน สามารถวิเคราะห์สุนทรพจน์ทางการเมืองเพื่อระบุประเด็นสำคัญ ความรู้สึกและแรงกระตุ้นทางอารมณ์ที่ช่วยให้นักการเมืองเชื่อมโยงกับผู้ฟังได้ พร้อมนี้ AI ยังสามารถเสนอคำแนะนำเชิงนโยบายตามข้อมูลความคิดเห็นของประชาชน เพิ่มประสิทธิภาพแคมเปญโฆษณาทางการเมือง ตรวจสอบข้อเท็จจริงแคมเปญทางการเมืองและวิเคราะห์โซเชียลมีเดียและความรู้สึกข่าวเพื่อวัดความคิดเห็นของประชาชนแบบเรียลไทม์ นอกจากนี้ ศักยภาพของระบบ AI ในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างอิสระสามารถนำไปสู่ผลที่ไม่คาดคิด ดังที่เห็นในกรณีที่ AI พัฒนาภาษาของตัวเองหรือแสดงพฤติกรรมที่มีอคติ และเพื่อบรรเทาข้อกังวลเหล่านี้ เราควรต้องมีการกำหนดแนวทางและกฎระเบียบด้านจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญในการควบคุมการใช้ AI ในการใช้งานเชิงทำลาย ความโปร่งใสในการพัฒนา การทดสอบและการปรับใช้ AI เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้มั่นใจถึงความรับผิดชอบและป้องกันการใช้งานในทางที่ผิด การพัฒนา AI อย่างมีความรับผิดชอบควรให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลและการควบคุมของมนุษย์เพื่อให้แน่ใจว่าระบบ AI จะถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจแทนที่จะแทนที่การตัดสินของมนุษย์โดยสิ้นเชิง

คำสำคัญ : ข้อพิจารณา; จริยธรรมทางการเมือง; ปัญญาประดิษฐ์

Abstract

This article aims to reflect on the capabilities of AI innovation in shaping and revolutionizing the political landscape and election processes in democratic societies. It can predict election outcomes by analyzing data from opinion surveys, social media trends, and past voting patterns. Additionally, it utilizes AI-driven chatbot systems to engage with voters, gather information about candidates, policies, and polling locations, and analyze political sentiments to identify key issues, sentiments, and emotional triggers that connect with the audience. AI also offers policy recommendations based on public opinion data, enhancing the effectiveness of political advertising campaigns, fact-checking political campaigns, and analyzing social media and news sentiment in real-time to gauge public opinions. Furthermore, the potential of AI systems for autonomous learning and development can lead to unforeseen outcomes, as witnessed in cases where AI developed its own language or exhibited biased behavior. To mitigate these concerns, it is crucial to establish ethical guidelines and regulations for the responsible use of AI in a destructive manner. Transparency in AI development, testing, and implementation is essential to ensure accountability and prevent misuse. Developing AI with responsibility in mind should prioritize human oversight and control to ensure that AI systems are used as decision-making tools rather than replacements for human judgment.

Keywords: Considerations; Political Ethics; Artificial Intelligence

บทนำ

รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 ถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างกว้างขวางถึงบทบัญญัติที่เป็นปัญหาหลายประการ อันนำมาซึ่งปัญหาใหม่ในประวัติศาสตร์การเมืองไทย ประเด็นสำคัญประการหนึ่งคือข้อกำหนดให้วุฒิสมาชิกมีอำนาจลงคะแนนเสียงในการเลือกนายกรัฐมนตรี ถึงแม้ว่าประชาชนจะไม่ได้เลือกวุฒิสมาชิกทุกคนก็ตาม สิ่งนี้ทำให้เกิดคำถามเกี่ยวกับความชอบธรรมในบทบาทของ ส.ว. และความสามารถในการต่อต้านเจตจำนง (will) ของประชาชนต่อข้อที่น่ากังวลว่าสมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) เพียง 250 คนเท่านั้น ที่มีอำนาจลงคะแนนเสียงมากกว่าคนหลายแสนหรือหลายล้านคนกระนั้นหรือ? ความไม่สมดุลของอำนาจนี้ทำให้วุฒิสภา (ส.ว.) กลายเป็นกลุ่มที่เป็นอิสระจากเสียงของประชาชนดังที่แสดงออกมาผ่านผลการเลือกตั้ง นอกจากนี้ ยังมีกฎเกณฑ์ที่เข้มงวดหลายข้อโดยเฉพาะจากคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) ซึ่งขัดขวางการแสดงออกซึ่งเจตจำนง (will) ของประชาชนและไม่ส่งเสริมประชาธิปไตย เช่น มีข้อห้ามในการใช้ดารา นักแสดง นักร้องใน

การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง แต่ขอบเขตและคำจำกัดความของกฎเกณฑ์ดังกล่าวก็ยังไม่ชัดเจน ซึ่งข้อห้ามเหล่านี้ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ในรัฐธรรมนูญ ส่งผลให้เกิด “ความสับสนวุ่นวาย” มากกว่า “การควบคุมการทุจริตและการประพฤติมิชอบอย่างมีประสิทธิผล” ตัวอย่างหนึ่งของบทบัญญัติที่เป็นปัญหาเมื่อเร็ว ๆ นี้ คือ การห้ามการถือหุ้นของสื่อซึ่งกลายเป็นเครื่องมือในการต่อสู้ทางการเมือง แทนที่จะบรรลุผลตามเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ ในขณะที่ปัจจุบันโลกได้กลายเป็นสังคมดิจิทัล (digital society) มากขึ้น โดยที่ปัจเจกบุคคลมีความสามารถในการผลิตสื่อเป็นของตนเอง การกำหนดและควบคุมการเป็นเจ้าของสื่อจึงเป็นเรื่องท้าทาย (challenge) ดังนั้น คำจำกัดความกว้าง ๆ ในรัฐธรรมนูญทำให้เกิดช่องว่างในกฎหมายที่สามารถตีความ (interpretation) และใช้ดุลยพินิจ (discretion) ได้ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งและความวุ่นวาย การใช้กฎเหล่านี้ในทางที่ผิดยังก่อให้เกิดบุคคลที่มีวาระส่วนตัวซึ่งมักปรากฏในข่าว ก่อให้เกิดการกล่าวอ้าง (claim) และการร้องเรียน (complaint) ที่ผิดปกติโดยไม่คำนึงถึงความคิดเห็นของสาธารณชน และองค์กรอิสระซึ่งก่อตั้งขึ้นหลังรัฐประหาร (coup d'etat) ต่างมีเขตอำนาจศาลของตนเองและมักจะใช้ดุลยพินิจในการวินิจฉัย การขาดมาตรฐานที่เป็นรูปธรรมทำให้ยากต่อการคาดเดาผลลัพธ์ของการตัดสินใจ การกระทำขององค์กรต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ศาลรัฐธรรมนูญและคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) เป็นสิ่งที่คาดเดาไม่ได้และยิ่งทำให้ภูมิทัศน์ทางการเมืองมีความซับซ้อนมากขึ้น สภาพที่ไม่ปกติในสถานการณ์การเมืองไทยในปัจจุบันอาจเนื่องมาจากรัฐธรรมนูญและกฎเกณฑ์ที่ผิดปกติ ตลอดจนพฤติกรรมการร้องเรียนและการตีความกฎหมายที่ผิดปกติ สิ่งนี้สะท้อนถึงข้อบกพร่องของระบบการเมืองที่มีอยู่ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขเพื่อให้ระบบมีความเป็นปกติและเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น (กฤตภาศ ศักดิษฐานนท์, 2566)

กระบวนการสร้างและรักษาอำนาจของหมู่ชนชั้นนำได้รับการอำนวยความสะดวกอย่างอภิสิทธิชนทำให้เกิดการประพฤติที่ผิดจรรยาบรรณและมาตรฐานทางจริยธรรมและถือเป็นความผิดทางอาญา ส่งผลให้เกิดการลิดรอนสิทธิทางการเมืองในการดำรงชีวิตของบุคคลบางกลุ่ม ขอยกตัวอย่างกรณีของนักการเมืองและผู้พิพากษาที่ละเมิดจริยธรรม เช่น ปารีณา ไกรคุปต์ (อดีต ส.ส.) ถูกตัดสิทธิ์ทางการเมืองจากการครอบครองที่ดินและเอกสารสิทธิ์ที่ดิน ส.ป.ก. โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย กนกวรรณ วิลาวรรณ (อดีตรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ) กรณีบุกรุกป่าเขาใหญ่ และ ธนิการ พลพงษ์สาโรจน์ (ส.ส. กทม. พรรคพลังประชารัฐ) กรณีการสอดบัตรแทนของกันและกันในสภาผู้แทนราษฎร และคดีของ พรรณิการ์ วานิช (อดีต ส.ส.) ซึ่งถูกตัดสิทธิ์ทางการเมืองตลอดชีวิต ถือว่าเป็นคดีแรกที่เกี่ยวข้องกับการโพสต์ภาพบนโซเชียลมีเดีย (social media) ที่ถูกกล่าวหาว่าอ้างอิงถึง (หมิ่น) สถาบันพระมหากษัตริย์ และพึงสังเกตว่ากฎหมายที่ศาลฎีกาใช้ในกรณีนี้คือ “มาตรฐานจริยธรรมของผู้พิพากษาศาลรัฐธรรมนูญและผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ รวมทั้งผู้ตรวจเงินแผ่นดินและหัวหน้าหน่วยงานบริหารของศาลรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติองค์กรอิสระ พ.ศ. 2561” กฎหมายนี้มีผลย้อนหลังต่อการกระทำที่เกิดขึ้นก่อนที่ พรรณิกา วานิช จะได้เป็น ส.ส. ด้วยซ้ำไป รัฐธรรมนูญปี 2560 ร่างโดย มีชัย ฤชุพันธุ์ (เป็นประธาน) มีวัตถุประสงค์เพื่อปราบปรามการทุจริตโดยรวมกลไกป้องกันการ

ทุจริตและเพิ่มอำนาจของศาลและองค์กรอิสระ เพื่อกำกับดูแลรัฐบาล อย่างไรก็ตาม กระบวนการตีความถึงมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างกว้าง ๆ (การตีความแบบบิดเบี้ยว) และการนำไปประยุกต์ใช้กับกรณีเฉพาะหรือเลือกปฏิบัติ (ฝ่ายตรงข้ามทางการเมือง) ทำให้เกิดความกังวลเกี่ยวกับประเด็นอ่อนไหวคือศักยภาพในการบังคับใช้แบบเลือกปฏิบัติ (bias) และการกำหนดเป้าหมายของบุคคลหรือกลุ่มบางกลุ่ม (discrimination) ความคลุมเครือในการตีความมาตรฐานทางจริยธรรม (ambiguity of interpretation) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับสถาบันกษัตริย์ (dynasty) ทำให้เกิดทิศทางที่แตกต่างกันและการนำไปใช้ในทางที่ผิดได้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทบทวนและรับรองว่ามาตรฐานทางจริยธรรมจะถูกนำไปใช้อย่างยุติธรรมและปราศจากอคติ (fair and without bias) ฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารควรให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของประชาชน ในขณะเดียวกันก็รักษามาตรฐานทางจริยธรรมที่เข้มงวด การเจรจาอย่างเปิดเผยและความโปร่งใสมีความสำคัญอย่างยิ่งในการแก้ไขข้อกังวลเหล่านี้และการรักษาระบบการเมืองที่ดี (ธันยพร บัวทอง, 2566)

กล่าวได้ว่าจริยธรรมทางการเมือง (political ethics) สะท้อนความถึงหลักการและมาตรฐานทางศีลธรรม (moral principles and standards) ที่ชี้นำพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางการเมืองโดยครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติต่อบุคคลและชุมชนอย่างยุติธรรม ปัญหาหลักประการหนึ่งในจริยธรรมทางการเมืองคือการทุจริตคอร์รัปชั่น (corruption) อย่างแพร่หลายและไร้ความละอายต่อใจ (shameless) โดยที่นักการเมืองมีส่วนร่วมในการปฏิบัติที่ผิดจรรยาบรรณ เช่น การติดสินบน การยักยอกเงิน และการเล่นพรรคเล่นพวก สิ่งเหล่านี้เป็นเชื้อร้ายที่บ่อนทำลายความไว้วางใจในระบบการเมือง ขัดขวางความก้าวหน้าทางสังคมและนำไปสู่การลดบทบาทของกลุ่มคนบางกลุ่มที่เป็นปฏิปักษ์ นอกจากนี้ การขาดความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมและการตัดสินใจอาจส่งผลให้เกิดนโยบายที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนบุคคลมากกว่าความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมโดยรวม การจัดการกับความท้าทายเหล่านี้ต้องใช้ความพยายามร่วมกันในการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความซื่อสัตย์ เสริมสร้างกลไกความรับผิดชอบและส่งเสริมพฤติกรรมที่มีจริยธรรมในหมู่ผู้มีบทบาททางการเมือง และในสถานการณ์ปัจจุบันเราจะพบเห็นประเด็นการแสดงออกทางการเมืองและการตัดสินทางการเมืองที่สะท้อนให้เห็นได้ถึง “การขาดความกล้าหาญทางจริยธรรมทางการเมือง” (political moral courage) กล่าวได้ว่าความกล้าหาญทางการเมืองด้านศีลธรรมสื่อความหมายถึงความเต็มใจและความกล้าหาญที่จะยืนหยัดเพื่อหลักการทางศีลธรรมและค่านิยมของตนในขอบเขตของการเมืองโดยเกี่ยวข้องกับการแสดงจุดยืนในประเด็นทางการเมืองที่สำคัญ แม้ว่าอาจไม่เป็นที่นิยมหรือมีความเสี่ยงก็ตาม การแสดงออกถึงความกล้าหาญทางการเมืองทางจริยธรรมอาจมีได้หลายรูปแบบ เช่น (1) การพูดออกมา: เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นและความเชื่อในเรื่องการเมือง แม้ว่าจะขัดกับเรื่องเล่าที่มีอยู่ก็ตาม ซึ่งสามารถทำได้ผ่านการกล่าวสุนทรพจน์ในที่สาธารณะ แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย (social media platforms) หรือมีส่วนร่วมในการสนทนาที่สร้างสรรค์กับผู้อื่น (2) การดำเนินการ: รวมถึงการเข้าร่วมอย่างแข็งขันในกิจกรรมทางการเมืองที่สอดคล้องกับหลักศีลธรรม เช่น การเข้าร่วมการประท้วงอย่างสันติ การสนับสนุนองค์กรที่ส่งเสริมสิ่งที่คุณเชื่อ หรือการลงสมัครรับตำแหน่งทาง

การเมืองด้วยตนเอง (3) การท้าทายสภาพที่เป็นอยู่: อันเกี่ยวข้องกับการตั้งคำถามถึงนโยบาย กฎหมาย และแนวปฏิบัติที่มีอยู่ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับเข็มทิศทางศีลธรรมของตน ซึ่งสามารถทำได้โดยการสนับสนุนการปฏิรูป เสนอแนวทางแก้ไขทางเลือกหรือสนับสนุนผู้สมัครที่มีค่านิยมที่คล้ายคลึงกัน และ (4) การแสดงนำโดยตัวอย่าง: การแสดงความกล้าหาญทางการเมืองทางศีลธรรมหมายถึงการรวบรวมหลักการและค่านิยมที่เราเชื่อ ซึ่งสามารถทำได้โดยการรักษาความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส และยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อมาตรฐานทางจริยธรรม สิ่งสำคัญคือต้องทราบว่าการแสดงความกล้าหาญทางการเมืองทางศีลธรรม ควรทำด้วยความเคารพและสุภาพ ส่งเสริมการสนทนาและความเข้าใจอย่างเปิดเผย สิ่งสำคัญคือต้องได้รับข้อมูลอย่างดีเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและพิจารณามุมมองที่แตกต่างกันก่อนที่จะแสดงจุดยืน

จริยธรรมทางการเมือง

ความตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 76 วรรคสาม กำหนดไว้ว่ารัฐต้องจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมแก่ส่วนราชการ มาตรฐานเหล่านี้เป็นรากฐานสำหรับการกำหนดจรรยาบรรณสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในแต่ละหน่วยงาน สิ่งสำคัญคือต้องทราบว่ามาตรฐานทางจริยธรรมเหล่านี้จะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้ มาตรา 258 ข. ว่าด้วยการบริหารราชการ (4) มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อดึงดูดบุคคลที่มีความรู้และทักษะอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ นอกจากนี้ระบบยังช่วยให้บุคคลสามารถก้าวหน้าตามระดับความสามารถและความสำเร็จของตนเองได้ ซึ่งรวมถึงการเน้นย้ำความซื่อสัตย์ ความกล้าหาญในการตัดสินใจเพื่อประโยชน์สูงสุดของสาธารณะมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานและการบริหารงานของรัฐมีประสิทธิภาพเพื่อปกป้องบุคลากรของรัฐจากการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรมโดยผู้บังคับบัญชาก็มีมาตรการอยู่แล้ว มาตรการเหล่านี้อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงาน ก.พ. และศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 เป็นกฎหมายหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐและมีผลใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐในกำกับของฝ่ายบริหาร ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการการเมือง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชน หน่วยงานของรัฐรูปแบบใหม่ แต่ไม่รวมถึงหน่วยงานธุรการของรัฐสภา องค์กรอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ และกำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่งเรียกโดยย่อว่า “ก.ม.จ.” และมาตรา 13 (8) กำหนดให้ ก.ม.จ. มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี (สำนักงาน ก.พ. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม, 2564)

ศีลธรรม จรรยาบรรณ (ethics) เป็นประเด็นถกเถียงมาเป็นเวลาหลายพันปี โดยศาสนาหลักต่าง ๆ ได้สรุปพฤติกรรมที่คาดหวังไว้สำหรับมนุษย์ที่จะปฏิบัติตาม แต่ละสังคมมีแนวปฏิบัติทางศีลธรรมของตนเอง ซึ่งใช้เป็นจรรยาบรรณและข้อห้าม แม้ว่ากฎเกณฑ์บางข้อจะมีมาตรการบังคับใช้ แต่กฎเกณฑ์อื่น ๆ ก็เป็นเพียงการแนะนำเท่านั้น นอกเหนือจากศีลธรรมทั่วไปแล้วอาชีพบางอาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก และครู เป็นต้น จำเป็นต้องมีจรรยาบรรณหรือจรรยาบรรณวิชาชีพโดยเฉพาะ เนื่องจากการกระทำของอาชีพเหล่านั้นได้ส่งผลโดยตรงต่อความเป็นอยู่และชีวิตของผู้อื่น การปฏิบัติตามกรอบจริยธรรมจะช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้รับบริการและสังคมโดยรวม อีกกลุ่มหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำและพัฒนาสังคมคือนักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพราะมีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและสวัสดิภาพ (welfare) ของประชาชน เมื่อพวกเขาดำรงตำแหน่งในฐานะผู้มีอำนาจ (authority) การกระทำของพวกเขาอาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ (utility) หรืออาจจะก่อให้เกิดความเสียหายอย่างใหญ่หลวง (disaster) ต่อสาธารณะชนได้ ดังนั้น นักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรม หากไม่มีจริยธรรม สังคมก็จะตกอยู่ในความเสี่ยงเสมอ นักปรัชญาการเมืองจากทั้งซีกโลกตะวันออกและตะวันตกได้เสนอข้อเสนอแนะและแสดงมุมมองที่หลากหลายเกี่ยวกับจริยธรรมที่นักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐควรยึดถือ แนวคิดของพวกเขาให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าเกี่ยวกับการพิจารณาด้านจริยธรรมสำหรับบุคคลกลุ่มนี้ (ปรัชญา เวสารัชช์, 2553)

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าจริยธรรมทางการเมือง (political ethics) สื่อความหมายที่ครอบคลุมถึงหลักการ (principles) และมาตรฐาน (standard) ที่เป็นแนวทางในพฤติกรรมและการตัดสินใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเมืองโดยเกี่ยวข้องกับการประยุกต์หลักจริยธรรมกับกระบวนการ การดำเนินการ และนโยบายทางการเมือง ดังนั้น การพิจารณาประเด็นสำคัญในการสรุปจริยธรรมทางการเมืองอันประกอบด้วยดังนี้

ประการที่หนึ่ง ความซื่อสัตย์และความซื่อสัตย์: จริยธรรมทางการเมืองเน้นถึงความสำคัญของความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และความซื่อสัตย์ในการดำเนินการทางการเมืองและการตัดสินใจ นักการเมืองได้รับการคาดหวังให้ดำเนินการด้วยความซื่อสัตย์ ซื่อตรงและปฏิบัติตามคำสัญญา

ประการที่สอง ประโยชน์สาธารณะ: จริยธรรมทางการเมืองเน้นว่านักการเมืองควรจัดลำดับความสำคัญของผลประโยชน์สาธารณะมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ของพรรคพวก พวกเขาได้รับการคาดหวังให้ตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมและทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ประการที่สาม ความรับผิดชอบและความรับผิดชอบ: นักการเมืองต้องรับผิดชอบต่อบุคคลที่พวกเขาเป็นตัวแทน พวกเขาควรรับผิดชอบต่อการกระทำของตน เป็นเจ้าของการตัดสินใจของตน และเต็มใจที่จะเผชิญกับผลที่ตามมาสำหรับการกระทำผิดใด ๆ

ประการที่สี่ ความเป็นธรรมและความยุติธรรม: จริยธรรมทางการเมืองส่งเสริมความเป็นธรรมและความยุติธรรมในกระบวนการและนโยบายทางการเมือง นักการเมืองควรมุ่งมั่นที่จะสร้างสังคมที่ยุติธรรม รับประกันโอกาสที่เท่าเทียมกัน และปกป้องสิทธิของบุคคลทุกคน

ประการที่ห้า ความเคารพและความสุภาพ: นักการเมืองควรปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ โดยไม่คำนึงถึงความเชื่อทางการเมืองของพวกเขา จริยธรรมทางการเมืองส่งเสริมวาทกรรมของพลเมือง ความอดทน และความสามารถในการทำงานร่วมกันด้วยมุมมองที่หลากหลาย

ประการที่หก การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์: นักการเมืองควรหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ส่วนบุคคลขัดแย้งกับหน้าที่สาธารณะของตน พวกเขาควรตัดสินใจโดยยึดหลักความเป็นกลางและหลีกเลี่ยงการใช้ตำแหน่งของตนเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว

ประการที่เจ็ด การส่งเสริมประชาธิปไตย: จริยธรรมทางการเมืองต้องมุ่งเน้นสนับสนุนคุณค่าประชาธิปไตย เช่น เสรีภาพในการพูด การเลือกตั้งที่ยุติธรรมและการมีส่วนร่วมของพลเมือง นักการเมืองควรเคารพสถาบันประชาธิปไตยและส่งเสริมกระบวนการประชาธิปไตย

กล่าวโดยสรุปได้ว่าจริยธรรมทางการเมือง (political ethics) เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการประยุกต์ใช้หลักศีลธรรมและค่านิยม (moral and values) ในบริบทของการเมืองและการปกครองโดยครอบคลุมการพิจารณาด้านจริยธรรมและประเด็นขัดแย้งที่นักการเมือง เจ้าหน้าที่ของรัฐ และพลเมืองต้องเผชิญในการปฏิสัมพันธ์ทางการเมืองและกระบวนการตัดสินใจ จริยธรรมทางการเมืองเกี่ยวข้องกับประเด็นต่าง ๆ เช่น ความโปร่งใส (transparency) ความรับผิดชอบ (responsibility) ความซื่อสัตย์ (honesty) ความเป็นธรรมหรือความยุติธรรม (justice) และการใช้อำนาจอย่างมีความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังสามารถที่จะตรวจสอบผลกระทบทางจริยธรรมของการดำเนินการทางการเมือง นโยบาย และระบบต่าง ๆ ได้ โดยรวมแล้วจริยธรรมทางการเมืองมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่มีจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และความดีส่วนรวมในแวดวงการเมือง พร้อมนี้ ประเด็นจริยธรรมทางการเมืองที่มีการนำเอาปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในสถานการณ์ปัจจุบันยังคงเป็นข้อพินิจ (consideration) ในมุมมองที่หลากหลายให้ศึกษา

ปัญญาประดิษฐ์ (AI)

อาจจะมีหลายท่านที่ยังไม่เข้าใจว่าปัญญาประดิษฐ์คืออะไรกัน กล่าวอีกมุมหนึ่งได้ว่าปัญญาประดิษฐ์ (artificial intelligence หรือ AI) คือศาสตร์ที่รวบรวมองค์ความรู้ในหลายสาขาวิชาโดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์มาพัฒนาให้เครื่องจักรหรือระบบคอมพิวเตอร์มีความชาญฉลาด สามารถคิดค้น สามารถคำนวณ (calculate) วิเคราะห์ เรียนรู้และตัดสินใจเองโดยใช้เหตุผลได้เสมือนสมองของมนุษย์และสามารถเรียนรู้ พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพของปัญญาประดิษฐ์สมองกลเองได้ กล่าวคือ AI ได้รับการพัฒนามาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2493 จนถึงปัจจุบัน จนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในหลากหลายสาขา รวมถึงสาขาการแพทย์ ซึ่งมีการใช้ AI ในหลายแผนกของโรงพยาบาล ทั้งในแผนกผู้ป่วยนอก แผนกฉุกเฉิน หอผู้ป่วย หอผู้ป่วยวิกฤต ตลอดจนใช้ติดตามประเมินอาการผู้ป่วยที่บ้านผ่านระบบการสื่อสารแบบไร้สาย (Online) ซึ่งก่อให้เกิดความปลอดภัยและคุณภาพการบริการที่ดีขึ้น โดยสามารถลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการบริการทางการแพทย์ เนื่องจากการใช้ AI ก่อให้เกิดความเสี่ยงหลายด้าน ทุกองค์กรจึงควรมี

