



วารสารวิชาการ

บัณฑิตศึกษา และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2561



GRADUATE SCHOOL UTTARADIT RAJABHAT UNIVERSITY

ISSN 2229-2306

วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์

Journal of Graduate Studies and Social Sciences

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2561

ISSN : 2229-2306

วัตถุประสงค์ (Aims)

เพื่อส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และผลงานวิจัย เพื่อพัฒนาท้องถิ่นของนักศึกษา คณาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ขอบเขตของงานวิจัย (Scope)

ผลงานตีพิมพ์อาจอยู่ในรูปแบบต่อไปนี้ บทความวิชาการ บทความวิจัย บทความวิทยานิพนธ์ กรณีศึกษา บทวิจารณ์หนังสือ บทความปริทัศน์ ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับศึกษาศาสตร์ จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ การจัดการ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิเทศศาสตร์ สื่อสารมวลชน สังคมวิทยา หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.พินิติ รัตนานุกูล
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรืองเดช วงศ์หล้า
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจัน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

กองบรรณาธิการ

กองบรรณาธิการภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทรักษ์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ประหยัด จิระวรพงศ์
มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. รองศาสตราจารย์ ดร.กุลทิพย์ ศาสตร์ระจิว
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
4. รองศาสตราจารย์ ดร.พรชนก ทองลาด
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรุณสิริ ใจมา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
7. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวารีย์ วงศ์วัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐรดา วงษ์นายะ
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
9. อาจารย์ ดร.บัณฑิตา อินสมบัติ
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชิตาภา สุขพลา
มหาวิทยาลัยบูรพา

กองบรรณาธิการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาวิณี สัตยาภรณ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ เวชกามา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ผกา ธรรมสิทธิ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิราวัฒน์ ชมระกา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนินท์ นนทโคตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กันต์ อินทวงศ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชัย ใจกล้า
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
8. อาจารย์ ดร.ธัญญา จันทร์ตรง
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
9. อาจารย์ ดร.กิตติ เมืองตุ้ม
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

แนวคิดและทัศนะในบทความนี้เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความ การนำบทความหรือส่วนหนึ่งของบทความไปตีพิมพ์เผยแพร่ให้อ้างอิงแสดงที่มา และข้อมูลเกี่ยวกับผู้เขียนบทความ



JOURNAL OF GRADUATE STUDIES
AND SOCIAL SCIENCES

UTTARADIT

RAJABHAT UNIVERSITY



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินบทความ

Peer Review

ศาสตราจารย์ ดร.ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.อารี วิบูลย์พงศ์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทรรักษ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร

รองศาสตราจารย์ ดร.ประหยัด จิระวรพงศ์

มหาวิทยาลัยนเรศวร

รองศาสตราจารย์ ดร.วาริรัตน์ แก้วอุไร

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารณา โกวิทยางกูร

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ มงคลขจรกิตติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

อาจารย์ ดร.ณัฐ รัตนศิริขกุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

อาจารย์ ดร.ดวงใจ พุทธรังค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รองศาสตราจารย์สมพิศ สุขแสน

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนินท์ เครือไทย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมผกา ธรรมลสิทธิ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัตรา ตันติจริยาพันธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หยกแก้ว กมลวรเดช

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชฎาภิมิ สีขมภู

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิรวาวัฒน์ ชมระกา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

อาจารย์ ดร.วิสุทธิ สุขบำรุง

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

อาจารย์ ดร.ชัชฎาภิมิ ข่างเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

อาจารย์ ดร.พรรณภา เชื้ออบาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้พัฒนาให้เป็นวารสารวิชาการทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อให้บริการวิชาการในการส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษา นักวิจัย บุคลากรทางการศึกษา และบุคคลที่สนใจทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ได้นำผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้า วิจัย ไปเผยแพร่ โดยบัณฑิตวิทยาลัยจะทำหน้าที่ในการรวบรวมผลงานทางวิชาการทุกสาขา ในด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มีคุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์กับท้องถิ่นและสังคมไปเผยแพร่สู่สาธารณชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปีนี้เป็น**ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-มิถุนายน 2561** มีผลงานที่ผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้ประเมินอิสระหรือพิชญพิจารณ์ (Peer Review) จำนวนทั้งสิ้น 12 ผลงาน

กองบรรณาธิการวารสารของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์มีนโยบายที่จะรักษาคุณภาพและมาตรฐานของวารสารวิชาการฉบับนี้ให้ได้รับการยอมรับจากสังคมต่อไป ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความสนใจส่งผลงานทางวิชาการมาร่วมเผยแพร่ และขอขอบพระคุณผู้ประเมินผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบ พร้อมเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลงานทุกเรื่องให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด ท้ายสุดนี้ กองบรรณาธิการวารสาร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารวิชาการฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชาต่างๆ ให้กับท้องถิ่นและสังคมไทยต่อไป หากท่านผู้อ่านมีข้อเสนอแนะประการใดที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาวารสารวิชาการฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขออ้อมรับไว้ด้วยความยินดี



สารบัญ

- 01 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจออมเงิน ของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน
ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์
กริชชัย ขาวจ้อย และชัชชากร คัชมาตย์
- 15 แบบภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กับความพึงพอใจ
ของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์
ชัชชากร คัชมาตย์, ปิยะนุช พรหมประเสริฐ, อ้อมทิพย์ อุดตโม และกริชชัย ขาวจ้อย
- 29 ระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือ
ธงชัย เล็งศรี, ทิพย์เกสร บุญอำไพ และพงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ
- 43 การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0
ธนิกานต์ ศรีจันทร์, สมศักดิ์ มงคลขจรกิตติ และอินทราภรณ์ มงคลขจรกิตติ
- 61 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา
พิมพ์ภา ธรรมสิทธิ์, ชัชฎาภรณ์ สีสิมภู และหยกแก้ว กมลวรรณ
- 73 รูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
เพ็ชชรี อ้นทองทิม
- 91 สภาพการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
เมฆินทร์ ทานิล และจิตติมา วรรณศรี

CONTENTS

องค์การเชิงสร้างสรรค์: การจัดการความรู้และนวัตกรรมขององค์กร
ลัดดา ศรีอัมพรเอกกุล และธีระวัฒน์ จันทิก 103

การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานงบประมาณในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
สกลักษณ์ สิงหาราช และจิตติมา วรรมศรี 119

รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สุชาติ ทองมา 127

The Relationship between Equity Institutional Ownership and
Earnings Quality on the Stock Exchange of Thailand
*Surachai Am-Ugsorn, Tharitsaya Kongkaew, Hiang Buala,
Banjarat Nirasok and Supa Tongkon* 137

การประเมินผลกรณำนโยบายการประกันคุณภาพทางการศึกษา สู่การปฏิบัติ
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39
อัจราภรณ์ เสวันนา 147

URU

Journal of Graduate Studies and Social Sciences,
UTTARADIT RAJABHAT UNIVERSITY



JOURNAL OF GRADUATE STUDIES
AND SOCIAL SCIENCES
UTTARADIT
RAJABHAT UNIVERSITY



ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจออมเงินของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์

FACTORS AFFECTING MONEY SAVING DECISION IN TEAM
OF PERSONNEL SUB DISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATION
IN TAPOLDISTRICT, PHETCHABUN PROVINCE

กริชชัย ขาวจ้อย*
Kritchai Khowjoy*
ชัชชากร คัชมาตย์**
Chatchakorn Katchamat**



บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจออมเงินของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจในเขต ตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจออมเงินของสมาชิก และเพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจออมเงินของสมาชิก โดยมีการสุ่มตัวอย่างจำนวน 104 คน

ผลการวิจัยและทดสอบสมมุติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจออมเงินร่วมกันคือ X_1 = ปัจจัยด้าน ส่วนประสมการตลาด X_2 = ปัจจัยด้านการยอมรับความเสี่ยงจากการลงทุน X_3 = ปัจจัยด้านเศรษฐกิจอื่น อธิบายได้จาก สมการ $Y = 0.675 + 0.491X_1 + 0.221X_2 + 0.128X_3$ โดยที่ Y = ระดับการตัดสินใจออมเงิน สามารถอธิบายได้ 61.7% ส่วนด้านผลตอบแทน ด