การกำหนดนโยบายการใช้ AI ระบบการจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการใช้ AI เพื่อป้องกันภาวะไม่พึงประสงค์ที่อาจเกิดขึ้น (ยุวเรศมคฐ์ สิทธิชาญบัญชา, 2564)

ปัจจุบันเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญมากขึ้นในกิจกรรมต่าง ๆ ของมวลมนุษย์ชาติและมีการใช้กันอย่างแพร่หลายในด้านต่าง ๆ เช่น เกษตรกรรม การแพทย์ การตลาด การลงทุน การศึกษา และกิจการด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ยังมีการบูรณาการเข้ากับชีวิตประจำวันมากขึ้นผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ผู้ช่วยอัจฉริยะบนสมาร์ทโฟน เช่น Siri ของ Apple ซึ่งใช้การรู้จำเสียงพูดและสามารถสั่งงานด้วยเสียงได้ หรือตัวอย่างอื่น ๆ ได้แก่ ผู้ช่วยเสียง Alexa และ Google Assistant เทคโนโลยีกึ่งอัตโนมัติในรถยนต์ไร้คนขับของ Tesla ฟีดโซเชียลมีเดีย (social media feeds) ส่วนบุคคลบน Facebook และระบบแนะนำเพลงและภาพยนตร์บนเครือข่าย YouTube และ Netflix เทคโนโลยีเหล่านี้อาศัยปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมของผู้ใช้ และให้ข้อมูลและเนื้อหาที่ปรับแต่งให้เหมาะสม นอกจากนี้ ในการนำทางในชีวิตประจำวัน เช่น แพลตฟอร์มอย่างง่ายของ Google Maps ยังใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อประมวลผลข้อมูลการจราจรแบบเรียลไทม์ (real time) และค้นหาเส้นทางที่เหมาะสมที่สุดไปยังจุดหมายปลายทาง ดังนั้นจึงมีการกำหนดคำจำกัดความของปัญญาประดิษฐ์ (artificial intelligence หรือ AI) ไว้หลากหลายด้วยเช่นกัน อาทิ สมองที่ถูกสร้างด้วยคอมพิวเตอร์ที่มีฟังก์ชัน (function) ความสามารถเลียนแบบการคิดได้เหมือนสมองของมนุษย์ และสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดคำจำกัดความความของปัญญาประดิษฐ์ไว้ว่าหมายถึงศาสตร์ที่รวบรวมองค์ความรู้ในหลายสาขาวิชา (interdisciplinary) โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์มาพัฒนาให้เครื่องจักรหรือระบบคอมพิวเตอร์มีความชาญฉลาด (Intelligence) สามารถคิด คำนวณ วิเคราะห์ เรียนรู้และตัดสินใจโดยใช้เหตุผลได้เสมือนสมองของมนุษย์ และสามารถเรียนรู้ พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพ (potential) ของปัญญาประดิษฐ์ (artificial intelligence) เองได้ (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2564)

ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ได้มีวิวัฒนาการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2499 (ค.ศ. 1956) โดยในการประชุมใหญ่ที่วิทยาลัยดาร์ทเมาท์ (Dartmouth College) รัฐนิวแฮมเชียร์ (New Hampshire) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดย John McCarthy และคณะทีมวิจัยได้กำหนดใช้คำว่า “artificial intelligence” และใช้ตรงกับภาษาไทยว่า “ปัญญาประดิษฐ์” ขึ้น หลังจากนั้นได้มีการพัฒนาการเรียนรู้ของเครื่อง (machine learning) ขึ้นในปี พ.ศ. 2523 และเกิดรูปแบบการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายใยประสาทเทียม (artificial neural network หรือ ANN) แบบเรียนรู้เชิงลึก (deep learning) ในปี พ.ศ.2553 เป็นต้นมา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้ AI มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้ใกล้เคียงสมองของมนุษย์และมีความฉลาดขึ้น กระบวนการทำงานของระบบ AI ไม่ได้เกิดจากการป้อนคำสั่งเหมือนการทำงานของโปรแกรมต่าง ๆ แต่เกิดจากการได้รับข้อมูลที่มากพอ มีการวิเคราะห์ (analysis) สังเคราะห์ (synthetic) เรียนรู้และตั้งสมมติฐาน (hypothesis) หรือหาทางออกหรือผลลัพธ์ที่ดีที่สุด โดยคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลคล้ายกับรูปแบบการคิดของมนุษย์ AI สามารถจำแนกได้เป็น 3 ระดับตามความสามารถหรือความฉลาด ดังนี้ (ยุวเรศมคฐ์ สิทธิชาญบัญชา, 2564)

ระดับที่หนึ่ง ปัญญาประดิษฐ์เชิงแคบ (narrow AI) อาจเรียกว่าปัญญาประดิษฐ์แบบอ่อน (weak AI) จะมีความเก่งเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งที่อาจเท่ากับหรือเหนือกว่ามนุษย์ในด้านนั้น ๆ แต่ในภาพรวมไม่ฉลาดเท่าสมองมนุษย์ เช่น Alpha Go ปัญญาประดิษฐ์ที่สร้างโดย Google deep-mind ซึ่งสามารถชนะแชมป์โลกเกมส์หมากล้อมได้ในปี พ.ศ. 2560 ได้ (Silver D, and others, 2016) และโปรแกรมแปลภาษาที่สามารถแปลได้หลายภาษา และ AI ที่ช่วยในการผ่าตัด (AI-assisted robotic surgery)

ระดับที่สอง ปัญญาประดิษฐ์ทั่วไป (general AI) มีความรู้สึกนึกคิดและเคลื่อนไหวแบบเดียวกับมนุษย์ มีความสามารถระดับเดียวกันกับมนุษย์ สามารถทำทุกอย่างที่มนุษย์ทำได้และได้ประสิทธิภาพที่ใกล้เคียงกับมนุษย์

ระดับที่สาม ปัญญาประดิษฐ์ขั้นสุดยอดหรือปัญญาประดิษฐ์ที่ฉลาดเหนือมนุษย์ (super AI) มีความฉลาดและมีปัญญามากกว่าสมองมนุษย์ มีความสามารถเหนือมนุษย์ในหลาย ๆ ด้าน เปรียบได้กับยอดมนุษย์ในภาพยนตร์ต่าง ๆ ซึ่งยังเป็นข้อถกเถียงของนักวิทยาศาสตร์ถึงความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นจริง

ถึงแม้ว่ารูปแบบการใช้ปัญญาประดิษฐ์หรือ AI จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริการในหลายสาขาวิชาชีพ ดังกล่าวมาแล้วก็ตาม การใช้ AI มีประเด็นความเสี่ยงที่ควรระมัดระวังหลายประการ เช่น การวินิจฉัยผิดพลาดคลาดเคลื่อน การรั่วไหลของข้อมูล การเปิดเผยความโปร่งใสของข้อมูล เพื่อให้การใช้งาน AI เป็นไปอย่างมีจริยธรรมและป้องกันการเกิดความเสี่ยง (risk) ต่าง ๆ ทุกองค์กรจึงควรมีการกำหนดนโยบายในการใช้ AI กำหนดแนวทางในการใช้ AI อย่างมีจริยธรรม ตลอดจนมีระบบในการจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ AI ในทุกองค์กร สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดแนวปฏิบัติจริยธรรมปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI 6 ข้อ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการใช้ AI lesiy หรับทุกองค์กร ถึงแม้ว่าการใช้ปัญญาประดิษฐ์หรือ AI จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริการในหลายสาขาวิชาชีพ ดังกล่าวมาแล้วก็ตาม การใช้ AI มีประเด็นความเสี่ยงที่ควรระมัดระวังหลายประการซึ่งสิ่งสำคัญคือต้องมีหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรมเพื่อให้แน่ใจว่ามีการใช้เทคโนโลยี AI อย่างรับผิดชอบและปลอดภัย ความคิดริเริ่มของคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติทางจริยธรรม 6 ประการ สำหรับ AI ถือเป็นก้าวเชิงบวกต่อการจัดการความเสี่ยงเหล่านี้ แนวทางเหล่านี้สามารถใช้เป็นกรอบการทำงานสำหรับองค์กรในการปฏิบัติตามเมื่อใช้ AI ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและรับรองการใช้ AI อย่างมีจริยธรรม ด้วยการทบทวนและเรียบเรียงประโยคข้อความใหม่ และองค์กรต่าง ๆ ยังสามารถมีส่วนร่วม (participation) ในการพัฒนาและปรับปรุงแนวปฏิบัติเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ประการที่หนึ่ง ความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (competitiveness and sustainability development) คือ (1) ปัญญาประดิษฐ์ควรถูกสร้างและใช้งานเพื่อสร้างประโยชน์และความผาสุกให้แก่มนุษย์ สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (2) ปัญญาประดิษฐ์ควรถูกใช้งานเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและสร้างความเจริญให้กับมนุษย์สังคม ประเทศ ภูมิภาคและโลกอย่างเป็นธรรม

และ (3) ปัญญาประดิษฐ์ควรได้รับการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มนุษย์เกิดการสร้างสรรค์ นวัตกรรม และอุตสาหกรรมใหม่

ประการที่สอง ความสอดคล้องกับกฎหมาย จริยธรรมและมาตรฐานสากล (laws ethics and international standards) คือ (1) ปัญญาประดิษฐ์ควรได้รับการวิจัย ออกแบบ พัฒนาให้บริการและใช้งานสอดคล้องกับกฎหมาย บรรทัดฐาน จริยธรรม คุณธรรมของมนุษย์และมาตรฐานสากลโดยเคารพต่อความเป็นส่วนตัว เกียรติ สิทธิเสรีภาพและสิทธิมนุษยชน และ (2) ออกแบบปัญญาประดิษฐ์ควรใช้หลักการมนุษย์เป็นศูนย์กลางและเป็นผู้ตัดสินใจ ปัญญาประดิษฐ์ไม่ควรถูกใช้ในการกำหนดชะตาชีวิตของมนุษย์

ประการที่สาม ความโปร่งใส ตรวจสอบได้และภาระความรับผิดชอบ (transparency and accountability) คือ (1) ปัญญาประดิษฐ์ควรได้รับการวิจัย (research) ออกแบบ (design) พัฒนาให้บริการและใช้งานด้วยความสามารถอธิบายและคาดการณ์ได้ (predictable) รวมถึงสามารถตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นย้อนหลังได้ (2) ปัญญาประดิษฐ์ควรมีความสามารถในการสืบย้อนกลับ (traceability) เฝ้าระวังตรวจสอบความผิดปรกติและวินิจฉัยปัญหาความล้มเหลวได้ (diagnosability) และ (3) ผู้วิจัย ผู้ออกแบบ ผู้พัฒนา ผู้ให้บริการและผู้ใช้งานปัญญาประดิษฐ์ ควรมีภาระความรับผิดชอบ (accountability) ต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญญาประดิษฐ์ตามภาระหน้าที่ของตน

ประการที่สี่ ความมั่นคงปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว (security and privacy) คือ (1) ปัญญาประดิษฐ์ควรถูกสร้างเพื่อบริการแต่ไม่ควรถูกใช้เพื่อหลอกลวง (artificial intelligence should be built to serve but should not be used to defraud) ต่อต้านและคุกคามมนุษย์ (2) ปัญญาประดิษฐ์ควรได้รับการออกแบบโดยใช้หลักการป้องกันความเสี่ยง เพื่อป้องกันการโจมตีจากภัยคุกคามเพื่อรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลและระบบ รวมถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล จริยธรรมและความปลอดภัยของชีวิตและสิ่งแวดล้อมภายนอกตลอดวัฏจักรชีวิตของระบบ มีความสามารถในการตรวจสอบรายงานและตอบสนองเพื่อหลีกเลี่ยงหรือลดผลกระทบ (3) ปัญญาประดิษฐ์ควรมีกลไกให้มนุษย์แทรกแซงระบบเพื่อควบคุมความเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบกับมนุษย์ และ (4) หน่วยงานรัฐควรวางแผนกำกับดูแลการพัฒนาและให้ความร่วมมือกับนานาชาติในการหลีกเลี่ยงการแข่งขันสร้างอาวุธอัตโนมัติจากปัญญาประดิษฐ์ที่ร้ายแรง

ประการที่ห้า ความเท่าเทียม หลากหลาย ครอบคลุมและเป็นธรรม (fairness) คือ (1) การออกแบบและพัฒนาปัญญาประดิษฐ์ควรคำนึงถึงความหลากหลาย หลีกเลี่ยงการผูกขาด ลดการแบ่งแยกและเอนเอียง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้คนจำนวนมากเท่าที่จะทำได้ โดยเฉพาะกลุ่มคนผู้ด้อยโอกาสในสังคม(diversity) และ (2) การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับวิจัย ออกแบบ พัฒนาให้บริการและใช้งานปัญญาประดิษฐ์ที่สำคัญ ควรสามารถพิสูจน์ถึงความเป็นธรรมได้ (fairness)

ประการที่หก ความน่าเชื่อถือ (reliability) คือ (1) ปัญญาประดิษฐ์ควรได้รับการสนับสนุนให้มีความน่าเชื่อถือและความมั่นใจในการใช้งานต่อสาธารณะ (public confidence) (2) ปัญญาประดิษฐ์ควรสามารถคาดการณ์ ตัดสินใจและให้คำแนะนำได้อย่างแม่นยำ ถูกต้อง (accuracy) สร้างผลลัพธ์ที่สามารถเชื่อถือได้และ

สร้างใหม่ได้เมื่อต้องการ (reliability and reproducibility) (3) ปัญญาประดิษฐ์ควรมีการควบคุมคุณภาพและตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล (quality and integrity of data) และ (4) ปัญญาประดิษฐ์ควรมีกระบวนการและช่องทางรับผลสะท้อนกลับ (feedback) จากผู้ใช้งานเพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถแจ้งความต้องการเพิ่มเติม รับเรื่องร้องเรียน แจ้งปัญหาของระบบที่ตรวจสอบพบ และให้ข้อเสนอแนะได้โดยง่ายและรวดเร็ว

จากข้อมูลของ Bernazzani (2019) มีทักษะ 6 ประการ ที่ต้องอาศัยสมองซีกขวา (right brain) และยากที่ปัญญาประดิษฐ์ (AI) จะเข้ามาทำงานแทนที่ ได้แก่ การสร้างความคิดสร้างสรรค์ การเล่าเรื่อง การผสมผสานองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ การเอาใจใส่ การค้นหาความสุขในการทำงาน และการเติมเต็มชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ ยังมีอีก 10 อาชีพที่คาดว่าจะยังคงไม่ได้รับผลกระทบจาก AI เนื่องจากการพึ่งพาทักษะสมองซีกขวา อาชีพเหล่านี้ประกอบด้วย ผู้จัดการฝ่ายการตลาด ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้จัดการฝ่ายขาย ผู้จัดการฝ่ายประชาสัมพันธ์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร นักวางแผนกิจกรรม นักเขียน นักพัฒนาซอฟต์แวร์ (software developer) บรรณาธิการ (editor) และนักออกแบบกราฟิก (graphic designer) โดยสรุปปัจจุบัน AI ไม่สามารถแทนที่มนุษย์ในทักษะและอาชีพเหล่านี้ได้ เป็นต้น (Pink D., 2021)

การเมืองเรื่องปัญญาประดิษฐ์

จะเกิดอะไรขึ้นเมื่อ AI ถูกพัฒนาเพื่อนำมาใช้เป็นอาวุธที่ละเมิดสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (civil and political rights–CPR) เช่น สิทธิในการมีชีวิตและสิทธิในการกำหนดชะตากรรมตนเอง และรวมทั้งสิทธิในการแสดงออก เสรีภาพของปัจเจกบุคคล สิทธิในการนับถือศาสนา การสมาคม และสิทธิอื่น ๆ และประเด็น 3 ภัยคุกคามหลัก คือ การสอดส่องมวลชนโดยรัฐ (mass surveillance) เทคนิคการเจาะกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อมุ่งเปลี่ยนแปลงผลการเลือกตั้ง และการใช้ AI ในการสร้างข้อมูลที่ตั้งใจผิดหรือทำให้เข้าใจผิด (disinformation) ส่วนผู้ที่สนใจค้นหาเพิ่มเติมสามารถดูได้ที่รายงานเกี่ยวกับการนำ AI มาใช้ในทางที่ไม่ดีที่ส่งผลกระทบให้เกิดอันตรายทางดิจิทัล (cyber threats) ทางร่างกายและทางความมั่นคงทางการเมือง (ธีรดา ณ จัตุรัส, 2023)

ประเด็นที่หนึ่ง ความเป็นส่วนตัวถือเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง และการละเมิดใด ๆ ก็ตามที่ละเมิดอาจมีผลกระทบในวงกว้างต่อสิทธิอื่น ๆ เช่น เสรีภาพในการแสดงออก การชุมนุม และการสมาคม ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ บรรทัดฐานประชาธิปไตยที่แพร่หลายในหลายประเทศมีแนวโน้มที่จะเอนเอียงไปทางลัทธิเผด็จการ รัฐบาลเหล่านี้ได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปราบปรามความขัดแย้งทางการเมืองโดยการใช้กฎหมายที่เข้มงวด หรือแม้แต่การใช้มาตรการนอกกฎหมายเพื่อข่มขู่ผู้ที่มีความคิดเห็นแตกต่าง การเกิดขึ้นของการเรียนรู้ของเครื่องทำให้การถ่ายโอนชุดข้อมูลขนาดใหญ่สะดวกและประหยัดมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการแพร่หลายของการเฝ้าระวังในวงกว้าง ด้วยเหตุนี้ จึงกลายเป็นเรื่องง่ายสำหรับผู้มีอำนาจที่จะรวมการควบคุมของตนเข้าด้วยกัน เพื่อให้ภาพที่กว้างขึ้น มีอย่างน้อย 75 ประเทศใน 176 ประเทศที่ปรากฏ

อยู่ในรายงาน AIGS 2019 กำลังใช้ AI เพื่อการสอดส่องประชาชน และหลายประเทศก็จัดอยู่ในกลุ่มประเทศแนวเสรีนิยมประชาธิปไตยด้วย โดยดัชนีนี้ไม่ได้แบ่งแยกการใช้ AI แบบที่ถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมาย แต่เมื่อกลับมาพิจารณาบริบทของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ภาคประชาสังคมอาจต้องเตรียมพร้อมในการเฝ้าระวังการใช้ AI เพื่อจุดประสงค์ในการสอดส่องโดยรัฐบาล

ประเด็นที่สอง เทคนิคการเจาะจงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง

ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้นี้ ภาคประชาสังคมมุ่งเน้นไปที่การสอดแนมโดยรัฐเป็นหลักมากกว่าการสอดแนมจากบริษัทเอกชน อย่างไรก็ตาม ผลกระทบของการสอดแนมที่ส่งเสริมโดยบริษัทต่าง ๆ โดยเฉพาะบริษัทเทคโนโลยีขนาดใหญ่ เช่น Facebook และ Google อาจส่งผลกระทบคล้ายกับการสอดแนมของรัฐ การมีส่วนร่วมของเทคโนโลยี AI กับข้อมูลจำนวนมหาศาลทำให้ธุรกิจต่าง ๆ สามารถคาดการณ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใช้บริการในการตอบสนองต่อการโฆษณาได้ สิ่งนี้ก่อให้เกิดผลกระทบที่สำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบริษัทโฆษณาเปลี่ยนเป็นผู้ให้บริการโฆษณาดิจิทัลสำหรับกลุ่มการเมืองที่มีเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของผู้คนหรือพฤติกรรมการลงคะแนนเสียง การปฏิบัติดังกล่าวอาจละเมิดสิทธิในการลงคะแนนเสียงของแต่ละบุคคลได้ นักวิจัยค้นพบว่าเครื่องจักรสามารถเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับบุคคลหนึ่ง ๆ จากการกดไลค์ (like) บน Facebook ของพวกเขาเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ รวมถึงคนสำคัญด้วย ด้วยการวิเคราะห์เพียง 300 ไลค์ (like) เครื่องจักรสามารถคาดการณ์พฤติกรรมได้อย่างแม่นยำ นอกจากนี้ ด้วยการคลิกลิงก์ (link) เพียง 10 ครั้ง เครื่องจักรก็สามารถประมวลผลและเข้าใจบุคคลได้ดีกว่าเพื่อนร่วมงาน สิ่งนี้ทำให้เกิดความกังวลเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวของผู้ใช้ ดังตัวอย่างจากเรื่องอื้อฉาวของ “Cambridge Analytica” ซึ่งบริษัทได้รับการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้ Facebook หลายล้านคนโดยไม่ได้รับอนุญาต “Cambridge Analytica” รวบรวมและใช้ข้อมูลนี้เพื่อสร้างโปรไฟล์จิตวิทยาผู้บริโภค (consumer psychology) เพื่อให้สามารถกำหนดเป้าหมายกลุ่มเฉพาะเพื่อจุดประสงค์ในการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลงคะแนนเสียงและการเลือกตั้ง เทคนิคนี้เรียกว่า “การกำหนดเป้าหมายแบบย่อย” ซึ่งถูกใช้ในระหว่างการเลือกตั้งประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาปี 2016 และการลงประชามติ Brexit ของสหราชอาณาจักร ซึ่งนำไปสู่ความผันผวนในผลการเลือกตั้ง โดยสรุปแล้วผลกระทบของการสอดแนมที่ได้รับการส่งเสริมโดยบริษัทต่าง ๆ โดยเฉพาะบริษัทเทคโนโลยีขนาดใหญ่อาจมีผลกระทบที่สำคัญต่อสิทธิส่วนบุคคล (personal rights) ความเป็นส่วนตัวและกระบวนการประชาธิปไตย (democracy) การใช้เทคโนโลยี AI (AI technology) และการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้เกิดความกังวลเกี่ยวกับความสามารถในการคาดการณ์ (forecast) และจัดการพฤติกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการโฆษณาทางการเมืองและการเลือกตั้ง

ประเด็นที่สาม เนื้อหาที่สร้างโดย AI ยิ่งเติมเชื้อเพลิงให้กับแคมเปญที่สร้างข้อมูลบิดเบือน

ในยุคดิจิทัล (digital) ข่าวลือแพร่สะพัดมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิมเนื่องจากลักษณะของเครือข่ายการสื่อสาร สิ่งนี้นำไปสู่ปัญหาสำคัญเกี่ยวกับการบิดเบือนข้อมูล (distortion of information) หรือข่าวปลอม (fake news) นอกจากนี้ ยังมีการใช้แหล่งที่มาของข่าวปลอมมากมายเพื่อสร้างเนื้อหาจำนวนมาก

โดยมักมุ่งเป้าไปที่ฝ่ายตรงข้ามทางการเมืองหรือสนับสนุนผลประโยชน์ของผู้ที่ผลิต ข่าวปลอม การมีส่วนร่วมของ AI ในการปฏิบัติที่ผิดจรรยาบรรณเหล่านี้ยิ่งทำให้ภูมิทัศน์ของข้อมูลซับซ้อนและบิดเบือนมากขึ้น เทคโนโลยีที่น่าตกใจอย่างหนึ่งในเรื่องนี้คือ “deepfake” ซึ่งหมายถึงเนื้อหาวิดีโอที่สร้างโดย AI ซึ่งดูเหมือนเป็นของจริง เทคโนโลยี deepfake ได้ก้าวหน้าไปถึงจุดที่การแยกแยะระหว่างแหล่งที่มาจริงและแหล่งที่มาปลอมอาจเป็นเรื่องยากอย่างยิ่ง อาจต้องใช้เวลาหลายเดือนกว่าจะมีใครรู้ว่าตนได้รับข้อมูลปลอม ผลกระทบของ deepfakes ขยายไปไกลกว่าเนื้อหาที่โจ่งแจ้ง เนื่องจากสามารถใช้เพื่อเผยแพร่ข้อมูลที่บิดเบือนภายในภูมิภาคได้ ตัวอย่างเช่น มีกรณีที่นักการเมืองในมาเลเซียอ้างว่าวิดีโอทางเพศที่เกี่ยวข้องกับพวกเขาเป็นผลมาจากเทคโนโลยี deepfake ที่ใช้สำหรับการโจมตีทางการเมือง การจัดการกับปัญหาข้อมูลบิดเบือนและข่าวปลอมในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และทั่วโลกถือเป็นสิ่งสำคัญ ควรมีความพยายามในการส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (critical thinking skills) และการใช้แพลตฟอร์ม (platform) โซเชียลมีเดีย (social media) อย่างมีความรับผิดชอบ (responsibility) ความร่วมมือระหว่างรัฐบาล บริษัทเทคโนโลยี และองค์กรภาคประชาสังคมถือเป็นสิ่งสำคัญในการต่อสู้กับปัญหานี้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวได้ว่าความสามารถของ AI ได้นำมาใช้ในฐานะที่เปรียบเสมือนอาวุธเพื่อบรรลุวัตถุจุดประสงค์ที่ขัดกับสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองได้ ขณะที่ฝั่งภาคประชาสังคมในภูมิภาคนี้ยังคงต้องคอยจับตามองเพื่อติดตามเทรนด์ (trend) ของเทคโนโลยีและแอปพลิเคชันใหม่ ๆ ของ AI เพื่อจะไม่ให้ผู้เล่นอื่นนำไปใช้ในทางผิดแบบที่เราไม่ทันสังเกตเห็น เพราะด้วยประสิทธิภาพของเทคโนโลยี Machine Learning และ AI ที่เดินหน้าพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ภาคประชาสังคม (civil society) และนักปกป้องสิทธิมนุษยชน (human rights defender) จำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อออกแบบระบบการกำกับดูแลของ AI และผลักดันให้บริษัทเทคโนโลยีทั้งหลายต้องมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาเทคโนโลยีของตนเพื่อมุ่งให้เป็นอาวุธในแบบที่ช่วยปกป้องและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนทั่วโลกได้ (ธีรดา ณ จัตุรัส, 2023)

บทวิเคราะห์

การใช้สื่อและระบบ AI เพื่อทำลายฝ่ายตรงข้ามทางการเมืองอาจทำให้เกิดความเสียหายอย่างมากได้หลายวิธี ยกตัวอย่างเช่น (1) การแพร่กระจายข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง: ระบบที่ขับเคลื่อนด้วย AI สามารถใช้เพื่อสร้างและเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นเท็จ นำไปสู่ความสับสนและการบิดเบือนในที่สาธารณะ ข้อมูลที่ไม่ถูกต้องสามารถทำลายชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของฝ่ายตรงข้ามทางการเมือง ส่งผลให้สูญเสียความไว้วางใจจากสาธารณะ (2) การขยายคำพูดแสดงความเกลียดชังและการแบ่งขั้ว: อัลกอริธึม AI สามารถจัดการได้เพื่อส่งเสริมคำพูดแสดงความเกลียดชังและเนื้อหาที่สร้างความแตกแยก ซึ่งจะทำให้สังคมมีการแบ่งขั้วมากขึ้น ซึ่งอาจนำไปสู่การล่มสลายของวาทกรรมพลเรือนและขัดขวางการเจรจาทางการเมืองที่สร้างสรรค์ (3) บ่อนทำลายกระบวนการประชาธิปไตย: การใช้ระบบ AI เพื่อบิดเบือนความคิดเห็นของประชาชน ฝ่ายตรงข้ามทางการเมืองสามารถตกเป็นเป้าหมายด้วยการเล่าเรื่องที่เป็นเท็จ ซึ่งส่งผลต่อการเลือกตั้งที่ยุติธรรมและโปร่งใส สิ่งนี้บ่อนทำลาย

กระบวนการประชาธิปไตยและอาจกัดกร่อนความไว้วางใจของสาธารณชนในระบบการเลือกตั้ง (4) การละเมิดความเป็นส่วนตัวและการเฝ้าระวัง: ระบบ AI สามารถใช้เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำนวนมหาศาล ประนีประนอมความเป็นส่วนตัว และเปิดใช้งานการโจมตีแบบกำหนดเป้าหมายต่อฝ่ายตรงข้ามทางการเมือง สิ่งนี้สามารถสร้างสภาพแวดล้อมแห่งความหวาดกลัวและการข่มขู่ ระงับความขัดแย้งทางการเมืองได้ และ (5) การจัดการทางจิตวิทยา: อัลกอริธึม AI สามารถใช้เพื่อใช้ประโยชน์จากความอ่อนแอทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคล โดยกำหนดเป้าหมายไปที่อารมณ์และความเชื่อของพวกเขา ด้วยการบิดเบือนการรับรู้ของผู้คน ฝ่ายตรงข้ามทางการเมืองอาจถูกทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงและถูกกีดกัน ก่อให้เกิดความเสียหายทางอารมณ์และทำลายชื่อเสียงของพวกเขา ดังนั้น สิ่งสำคัญคือต้องตระหนักถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้สื่อและระบบ AI เพื่อทำลายฝ่ายตรงข้ามทางการเมือง เนื่องจากพวกเขาสามารถบ่อนทำลายคุณค่าทางประชาธิปไตยได้ กัดกร่อนความไว้วางใจ และสร้างบรรยากาศทางการเมืองที่แตกแยกและไม่เป็นมิตร

การใช้ AI (artificial intelligence) เพื่อทำลายคู่ต่อสู้ทำให้เกิดคำถามเกี่ยวกับความยุติธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดให้มีการแข่งขันที่เท่าเทียมกัน โดยที่ความสามารถของ AI เป็นที่รู้จักและควบคุม เพื่อให้แน่ใจว่าระบบ AI จะถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ แทนที่จะแทนที่การตัดสินของมนุษย์โดยสิ้นเชิง โดยสรุป ในขณะที่การใช้ AI เพื่อทำลายฝ่ายตรงข้ามสามารถให้ข้อได้เปรียบในการทหารและบริบทการเล่นเกม ทำให้เกิดข้อกังวลด้านจริยธรรมที่ต้องได้รับการแก้ไข การสร้างสมดุลระหว่างการควบคุมความสามารถของ AI และการรับรองการใช้งานอย่างมีความรับผิดชอบ ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับอนาคตที่ AI ตอบสนองผลประโยชน์สูงสุดของมนุษยชาติ



ภาพที่ 1 แถลงการณ์ร่วม 6 องค์กรวิชาชีพสื่อมวลชน
ที่มา: สมาคมนักข่าววิทยุและโทรทัศน์ไทย.

บทสรุป

กล่าวได้ว่าปัญญาประดิษฐ์หรือ AI นั้นเป็นนวัตกรรม (Innovation) ที่มีคุณอนันต์และมีโทษมหันต์ (there are infinite virtues and terrible punishments) และเราสามารถนำระบบ AI (artificial intelligence) มาประยุกต์ใช้ในทางการเมืองอย่างสร้างสรรค์ในหลักการและสาระ กล่าวคือ AI ได้ปฏิวัติแง่มุมต่าง ๆ ของการเมืองและการเลือกตั้ง สามารถทำนายผลการเลือกตั้งได้โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจความคิดเห็น แนวโน้มของโซเชียลมีเดีย (social media) และรูปแบบการลงคะแนนในอดีต แชทบอท (Chatbot) ที่ขับเคลื่อนด้วย AI มีส่วนร่วมกับผู้ลงคะแนน โดยให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัคร นโยบาย และสถานที่ลงคะแนน สามารถวิเคราะห์สุนทรพจน์ทางการเมืองเพื่อระบุประเด็นสำคัญ ความรู้สึก และแรงกระตุ้นทางอารมณ์ ช่วยให้นักการเมืองเชื่อมโยงกับผู้ฟังได้ AI ยังเสนอคำแนะนำเชิงนโยบายตามข้อมูลความคิดเห็นของประชาชน เพิ่มประสิทธิภาพแคมเปญโฆษณาทางการเมือง (political advertising campaigns) ตรวจสอบข้อเท็จจริงแคมเปญทางการเมือง และวิเคราะห์โซเชียลมีเดีย (social media) และความรู้สึกข่าวเพื่อวัดความคิดเห็นของประชาชนแบบเรียลไทม์ (real time) AI สามารถวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) อีเมล (e-mail) และโพสต์บนโซเชียลมีเดีย (social media) เพื่อทำความเข้าใจข้อกังวลของสาธารณะ ช่วยในการแบ่งเขตอย่างยุติธรรมและประเมินความเสี่ยงทางการเมืองโดยจะให้คำแนะนำนโยบายส่วนบุคคลตามโปรไฟล์และความชอบของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง และช่วยเหลือผู้เขียนสุนทรพจน์ (speeches) ในการสร้างร่าง AI ปรับกลยุทธ์การรณรงค์ (campaign) ให้เหมาะสม วิเคราะห์ความพยายามในการล็อบบี้ (lobby) และส่งเสริมความปลอดภัยทางไซเบอร์ (cyber security) และความสมบูรณ์ในการเลือกตั้ง โดยสรุป AI มีบทบาทสำคัญในการยกระดับกระบวนการทางการเมืองและการตัดสินใจ

อ้างอิง

กฤตภาศ ศักดิษฐานนท์. (2566). **ความไม่ปกติของการเมืองไทยในปัจจุบัน.**สืบค้นเมื่อ 19 ตุลาคม 2566 จาก : https://www.matichonweekly.com/column/article_687792

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2564). **แนวปฏิบัติจริยธรรมปัญญาประดิษฐ์ Thailand AI Ethics Guideline.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

ธีรดา ณ จัตุรัส. (2023). **เมื่อ AI กลายเป็นอาวุธที่มีผลกระทบต่อสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง.**สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2566 จาก : https://engagemedia.org/2022.

สมาคมนักข่าววิทยุและโทรทัศน์ไทย.(2564). **แถลงการณ์ร่วม 6 องค์กรวิชาชีพสื่อมวลชน ขอให้รัฐบาลยกเลิกมาตรการจำกัดเสรีภาพประชาชนและสื่อมวลชนตาม พ.ร.ก.ฉุกเฉิน**. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2566.จาก : https://www.thaibja.org/?p=4878.

ปรัชญา เวสารัชช.(2551).จริยธรรมสำหรับนักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ.**วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน** ,1(4),104-116.

ธันยพร บัวทอง. (2566). **มาตรฐานจริยธรรม ตัดสิทธิการเมืองตลอดชีพ ช่องทางใหม่จัดการปฏิปักษ์ของชนชั้นนำ.** BBC. NEWS. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2566 จาก : https://www.bbc.com/thai/articles/cqv7n56ggqqo

ยุวเรศมคฐ์ สิทธิชาญบัญชา. (2564). ปัญญาประดิษฐ์ Artificial intelligence (AI) กับการใช้ประโยชน์ทางการแพทย์และเวชศาสตร์ฉุกเฉิน. **วารสารการแพทย์ฉุกเฉินแห่งประเทศไทย,** 1(1), 90-104.

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม, สำนักงาน ก.พ.. (2564). **ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. 2564-2570).** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

Nand Kishor. (2017). 10 **Jobs Artificial Intelligence Will Replace (and 10 That Are Safe)**. Retrieved from https://www.linkedin.com/pulse/10-jobs-artificial-intelligence-replace-safe-nand-kishor.

Pink D. A. (2021). **whole new mind**. Retrieved from https://www.catalystreview. net/a-whole-new-mind.

Silver D, and others. (2016). **Astering the game of Go with deep neural networks and tree search**. Nature Book.

ปัญญาประดิษฐ์ (AI) กับอนาคตภาพของการสื่อสารทางการเมือง

Artificial Intelligence (AI) and the Future of Political Communication

ยงวิทย์ ศรีเพชร
วทัญญู ภูครองนา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์นครราชสีมา
Yongwit Sripech
Watanyu Bhukrongna
Mahamakut Buddhist University Nakkhonractchasima Buddhist College
Email: worachet.th@mbu.ac.th

วันที่รับบทความ: 17 ตุลาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 4 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 6 พฤศจิกายน 2566
Received: October 17, 2023; Revised: November 4, 2023; Accepted: November 6, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้ต้องการสะท้อนความสำคัญของปัญญาประดิษฐ์ที่ได้กลายมาเป็นส่วนสำคัญของการสื่อสารทางการเมืองผ่านความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี จึงไม่อาจมองข้ามศักยภาพของเทคโนโลยีในการปฏิวัติการรณรงค์ทางการเมือง การวิเคราะห์ความคิดเห็นและการกำหนดนโยบายสาธารณะ การถือกำเนิดของ AI ได้พัฒนาไปเพื่อรวมกลยุทธ์ใหม่ ๆ และนวัตกรรมอัลกอริธึมที่มีความสามารถในการประมวลผลข้อมูลจำนวนมหาศาล ทำให้แคมเปญสามารถกำหนดเป้าหมาย กลุ่มประชากรเฉพาะด้วยข้อความส่วนตัวด้วยวิธีการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้ใช้กิจกรรมโซเชียลมีเดียและรูปแบบการค้นหาออนไลน์สามารถระบุผู้ที่อาจเป็นผู้สนับสนุนและการปรับแต่งข้อความแคมเปญให้สอดคล้องกับความสนใจและค่านิยมของพวกเขา แนวทางที่กำหนดเป้าหมายนี้ช่วยให้การรณรงค์ทางการเมืองเข้าถึงผู้ชมได้กว้างขึ้นและเชื่อมต่อกับผู้มีสิทธิเลือกตั้งในระดับส่วนตัวมากขึ้น ซึ่งท้ายที่สุดจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายด้วยการให้ข้อมูลเชิงลึก อย่างไรก็ตาม การบูรณาการ AI ในการสื่อสารทางการเมืองยังทำให้เกิดข้อกังวลด้านจริยธรรม ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง ดังนั้น การสร้างสมดุลระหว่างการใช้ AI เพื่อการสื่อสารทางการเมืองและการปกป้องสิทธิ์ความเป็นส่วนตัวของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในอนาคต การใช้ AI มีศักยภาพในการปฏิวัติการสื่อสารทางการเมืองโดยทำให้สามารถรณรงค์แบบกำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์ความรู้สึกของสาธารณะและการกำหนดนโยบาย ถึงแม้ว่าจะต้องคำนึงถึงข้อพิจารณาด้านจริยธรรม แต่อนาคตของการสื่อสารทางการเมืองก็มีความเกี่ยวพันกับ AI อย่างไม่ต้องสงสัย ในขณะที่ AI ยังคงก้าวหน้าต่อไป ผลกระทบต่อวาทกรรมทางการเมืองและกระบวนการตัดสินใจจะลึกซึ้งยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การสื่อสารทางการเมือง; ปัญญาประดิษฐ์; อนาคตภาพ

Abstract

This article aims to highlight the importance of artificial intelligence (AI) becoming a significant part of political communication through the rapid advancement of technology. It is impossible to overlook the potential of technology in revolutionizing political activism, public opinion analysis, and public policy formulation. The birth of AI has evolved to incorporate new strategies and algorithms capable of processing massive amounts of data, allowing campaigns to target specific demographics with personalized messages. Analyzing user behavior on social media and online search patterns can help identify potential supporters and tailor campaign messages to align with their interests and values. These goal-oriented strategies expand the reach of political activism and connect with individual voters more effectively, ultimately influencing their decision-making processes by providing data-driven insights. However, the integration of AI in political communication raises ethical concerns, particularly related to privacy and data security. Thus, striking a balance between using AI for political communication and safeguarding individual privacy will be crucial in the future. While ethical considerations must be taken into account, the future of political communication is undoubtedly intertwined with AI. As AI continues to advance, its impact on political discourse and decision-making processes will only deepen.

Key word: Political Communication; Artificial Intelligence; Scenario

บทนำ

การสื่อสารเป็นเรื่องของการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีความเกี่ยวข้องกับสังคมด้านความสัมพันธ์ (relation) หรือมนุษย์สัมพันธ์ (human relations) ทุกสิ่งทุกอย่างในโลกล้วนเป็นพลวัตรแห่งบทเรียนของกันและกัน ถ้าหากขาดความใส่ใจที่จะเรียนรู้ร่วมกัน มนุษย์ก็จะอยู่ด้วยความยากลำบาก การแสดงออกอย่างที่ตนมีความรู้สึกและการมีโอกาสเรียนรู้ในเรื่องราวใหม่ ๆ ตามที่ตนต้องการจะทำให้ชีวิตมีคุณค่า (mental value) และมีความสุข (happiness) การดำรงชีวิตของมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จนั้นมีข้อกำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ ว่ามนุษย์จะต้องเข้ากับผู้ที่ตนติดต่อด้วยให้ได้และต้องเข้าให้ได้ดีด้วยการเรียนรู้ที่จะสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันโดยอาศัยวิธีการสื่อสารและหลักจิตวิทยาโดยทั่วไป ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ถูกมองว่าเป็นเรื่องของศิลปะ

(arts) มากกว่าศาสตร์ (science) นั่นหมายความว่าการเรียนรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคคลแต่เพียงอย่างเดียวโดยขาดศาสตร์ของการสื่อสารย่อมขาดศิลปะการนำไปปรับใช้ในชีวิตจริงให้ประสบความสำเร็จได้

การเพิ่มขึ้นของปัญญาประดิษฐ์ในการสื่อสารทางการเมืองในปัจจุบัน ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ได้ปฏิวัติชีวิตในด้านต่าง ๆ ของเรา ตั้งแต่วิธีที่เราซื้อสินค้าออนไลน์ (online) ไปจนถึงวิธีนำทางผ่านการจราจร อย่างไรก็ตาม ผลกระทบต่อการสื่อสารทางการเมืองเพิ่งเริ่มได้รับการสำรวจ ในขณะที่ AI ยังคงก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน AI (artificial intelligence) ก็ยังมีศักยภาพในการปรับเปลี่ยนวิธีสร้าง เผยแพร่และปรับการสื่อสารทางการเมืองแบบสมัยใหม่ อัลกอริทึม AI (AI algorithm) และการเรียนรู้ของเครื่องได้พิสูจน์ประสิทธิภาพแล้วในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมหาศาล (big data) การคาดการณ์ (forecast) และการระบุรูปแบบในขอบเขตของการเมือง เครื่องมือที่ขับเคลื่อนด้วย AI สามารถช่วยนักการเมืองและทีมของพวกเขารวบรวมข้อมูลเชิงลึกแบบเรียลไทม์ (real time) ปรับปรุงกลยุทธ์การรณรงค์ (campaign) และกำหนดเป้าหมายกลุ่มผู้มีสิทธิเลือกตั้งเฉพาะอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ AI ยังสามารถช่วยในการส่งข้อความส่วนบุคคล ปรับแต่งเนื้อหาทางการเมืองให้โดนใจ (impressed) ผู้มีสิทธิเลือกตั้งแต่ละคน โดยอิงจากความชอบ ข้อมูลประชากรและแม้กระทั่งพฤติกรรมออนไลน์ (online behavior) ด้วย AI การสื่อสารทางการเมืองมีศักยภาพที่จะมีความซับซ้อน มีส่วนร่วมและโน้มน้าวใจมากขึ้นกว่าเดิม อย่างไรก็ตาม เมื่อ AI แทรกซึมขอบเขตของการสื่อสารทางการเมือง คำถามเกี่ยวกับจริยธรรม (ethics) ความเป็นส่วนตัว (privacy) และความลำเอียง (bias) ก็เกิดขึ้น ความกังวลเกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของประชาชน (changing public opinion) การแพร่กระจายของข้อมูลที่บิดเบือน (spread of disinformation) และการกระจุกตัวของอำนาจ (superior power) ในมือของบริษัท AI เพียงไม่กี่แห่งจะต้องได้รับการแก้ไข และนับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้กำหนดนโยบาย นักเทคโนโลยี และประชาชนในการมีส่วนร่วมในวาทกรรม (discourse) ที่รอบคอบเกี่ยวกับการใช้ AI อย่างมีความรับผิดชอบในการสื่อสารทางการเมือง (political communication) ด้วยการทำความเข้าใจถึงประโยชน์และข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น เราสามารถนำทางภูมิทัศน์ (landscape) ที่กำลังพัฒนานี้ และควบคุมพลังของ AI เพื่อส่งเสริมกระบวนการประชาธิปไตยที่มีข้อมูลครบถ้วน

จากที่กล่าวมาสะท้อนให้เห็นว่า AI (artificial intelligence) มีบทบาทสำคัญในระบบการเมืองปัจจุบันด้วยเหตุผล ดังนี้ ประการแรก AI สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมหาศาลได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ช่วยให้ผู้กำหนดนโยบายมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้มากขึ้น สิ่งนี้สามารถนำไปสู่การกำกับดูแลและการกำหนดนโยบายที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประการที่สอง AI สามารถช่วยตรวจจับรูปแบบและแนวโน้มในความคิดเห็นของประชาชน ช่วยให้นักการเมืองเข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการและข้อกังวลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ดีขึ้น ประการที่สาม AI ยังสามารถช่วยในการระบุและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่น ข้อมูลที่ผิดและข่าวปลอม ซึ่งช่วยรักษาความสมบูรณ์ของกระบวนการทางการเมือง และประการที่สี่ AI สามารถทำให้งานธุรการ

บางอย่างเป็นไปโดยอัตโนมัติ ทำให้นักการเมืองและพนักงานของพวกเขามีเวลามุ่งเน้นไปที่ความคิดริเริ่มเชิงกลยุทธ์และมีผลกระทบมากขึ้น โดยรวมแล้ว AI มีศักยภาพในการเพิ่มความโปร่งใส ประสิทธิภาพ และการตัดสินใจภายในระบบการเมือง ดังนั้นจึงเป็นแรงจูงใจให้ผู้เขียนต้องการสะท้อนบทความนี้

แนวคิดการสื่อสารทางการเมือง

การสื่อสารทางการเมือง (political communication) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและอยู่ควบคู่กับการเมืองมาตลอด ตั้งแต่ในอดีตย้อนกลับไปถึงยุคกรีกโบราณโดยเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาการเมือง เนื่องจากมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ของระบบการเมืองการปกครองของแต่ละสังคมเป็นตัวกลางในการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ปกครองกับผู้ใต้ปกครอง และระหว่างผู้ปกครอง หรือผู้ใต้ปกครองด้วยกันเอง ซึ่ง Aristotle ได้กล่าวไว้ว่า “การสื่อสารคือการแสวงหาวิธีการจูงใจทุกรูปแบบ” (David K. Berlo, 1960) แม้ว่าการสื่อสารทางการเมืองจะมีมาอย่างยาวนาน แต่ศาสตร์แห่งการสื่อสารทางการเมืองกลับเป็นเรื่องใหม่ที่มีศึกษาอย่างกว้างขวาง และประเทศสหรัฐอเมริกาก็ได้กลายเป็นต้นแบบ (model) ของการศึกษาศาสตร์แห่งการสื่อสาร (science of communication) ทางการเมืองนอกจากความเป็นประเทศมหาอำนาจอันดับหนึ่งที่ทำให้คนทั่วโลกจับตามอง การสื่อสารทางการเมืองของสหรัฐอเมริกามีความแปลกใหม่ แตกต่างไปจากการสื่อสารทางการเมืองของประเทศอื่นทั้งในส่วนของเนื้อหาสาระ (content) รวมไปถึงความเป็นผู้นำ (leadership) ในการใช้สื่อใหม่ ๆ อีกด้วย และเหตุนี้เองที่บรรดาประเทศต่าง ๆ พากันศึกษากระบวนการและพัฒนาการสื่อสารทางการเมืองตามสหรัฐอเมริกาที่เป็นต้นแบบการสื่อสารทางการเมืองที่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการสื่อสารในฐานะศาสตร์แขนงหนึ่ง (science) อย่างจริงจัง โดยการศึกษานั้นมุ่งไปสู่ความพยายามที่จะอธิบายองค์ประกอบของกระบวนการสื่อสาร (component) ผู้ส่งสาร (sender) ผู้รับสาร (receiver) ตัวข้อมูลข่าวสาร (message) และผลกระทบ (effect) ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการสื่อสารนี้ โดยองค์ประกอบทั้งหมดจะมีส่วนสัมพันธ์กันทางการเมืองอย่างเป็นเนื้อเดียวกัน (เสถียร เชยประทับ, 2540)

การสื่อสารทางการเมืองจากอดีตจนถึงปัจจุบันมีวิวัฒนาการไปตามลำดับ จากการสื่อสารผ่านสื่อมวลชนที่มีสื่อมวลชนกระแสหลักเป็นผู้กำหนดวาระเนื้อหาของข่าวสาร การนำเสนอ มาจนถึงสื่อใหม่ในปัจจุบันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยยะสำคัญทางการสื่อสารทางการเมือง เพราะเหตุที่อินเตอร์เน็ตนั้นแพร่ขยายไปในทุกครัวเรือน ทำให้ประชาชนสามารถรับข่าวสาร โดยตรงจากนักการเมืองได้โดยไม่ต้องผ่านสื่อมวลชนอื่น ๆ ซึ่งทำให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งที่ง่ายและตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ขณะเดียวกันการบิดเบือนข่าวสารก็สามารถแพร่ขยายได้อย่างรวดเร็ว การสื่อสารทางการเมืองในยุคข้อมูลมูลข่าวสารนั้น จึงเป็นการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว แต่ก็ป้องกันการบิดเบือนได้ยาก ดังนั้น ทีมงานการสื่อสารของนักการเมืองทั้งหลายจึงล้วนต้องมีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น ไม่อาจใช้อาสาสมัครทั่วไปได้ เพราะการส่งข้อมูล

ข่าวสารไปยังประชาชนผู้มีสิทธิ์ออกเสียงเลือกตั้งล้วนมีผลกระทบต่อคะแนนนิยมตลอดเวลา (Dennis W. Johnson, 2001)

กล่าวโดยสรุปได้อีกนัยยะหนึ่งว่ารูปแบบการสื่อสารทางการเมือง (political communication) เป็นกระบวนการในการถ่ายทอดข้อมูล ความคิดและข้อความ ระหว่างผู้มีบทบาททางการเมืองและสาธารณะโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อโน้มน้าวความคิดเห็นของประชาชน กำหนดรูปแบบวาทกรรมทางการเมืองและท้ายที่สุดจะได้รับการสนับสนุนสำหรับวาระทางการเมืองหรือผู้สมัครรับเลือกตั้งโดยเฉพาะ ประกอบด้วยการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การกล่าวสุนทรพจน์ การอภิปราย วิพากษ์วิจารณ์ การโฆษณาหาเสียง โพสต์บนโซเชียลมีเดีย และข่าวประชาสัมพันธ์ การสื่อสารทางการเมืองที่มีประสิทธิผลต้องอาศัยการส่งข้อความเชิงกลยุทธ์เทคนิคการโน้มน้าวใจและความเข้าใจของกลุ่มเป้าหมายเพื่อมีส่วนร่วมและระดมผู้มีสิทธิเลือกตั้งอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การใช้สื่อเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจทางการเมืองมีความสำคัญสูงสุดในสังคมปัจจุบัน และแพลตฟอร์มของสื่อ เช่น โทรทัศน์ วิทยุและโซเชียลมีเดียเข้าถึงและมีอิทธิพลอย่างกว้างขวางเหนือประชากรทั่วไป ผู้นำทางการเมืองตระหนักถึงพลังของสื่อในการกำหนดความคิดเห็นของประชาชน เผยแพร่ข้อมูล และระดมการสนับสนุนสำหรับวาระการประชุมของพวกเขาด้วยการใช้สื่ออย่างมีประสิทธิภาพ นักการเมืองสามารถมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของสาธารณชน สร้างภาพลักษณ์และสื่อสารนโยบายและอุดมการณ์ของตนไปยังผู้ชมในวงกว้าง สื่อยังจัดให้มีเวทีสำหรับการอภิปรายทางการเมือง การวิพากษ์ วิจารณ์ทางการเมือง และการแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบ ช่วยให้ประชาชนได้รับข้อมูลและมีส่วนร่วมในกระบวนการประชาธิปไตยในยุคดิจิทัลนี้การใช้อำนาจของสื่อเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนักการเมืองในการสร้างและรักษาอำนาจทางการเมืองของตน

ปัญญาประดิษฐ์กับอนาคตภาพทางการเมือง

ประชากรบนโลกใบนี้เกินกว่าครึ่งหนึ่งอยู่อาศัยในชุมชนเมืองและแน่นอนว่าในเรื่องของความหนาแน่นของประชากรซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญของความเป็นเมืองนั้นมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกพื้นที่เมืองของโลกโดยการคาดการณ์ในปี ค.ศ. 2025 ประชากรโลกถึง 2 ใน 3 จะอาศัยอยู่ในชุมชนเมืองและจะเป็นการเพิ่มพูนปัญหาด้านความเหลื่อมล้ำที่มีอยู่แล้วให้ทวีคูณขึ้นอีกหรือไม่ ไหนจะเรื่องทรัพยากรเมืองที่มีจำกัดอาจจะไม่เพียงพอต่ออัตราคนเมืองที่ล้นเกิน คำถามในเรื่องของความยั่งยืนด้านคุณภาพชีวิตของประชากรในลักษณะเช่นนี้กำลังทยอยออกมา เพื่อแสดงความมีส่วนร่วมต่อการเปลี่ยนแปลงของชุมชนเมืองที่จะเกิดขึ้นต่อไปว่าควรต้องมีทิศทางไปในลักษณะไหนที่จะตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้อยู่อาศัยได้อย่างครบถ้วนเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของที่อยู่อาศัยที่มีราคายุติธรรม ทางเลือกด้านการคมนาคมที่ทั่วถึงและเสมอภาค การบริหารจัดการน้ำและพลังงาน รวมไปถึงการบริหารงานด้านต่าง ๆ ที่เพียงพอและมี

ประสิทธิภาพ เหล่านี้เป็นประเด็นที่ต้องร่วมกันคิด ช่วยกันออกแบบ สร้างการเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐกับประชาชนให้เกิดขึ้น เพื่อมีเป้าหมายไปยังการพัฒนาที่ตอบโจทย์ของประชากรในพื้นที่นั้น ๆ อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริภา อินทวิเชียร, 2563)

การเกิดขึ้นของ “เมืองอัจฉริยะ” (smart city) ที่เชื่อมโยงร้อยรัดด้วยเทคโนโลยีด้านการสื่อสารอาจได้สร้างความตื่นตาตื่นใจสำหรับใครหลายคน แต่นั้นก็เป็นแค่การเชื่อมโยงเครือข่ายของเมืองเท่านั้น เพราะบริบทแท้จริงของคำว่า “เมืองอัจฉริยะ” มีมากกว่าการเชื่อมโยงการสื่อสาร (communication) แต่ต้องเป็นการติดตาม ควบคุม และบริหารจัดการการเชื่อมโยงการสื่อสารเพื่อการให้บริการในด้านสาธารณะต่าง ๆ ของชุมชนเมือง ดังนั้น ปัญญาประดิษฐ์ (artificial intelligence) จึงได้รับการนำมาใช้เพื่อเพิ่มความชาญฉลาดให้กับโครงสร้างในการบริหารจัดการการบริการและการดูแลรักษาเมือง เช่น การเฝ้าระวังอาชญากรรม ระบบการควบคุมการจราจรที่ทันสมัย รวมไปถึงการอำนวยความสะดวก เป็นต้น อันที่จริงแนวคิดเมืองอัจฉริยะได้รับการพูดถึงและดำเนินการมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990 และได้รับการศึกษาและลงมือปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่องจนกลายมาเป็นแนวคิดเรื่อง “เมืองปัญญาประดิษฐ์” (artificial intelligence city) ในปัจจุบัน ซึ่งตามความเข้าใจแล้วส่วนใหญ่จะมองว่าหัวใจสำคัญของระบบนี้จะเป็นเรื่องของเทคโนโลยีอันทันสมัยเท่านั้นทั้ง ๆ ที่จริงแล้วมันไม่ใช่เพราะความเป็นเมืองอัจฉริยะหรือ “smart city” ที่จะนำมาปัญญาประดิษฐ์เข้ามาขับเคลื่อนร่วมด้วยนั้นโดยหลักพื้นฐานจะมีองค์ประกอบสำคัญถึง 4 ประการด้วยกัน คือ (ศิริภา อินทวิเชียร, 2563)

1. การใช้เทคโนโลยี หรือ ICT: (information communication technology) ในเรื่องของเทคโนโลยีเชื่อมโยงการสื่อสารและปัจจุบันทั่วโลกก็มีแนวคิดในเรื่อง Internet of Things : (IoT) เพิ่มเข้ามาเพื่อพัฒนาการดูแลและบริการประชาชนในรูปแบบของความเป็นชุมชนเมืองให้กระชับในส่วนบุคคลมากยิ่งขึ้นโดยผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ (electronics) ต่าง ๆ ผ่านสัญญาณในระบบโครงข่าย 5 G ที่มีการวางระบบกันในหัวเมืองใหญ่ชั้นนำทั่วโลกในตอนนี้

2. ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) ในส่วนนี้จำเป็นต้องพึ่งการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนเป็นสำคัญเพื่อผลักดันการพัฒนาภายใต้พื้นฐานด้านการศึกษา การเรียนรู้ และทักษะหรือความชำนาญ ซึ่งภาครัฐควรต้องส่งเสริมในส่วนนี้หรืออาจต้องลงทุนตั้งเป็นองค์กรขึ้นมาในการระดมบุคคลภายนอก (ในชุมชนเมือง) เข้ามามีส่วนร่วมกับทิศทางของเมืองอย่างเป็นระบบ

3. พลังของชุมชน (power of the community) เป็นโครงสร้างที่ควรจะเกิดขึ้นเพื่อรองรับแนวคิดต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากในส่วนของความคิดสร้างสรรค์จากคนในชุมชน ดังนั้น ภาครัฐต้องสร้างการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนของชุมชน ผลักดันหน่วยงานบริหารชุมชนเมืองให้ทำงานเป็นอิสระจากส่วนกลาง แต่เชื่อมร้อยกับหน่วยงานอิสระหรือภาคธุรกิจในชุมชนนั้น ๆ เพื่อที่จะมีความคล่องตัวสำหรับการรวบรวมแนวทางต่าง ๆ มา

กลั่นกรองเป็นนโยบายสำหรับการพัฒนาเมืองของตนเองโดยเฉพาะ แต่ก็เปิดช่องทางสำหรับการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนของชุมชนให้สามารถเข้ามากำกับความเป็นไปในการพัฒนาเมืองได้อย่างสะดวก

4. ความร่วมมือจากภาครัฐ (government cooperation) ซึ่งแน่นอนว่าต้องมองไปถึงเรื่องของการกระจายอำนาจจากส่วนกลางอย่างจริงจัง เพราะในบางประเทศที่ความเป็นอัจฉริยะของเมืองเกิดขึ้นได้อย่างยากลำบาก แม้จะมีงบประมาณในส่วนของการพัฒนาเมืองอย่างมหาศาล ก็เพราะแนวนโยบายของการพัฒนาถูกจัดทำขึ้นมาจากส่วนกลางที่ขาดความเข้าใจในแต่ละบริบทของแต่ละชุมชนเมือง ที่สำคัญกฎหมายบางบทก็เป็นอุปสรรคสำหรับการพัฒนาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็ต้องเข้ามาจัดการในเรื่องความเป็นไปได้อย่างเหมาะสม รวมไปถึงภาคประชาสังคมที่ต้องเข้ามากำกับในเรื่องของสภาพแวดล้อมที่ต้องไม่สร้างปัญหาในอนาคต

ปัญญาประดิษฐ์ (artificial intelligence) มีการพูดถึงเป็นครั้งแรกมาตั้งแต่ ค.ศ. 1940 โดยได้มีการศึกษาถึงการสร้างการเรียนรู้ของเครื่องจักรหรือที่เรียก “machine learning” ด้วยแรงบันดาลใจในความต้องการจะสร้างสมองอิเล็กทรอนิกส์ (electronic brain) แต่ด้วยข้อจำกัดของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในยุคนั้นทำให้ความสามารถของปัญญาประดิษฐ์ค่อนข้างจำกัด จนกระทั่งเข้าสู่ในช่วงเวลา 10 ปีที่ผ่านมา เมื่ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์มีพัฒนาการจนสามารถรองรับข้อมูลขนาดใหญ่ที่เรียกกันว่า “big data” ได้นี่เองจึงส่งผลให้การทำงานของระบบปัญญาประดิษฐ์สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพด้วยศักยภาพในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกได้เสมือนมนุษย์ทั่วไป ด้วยกระบวนการแห่งการเรียนรู้ด้วยการจดจำและคิดตามอย่างเป็นระบบ การเข้าถึงข้อมูลจำนวนมหาศาลคือทักษะที่ทำให้การใช้ปัญญาประดิษฐ์ทรงพลังอย่างถึงที่สุด ดังนั้นการนำมาใช้เป็นเครื่องมือทางการเมืองจึงเป็นเรื่องที่ไม่อาจปฏิเสธได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการวางแผนสำหรับการสร้างคะแนนนิยมเพื่อการเลือกตั้งจากเมื่อก่อนที่ผู้สมัครทั่วไปต้องอาศัยสัญชาตญาณ (instinct) ในการกำหนดท่าทีและนโยบาย แต่ ณ ตอนนี้ข้อมูลเชิงลึกจากคลังข้อมูลขนาดใหญ่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการรณรงค์หาเสียงของผู้สมัครเลือกตั้งเป็นสำคัญมากกว่าเรื่องอื่นใดไปเสียแล้ว การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในทางการเมือง ก็ทำให้เกิดการตั้งคำถามต่อ “หลักจริยธรรม” (code of ethics) เพราะเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์นั้นสามารถนำมาใช้ในการโน้มน้าวผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่เคยเป็นประเด็นใหญ่โตในการเลือกตั้งประธานาธิบดี ของสหรัฐอเมริกา เมื่อปี 2016 ที่มีการจ้างบริษัทข้อมูลสถิติเชิงวิทยาศาสตร์อย่าง “Cambridge Analytica” ให้ทำการวางแผนการรณรงค์หาเสียง (campaign) และโน้มน้าวผู้มีสิทธิลงคะแนนด้วยหลักจิตวิทยา (psychology) ที่ถูกออกแบบมาเฉพาะสำหรับบุคคลด้วยการใช้ข้อมูลจำนวนมหาศาลร่วมกับการเรียนรู้ของเครื่องจักรแห่งการเรียนรู้ (campaign) ทำให้ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงได้รับสารที่แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับมุมมองและความเห็นของแต่ละคนในประเด็นที่แตกต่าง เช่น คนที่มีความหวาดระแวงก็จะได้รับโฆษณาที่สร้างความกลัว ในขณะที่คนซึ่งมีแนวคิดอนุรักษ์นิยม (conservative) ก็จะได้รับโฆษณาที่สร้างข้อถกเถียงถึงธรรมเนียมและประเพณีต่าง ๆ ในสังคม (ในเชิงชี้นำหรือขัดแย้งตามแต่

เป้าประสงค์) สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นได้ด้วยการเก็บข้อมูลแบบเรียลไทม์ (real time) จากผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผ่านพฤติกรรมการใช้สื่อออนไลน์ (online behavior) พฤติกรรมการบริโภค (consumerism) และความสัมพันธ์ส่วนตัวของพวกเขาเหล่านั้น ข้อมูลเหล่านี้จะถูกเก็บไปเพื่อใช้ในการศึกษาพฤติกรรมเฉพาะของแต่ละบุคคลเป้าหมายเพื่อสร้างรูปแบบการสื่อสารสำหรับการไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ (ของผู้ว่าจ้าง) ซึ่งการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในลักษณะเช่นนี้ก็ได้รับการวิพากษ์ วิจารณ์ไปถึงความจริงใจของตัวผู้สมัครเอง (sincerity) เพราะจะทำให้ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงแต่ละคนจะได้รับข้อความในการรณรงค์หาเสียงที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งส่งผลให้เกิดคำถามต่อจุดยืนที่แท้จริงของตัวผู้สมัครรายนั้น ที่น่ากังวลยิ่งกว่าคือการนำนวัตกรรมโรบอทการเมือง (robot) หรือ IO (information operation) (ตัวบุคคลในออนไลน์ที่เป็นบัญชีปลอมเกิดจากโปรแกรม) มาใช้ในการหาเสียงเลือกตั้งเพื่อกระจายข้อมูลปลอมและข่าวเท็จในสื่อสังคมออนไลน์ทั่วโลก โดยนวัตกรรมโรบอทการเมือง (robot) ดังกล่าวนี้ถูกสร้างขึ้นให้ทำหน้าที่โต้ตอบและกระจายข้อมูลข่าวสารทางการเมืองเพียงด้านเดียวเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากประชาชน ไม่ว่าจะเป็นการกระจายเรื่องดีของคนที่สนับสนุน หรือการกระจายข่าวเท็จหรือเรื่องไม่ดีของกลุ่มการเมืองตรงกันข้าม

อีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ในทางการเมือง เมื่อมีการตั้งคำถามกันว่าปัญญาประดิษฐ์จะสามารถมาทดแทนนักการเมืองได้หรือไม่ ก็นึกไปถึงที่ประเทศนิวซีแลนด์ มีการสร้างหุ่นยนต์ด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์ขึ้นมาชื่อว่า “แซม” ที่ไม่มีข้อจำกัดเรื่องของเวลาในการทำงานและสถานที่ในการทำงานซึ่งมีความทรงจำ การจดจำข้อมูลที่แม่นยำ เข้าใจสถานะของทุกคนโดยไม่มีอคติในการตัดสินใจ (ต่างกับมนุษย์) คือ สามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงและเหตุผลที่ผ่านความเห็นต่าง ๆ ไม่โกหก ไม่ให้ข้อมูลเท็จ และให้ความสำคัญหรือจุดยืนตามประเด็นปัญหาที่คนให้ความสำคัญมากที่สุด ที่สำคัญไม่ว่าจะเป็นรูปลักษณ์หรือเสียงก็จะสะท้อนภาพความเป็นนิวซีแลนด์ ซึ่งปัญญาประดิษฐ์นักการเมืองตัวนี้ก็ได้รับความสนใจจากทั่วโลกอย่างมากมาย แต่สำหรับความเห็นส่วนตัวการเมืองเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและซับซ้อน (delicate and complex) ที่สำคัญความรู้สึก (feeling) เป็นสิ่งสำคัญที่นักการเมืองต้องใช้ในการทำงานหรือสื่อสารกับผู้สนับสนุนในการสร้างความนิยม (populism) ดังนั้น แม้ปัญญาประดิษฐ์จะถูกทำขึ้นมาโดยมนุษย์และทำทุกอย่างได้แบบมนุษย์ (หรืออาจจะดีกว่า) แต่ความรู้สึกนั้นสร้างไม่ได้ มันเกิดขึ้นโดยความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ต่อมนุษย์เท่านั้น ความทุกข์ร้อน (suffering) ความเห็นใจ (sympathy) การเป็นความหวัง (expectation) การเป็นใครสักคนที่สร้างความอุ่นใจ (trust) เป็นต้น ไม่มีสิ่งไหนทำได้ดีเท่ามนุษย์ด้วยกันอีกแล้ว (human being) สิ่งที่จะบอกก็คือจงอย่าหมดหวังกับการเมืองหรือนักการเมือง เพราะเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์จะทำให้ประชาชนกับการเมืองหรือนักการเมืองสามารถเข้าถึงกันได้อย่างใกล้ชิดและนั่นก็จะเป็นทิศทางที่สำคัญของการเมืองไทย และในหลายประเทศบนโลกใบนี้ ที่ทุกคนจะมีส่วนในการกำหนดอนาคตของตัวเองอย่างแท้จริง (ศิริภา อินทวิเชียร, 2563)

กล่าวโดยสรุปอีกมุมมองหนึ่งได้ว่า ปัญญาประดิษฐ์ (artificial intelligence) มีความเกี่ยวข้องมากขึ้นในขอบเขตทางการเมือง มีศักยภาพที่จะปฏิวัติแง่มุมต่าง ๆ ของการตัดสินใจทางการเมือง กลยุทธ์การรณรงค์หาเสียง (campaign strategy) และการกำกับดูแล รวมทั้งความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมหาศาล (big data) เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (voter's behavior) ช่วยให้พรรคการเมืองสามารถปรับแต่งข้อความ (substance) นโยบายทางการเมือง (policy) และความพยายามในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (information) นอกจากนี้ยังสามารถช่วยในการตรวจจับข้อมูลที่ผิดและข้อมูลบิดเบือน (disinformation) เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการเลือกตั้งมีความเป็นธรรมมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (artificial intelligence) ในทางการเมืองยังทำให้เกิดความกังวลเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัว (privacy) อคติ (bias) และการกระจุกตัวของอำนาจ (concentration of power) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้กำหนดนโยบายทางการเมืองในการสร้างกฎระเบียบและแนวปฏิบัติทางจริยธรรม (ethical guidelines) เพื่อใช้ประโยชน์จากปัญญาประดิษฐ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พุทธจริยธรรมกับการสื่อสารทางการเมือง

สมเด็จพระสัมมาสัมพาธเจ้า ทรงเป็นนักสื่อสารที่มีอัจฉริยภาพด้านการสื่อสาร ทรงถ่ายทอดคำสอนของพระองค์โดยผ่านทางการถ่ายทอดทางวาจาเป็นหลักอย่างกว้างขวาง ทรงกล่าวปาฐกถาและมีส่วนร่วมในการสนทนากับผู้คนจากทุกสาขาอาชีพ ดังเช่นวิธีสำคัญบางประการที่พระพุทธเจ้าใช้ในการสื่อสารและเผยแพร่คำสอน คือ (1) พระธรรมเทศนาและวาทกรรม: พระพุทธเจ้าจะทรงแสดงพระธรรมเทศนาและวาทกรรมที่เรียกว่า “พระสูตร” แก่ทั้งพระสาวกของพระองค์และประชาชนทั่วไป คำสอนเหล่านี้ครอบคลุมแง่มุมต่าง ๆ ของชีวิต รวมถึงความประพฤติตามหลักจริยธรรม การทำสมาธิ ปัญญา และเส้นทางสู่ความหลุดพ้น (2) ช่วงการถาม-ตอบ: พระพุทธเจ้ามักจะเสวนา ตอบคำถามที่สาวกของพระองค์และคนอื่น ๆ ตั้งไว้ ปฏิสัมพันธ์เหล่านี้ทำให้สามารถสำรวจคำสอนได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นและชี้แจงข้อสงสัย (3) อุปมาและอุปมาอุปไมย: พระพุทธเจ้ามักใช้อุปมาและอุปมัยเพื่อถ่ายทอดแนวคิดทางจิตวิญญาณที่ซับซ้อนในลักษณะที่เข้าถึงได้มากขึ้น เรื่องราวเหล่านี้ช่วยให้ผู้คนเข้าใจความจริงอันลึกซึ้งโดยเล่าให้พวกเขาฟังเกี่ยวกับประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน (4) ตัวอย่างส่วนตัว: พฤติกรรมและความประพฤติของพระพุทธเจ้าทำหน้าที่เป็นรูปแบบการสื่อสารที่ทรงพลัง เขาเป็นตัวอย่างคุณสมบัติของความเห็นอกเห็นใจ สติปัญญา และความใจเย็น โดยสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามคำสอนของเขาผ่านการกระทำของเขาเอง และ (5) ชุมชนสงฆ์: พระพุทธเจ้าทรงสถาปนาคณะสงฆ์ (สังฆะ) ซึ่งคำสอนของพระองค์ได้รับการอนุรักษ์และถ่ายทอดไปยังรุ่นต่อ ๆ ไป ชุมชนนี้มีบทบาทสำคัญในการเผยแพร่ธรรมะ (คำสอนของพุทธศาสนา) ผ่านการฝึกฝนและความพยายามในการสอนของพวกเขาเอง กล่าวได้ว่าการสื่อสารประกอบด้วย ผู้ส่งสาร สาร ผู้รับการ และปฏิกิริยาตอบสนอง และผู้สื่อสารหรือผู้ส่งสาร (sender) เป็น

องค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากสื่อสารนั้นมีความแตกต่างที่หลากหลายซึ่งผู้ส่งสาร (sender) จะต้องทำความเข้าใจผู้รับสาร (receiver) ที่จะทำการสื่อสารด้วยว่าจะทำการสื่อสารด้วยเนื้อหาใด ด้วยวิธีการอย่างไร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อะไร นอกจากนี้ในฝ่ายของผู้รับสารเองจะรับสารอย่างไรเพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ตามแนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารในพระพุทธศาสนามีเนื้อความเกี่ยวกับประเด็นเหล่านี้ปรากฏในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา ดังนี้ (สุทัศน์ ประทุมแก้ว และคณะ, 2565)

ประเด็นที่หนึ่ง ระดับของผู้ส่งสาร (messenger level) สำหรับองค์ประกอบด้านผู้ส่งสารนั้น เนื่องจากในคัมภีร์พระพุทธศาสนา เช่น พระไตรปิฎก ปรากฏผู้ส่งสารโดยมากคือพระพุทธเจ้าทำการสื่อสารกับบุคคลอื่นด้วยรูปแบบหรือวิธีการสื่อสารหลากหลายรูปแบบ ทั้งการสื่อสารเชิงวัจนะภาษา (verbal) การสื่อสารเชิงอวัจนะภาษา (nonverbal) หรือทั้งสองอย่างร่วมกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้รับสารที่มีอยู่หลากหลายกลุ่มประเภท ตลอดจนวัตถุประสงค์เฉพาะในการสื่อสารครั้งนั้น ๆ และบริบทที่แวดล้อมอยู่ อย่างไรก็ดี ในส่วนของหลักการและแนวทางปฏิบัติในส่วนขององค์ประกอบด้านผู้ส่งสาร ปรากฏตัวอย่างและหลักธรรมที่สำคัญจำนวนมากซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ส่งสารในการสื่อสารกับบุคคลอื่น เช่น หลักสัปปุริสธรรม 7 เกณฑ์ในการตรัสวาจาของพระพุทธเจ้า คือในธัมมัญญูสูตร (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). องฺ.สตฺตก. 23/68/143-146) ว่าด้วยบุคคลผู้รู้ธรรม มีเนื้อหากล่าวถึงหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ซึ่งได้แก่ (1) เป็นธัมมัญญู (ผู้รู้จักเหตุ) (2) เป็นอัตถัญญู (ผู้รู้จักผล) (3) เป็นอัตตัญญู (ผู้รู้จักตน) (4) เป็นมัตตัญญู (ผู้รู้จักประมาณ) (5) เป็นกาลัญญู (ผู้รู้จักกาลเวลา) (6) เป็นปริสัญญู (ผู้รู้จักชุมชน) และ (7) เป็นปุคคลัญญู (ผู้รู้จักบุคคล) (ที.ปา. (ไทย) 11/357/401) ธรรม 7 ประการนี้ สามารถนำมาประยุกต์เป็นคุณสมบัติของผู้ส่งสารได้ กล่าวคือธรรมข้อธัมมัญญุตา อัตถัญญุตา และอัตตัญญุตา โดยประยุกต์กล่าวถึงคุณลักษณะด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสารของ ผู้ส่งสารว่าต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทั้งอรรถและธรรมในเนื้อหาสารเป็นอย่างดี กล่าวคือมีความรู้ทั้งแบบแผน และความหมาย ความมุ่งหมาย ผลและประโยชน์ของเนื้อหาสารที่จะสื่อสารออกไป รวมทั้งรู้จักตน คือ รู้ฐานะ รู้ภาวะ รู้กำลังความรู้ความสามารถ คุณธรรมที่ตนเองมีอยู่เป็นอยู่ นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้รู้จักกาลเวลาที่เหมาะสม ระยะเวลาที่ควรหรือที่จะต้องใช้ในการสื่อสาร รวมทั้งต้องรู้จักชุมชน บุคคลที่จะทำการสื่อสารด้วยว่ามีอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรมอย่างไร ควรจะประพฤติต่อชุมชนบุคคลเหล่านั้นอย่างไร (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2538) เป็นต้น นั่นคือ ผู้ส่งสาร (sender) นอกจากจะรู้ความสามารถของตนเองแล้ว ยังต้องรู้จักผู้รับสาร (receiver) และวิธีการที่จะสื่อสารกับผู้รับสารเหล่านั้น โดยคำนึงถึงกาล (time) วัตถุประสงค์ (objective) และบริบท (context) ที่ทำการสื่อสารด้วย

ประเด็นที่สอง 2. ระดับของการรับสาร (level of exposure) พระพุทธเจ้าทรงแยกแยะ วิเคราะห์ผู้รับสารตามระดับปัญญา ซึ่งแตกต่างไปจากหลักการสื่อสารของนักวิชาการตะวันตกที่วิเคราะห์ผู้รับสารตามหลักพื้นฐานง่าย ๆ เช่น ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะทางด้านจิตใจ เช่น หลักทฤษฎีความแตกต่างระหว่าง

บุคคลที่ให้ข้อคิดว่าบุคคลมีความแตกต่างกันในด้านบุคลิกภาพ (personality) สภาพจิตวิทยา (psychology) ทัศนคติ (attitude) ค่านิยม (values) ความเชื่อ (belief) ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากมีการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน แต่สำหรับพระพุทธองค์ทรงแบ่งบุคคลที่จะสั่งสอนตามระดับปัญญา (intelligence level) ซึ่งมีความลึกซึ้งกว่านักวิชาการตะวันตก พระองค์จะทรงแสดงธรรม (หรือทรงสื่อสาร) ตามความเหมาะสมของบุคคล ทรงมองเห็นว่าบุคคลมีความสามารถทางปัญญาแตกต่างกันเป็น 4 ระดับ คือ (สุวัฒน์ จันทรจำนง, 2540)

1) อุคฆติตัญญู ได้แก่ ผู้มีภูมิปัญญาที่สามารถเรียนรู้และเข้าใจพระธรรมคำสอนได้ทันทีเมื่อได้รับฟังพระธรรมเทศนา เปรียบเสมือนดอกบัวเจริญเต็มที่ที่ผลิโผล่เหนือระดับน้ำ เตรียมที่จะบานได้ทันทีเมื่อได้รับแสงจากดวงอาทิตย์

2) วิปจิตัญญู ได้แก่ ผู้สามารถเรียนรู้ได้เมื่อมีการอธิบายขยายความเพิ่มเติม เปรียบเสมือนดอกบัวที่ชูก้านมาถึงระดับพื้นน้ำรอที่จะโผล่พ้นน้ำในวันรุ่งขึ้นและเตรียมบานเมื่อได้รับแสงตะวัน

3) เนยยะ คือ ผู้อาจเรียนรู้ธรรมด้วยอาศัยความเพียรอย่างยิ่งยวดทั้งด้วยการฟัง การคิดตาม การถาม การท่องบ่น (ท่องจำ) ทบทวน เปรียบเสมือนดอกบัวที่อยู่ใต้น้ำ ต้องการเวลาในการโผล่ขึ้นสู่พ้นผิวน้ำเพื่อเบ่งบานในโอกาสต่อไป

4) ปทปรมะ ได้แก่ ผู้ซึ่งไม่อาจเรียนรู้และเข้าใจในพระธรรมวิเศษ แม้จะฟัง คิดตาม ท่องบ่น (ท่องจำ) ทบทวน อย่างไรก็ตามเปรียบเสมือนบัวที่จมติดอยู่ใต้ตม

ผู้รับสาร (receiver) ที่พระพุทธเจ้าได้ทรงทำการสื่อสารด้วยนั้น สามารถแบ่งได้อีกนัยหนึ่ง คือ เปรียบเข้ากับบัว 4 เหล่า (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). วิ.ม. (ไทย) 4/9/14) ซึ่งอรรถกถาได้กล่าว คือ บัวที่อยู่ใต้โคลนตมจัดเข้ากับปทปรมะ บัวที่ยังไม่พ้นน้ำ จมอยู่ในน้ำจัดเข้ากับเนยยะ บัวที่อยู่เสมอน้ำจัดเข้ากับวิปจิตัญญู และบัวที่ขึ้นพ้นน้ำ ไม่แตะน้ำจัดเข้ากับอุคฆติตัญญู พร้อมนี้ ตามที่ปรากฏในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนายังแสดงให้เห็นว่าสังคมยังประกอบไปด้วยผู้รับสารกลุ่มต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวพันกับการเปลี่ยนแปลงสังคมอินเดียในสมัยพุทธกาลด้วย ซึ่งสามารถจัดกลุ่มประเภทผู้รับสารเหล่านั้นได้เป็นกลุ่มต่าง ๆ คือ (สุทัศน์ ประทุมแก้ว และคณะ, 2565)

1. กลุ่มผู้รับสารซึ่งเป็นผู้มีศักยภาพในการบรรลุธรรมได้เร็วหรือสามารถสอนให้รู้ได้ง่าย ผู้รับสารกลุ่มนี้เป็นผู้รับสารกลุ่มแรก ๆ ที่สามารถเข้าถึงเนื้อหาสาระระดับปรมัตถสัจจะที่เป็นแก่นแกนของพระพุทธศาสนาได้อย่างรวดเร็ว (ทัศนีย์ เจนวิถีสุข, 2543) และได้กลายเป็นผู้ส่งสารที่เป็นกำลังสำคัญในการทำการสื่อสารกับบุคคลอื่นในสังคมต่อไปอีก

2. กลุ่มผู้นำหรือผู้ปกครอง ได้แก่ กษัตริย์ พระราชาซึ่งเป็นผู้ปกครองประเทศ แว่นแคว้น หรือเมือง ผู้รับสารกลุ่มนี้เป็นผู้มีอำนาจ เป็นผู้นำในทางอาณาจักรหรือสังคม ชุมชนซึ่งความเป็นผู้มีอำนาจเป็นผู้นำ

นั้นสามารถบันดาลสิ่งต่าง ๆ ในอาณาจักรหรือสังคม ชุมชนให้เป็นไปดังประสงค์ได้ นอกจากนี้ผู้รับสารกลุ่มนี้ยังเป็นผู้ที่มีชื่อเสียง เป็นผู้ที่มีผู้รู้จักมาก เมื่อกระทำสิ่งใดไม่ว่าจะเป็นพระจริยาวัตรส่วนพระองค์หรือต่อสาธารณะก็ตามย่อมส่งผลกระทบไปในวงกว้างทั้งสังคม

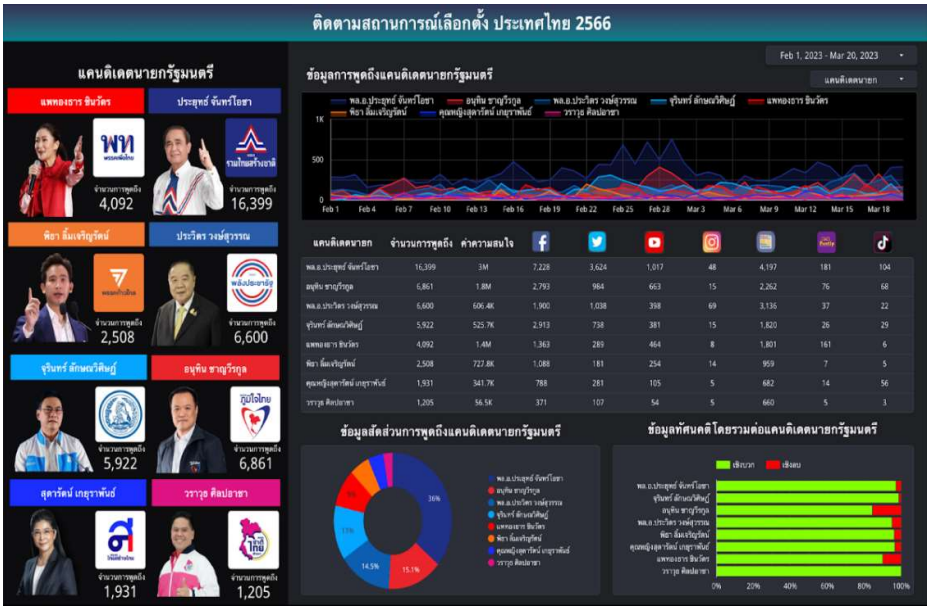
3. กลุ่มสาวกคนสำคัญของลัทธิอื่น เป็นผู้รับสารที่สามารถกล่าวได้ว่าเป็นกลุ่มผู้รับสารที่เป็นกลุ่มชนชั้นนำในสังคม ผู้รับสารกลุ่มนี้มีทั้งที่เป็นกษัตริย์ เสนาบดี คหบดีผู้มีชื่อเสียงมีผู้รู้จักมาก กุลบุตรของเศรษฐี นักบวช เป็นต้น ผู้รับสารกลุ่มนี้ยังเป็นผู้อุปัฏฐากคนสำคัญหรือเป็นกำลังสำคัญของผู้รู้ นักปราชญ์เจ้าลัทธิต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมด้วย การแสดงความคิดเห็นหรือการกระทำต่าง ๆ ของคนกลุ่มนี้ย่อมเป็นที่สนใจ และมีผลเชิงความคิด หรือการกระทำของคนอื่น ๆ ในสังคมด้วย

4. กลุ่มคหบดีพราหมณ์ ผู้ประกอบพิธีกรรมหรือปฏิบัติตามธรรมเนียมปฏิบัติที่แพร่หลายอยู่ในสังคมในขณะนั้น ผู้รับสารกลุ่มนี้เป็นคนส่วนใหญ่ของสังคม ซึ่งมีทิฏฐิและวัตรปฏิบัติเป็นไปตามทิฏฐิของสังคม ตลอดจนธรรมเนียมปฏิบัติต่าง ๆ ของสังคมที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เมื่อทิฏฐิและวัตรปฏิบัติของผู้รับสารกลุ่มนี้ซึ่งเป็นสมาชิกส่วนใหญ่ของสังคมเปลี่ยนแปลงไป ย่อมส่งผลกระทบให้ทิฏฐิของสังคม ตลอดจนธรรมเนียมปฏิบัติของสังคมเปลี่ยนแปลงไปได้

กล่าวโดยนัยยะหนึ่งได้ว่าพุทธจริยธรรมกับการสื่อสารทางการเมืองนั้น จะเป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้องค์กรการสื่อสารต่าง ๆ เป็นไปในทางที่ดีและมั่นคง เช่น ในด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวเนื่องกับการดำรงชีพ การแย่งชิงทรัพยากรในระดับต่าง ๆ ทั้งหมดสามารถนำมาบูรณาการพุทธจริยธรรมเพื่อการสื่อสารทางการเมืองได้ 3 ทางคือ ทางกาย ทางวาจา และทางใจ พุทธจริยธรรมคือหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาในส่วนที่เป็นจริยธรรม คุณธรรม เป็นระบบความประพฤติที่ครบถ้วนบริบูรณ์มีเนื้อหาสาระครอบคลุมความประพฤติของมนุษย์ที่ปรากฏทั้ง กาย วาจา และใจ ไม่ว่าจะเป็นความประพฤติในระดับต้น (elementary behavior) ที่เกี่ยวกับการดำรงชีวิตของตนด้วยดี มีการเกื้อกูลแก่กันและกัน ช่วยกันรักษาระบบสังคมที่ตนมีส่วนร่วมในการที่จะให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลแก่การดำเนินชีวิตที่ดีงาม ความประพฤติระดับกลาง (middle behavior) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพทางจิตใจให้มีคุณภาพ มีความตั้งมั่น ไม่หวั่นไหว มีความกล้าหาญ และพร้อมที่จะเผชิญกับความเป็นจริงของชีวิตและโลก และระบบแห่งความประพฤติระดับสูง (high level of conduct) ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความเข้าใจคือตัวปัญญาโดยใช้ปัญญาพินิจพิจารณามองดูให้รู้จักและมีความเข้าใจ ความเป็นจริงของชีวิตแล้วพยายามวางแผนการปฏิบัติหรือจัดระบบให้เหมาะสมในการดำเนินชีวิตของตนและสังคมเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตและสังคมให้ดำเนินไปสู่จุดหมายของชีวิตที่ดีงามอย่างแท้จริง

สรุป

การสื่อสารทางการเมือง (political communication) มีบทบาทและสำคัญในการกำหนดกระบวนการประชาธิปไตยและมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของประชาชน ทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมระหว่างผู้นำทางการเมืองและประชาชนทั่วไป ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล (information) ความคิด (creativity) และค่านิยม (values) การสื่อสารทางการเมืองที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ประชาชนมีข้อมูลในการตัดสินใจ (decision) การส่งเสริมความโปร่งใส (transparency) และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสาธารณะในขอบเขตทางการเมือง นอกจากนี้ยังอำนวยความสะดวกในความรับผิดชอบของผู้นำทางการเมืองและช่วยให้สถาบันประชาธิปไตยทำงานได้อย่างราบรื่น ในยุคของปัญญาประดิษฐ์ (artificial intelligence) การสื่อสารทางการเมืองสามารถใช้ประโยชน์จากพลังของเทคโนโลยีเพื่อเข้าถึงผู้ชมในวงกว้างขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพของการรณรงค์ทางการเมืองและการกำกับดูแล AI สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมหาศาล สามารถระบุรูปแบบและให้ข้อมูลเชิงลึกอันมีค่าซึ่งสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงกลยุทธ์การสื่อสารได้ AI มีศักยภาพที่จะปฏิวัติการเมืองในด้านต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เชิงคาดการณ์ การมีส่วนร่วมขององค์ประกอบ การแนะนำนโยบาย การเพิ่มประสิทธิภาพแคมเปญ (campaign) การตรวจจับข่าวปลอม และการสนับสนุนการตัดสินใจ สิ่งสำคัญที่ควรทราบคือควรใช้ AI ทางการเมืองอย่างมีจริยธรรมและมีความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อความเป็นส่วนตัว อคติ และความโปร่งใสทางการเมือง



ภาพที่ 1 การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการติดตามสถานการณ์การเลือกต้อง

ที่มาภาพ: TECHSAUCE https://techsauce.co/news/computerlogy-social-listening-election

อย่างไรก็ตาม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแน่ใจว่ามีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (artificial intelligence) อย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบเพื่อรักษาหลักการประชาธิปไตยและปกป้องความเป็นส่วนตัวของแต่ละบุคคล จริยธรรมทางพุทธศาสนาสามารถให้คำแนะนำอันมีคุณค่าในเรื่องนี้ โดยเน้นถึงความสำคัญของความเมตตา การเอาใจใส่และความเป็นอยู่ที่ดีของสรรพสัตว์ในการสื่อสารทางการเมือง ด้วยการบูรณาการจริยธรรมทางพุทธศาสนาเข้ากับ ปัญญาประดิษฐ์ (artificial intelligence) และการเมือง เราสามารถมุ่งมั่นเพื่อภูมิทัศน์หรืออนาคตภาพแห่งการสื่อสารทางการเมืองที่ครอบคลุม โปร่งใส (transparency) และมีความเห็นอกเห็นใจมากขึ้น

ข้อค้นพบด้านสารัตถะ

การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (artificial intelligence) ทางการเมืองอาจมีข้อดีและข้อเสียหลายประการ ดังสารัตถะประโยชน์ด้านดีของการใช้ AI ในการเมือง เช่น (1) การวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจ: AI สามารถประมวลผลข้อมูลจำนวนมากได้อย่างรวดเร็ว และวิเคราะห์เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่า สิ่งนี้สามารถช่วยให้นักการเมืองมีข้อมูลในการตัดสินใจโดยอาศัยหลักฐานและแนวโน้ม แทนที่จะอาศัยสัญชาตญาณหรืออคติส่วนตัวเพียงอย่างเดียว (2) การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ: อัลกอริธึม AI (AI algorithm) สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากรในด้านต่าง ๆ เช่น การดูแลสุขภาพ การขนส่ง และการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลและคาดการณ์ความต้องการในอนาคต AI สามารถช่วยนักการเมืองในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรสาธารณะ (3) ปรับปรุงบริการสาธารณะ: แชทบอทและผู้ช่วยเสมือนที่ขับเคลื่อนด้วย AI สามารถปรับปรุงการมีส่วนร่วมของประชาชนและให้การตอบคำถามที่รวดเร็วและแม่นยำยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถช่วยปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการและปรับปรุงคุณภาพโดยรวมของบริการสาธารณะได้ และ (4) การกำหนดนโยบายที่ได้รับการปรับปรุง: AI สามารถช่วยในการวิเคราะห์ปัญหานโยบายที่ซับซ้อนโดยการระบุรูปแบบ คาดการณ์ผลลัพธ์ และการสร้างแบบจำลองสถานการณ์ สิ่งนี้สามารถช่วยให้นักการเมืองพัฒนานโยบายที่อิงหลักฐานเชิงประจักษ์ซึ่งมีแนวโน้มที่จะบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ ส่วนสารัตถะด้านข้อเสียของการใช้ AI ในการเมือง เช่น (1) ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล: การใช้ AI ทางการเมืองเกี่ยวข้องกับการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำนวนมหาศาล มีความเสี่ยงต่อการละเมิดความเป็นส่วนตัวและการเข้าถึงข้อมูลที่ละเอียดอ่อนโดยไม่ได้รับอนุญาต การสร้างสมดุลระหว่างการใช้ข้อมูลและการปกป้องความเป็นส่วนตัวเป็นสิ่งสำคัญ (2) อคติและความยุติธรรมของอัลกอริธึม: อัลกอริธึม AI (AI algorithm) มีความเป็นกลางพอ ๆ กับข้อมูลที่ได้รับการฝึกเท่านั้น หากข้อมูลที่ใช้ในการฝึกโมเดล AI มีความลำเอียง ก็สามารถขยายและขยายความไม่เท่าเทียมกันและการเลือกปฏิบัติที่มีอยู่ได้ ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อให้แน่ใจว่าระบบ AI มีความยุติธรรมและเป็นกลาง (3) การ

ขาดวิจารณญาณของมนุษย์และความเห็นอกเห็นใจ: AI มีข้อจำกัดโดยธรรมชาติในความสามารถในการทำความเข้าใจและรับผิดชอบต่ออารมณ์ของมนุษย์ บริบททางวัฒนธรรม และการพิจารณาด้านจริยธรรม การไม่มีวิจารณญาณของมนุษย์และความเห็นอกเห็นใจในกระบวนการตัดสินใจอาจนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ไม่ได้ตั้งใจและความไม่ไว้วางใจของสาธารณะ และ (4) การโยกย้ายงาน: การทำงานอัตโนมัติของงานบางอย่างผ่าน AI อาจนำไปสู่การเปลี่ยนงานสำหรับบุคคลบางคน สิ่งนี้สามารถสร้างความท้าทายทางสังคมและเศรษฐกิจที่ผู้กำหนดนโยบายจำเป็นต้องแก้ไขเพื่อให้แน่ใจว่ามีการเปลี่ยนผ่านอย่างยุติธรรมและให้การสนับสนุนคนงานที่ได้รับผลกระทบ ดังนั้น การพิจารณาข้อดีและข้อเสียของการใช้ AI ทางการเมืองอย่างรอบคอบเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้แน่ใจว่ามีการดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบและมีจริยธรรม

อ้างอิง

ทัศนีย์ เจนวิถีสุข. (2543). **การสื่อสารที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสังคมที่ปรากฏในพระไตรปิฎก.**บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2538). **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ.** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). **พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎกำ 2500.** กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ศิริภา อินทวิเชียร. (2563). **เมืองปัญญาประดิษฐ์.** สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2566 จาก https://www.naewna.com/lady/columnist/44684

ศิริภา อินทวิเชียร. (2563). **ปัญญาประดิษฐ์กับการเมือง**. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2566 จาก https://www.naewna.com/lady/columnist/44684

สุทัศน์ ประทุมแก้ว พระมหาตะวัน พิมพ์ทอง และพระมหาธงชัย ธรรมทวี. (2565). พุทธจริยธรรมกับการสื่อสารทางการเมืองในสังคมไทย. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**, 7(3), 30-42.

สุวัฒน์ จันทรจำนง. (2540). **ความเชื่อของมนุษย์เกี่ยวกับปรัชญาและศาสนา.** กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

เสถียร เชยประทับ. (2540). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการสื่อสารทางการเมืองในสหรัฐอเมริกา.**กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Berlo, David K. (1960). **The Process of Communication.** New York: Holt, Rinehart and Winston.

David L. Altheide. (2008). **Media Logic and Political Communication in Political communication.** London: Sage Publications.

Dennis W. Johnson. (2001). **No Place for Amateurs**. London: Routledge.

TECHSAUCE. (2023). **วิเคราะห์การเลือกตั้งปี 2566 ผ่าน Social Listening Tool.** สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2566 จาก https://techsauce.co/news/computerlogy-social-listening-election.

กระบวนทัศน์ทางการศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565

The Educational Paradigm According to the Thai Qualifications Framework for Higher Education in 2022

พระมหานพรัตน์ ขนฺติธมฺโม (ศิลากุล)
พระประจักษ์ กิตฺติโสภโณ (สามารถ)
พระปริญญา อนุตฺตโร (บุญแผ้ว)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร
Phamahanoppatat Khantidhammo (Silakul)
Phraprajuk Kittisipano (Samart)
Phraparinya Anuttaro (Boonpeaw)
Mahamakut Buddhist University Yasothon Buddhist Collage
Email: worachet.th@mbu.ac.th

วันที่รับบทความ: 12 ตุลาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 13 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 14 พฤศจิกายน 2566
Received: October 12, 2023; Revised: November 13, 2023; Accepted: November 14, 2023

บทคัดย่อ

กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษามีองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทำให้เราต้องเรียนรู้ การปรับตัวและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกซึ่งหลักสูตรการศึกษาในปัจจุบันมีแนวโน้มที่ผู้เรียนจะใช้เวลาไม่นานในการศึกษา ดังนั้น เทคโนโลยีจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแนวโน้มใหม่ของการศึกษาจะเป็นการก้าวสู่ทักษะแห่งการคิดสร้างสรรค์ มีทักษะเทคโนโลยีที่เข้มแข็ง ระบบสื่อและสารสนเทศในการจัดการศึกษาซึ่งครูจะต้องนำเอาเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้เป็นสื่อในการสอนที่สามารถเข้าถึงผู้เรียนจำนวนมากได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนการคำนึงถึงบริบทที่เป็นจริงและบูรณาการโดยใช้สหวิทยาการในการสอนแบบร่วมมือ ใช้โครงงานเป็นฐาน พัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหาและใช้เครื่องมือในการประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม การขับเคลื่อนสังคมไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและมีความสุข ระบบการศึกษาของไทยจำเป็นต้องปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงจากกระบวนทัศน์การศึกษาแบบเก่าไปสู่ระบบการจัดการใหม่ กระบวนทัศน์การศึกษาใหม่จะต้องเตรียมครูไทยยุคใหม่ให้มีความสามารถที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รวมถึงทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัลและยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทย

คำสำคัญ: กระบวนทัศน์; การศึกษา; มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

Abstract

The new educational paradigm continuously generates new knowledge, necessitating a lifelong learning approach. Particularly, adapting to the evolving global context requires education management technologies that align with the changing world. Current education curricula tend to emphasize shorter learning periods. Therefore, technology plays a crucial role in shaping education in the 21st century. The emerging trend in education is centered around fostering creative thinking skills, strengthening technological competencies, and utilizing media and information systems for educational management. Teachers must incorporate technology and information resources as teaching aids to swiftly reach a large number of learners. Moreover, they should consider real-world contexts and collaborative interdisciplinary teaching through project-based learning. Developing problem-solving skills and using appropriate assessment tools are also essential components of this evolving approach. This shift aims to steer society towards sustainable and joyful development. The Thai education system requires a transformation from traditional educational paradigms towards new management systems. The new educational paradigm necessitates the preparation of Thai teachers for the 21st century, including digital technology skills to enhance the efficiency of learning in the digital age and elevate the quality of education in Thailand.

Keywords: The Paradigm; Education; Thai Qualifications Framework for Higher Education

บทนำ

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในประเทศ เห็นได้จากประเทศที่เจริญแล้วจะให้ความสำคัญกับลงทุนในการพัฒนาคนเป็นอันมาก เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ ญี่ปุ่น และสิงคโปร์จะใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศเพื่อสร้างความเป็นอารยะ (civilized) ความเจริญรุ่งเรือง ความร่วมสมัย (contemporary) และการสร้างคนรุ่นใหม่แห่งศตวรรษที่ 21 ดังนั้น การศึกษาในยุคปัจจุบันจึงเป็นการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงแห่งโลกที่ท้าทายด้วยความโลกแห่งเทคโนโลยีและความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (analyze) สังเคราะห์ (synthetic) และประยุกต์ (applied) ใช้ข้อมูลการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (disruption) นั้น การศึกษานับว่ามีความสำคัญและเป็นเส้นทางแห่งคำตอบต่อการพัฒนากำลังคนภายในประเทศ ตลอดจนถึงการเป็นพื้นฐานของการพัฒนาในส่วนอื่น ๆ ทั้งองคาพยพ (overview) เพราะไม่ว่าจะทำการพัฒนาส่วนใดต้องเริ่มมาจากการพัฒนาคนเสียก่อน การพัฒนาประเทศต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาคนโดยต้องคำนึงถึงการศึกษาเป็นฐานสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของ

เทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวล้ำนำโลกไปอย่างรวดเร็วมาก (hi-Technology) การศึกษาก็ต้องพัฒนาไปให้เท่าทันกับสถานการณ์โลก และเมื่อเราเหลียวหลัง-แลหน้ากลับมาดูการศึกษาในประเทศไทย หากพิจารณาจากสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมนั้น มีหลายภาคส่วนที่เข้าใจเป็นไปในแนวทางเดียวกันนั้นคือการศึกษาของไทยกำลังมีปัญหาและเป็นปัญหาที่ได้รับความสนใจจากสังคม ซึ่งก็มีการทำวิจัยออกมาหลาย ๆ ครั้งที่สะท้อนถึงความล้มเหลวของการศึกษาไทย (educational failure) ปัญหาทางการศึกษาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับเด็กนักเรียนและเยาวชนไทยเปรียบเสมือนสายสะพานความป่วยไข้ทางสังคม (bridge of social illness) ที่สะท้อนถึงปรากฏการณ์แห่งความอ่อนแอ (phenomenon of weakness) ของทุกภาคส่วนอันจะนำไปสู่ผลกระทบกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามมาอย่างมากมาย (อาภรณ์ รัตน์มณี, 2559)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้สะท้อนข้อมูลการประเมินคุณภาพภายนอก 3 รอบ ระยะเวลา 15 ปี ที่ผ่านมา พบว่า ปัญหาหลักที่เป็นฉากทัศน์ (scenery) หรือตัวฉุดรั้งการศึกษาไทย ประกอบด้วย (1) นักเรียน/นักศึกษามีทักษะการอ่านและการเขียนที่อ่อน (2) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (3) นักเรียน/นักศึกษาขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดสร้างสรรค์ (4) นักเรียน/นักศึกษาขาดทักษะในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (5) สถานศึกษาขาดแคลนสื่อในการจัดการเรียนการสอนและอุปกรณ์ทางการศึกษามีคุณภาพต่ำ (6) ครู/อาจารย์และนักเรียน/นักศึกษามีสัดส่วนไม่สอดคล้องกัน (7) ครู/อาจารย์ขาดเทคนิคการสอนที่เสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 (8) สถานศึกษาขาดการบริหารข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพ (9) สถานศึกษาขาดการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การสนับสนุนที่เข้มแข็งและความต่อเนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัด และ (10) ขาดการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบเป็นผลให้ส่วนใหญ่ไม่ได้นำผลการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกมาใช้ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งได้สอดคล้องกับข้อมูลของ พัชรียา อิ้ววังโส (2566) ที่สะท้อนว่า สาเหตุของระบบการศึกษาไทยไม่พัฒนามาจาก (1) คุณภาพการศึกษาตกต่ำไม่ทันความเป็นสากลโลก ความสามารถในการแข่งขันสู้ประเทศเพื่อนบ้านไม่ได้ (2) การเข้ารับการศึกษาของสถานศึกษาไม่กว้างขวาง ไม่ทั่วถึง และไม่เป็นธรรม เกิดความเหลื่อมล้ำในโอกาสในการเข้ารับการศึกษาและคุณภาพการศึกษาที่ได้รับ (3) การศึกษาที่จัดอยู่ในปัจจุบันเป็นการศึกษาแบบแยกส่วน ไม่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในสังคม ขาดการบูรณาการเชื่อมโยงกับด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมเข้าไว้ในกระบวนการเรียนรู้อย่างเหมาะสม และ (4) การบริหารจัดการศึกษาขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นรูรั่วและกัดกร่อนคุณภาพการศึกษาอย่างยาวนาน

จากปัญหาด้านการศึกษาที่เกิดขึ้นนั้น กระทรวงศึกษาธิการ (ต้นน้ำ) ได้วางแผน กำหนดนโยบายด้านการบริหารการศึกษาและกรอบการเตรียมความพร้อมให้ทางการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (educational inequality) สร้างโอกาสทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพทางการศึกษาผ่านความพร้อมในกลยุทธ์การบริหารการศึกษาต่าง ๆ (กลางน้ำ) เช่น (1) นโยบายพาน้องกลับมาเรียน เป็นการติดตามตัวเด็กที่ตกหล่นทางการศึกษาหรือออกกลางคันให้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษาใหม่อีกครั้ง (2) นโยบาย “MOE Safety

Center” หรือนโยบายความปลอดภัยในสถานศึกษา การสร้างโรงเรียนให้เป็นเหมือนบ้านหลังที่ 2 ที่มีความปลอดภัยอย่างแท้จริง (3) นโยบายศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (excellent center) และศูนย์ CVM (center of vocational manpower networking management) มีการยกระดับหลักสูตรอาชีวะให้มีความเป็นเลิศ ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงาน (labor market) ทันต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ และอาชีพใหม่ ๆ (4) นโยบายแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา ปลดหนี้ ปลดภาระให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และ (5) นโยบายโรงเรียนคุณภาพ (quality school) ปรับการเรียนการสอนแบบใหม่แบบ “active learning” ให้นักเรียนมีส่วนร่วมกับห้องเรียนมากขึ้น และ “sharing resources” ผนึกรวมศักยภาพของโรงเรียน แบ่งปันทรัพยากรร่วมกันเพื่อดึงศักยภาพแต่ละด้านที่โดดเด่น มาร่วมสร้างการศึกษาที่มีคุณภาพให้กับเด็กไทยทั่วประเทศ (ปลายน้ำ) (Ihoctot, 2566)

จะเห็นได้ว่ากระทรวงศึกษาธิการและสถาบันการศึกษาได้ดำเนินการเชิงรุกเพื่อแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมกันทางการศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาในประเทศไทย ได้ดำเนินกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การนำเด็กที่ขาดการศึกษาหรือออกจากโรงเรียนกลับคืนมา การสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ปลอดภัยผ่านนโยบาย “ศูนย์ความปลอดภัยกระทรวงศึกษาธิการ” การปรับปรุงการศึกษาสายอาชีพผ่านศูนย์ความเป็นเลิศ การแก้ปัญหาหนี้สินของครูเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตและส่งเสริมโรงเรียนที่มีคุณภาพผ่านวิธีการสอนที่เป็นนวัตกรรม เช่น การเรียนรู้เชิงรุกและการแบ่งปันทรัพยากร โครงการริเริ่มเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อลดความแตกต่างทางการศึกษา สร้างโอกาสที่เท่าเทียมกัน และรับประกันมาตรฐานการศึกษาระดับสูงสำหรับเด็กไทยทุกคน

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai qualifications framework for higher education, TQF: HEd)

คำที่อาจารย์มหาวิทยาลัยคุ้นชินว่า “มคอ.” หรือกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai qualifications framework for higher education: TQF: HEd) กล่าวคือกรอบที่แสดงระบบคุณวุฒิการศึกษาในระดับอุดมศึกษาซึ่งประกอบด้วย ระดับคุณวุฒิ การแบ่งสายวิชา ความเชื่อมโยงต่อเนื่องจากคุณวุฒิระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มาตรฐานผลลัพธ์การเรียนรู้ของแต่ละระดับคุณวุฒิซึ่งเพิ่มสูงขึ้นตามระดับของคุณวุฒิ ลักษณะของหลักสูตรในแต่ละระดับคุณวุฒิ ปริมาณการเรียนรู้ที่สอดคล้องกันกับเวลาที่ต้องใช้การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งระบบและกลไกที่ให้ความมั่นใจในประสิทธิผลการดำเนินงาน ซึ่งมีหลักการสำคัญ ดังนี้ (พูลศักดิ์ หอมสมบัติ และคณะ, 2565)

1. ยึดหลักความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการอุดมศึกษาใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ (TQF) เป็นเครื่องมือในการนำแนวนโยบายในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาไปสู่การ

ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษามีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาหลักสูตร การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ วิธีการสอนของอาจารย์ การเรียนรู้ของนักศึกษา ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้มั่นใจว่าบัณฑิตจะบรรลุมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวังได้จริง

2. มุ่งเน้นที่มาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิต (learning outcomes) ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำเชิงคุณภาพเพื่อประกันคุณภาพของบัณฑิต และสื่อสารให้หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง (stakeholders) ได้เข้าใจและมั่นใจถึงกระบวนการผลิตบัณฑิต โดยเริ่มที่ผลผลิต (product) และผลลัพธ์ (result) ของการจัดการศึกษาด้วยการกำหนดมาตรฐานผลลัพธ์การเรียนรู้ของบัณฑิตที่คาดหวังไว้ก่อน หลังจากนั้นจึงพิจารณาถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะส่งเสริมให้บัณฑิตได้บรรลุถึงมาตรฐานผลการเรียนรู้นั้นได้อย่างสอดคล้อง และกระบวนการส่งเสริมกันอย่างเป็นระบบ

3. มุ่งที่จะประมวลกฎเกณฑ์และประกาศต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไว้แล้วเข้าด้วยกันและเชื่อมโยงเข้าเป็นเรื่องเดียวกัน ซึ่งจะสามารถอธิบายให้ผู้เกี่ยวข้อง (stakeholders) ได้เข้าใจตรงกัน มีความชัดเจนเกี่ยวกับความหมายและความมีมาตรฐานในการจัดการศึกษาของคุณวุฒิหรือการศึกษาขั้นปริญญาในระดับต่าง ๆ

4. มุ่งให้คุณวุฒิหรือปริญญาบัตรของสถาบันอุดมศึกษาใด ๆ ของประเทศไทยมีความเป็นมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและเทียบเคียงกันได้กับสถาบันอุดมศึกษาที่ดีทั้งภายในและต่างประเทศ

กรอบคุณวุฒิการศึกษาระดับอุดมศึกษา (TQF) เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยสามารถสร้างและรักษามาตรฐานที่สอดคล้องกันในการจัดการศึกษา TQF จัดให้มีกรอบการทำงานที่มีโครงสร้าง ช่วยให้สถาบันสามารถออกแบบหลักสูตรและอำนวยความสะดวกในกระบวนการสอนและการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าผลลัพธ์สุดท้ายของการศึกษาคือการผลิตบัณฑิตคุณภาพสูงที่บรรลุผลการเรียนรู้ที่ต้องการ ผู้สำเร็จการศึกษา (บัณฑิต) เหล่านี้มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการประกอบอาชีพและช่วยเหลือสังคมในเชิงบวก (positive) มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งและขีดความสามารถโดยรวมของประเทศไทยในการพัฒนา ส่วนหนึ่งของการพัฒนาการศึกษานี้ TQF มุ่งหวังที่จะอำนวยความสะดวกในการโอนหน่วยกิตระหว่างนักศึกษาในประเทศอาเซียนในอนาคต โดยมีไทย มาเลเซีย และอินโดนีเซียเข้าร่วมในโครงการนี้แล้ว

ส่วนอีกมุมมองหนึ่งได้เน้นย้ำถึงกรอบมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษาระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ว่าเป็นแนวคิดสมัยใหม่ (new paradigm) โดยมีเป้าหมายสูงสุดในการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษาของไทย อย่างไรก็ตามต้องเผชิญกับความท้าทายในการบรรลุผลตามที่ตั้งใจไว้ แต่ในความเป็นจริงได้รับการวิจารณ์เชิงลบและมีการร้องเรียนเรียกร้องให้ยกเลิก การดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวจำเป็นต้องมีการวิจัยอย่างละเอียดและการพิจารณาแนวคิดใหม่ ๆ อย่างรอบคอบ ไม่จำเป็นที่จะต้องนำไปปฏิบัติทันที แต่หากเห็นว่าจำเป็นโดยเฉพาะแนวคิดที่มีจุดมุ่งหมายในการเปลี่ยนมุมมองและเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานหรือกระบวนการดังนั้น แนวคิดที่เป็นนวัตกรรมของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษาระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ แม้ว่าจะยังไม่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง แต่ก็มีจุดมุ่งหมายที่จะปฏิวัติรูปแบบกระบวนการ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องสร้าง

รากฐานของความเข้าใจให้เป็น “แพลตฟอร์ม” (Platform) ที่รอเวลาอันเหมาะสมในการก้าวไปข้างหน้าพร้อมกับแนวคิดใหม่ ๆ แม้ว่าแนวปฏิบัติในการแนะนำกรอบมาตรฐานคุณสมบัติจะพยายามสร้างความเข้าใจและการสื่อสารผ่าน “แบบจำลองการปฏิบัติ” (practice model) แต่ก็ได้รับการพิสูจน์แล้วว่ายังไม่เพียงพอในการเข้าใจหลักการพื้นฐานอย่างแท้จริง เป็นที่ชัดเจนว่าความคาดหวังของฝ่ายกำกับดูแลนโยบายต่อ “แนวปฏิบัติ” (regulation) เป็นเพียงผลลัพธ์ซึ่งประกอบด้วย “รายการ” (specification) ที่ระบุตามประกาศเพื่อเป็นบทเรียนแก่การศึกษาในระดับอุดมศึกษาของไทยโดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมการบริการ (service innovation) ควบคู่กับการนำแนวคิดเชิงนวัตกรรม (innovative ideas) ไปใช้ในอนาคตการศึกษาระดับอุดมศึกษาของไทยจะต้องมีการปรับเปลี่ยนในด้านต่าง ๆ ต่อไป

กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา

ในยุคปัจจุบัน โลกแห่งการศึกษากำลังอยู่ในกระบวนทัศน์ใหม่ (new paradigm) ที่ความรู้ใหม่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง สิ่งนี้ทำให้บุคคลจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะเจริญเติบโตและกลายเป็นผู้ที่จะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบูรณาการเทคโนโลยีในการศึกษาจะต้องสอดคล้องกับภูมิทัศน์โลกที่กำลังพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Thanaphonphan, R., 2001) และสถานการณ์ทางการศึกษาปัจจุบัน หลักสูตรการศึกษามีแนวโน้มที่จะไม่ใช้เวลานานสำหรับนักเรียน อย่างไรก็ตาม ด้วยการถือกำเนิดของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้ทุกที่ทุกเวลา เทคโนโลยีได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือที่เรียกว่า “ยุคดิจิทัล” จุดมุ่งหมายของเราคือการจัดเตรียมนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับโลกและความเข้าใจในปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษา (Kiatchokchai, 2002) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sanrattana (2013) ที่ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการบ่มเพาะพัฒนาทักษะ (cultivating skills) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (creativity) ความสามารถทางเทคโนโลยี (technological capabilities) และความรู้ด้านสื่อในการศึกษา (educational media) ครูต้องนำเทคโนโลยีและข้อมูลมาเป็นเครื่องมือในการสอนที่สามารถเข้าถึงนักเรียนจำนวนมากได้อย่างทันท่วงที ยิ่งไปกว่านั้น การพิจารณาบริบทในโลกแห่งความเป็นจริง (context of real world) และบูรณาการการสอนแบบสหวิทยาการ (interdisciplinary) ผ่านแนวทางการทำงานร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญ การใช้โครงการเป็นรากฐานช่วยในการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา ขณะเดียวกันก็ใช้เครื่องมือประเมิน (assessment) ที่เหมาะสมเพื่อประเมินกระบวนการเรียนรู้ (รักษิต สุทธิพงษ์, 2560)

ในศตวรรษที่ 21 เป้าหมายของประเทศและการพัฒนามนุษย์ของเราคือการจัดเตรียมความรู้และความสามารถหรือทักษะที่จำเป็นให้กับผู้คน การจะบรรลุเป้าหมายนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการขับเคลื่อนสังคมให้ก้าวไปข้างหน้า มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสังคมและประเทศชาติที่ยั่งยืนและมีความสุขด้วยการส่งเสริมความรู้และคุณธรรม ด้วยเหตุนี้ ระบบการศึกษาของไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาและเปลี่ยนผ่านจากกระบวนทัศน์การศึกษาแบบเดิม ๆ ไปสู่ระบบการจัดการสมัยใหม่ที่

สอดคล้องกับยุคสมัยการทำความเข้าใจกระบวนทัศน์แบบเก่า (old paradigm) และกระบวนทัศน์ใหม่ (new paradigm) ที่เข้ามาแทนที่จึงเป็นสิ่งสำคัญในเรื่องนี้ การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์หมายถึงกรอบหรือแนวปฏิบัติที่ควรปฏิบัติตาม ประกอบด้วยทฤษฎี แนวคิด ค่านิยม และแนวปฏิบัติของกลุ่มหรือชุมชนใดกลุ่มหนึ่ง ทำหน้าที่เป็นพื้นฐานในการคิดและการตัดสินใจของผู้คนในการบริหารจัดการชีวิตของพวกเขา ในบริบทของการศึกษากระบวนทัศน์จะกำหนดโครงสร้างและรูปแบบของสถาบันการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การศึกษานี้จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวัตถุประสงค์ของการศึกษา การปรับให้เข้ากับบริบทและสังคม สิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อการผลิตและพัฒนาครูที่ต้องรับกระบวนทัศน์การศึกษาใหม่ ครูไทยยุคใหม่ควรมีความสามารถที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รวมถึงทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล บริบทนี้เป็นสิ่งสำคัญในการตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและตามทันการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัล (digital technology) ดังนั้น อาจารย์/ครูไทยยุคใหม่จึงต้องมีความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำเช่นนี้จะทำให้ผู้เรียนในยุคดิจิทัลได้รับความรู้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของไทยดีขึ้นในที่สุด โดยพื้นฐานแล้วในการขับเคลื่อนสังคมไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและมีความสุข ระบบการศึกษาของไทยจะต้องพัฒนาและเปลี่ยนผ่านจากกระบวนทัศน์การศึกษาแบบเก่าไปสู่ระบบการจัดการใหม่ สิ่งนี้ต้องอาศัยความเข้าใจถึงความสำคัญของกระบวนทัศน์ (paradigm) และวิธีที่กระบวนทัศน์กำหนดรูปแบบการคิดและแนวทางการศึกษา ดังนั้น กระบวนทัศน์การศึกษาใหม่ (new educational paradigm) ควรเตรียมอาจารย์/ครูไทยยุคใหม่ให้มีความสามารถที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มผลการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย

การศึกษาในยุคดิจิตัล

โลกแห่งการเรียนรู้มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญด้วยการเกิดขึ้นของอินเทอร์เน็ต (internet) และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล (innovation) ความก้าวหน้าเหล่านี้ส่งผลให้มีเครือข่ายความรู้ออนไลน์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการให้ประชาชนในพื้นที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงความรู้ได้ นอกจากนี้ประสบการณ์ภาคปฏิบัติยังคงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะในขอบเขตต่างๆ นวัตกรรมทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน เช่น แอปพลิเคชัน (application) 5G, VR-AR-IOT และปัญญาประดิษฐ์ (AI) มีอิทธิพลอย่างมากต่อแวดวงการศึกษาและการเรียนรู้ เทคโนโลยีเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อนักเรียน ครู ผู้ประกอบการ (entrepreneur) และประชาชนทั่วไป ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงที่น่าตื่นเต้นต่อรูปแบบการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลมีบริบท (context) ที่ครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้

1. การถือกำเนิดของระบบการสื่อสาร 5G ทำให้เกิดการปฏิวัติครั้งสำคัญในเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของความเร็วในการส่งข้อมูลและเวลาตอบสนอง เทคโนโลยีนี้คาดว่าจะมีการใช้กันอย่างแพร่หลายในภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงการศึกษา โดยจะสามารถเพิ่มการใช้ความเป็นจริงเสริม (AR) และ

ความเป็นจริงเสมือน (VR) ผ่านทางอินเทอร์เน็ตได้ ผลกระทบของ 5G เห็นได้ชัดเจนโดยเฉพาะในด้านการเรียนรู้ โดยที่ AR และ VR สามารถใช้เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ การพัฒนาระบบ Internet of Things (IoT) ยังมีส่วนทำให้เกิดนวัตกรรมด้านการศึกษาอีกด้วย ทำให้สามารถสร้างระบบเซ็นเซอร์ (sensor system) ต่าง ๆ ที่ช่วยเพิ่มความสามารถในการใช้งาน ตัวอย่างเช่น เทคโนโลยีนี้ช่วยให้การผ่าตัดทางการแพทย์ระยะไกลมีความแม่นยำและรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งช่วยขยายขอบเขตของกระบวนการเรียนรู้ ด้วยเหตุนี้ธุรกิจและองค์กรจึงต้องปรับตัวและยอมรับเทคโนโลยีเกิดใหม่ ๆ เหล่านี้เพื่อให้คงความเกี่ยวข้องไว้ (linked together) ความเร็วที่รวดเร็วของระบบ 5G ต้องการความช่วยเหลือจากปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อช่วยในกระบวนการตัดสินใจและสนับสนุนการดำเนินงานในแต่ละวัน ด้วยการควบคุมพลังแห่งนวัตกรรม (power of innovation) ธุรกิจและองค์กรต่าง ๆ สามารถรับคุณค่าและประโยชน์ที่มากขึ้นจากศักยภาพของเทคโนโลยี 5G

2. AI (artificial intelligence) ในยุคที่ AI หรือปัญญาประดิษฐ์กำลังถูกพูดถึงอย่างมากเพื่อช่วยสนับสนุนงานของมนุษย์นั้น AI เป็นเทคโนโลยีที่ถูกนำเข้ามาเพื่อช่วยประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ช่วยลดต้นทุนการผลิต (cost) ลดเวลา (timing) รวมถึงช่วยสนับสนุนการทำงานของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ด้วย ซึ่งปัจจุบัน AI ถูกนำมาใช้ในแทบทุกวงการมากมาย เช่น ระบบบริหารจัดการในร้านค้า สำหรับ AI กับการเรียนรู้นั้น ได้ถูกนำมาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ และในระบบการเรียนการสอนหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นระบบผู้ช่วยตอบคำถามในการเรียนการสอนพื้นฐาน การจัดระบบบริหารจัดการส่งการบ้าน AI ยังช่วยส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับคนทุกกลุ่ม ช่วยลดช่องว่างแห่งการเข้าถึงองค์ความรู้ และส่งเสริมการแบ่งปันองค์ความรู้ให้กับผู้อื่น ซึ่ง AI ยังเป็นสิ่งสำคัญที่เยาวชนเด็กรุ่นใหม่รวมถึงทุกวัยควรต้องศึกษาเรียนรู้ไว้เพื่อที่จะสามารถทำงานร่วมกับ AI และใช้ประโยชน์จาก AI ในการทำงานต่าง ๆ ในอนาคตได้

3. VR (virtual reality) และ AR (augmented reality) ระบบ VR ถูกนำมาใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กโดยให้พวกเขาสวมแว่นตาและสัมผัสกับสภาพแวดล้อมเสมือนจริง เทคโนโลยีนี้ใช้กันอย่างแพร่หลายในวิชาต่าง ๆ เช่น ประวัติศาสตร์ วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ ชีววิทยาและการจำลอง เป็นการเปิดโอกาสให้เด็ก ๆ ได้สำรวจและทำความเข้าใจชีวิตของสัตว์ป่านานาชนิดในถิ่นที่อยู่ตามธรรมชาติของพวกมันโดยไม่จำเป็นต้องเดินทางไปที่นั่น ด้วยการทำให้การเรียนรู้มีส่วนร่วมมากขึ้น ระบบ VR ส่งเสริมความรู้สึกอยากรู้อยากเห็นและส่งเสริมให้เด็ก ๆ ก้าวไปไกลกว่าตำราเรียนแบบเดิม ๆ ในทางกลับกัน AR (ความเป็นจริงเสริม) เป็นเทคโนโลยีที่ผสานโลกแห่งความเป็นจริงเข้ากับองค์ประกอบเสมือนจริง (virtual) ใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น กล้องมือถือ คอมพิวเตอร์หรือแว่นตา และแสดงภาพสามมิติที่สมจริงในมุมมอง 360 องศาผ่านแอปพลิเคชัน AR เฉพาะทาง เทคโนโลยีนี้ได้กลายเป็นส่วนสำคัญในชีวิตประจำวันของเรา และพบการใช้งานในสาขาต่าง ๆ เช่น ศิลปะ การแพทย์ การศึกษา และการพาณิชย์ ตัวอย่างเช่น แอปการเล่าเรื่องที่ใช้ AR บนโทรศัพท์มือถือช่วยกระตุ้นจินตนาการและส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ที่สนุกสนาน เทคโนโลยี VR และ AR ได้ปฏิวัติวิธีที่เด็ก ๆ เรียนรู้ ทำให้การศึกษามีการโต้ตอบ ดื่มด่ำ และสนุกสนานมากขึ้น

4. ในยุคแห่งดิจิทัลศตวรรษที่ 21 รูปแบบการเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้เกิดขึ้น ทำให้สามารถรับข้อมูลและความรู้ได้นอกห้องเรียนแบบเดิม ๆ รูปแบบเหล่านี้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงโครงการริเริ่มของภาครัฐหรือเอกชน แม้แต่ประชาชนทั่วไปก็ยังแบ่งปันความเชี่ยวชาญ (expertise) ของตนอย่างแข็งขัน ขณะนี้บุคคลสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ของตนเองได้โดยการสร้างหลักสูตรออนไลน์ (online) และออฟไลน์ (offline) ที่ปรับให้เหมาะกับความสนใจเฉพาะด้าน ทำให้ทุกคนเข้าถึงความรู้ได้มากขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น ด้วยการถือกำเนิดของโซเชียลมีเดีย (social media) และการเกิดแพลตฟอร์มแห่งการเรียนรู้ (learning platform) อื่น ๆ ผู้คนสามารถสำรวจวิชาที่หลากหลายและพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความสนใจส่วนตัวของพวกเขา ไม่ว่าจะเป็นความรู้ทั่วไป ทักษะเฉพาะ (specific skills) การเลือกไลฟ์สไตล์ (lifestyle) หรือทฤษฎีในสาขาต่าง ๆ แพลตฟอร์ม (platform) เหล่านี้ เช่น Facebook, YouTube, Google, Instagram, Podcast มอบช่องทางที่หลากหลายให้แต่ละบุคคลได้ศึกษา ค้นคว้า และขยายขอบเขตความรู้ของตน

สรุปได้ว่าการศึกษาในยุคดิจิทัล (digital) เน้นการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลเพื่อยกระดับประสบการณ์การเรียนรู้ โดยครอบคลุมการบูรณาการทรัพยากรดิจิทัล เช่น แพลตฟอร์ม (platform) ออนไลน์ แอปพลิเคชั่นทางการศึกษา (educational applications) ความเป็นจริงเสมือน (metaverse) และมัลติมีเดียเชิงโต้ตอบ (interactive multimedia) เข้ากับกระบวนการสอนและการเรียนรู้แบบดั้งเดิม การศึกษาแนวทางนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การศึกษาเข้าถึง มีส่วนร่วมและเป็นส่วนตัวสำหรับผู้เรียนได้มากขึ้น ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การศึกษาในยุคดิจิทัลมอบโอกาสในการเรียนรู้ทางไกล โครงการความร่วมมือ การประเมินเชิงโต้ตอบและการเข้าถึงข้อมูลจำนวนมหาศาล (big data) นอกจากนี้ยังส่งเสริมทักษะความรู้ด้านดิจิทัล (digital literacy skills) การคิดเชิงวิพากษ์ (critical thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) และความสามารถในการแก้ปัญหาซึ่งโดยรวมแล้วการศึกษาในยุคดิจิทัลนำเสนอวิธีการที่สร้างสรรค์และสร้างสรรค์ในการรับความรู้และทักษะเพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมสำหรับความท้าทายของโลกสมัยใหม่

แนวคิดการพัฒนาครูไทยในยุคดิจิตัล

ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพจะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (lifelong learning) หลังเข้าสู่อาชีพครูเป็นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติจริง (practical learning) เป็นการปรับใช้ความรู้และทักษะให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริงตามสถานการณ์โลกที่เข้าสู่ยุคสมัยใหม่ ซึ่งคาดหวังสมรรถนะที่พึงประสงค์ใหม่ของผู้เรียนครูต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสมรรถนะ (competency) ที่พึงประสงค์อันเป็นสมรรถนะหลักสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ Mckinsey (2013) ที่กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างสถานภาพการพัฒนาครูมีปัจจัยสำคัญ 4 ประการ คือ (1) การดึงดูดคนเก่งและคัดเลือกคนเก่งเข้าสู่สายอาชีพครู (2) การเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเข้าสู่การเป็นครู (3) การพัฒนาและยกระดับความรู้และสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง และ (4) การรักษาคนเก่งไว้ในวิชาชีพครู และที่สำคัญคือกรอบคิดใหม่ทางการศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงแนวคิดค่านิยมและแนวปฏิบัติในระบบการศึกษา ไม่ให้เป็นไปตามระบบ

บริโภคนิยม (consumerism) เนื่องจากระบบการศึกษาแบบบริโภคนิยม ไม่ได้ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างประดิษฐ์และพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ขึ้นมาใหม่ให้กับตัวเองและสังคมในกระบวนการเรียนการสอน ครูจะเป็นผู้ให้ผู้บอกให้แก่ผู้เรียน เป็นการบริโภคความรู้ทุกคน การเรียนการสอนเป็นการทำตามแบบที่เคยมีมาจึงทำให้ขาดการคิดสร้างสรรค์ (creative) ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาเป็นไปในทิศทางที่มีคุณค่าต่อผู้เรียนและสังคมในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศจึงต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษาและการผลิตและพัฒนาครูไทยให้เป็นไปในทิศทางที่เกิดผลผลิตเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติซึ่งสถาบันการผลิตครูจะต้องนำเอาเทคโนโลยีและสารสนเทศในยุคดิจิตัล มาใช้เป็นเครื่องมือในการผลิตและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและสร้างสรรค์ผลงานในรูปแบบนวัตกรรมทางการศึกษาได้ดังนี้ (รักษิต สุทธิพงษ์, 2560)

ระยะที่ 1 มหาวิทยาลัย/สถาบันการศึกษาที่ผลิตครูเปิดสอนหลักสูตรและสาขาวิชาชีพอันหลากหลายสำหรับนักเรียนและครูที่สนใจในการศึกษาต่อ มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูในบางพื้นที่โดยเผยแพร่ข้อมูลคุณสมบัติที่จำเป็นและให้ผู้สนใจสมัครสอบคัดเลือกได้ เป้าหมายคือการจัดอันดับผู้สอบและมอบทุนการศึกษาแก่ผู้ที่มีผลการเรียนดีจนนำไปสู่การประกอบอาชีพครูในจังหวัดได้ในที่สุด นอกจากนี้ มหาวิทยาลัย/สถาบันยังร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานผู้ใช้ครูเพื่อให้การศึกษาและรับรองการผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย/สถาบัน เพื่อปรับปรุงขั้นตอนการสมัครสถาบันได้แนะนำระบบการสมัครสอบออนไลน์ ผู้สมัครจะต้องทำแบบทดสอบและสัมภาษณ์ครูออนไลน์ รวมถึงส่งข้อมูลแฟ้มผลงาน เอกสาร งานอาสาสมัคร และภาพถ่ายกิจกรรม จากนั้นจะประกาศผลการคัดเลือกผู้สมัครที่ประสบความสำเร็จจะเข้าร่วมค่ายฝึกอบรมครู 2 วัน 1 คืน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ เช่น เยี่ยมนักเรียนในโรงเรียน ช่วยเหลือครูในการเล่าเรื่อง เตรียมสื่อการสอน และการแสดงความขอบคุณต่อครูผู้ทุ่มเท วัตถุประสงค์หลักของกิจกรรมเหล่านี้คือเพื่อประเมินความสามารถของครูมืออาชีพในยุคดิจิทัล และให้แน่ใจว่าครูเหล่านั้นมีทักษะที่จำเป็น มหาวิทยาลัย/สถาบันจะทบทวนและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของภูมิทัศน์การศึกษาที่พัฒนาอยู่ตลอดเวลา

ระยะที่ 2 ในยุคดิจิทัล การเข้าสู่การศึกษาในฐานะนักเรียนครูประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ คือ สถาบันการผลิตครูจัดโปรแกรมปฐมนิเทศที่ผสมผสานองค์ประกอบออนไลน์และแบบตัวต่อตัว โปรแกรมนี้มุ่งเน้นไปที่การแนะนำกระบวนทัศน์การศึกษาใหม่และการปลูกฝังความสามารถของครูมืออาชีพระดับนานาชาติ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นในการเป็นครูในยุคดิจิทัล ประการที่สอง มีการเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพหลักสูตรการศึกษาเพื่อจัดสรรเวลามากขึ้นสำหรับการฝึกอบรมประสบการณ์ภาคปฏิบัติหรือที่เรียกว่าสหกิจศึกษาในสถาบันการศึกษา แนวทางนี้ช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงและฝึกฝนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในสถานการณ์จริง กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีโครงสร้างตามแนวคิดการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยเน้นการเสริมสร้างจิตวิญญาณของครู และรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทยให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกดิจิทัล นอกเหนือจากหลักสูตรวิชาการ

แล้ว นักเรียนยังมีส่วนร่วมในกิจกรรม 7 กิจกรรมที่มุ่งพัฒนาทักษะของตนในฐานะครูในยุคดิจิทัล กิจกรรมเหล่านี้ ได้แก่ การสร้างผู้นำทางวิชาการ การเสริมสร้างทักษะการจัดการการเรียนรู้ การฝึกการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการแก้ปัญหา การทำกิจกรรมกลุ่มเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การได้รับทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (digital technology skills) และการฝึกทักษะการสื่อสารดิจิทัล (digital communication skills) สถาบันการผลิตครูร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานผู้ใช้ครูเพื่อให้นักเรียนในสถาบันการศึกษามีโอกาสได้ฝึกฝนในโลกแห่งความเป็นจริง โอกาสเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้พวกเขาเติบโตทางอาชีพเท่านั้น แต่ยังมอบรายได้และความมั่นคงในการทำงานหากเป็นไปตามมาตรฐานการสอนทางวิชาชีพอีกด้วย สุดท้ายนี้ นักเรียนได้แสดงผลงานสร้างสรรค์ของตนเอง เช่น สื่อการสอนที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นรูปแบบหนึ่งของนวัตกรรมทางการศึกษา ผลงานเหล่านี้เผยแพร่บนแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย (social media platforms) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมนักเรียนให้เป็นครูต้นแบบในยุคดิจิทัล วิธีการที่ครอบคลุมนี้ผสมผสานความรู้ทางทฤษฎี ประสบการณ์เชิงปฏิบัติ (สหกิจศึกษา) และการพัฒนาทักษะที่จำเป็น

ระยะที่ 3 ในยุคดิจิทัล การพัฒนาครูเต็มเวลาถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต้องจัดการกับประเด็นสำคัญหลายประการ คือ (1) สถาบันการศึกษาควรมอบทุนการศึกษาแก่ครูที่ผ่านการทดสอบเพื่อศึกษาต่อและฝึกอบรมในวิชาชีพครูโดยเน้นการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการเรียนการสอนโดยเฉพาะ สิ่งนี้จะช่วยให้ครูมีทักษะที่จำเป็นสำหรับยุคดิจิทัล (2) การใช้ระบบส่งเสริมวิชาชีพออนไลน์จะทำให้ครูสมัครหรือต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้สะดวกยิ่งขึ้น กระบวนการที่ได้รับการปรับปรุงนี้จะช่วยประหยัดเวลาและความพยายามสำหรับทั้งครูและสถาบันการศึกษา (3) การสร้างฐานข้อมูลการพัฒนาครูดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถเข้าถึงทรัพยากรเพื่อการเติบโตและการพัฒนาตนเอง ฐานข้อมูลนี้จะทำหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้มั่นใจว่าครูมีเครื่องมือและสื่อที่จำเป็นในการปรับปรุงแนวทางการสอนของตน (4) สถาบันการศึกษาควรร่วมมือกับสถาบันการผลิตครูเพื่อบูรณาการองค์ความรู้และเน้นหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการผลิตและพัฒนาครูในยุคดิจิทัล ความร่วมมือครั้งนี้จะช่วยให้ครูมีความพร้อมในการรับมือกับความท้าทายและโอกาสที่นำเสนอในยุคดิจิทัล (5) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและสถาบันการผลิตในการสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาครูที่เกี่ยวข้องกับการสอนดิจิทัลถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งอาจรวมถึงการมอบทุนการศึกษาแก่ครูเพื่อพัฒนาสื่อดิจิทัลที่สามารถนำไปใช้ในการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (6) ควรจัดให้มีระบบออนไลน์สำหรับครูเพื่อทดสอบความรู้ในยุคดิจิทัลทุก ๆ ห้าปี ระบบนี้ยังเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตนเองและสอบใหม่เพื่อรับใบรับรองคุณภาพอีกด้วย (7) สถาบันการศึกษาควรร่วมมือกับสถาบันการศึกษาของครูเพื่อจัดเตรียมโปรแกรมการศึกษาและการพัฒนาที่ปรับให้เหมาะสมสำหรับครูในยุคดิจิทัล โดยคำนึงถึงความต้องการเฉพาะของพวกเขา แนวทางนี้ควรตั้งอยู่บนหลักการของการกระจายอำนาจและส่งเสริมธรรมาภิบาลในภาคการศึกษา (8) ทรัพยากรการเรียนรู้ที่มีความรู้อันมีค่าในสาขาวิชาต่างๆ ควรเปิดให้ครูเข้าถึงและศึกษาต่อได้ทุกที่ทุกเวลาด้วยการเชื่อมต่อระบบออนไลน์ และ (9) สถาบันการศึกษาควรเสนอการฝึกอบรมทักษะงานนอกเวลาทางออนไลน์ หรือมอบหมายงานเฉพาะเจาะจงพร้อมค่าตอบแทน

พิเศษสำหรับครูในยุคดิจิทัล ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาทักษะและมีรายได้เพิ่มเติม สุดท้ายสิ่งสำคัญคือต้องส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในโปรแกรมการฝึกอบรมผ่านแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย (social media platforms) สิ่งนี้จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ปกครองและครู เพื่อให้มั่นใจว่ามีแนวทางการศึกษาแบบองค์รวม

ดังนั้น การพัฒนาครูไทยต้องให้ความสำคัญกับหลักการและวิธีการ คือ ประการแรก ครูควรมีความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยี ทำความเข้าใจวิธีการใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัล (digital platform) อย่างมีประสิทธิภาพในการสอน ประการที่สอง โครงการพัฒนาวิชาชีพควรได้รับการออกแบบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการสำรวจกลยุทธ์การสอนเชิงนวัตกรรม (innovative teaching) ควรจัดให้มีโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกันและการสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมชุมชนแห่งการปฏิบัติในหมู่ครู นอกจากนี้ หลักการของการให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการเรียนรู้ส่วนบุคคลควรเป็นแนวทางในการพัฒนาครูเพื่อให้มั่นใจว่าครูจะสามารถปรับการสอนให้ตรงตามความต้องการและความสนใจเฉพาะของนักเรียนได้ด้วยการผสมผสานหลักการและวิธีการเหล่านี้ ครูไทยสามารถเจริญเติบโตในยุคดิจิทัลและให้การศึกษาที่มีคุณภาพแก่นักเรียนได้

แนวโน้มกระบวนทัศน์ของการศึกษาในศตวรรษที่ 21

ในศตวรรษที่ 21 การจัดลำดับความสำคัญของกระบวนทัศน์การศึกษา (educational paradigm) ที่เหมาะสมสำหรับสังคมไทยเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา และความคิดสร้างสรรค์ ทักษะเหล่านี้จำเป็นสำหรับการเตรียมนักเรียนให้พร้อมเผชิญกับความท้าทายของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างความรู้เชิงทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ ซึ่งสามารถทำได้ผ่านประสบการณ์การเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริงและสร้างการเชื่อมต่อในโลกแห่งความเป็นจริง การทำเช่นนี้นักเรียนสามารถเข้าใจความหมายเชิงปฏิบัติของสิ่งที่พวกเขาเรียนรู้และพัฒนาความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นในเนื้อหาสาระ ระบบการศึกษาที่ไม่แบ่งแยกซึ่งให้ความสำคัญกับความหลากหลายและให้โอกาสที่เท่าเทียมกันแก่นักเรียนทุกคนก็มีความสำคัญสูงสุดเช่นกัน สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนซึ่งตอบสนองรูปแบบการเรียนรู้และความต้องการของแต่ละบุคคล ด้วยการส่งเสริมการทำงานร่วมกันและความเห็นอกเห็นใจในหมู่นักเรียน เราสามารถส่งเสริมความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันและความเข้าใจในกลุ่มผู้เรียนที่หลากหลาย นอกจากนี้ การบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญในการปรับปรุงผลลัพธ์การเรียนรู้และเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับยุคดิจิทัล ซึ่งรวมถึงการเน้นย้ำความรู้ด้านดิจิทัลและการเข้าถึงทรัพยากรเทคโนโลยี การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลช่วยให้เรามั่นใจได้ว่านักเรียนทุกคนมีทักษะที่จำเป็นเพื่อการเติบโตในโลกดิจิทัลที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการปลูกฝังคุณค่าของความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักจริยธรรมในระบบการศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญ ด้วยการทำเช่นนั้นเราส่งเสริมความรู้สึกของการเป็นพลเมืองโลกและส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมเชิงบวกต่อชุมชนของพวกเขา แนวทางการศึกษาแบบองค์รวมนี้จะช่วยพัฒนาทักษะการคิด

อย่างมีวิจารณญาณ ความสามารถในการปฏิบัติ การไม่แบ่งแยก ความรู้ด้านดิจิทัล และความเข้าใจในคุณค่าของอนาคตที่ยั่งยืน

การจัดการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 เป็นระบบการศึกษาที่มุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งปัญญาการศึกษาเน้นพัฒนาคนไทยให้เป็นผู้สร้าง (producer) มากกว่าผู้เสพ (user) ระบบการศึกษาเป็นระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สร้างคนให้มีความสุขกับการเรียนรู้ (Kiatchot P., 2002) การเรียนในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนเรียนจากการลงมือปฏิบัติเช่นเดียวกับครู ครูทำหน้าที่เป็นครูฝึก (facilitator) หรือคุณอำนวยของการเรียนรู้ของเด็กโดยที่ครูก็ต้องทำงานเป็นทีมเหมือนกัน (Panich, W., 2014) และครูยุคใหม่ก็ต้องมี “mindset” หรือวิธีคิด หรือกระบวนทัศน์ที่ถูกต้องคือไม่เน้นสอนแต่เน้นจัดการเรียนรู้ทักษะและความรู้ที่จำเป็น ผู้เรียนต้องเรียนแบบให้รู้จริง (mastery learning) และเน้นลงมือปฏิบัติ (action learning) การเรียนรู้ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎี Constructivism ซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้ที่มีกระบวนการเกิดขึ้นภายในบุคคลโดยบุคคลเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยเหตุผลจากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่พบเห็นจากความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่เดิมเกิดเป็นโครงสร้างทางปัญญาจากแนวคิด constructivism จะเห็นว่าการจัดการเรียนรู้ที่จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นผู้เรียนควรเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเองเป็นสำคัญ (Anuphabsaenyakorn, P., 2012) อธิบายว่าในการจัดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เรียนต้องปรับเปลี่ยนจากกรอบความคิดหรือโลกทัศน์เดิมที่คับแคบไปสู่ความเป็นอิสระในการเลือกตอบสนองต่อโลกภายนอกที่เข้ามากระทบเพื่อการเรียนรู้ที่สูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงโลกทัศน์ หรือกรอบความคิด หรือกรอบอ้างอิงนั้นหมายถึงกระบวนการตระหนักรู้ว่าสมมติฐานความเชื่อของตนเองเป็นอุปสรรคต่อการรับรู้ ทำความเข้าใจและรู้สึกเกี่ยวกับโลกนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงความเคยชิน ไปสู่มุมมองที่ยอมรับความแตกต่างนำไปสู่การปลดปล่อยศักยภาพและความเป็นอิสระภายในการตอบสนองต่อโลกภายนอกที่เข้ามากระทบ เกิดอำนาจภายในตนเอง เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย (Parnichparincha, T., 2016) และในการพัฒนาผู้เรียนสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเพื่อเตรียมความพร้อมของคนทุกวัยที่มีความความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อให้มีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาในลำดับที่สูงขึ้น Khuana, K. & khuana, T. 2016) ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 คือ 3Rs + 8Cs + 2Ls 3Rs ได้แก่ Reading (อ่านออก), (W) Riting (เขียนได้), และ (A) Rithemetics (คิดเลขเป็น) 8Cs ได้แก่ critical thinking and problem solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา), creativity and innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม), cross-cultural understanding (ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์), collaboration, teamwork and leadership (ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ), communications, information, and media literacy (ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ), computing and ICT literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร), career and learning skills (ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้), change (ทักษะการเปลี่ยนแปลง), 2Ls ได้แก่ learning skills (ทักษะการเรียนรู้) และ leadership (ภาวะผู้นำ) ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่

21 ต้องเปลี่ยนแปลงทัศนะจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ที่ให้โลกของผู้เรียนและโลกความเป็นจริงเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่ไปไกลกว่าการได้รับความรู้แบบง่าย ๆ ไปสู่การเน้นพัฒนาทักษะและทัศนคติ ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะองค์การ ทัศนคติเชิงบวก การเคารพตนเอง นวัตกรรม ความสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะและค่านิยมทางเทคโนโลยี ความเชื่อมั่นตนเองความยืดหยุ่น การจูงใจตนเอง ความตระหนักในสภาพ แวดล้อมและเหนืออื่นใดคือความสามารถใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์นับเป็นทักษะที่สำคัญสาหรับการเป็นผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งที่ท้าทายในการที่จะพัฒนาเรียนเพื่ออนาคต ให้ผู้เรียนมีทักษะ ทัศนคติ ค่านิยมและบุคลิกภาพส่วนบุคคลเพื่อเผชิญกับอนาคตด้วยภาพในทางบวกที่มีทั้งความสำเร็จและมีความสุข

บทสรุป

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศได้บูรณาการเข้ากับทุกด้านของสังคม และองค์กรที่ต้องการอยู่รอดและเจริญรุ่งเรืองจะต้องสามารถปรับตัวและจัดการเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องสนใจศึกษาและตามทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ต่อไปนี้เป็นเทคโนโลยีที่สำคัญบางประการที่ต้องระวังในอนาคตในบริบทดังต่อไปนี้

1. บริบทของคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการออกแบบหน่วยการประเมินผล: คอมพิวเตอร์มีบทบาทสำคัญในการออกแบบและประเมินหน่วยภายในองค์กร

2. ปัญญาประดิษฐ์ (AI): AI หมายถึงระบบคอมพิวเตอร์ที่สามารถคิดและแก้ไขปัญหาโดยใช้เหตุผลและภูมิปัญญาเหมือนมนุษย์

3. ระบบอินเทอร์เน็ต: อินเทอร์เน็ตเป็นเครือข่ายระดับโลกที่เชื่อมโยงผู้คนนับล้านทั่วโลก มีการใช้งานหลากหลายรูปแบบและกลายเป็นสังคมของเครือข่ายย่อยที่เชื่อมต่อถึงกัน

4. ระบบเครือข่ายท้องถิ่น (LAN): LAN คือระบบการสื่อสารผ่านเครือข่ายที่ใช้ภายในระยะทางที่กำหนด ซึ่งมักจะอยู่ภายในอาคารหรือองค์กร LAN ช่วยเพิ่มฟังก์ชันการทำงานของคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลอย่างมาก

5. ระบบการประชุมทางไกล: การประชุมทางไกลใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ โทรทัศน์ และระบบโทรคมนาคมแบบบูรณาการ เพื่อให้การสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพสำหรับการประชุม ทำให้ไม่จำเป็นต้องมีตัวตนทางกายภาพ ซึ่งช่วยประหยัดเวลาในการเดินทาง

องค์ความรู้ใหม่

นอกจากนี้ กระบวนทัศน์การศึกษาสมัยใหม่ยังมีเทคโนโลยีเกิดใหม่ที่เปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ทางดิจิทัลอย่างรวดเร็ว เช่น Meta verse, Web 3.0, AI, AR/VR, NFT และ Quantum Computing ผู้บริหารอาจรู้สึกตื่นเต้นกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เหล่านี้ แต่ควรระมัดระวังในการนำไปใช้อย่างรวดเร็วเกินไปโดยไม่มีความพร้อม

และการปฏิบัติจริงที่เหมาะสม ตามความเห็นของ Bernard Marr ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี มีแนวโน้มทางเทคโนโลยีที่สำคัญหลายประการที่ต้องพิจารณาดังนี้

1. นวัตกรรม AI ทุกที่: AI (artificial intelligence) กำลังกลายเป็นกระแสหลัก และผู้คนและองค์กรจำนวนมากกำลังใช้งาน AI ในแอปพลิเคชันต่างๆ การพัฒนาโปรแกรมกำลังเข้าถึงได้ง่ายขึ้นด้วยแพลตฟอร์ม “No Code” ช่วยให้ทุกคนสามารถสร้างแอปพลิเคชัน AI ได้โดยไม่ต้องมีทักษะด้านการเขียนโปรแกรม การประมวลผลภาษา (language processing) แมชชีนวิชั่น (machine vision) และวิทยาการข้อมูลมีความก้าวหน้าและเป็นมิตรกับผู้ใช้มากขึ้น ทำให้องค์กรจำเป็นต้องวางแผนและนำ AI ไปใช้ในงานต่างๆ

2. นวัตกรรมเทคโนโลยี Metaverse: แม้ว่าอาจต้องใช้เวลาอีก 2-3 ปีกว่าจะพร้อม แล้วเทคโนโลยีอย่าง AR และ VR กำลังปูทางไปสู่ metaverse องค์กรต่าง ๆ ควรเริ่มพิจารณาสร้างเนื้อหาดิจิทัลและการดำเนินงานในโลก Metaverse เช่น การใช้ AR สำหรับการประชุมเสมือนจริงหรือการให้บริการลูกค้าที่ดียิ่งขึ้น

3. อนาคตภาพโลกที่ตั้งโปรแกรมได้: สิ่งสร้างสรรค์ของโลกดิจิทัลสามารถนำไปใช้กับโลกทางกายภาพได้มากขึ้น ตัวอย่างเช่น การใช้แฝดดิจิทัลเพื่อจำลองและปรับปรุงการออกแบบวัตถุในโลกแห่งความเป็นจริง หรือใช้การพิมพ์ 3 มิติเพื่อนำการออกแบบดิจิทัลมาสู่ความเป็นจริงทางกายภาพ ซึ่งอาจรวมถึงการออกแบบผลิตภัณฑ์โดยใช้นาโนเทคโนโลยีหรือพันธุกรรม

4. ระบบของเทคโนโลยี Web 3: เทคโนโลยีบล็อกเชน (blockchain) กำลังปฏิวัติวิธีที่เราจัดเก็บข้อมูลอย่างปลอดภัยโดยไม่ต้องมีคนกลาง (broker) สิ่งนี้ขัดขวางห่วงโซ่คุณค่าแบบดั้งเดิม และเทคโนโลยีอย่าง NFT และ Digital ID กำลังได้รับความนิยม ทำให้เราสามารถติดตามการเป็นเจ้าของสินทรัพย์ดิจิทัล (digital assets) และสร้างตัวตนดิจิทัลได้

5. บริบทของโลกอัจฉริยะและที่เชื่อมต่อกัน: อนาคตจะเห็นอุปกรณ์ที่เชื่อมต่อเพิ่มขึ้นและ เครือข่ายอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (IoT) อุปกรณ์อัจฉริยะจะสื่อสารถึงกันโดยใช้เทคโนโลยี เช่น Wi-Fi หรือ 5G ทำให้การทำงานและชีวิตประจำวันของเราชาญฉลาดยิ่งขึ้น องค์กรจำเป็นต้องเร่งการพัฒนาเพื่อใช้ประโยชน์จากระบบเหล่านี้

เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 เหล่านี้จะมีผลกระทบสำคัญต่อการศึกษา ต่อระบบการทำงานและชีวิตประจำวันของเราอย่างไม่ต้องสงสัยเลย องค์กรต่าง ๆ ควรต้องมีการวางแผน การศึกษาและค้นหาวิธีใช้เทคโนโลยีเหล่านี้เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และนับว่าเป็น “กระบวนทัศน์ทางการศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565” ที่สำคัญฉากหนึ่งของวงการศึกษาไทย

บรรณานุกรม/อ้างอิง

ธนชาติ นุ่มนนท์ (2565). **ยุทธศาสตร์ธุรกิจยุคใหม่.** กรุงเทพฯ:ไอเอ็มซี เอ้าท์ซอร์สซิ่ง.

พัชรียา อิ้ววังโส. (2566). **สาเหตุที่การศึกษาไทยไม่พัฒนา.** ยโสธร: เอกสารประกอบการสอนรายวิชา-การวัดและประเมินผลการศึกษา, (อัดสำเนา), วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร.

พูลศักดิ์ หอมสมบัติ และคณะ. (2565). การจัดการเรียนรู้ที่เน้นคุณสมบัติอันพึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สำหรับนิสิตคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **Journal of MCU Ubon Review,** 7(3), 145-162.

รักษิต สุทธิพงษ์. (2560). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากับการพัฒนาครูไทยในยุคดิจิทัล.**Journal of Education Naresuan University**, 19(2), 344-355.

อาภรณ์ รัตน์มณี. (2553). **ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า.** ยโสธร: เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา (อัดสำเนา) วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร.

Anuphabsaenyakorn, P. (2012). **Learning Management : The project for the 60thanniversary his royal highness crown prince maha vajiralongkorn in northerneast rajabhat universities.** mahasarakam: mahasarakam rajabhat university.

Ihoctot. (2566). **การศึกษาไทยในปัจจุบัน 2565.** ยโสธร: เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา (อัดสำเนา) วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร.

Kiatchokchai, P. (2002). **The new paradigm of education in the 21st century.** Bangkok: Education Press. (in Thai)

Kiatchot, P. (2002). **New Educational Paganism Shifts in the 21st Century**. Bangkok: Education.

Khuana, K. & Khuana, T. (2016, January-June). Informal Education for the 21st Century.**education journal faculty of education Kamphaengphet rajabhat university.**

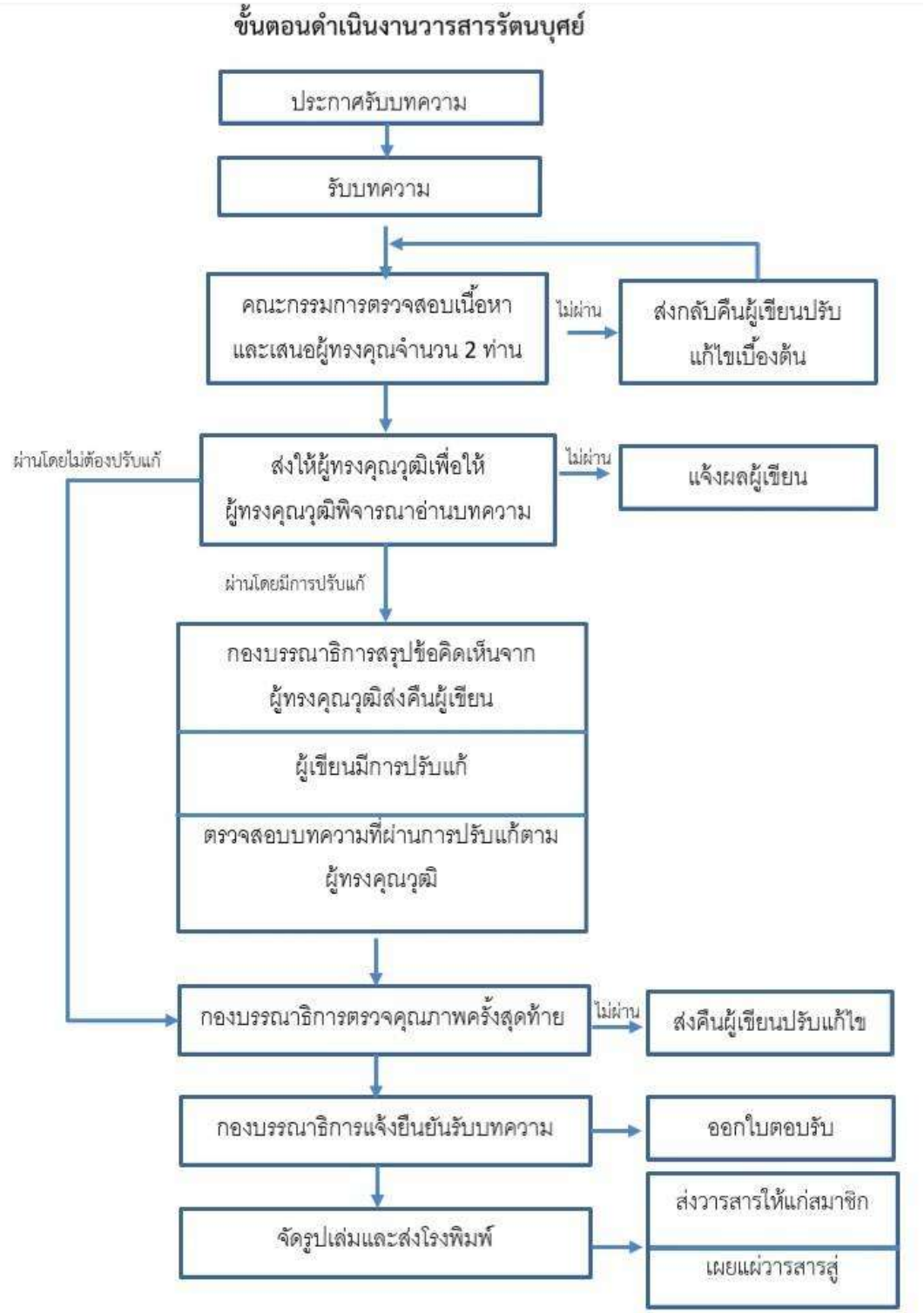
Panich, W. (2014). **Initializing Learning into the 21st Century.** Bangkok:Siam Kammachom Foundation.

Parnichparincha, T. (2016, May-August). transformative learning: A learning management in pre-service teacher training. the golden teak: **Humanity and Social Science Journal**. (GTHJ.)

Sanrattana, W. (2013). **A new paradigm for education: Case studies toward the 21st century.** Bangkok: Thipayawisut. (in Thai).

Thanaphonphan, R. (2001). **Education capitalism and globalization.** Bangkok: Kobfai Books. (in Thai).

ภาคผนวก


ขั้นตอนดำเนินงานวารสารรัตนบุศย์
ประกาศรับบทความ
รับบทความ
คณะกรรมการตรวจสอบเนื้อหา
และเสนอผู้ทรงคุณจำนวน 2 ท่าน
ไม่ผ่าน
ส่งกลับคืนผู้เขียนปรับ
แก้ไขเบื้องต้น
ผ่านโดยไม่ต้องปรับแก้
ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้
ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาอ่านบทความ
ไม่ผ่าน
แจ้งผลผู้เขียน
ผ่านโดยมีการปรับแก้
กองบรรณาธิการสรุปข้อคิดเห็นจาก
ผู้ทรงคุณวุฒิส่งคืนผู้เขียน
ผู้เขียนมีการปรับแก้
ตรวจสอบบทความที่ผ่านการปรับแก้ตาม
ผู้ทรงคุณวุฒิ
กองบรรณาธิการตรวจคุณภาพครั้งสุดท้าย
ไม่ผ่าน
ส่งคืนผู้เขียนปรับแก้ไข
กองบรรณาธิการแจ้งยืนยันรับบทความ
ออกใบตอบรับ
จัดรูปเล่มและส่งโรงพิมพ์
ส่งวารสารให้แก่สมาชิก
เผยแผ่วารสารสู่

หลักเกณฑ์การเสนอบทความ
เพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการรัตนบุศย์ (RATANABUTH JOURNAL)

เอกสารฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นคู่มือในการเขียนต้นฉบับผลงานทางวิชาการสำหรับผู้ที่มีความประสงค์ในการส่งบทความเข้าร่วมตีพิมพ์ลงวารสารรัตนบุศย์ โดยจะกำหนดทั้งรูปแบบและแนวทางในการพิมพ์บทความ ซึ่งจะใช้ในการจัดทำวารสารฯ ในแบบรูปเล่ม ดังนั้น เพื่อเป็นการควบคุมคุณภาพและเพื่อให้การจัดทำเอกสารเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว ผู้ส่งบทความควรพิมพ์บทความตามรูปแบบและแนวทางที่กำหนดอย่างเคร่งครัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นของวารสาร

1.1 วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ผลงานวิชาการด้านศิลปะ วัฒนธรรม ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และเพื่อให้บริการวิชาการเกี่ยวกับการเผยแพร่งานวิชาการและนำเสนอทางออกในการแก้ปัญหาสังคม

1.2 ประเภทผลงานที่ตีพิมพ์ ประกอบด้วยบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยอยู่ในรูปแบบของบทความวิจัย บทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือและบทความปริทัศน์ และการใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักการของราชบัณฑิตสถาน

1.3 ขอบเขตเนื้อหา ประกอบด้วย ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1.4 กำหนดพิมพ์เผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ (มกราคม-เมษายน, พฤษภาคม-สิงหาคมและกรกฎาคม-ธันวาคม) ของทุกปี

2. นโยบายการพิจารณากลั่นกรองบทความ

2.1 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ใดมาก่อน และต้องไม่อยู่ในกระบวนการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด

2.2 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ต้องเป็นบทความที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพทางวิชาการ และมีประโยชน์ในเชิงทฤษฎีหรือเชิงปฏิบัติ โดยผ่านการพิจารณาและให้ความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ จำนวนอย่างน้อย 2 ท่าน ขึ้นไปต่อบทความและเป็นผู้มีผลงานทางวิจัยอย่างต่อเนื่อง

2.3 กองบรรณาธิการอาจส่งผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้เขียนแก้ไข เพิ่มเติม หรือพิมพ์ต้นฉบับใหม่แล้วแต่กรณี

2.4 กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจแก้ไขรูปแบบบทความที่ส่งมาตีพิมพ์

2.5 การยอมรับเรื่องที่ตีพิมพ์เป็นสิทธิของกองบรรณาธิการ และกองบรรณาธิการจะไม่รับผิดชอบในเนื้อหา หรือความถูกต้องของเรื่องที่ส่งมาตีพิมพ์ทุกเรื่อง

3. รูปแบบการเขียนบทความผลงานวิจัยฉบับเต็ม (Full Paper)

3.1 การเตรียมต้นฉบับ มีรายละเอียดดังนี้

1) ขนาดของต้นฉบับ พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษสั้นขนาดเอ 4 (8¼ × 11¾ นิ้ว = 21 × 29.7 ซม.) เว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบน 3.8 เซนติเมตร ด้านล่าง ขวามือและซ้ายมือ 2.5 เซนติเมตร

2) ตำแหน่งของแท็บหยุด ตั้งค่าเริ่มต้นที่ 1.25 เซนติเมตร และตั้งเพิ่มขึ้นที่ละ 0.5 เซนติเมตร

3.2 รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง ใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด ระยะระหว่างบรรทัดเป็นแบบบรรทัดเดี่ยว (Single Space) โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการจัดวางตำแหน่ง ดังนี้

1) ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกลางหน้ากระดาษ

2) ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกลางหน้ากระดาษ

3) ชื่อผู้เขียน เว้น 1 บรรทัด ขนาด 12 ชนิดตัวอักษรธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษขวาใต้ชื่อเรื่อง

4) ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา/ผู้วิจัยร่วม ขนาด 12 ชนิดตัวอักษรธรรมดา ชิดขอบกระดาษขวา ต่อจากชื่อผู้เขียน/ผู้วิจัยคนที่ 1 ตามลำดับ

5) หัวข้อใหญ่ในบทความ ขนาด 16 ชนิดตัวอักษรหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษซ้าย ก่อนขึ้นหัวข้อต่อไป เว้น 1 บรรทัด และจัดย่อหน้าเป็นแบบกระจายแบบไทย

6) หัวข้อย่อย เว้นระยะห่างตามลำลับของแท็บหยุด ขนาด 16 ชนิดตัวอักษรหนา

7) รายการอ้างอิง (ดูในตัวอย่างการเขียนรายการอ้างอิง)

8) ท้ายกระดาษ จัดพิมพ์แบบ 1 คอลัมน์ ประกอบด้วย

นักศึกษาหลักสูตร... สาขาวิชา.. สถาบันการศึกษา... ขนาด 12 ชนิดตัวอักษรธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษซ้าย

ตำแหน่งทางวิชาการประจำ/พิเศษ สถาบันการศึกษา... ขนาด 12 ชนิดตัวอักษรธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษซ้าย

3.3 จำนวนหน้า ต้นฉบับควรมีความยาวไม่น้อยกว่า 8 หน้า แต่ไม่ควรเกิน 15 หน้า

4. การเรียงลำดับเนื้อหาต้นฉบับ

เนื้อหา ภาษาไทยที่มีคำศัพท์ภาษาอังกฤษ ควรแปลเป็นภาษาไทยให้มากที่สุด (ในกรณีคำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นคำเฉพาะที่แปลไม่ได้หรือแปลแล้วไม่ได้ความหมายชัดเจนให้ทับศัพท์ได้) และควรใช้ภาษาที่ผู้อ่านเข้าใจง่าย ชัดเจน หากใช้คำย่อต้องเขียนคำเต็มไว้ครั้งแรกก่อน เนื้อหาต้องเรียงลำดับดังนี้

4.1 บทความวิจัย

1) ชื่อเรื่อง ควรสั้นและกะทัดรัด ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษร ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน

2) ชื่อผู้เขียน เป็นภาษาไทยและระบุตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี)

3) บทคัดย่อ เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (ABSTRACT) เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่องอ่านแล้วเข้าใจง่ายความยาวไม่ควรเกิน 350 คำ หรือ 15 บรรทัด โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ (ABSTRACT) ซึ่งแปลจากบทคัดย่อภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษต้องมีเนื้อหาตรงกัน ใช้อักษรตัวตรง จะใช้ตัวเอนเฉพาะคำศัพท์วิทยาศาสตร์

4) คำสำคัญ เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 3-5 คำ โดยให้คำสำคัญภาษาอังกฤษตรงกับคำสำคัญภาษาไทย

5) บทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมาและเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัยและควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

6) วัตถุประสงค์ ใช้ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา

7) วิธีการดำเนินงานวิจัย ควรอธิบายวิธีดำเนินการวิจัย โดยมีหัวข้อ ดังนี้

7.1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างกล่าวถึงกลุ่มประชากร วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ที่มาของกลุ่มตัวอย่าง แหล่งที่มาของข้อมูล

7.2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

7.3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

7.4) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

8) สรุปผล สรุปผลที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับอาจแสดงด้วยตารางกราฟ แผนภาพประกอบการอธิบาย ทั้งนี้ ถ้าแสดงด้วยตาราง ควรเป็นตารางแบบไม่มีเส้นขอบ ตารางด้านซ้ายและขวา หัวตารางแบบธรรมดาไม่มีสี ตารางควรมีเฉพาะที่จำเป็น ไม่ควรมีเกิน 5 ตาราง สำหรับรูปภาพประกอบควรเป็นรูปภาพขาวดำ ที่ชัดเจนและมีคำบรรยายใต้รูป กรณีที่จำเป็นอาจใช้ภาพสีได้

9) อภิปรายผล การอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงไร และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ เพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการหรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิม

10) ข้อเสนอแนะ

10.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

10.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

11) ตาราง รูปภาพหรือแผนภูมิ ควรคัดเลือกเฉพาะที่จำเป็นและต้องมีคำอธิบายสั้นๆ แต่สื่อความหมายได้สาระครบถ้วน ในกรณีที่เป็นตารางคำอธิบายต้องอยู่ด้านบน ในกรณีที่เป็นรูปภาพหรือแผนภูมิคำอธิบายต้องอยู่ด้านล่าง

12) รายการอ้างอิง เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA. citation Styls ให้เริ่มต้นด้วยเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อนแล้วตามด้วยเอกสารภาษาต่างประเทศหากผู้เขียนมีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนแรกแล้วตามด้วย “และคณะหรือ and others”

4.2 บทความวิชาการ

1) ชื่อเรื่อง ควรสั้นและกะทัดรัด ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษร ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน

2) ชื่อผู้เขียน เป็นภาษาไทยและระบุตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี)

3) บทคัดย่อ เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (ABSTRACT) เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่องอ่านแล้วเข้าใจง่ายความยาวไม่ควรเกิน 350 คำ หรือ 15 บรรทัด โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ (ABSTRACT) ซึ่งแปลจากบทคัดย่อภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษต้องมีเนื้อหาตรงกัน ใช้อักษรตัวตรง จะใช้ตัวเอนเฉพาะคำศัพท์วิทยาศาสตร์

4) คำสำคัญ เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวน 3 คำ โดยให้คำสำคัญภาษาอังกฤษตรงกับคำสำคัญภาษาไทย

5) เนื้อหา มีองค์ประกอบดังนี้

5.1) บทนำ ความน่าสนใจของเรื่องที่นำเสนอ ก่อนเข้าสู่เนื้อหา

5.2) เนื้อความ ควรนำเสนอพัฒนาการของเรื่องได้อย่างน่าสนใจและเนื้อเรื่องมีเนื้อหาใหม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

5.4) บทสรุป ควรย่อเฉพาะข้อมูลในเนื้อความให้สั้น ได้เนื้อหาสาระของเนื้อความครบถ้วน

5.3) เอกสารอ้างอิง ให้ระบุเฉพาะเอกสารที่ผู้เขียนบทความได้นำมาอ้างอิงในบทความวิชาการอ่างครบถ้วน โดยใช้ระบบการอ้างอิง APA citation styles ดูรายละเอียดและตัวอย่างการอ้างอิงในเนื้อความและการอ้างอิงท้ายเล่มในตัวอย่างการเขียนรายการอ้างอิง

4.3 บทวิจารณ์หนังสือ

1) ข้อมูลทางบรรณานุกรม/อ้างอิง

2) ชื่อผู้วิจารณ์

3) บทวิจารณ์

ตัวอย่างการเขียนรายการอ้างอิง (การอ้างอิงภาษาอังกฤษใช้เช่นเดียวกับภาษาไทย)

1. การอ้างอิงในเนื้อความ เป็นระบบนาม-ปี ให้ข้อมูลผู้แต่ง ปีพิมพ์และเลขหน้าที่มีข้อความที่อ้างถึง ซึ่งมีรูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหา ดังนี้

(ผู้แต่ง, ปีพิมพ์, เลขหน้า) ไว้ท้ายข้อความที่อ้างอิง

(สุนีย์ มัลลิกะมาลย์, 2549, : 200-205)

(McCartney & Phillips, 2006: 498-499)

(Murphy, 1999, p. 85)

กรณีที่ไม่ปรากฏเลขหน้าให้ลงแค่ชื่อผู้แต่งกับปีพิมพ์ไว้ในวงเล็บเดียวกัน

(สุนีย์ มัลลิกะมาลย์, 2549)

2. เอกสารอ้างอิง

- หนังสือ

ชื่อ//นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อหนังสือ.** ครั้งที่พิมพ์, เมืองที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

มนตรี แย้มกสิกร.(2549). **การวิจัยและทฤษฎีเทคโนโลยีการศึกษา.** ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

Norman, D, A. (2002). **The design of everyday things**. New York, NY: Basic books.

- วารสาร

ชื่อ//นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อวารสาร**, ปีที่พิมพ์ (ฉบับที่), หน้า.

มนตรี แย้มกสิกร. (2551). เกณฑ์ประสิทธิภาพในงานวิจัยและพัฒนาสื่อการสอน: ความแตกต่าง 90/90 Standard และ E1/E2**. วารสารศึกษาศาสตร์**, 19(1), 1-16.

Rinke, C. R. (2011). Career trajectories of urban teachers: A continuum of perspectives, participation, and plans shaping retention in the educational system. **Urban Education**, 46(4), 639-662.

- หนังสือพิมพ์

ชื่อ//นามสกุลผู้เขียน. (ปี เดือน วันที่พิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อหนังสือพิมพ์**,เลขหน้าซึ่งปรากฏบทความ.

ไตรรัตน์ สุนทรประภัสสร. (2540, 8 พฤศจิกายน). อนาคตจีน-อเมริกา.**เดลินิวส์**, น. 6.

Schwartz, J. (1993, September 30). Obesity affects economic, social status. **The Washington Post,** pp. A1, A4.

- วิทยานิพนธ์

  ชื่อ//นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อวิทยานิพนธ์.** สถานที่พิมพ์: ชื่อสถาบันศึกษา.

  ดรุณนภา นาชัยฤทธิ์. (2550). **ผลการเรียนจากบทเรียนมัลติมีเดียบนระบบเครือข่ายที่พัฒนาตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ เรื่อง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการศึกษาในห้องเรียน ของนิสิตปริญญาตรี สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา.** ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

  Darling, C. W. (1976). **Giver of due regard: The poetry of Richard Wilbur**. Unpublished doctoral dissertation, University of Connecticut, USA.

- รายงานการประชุม

  ชื่อ//นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อเอกสารรวมเรื่องที่ได้จากรายงานการประชุม.** วันเดือนปีที่จัด. สถานที่จัด. สำนักพิมพ์. หน้า.

  กรมวิชาการ. (2538). **การประชุมปฏิบัติการรณรงค์เพื่อส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน**. 25-29 พฤศจิกายน 2528 ณ วิทยาลัยครูมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาหนังสือ กรมวิชาการ,กระทรวงศึกษาธิการ. 7-8.

  Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). **A motivational approach to self: Integration in personality**. In R. Densifier (Ed.), Nebraska Symposium on Motivation: Vol.38. Perspectives on Motivation. Lincoln: University of Nebraska Press. 237-288.

- สื่ออินเตอร์เน็ต

  ชื่อ-นามสกุลผู้แต่ง. (ปี เดือน วันที่เผยแพร่สารสนเทศบนอินเตอร์เน็ต). **ชื่อเรื่อง/ชื่อบทความ.** วันที่สืบค้น : URL:http://

  อำนวย สุภเวชย์. (2542, 3 พฤษภาคม). **เพื่อคิดประกันชีวิต : ตัวแทนประกันมีบทบาทสำคัญอย่างไร**.สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2542 จาก: http://www.thainews.th.com.

  Wollman, N. (1999). **Influencing attitudes and behaviors for social change**. Retrieved from http://www.radpsynet.org/docs/wollman-attitude.html.

5. การส่งบทความ

5.1 กำหนดการรับบทความ สามารถส่งบทความถึงกองบรรณาธิการ ได้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

5.2 วิธีการส่งบทความ ผู้เขียนลงทะเบียนเพื่อใช้งานระบบ Thaijo 2.0 และส่งบทความทางออนไลน์ผ่านระบบ ที่ https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb/index

6. ติดต่อสอบถามข้อมูล

ติดตามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ เบอร์โทรศัพท์ บรรณาธิการ 09-3562-9856, ผู้ช่วยบรรณาธิการ 08-0169-6593,



สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
Association of Area-based Academics and Researchers of Local Development

202/1 หมู่ที่ 4 ตำบลดู่ทุ่ง อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร 35000
https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb/index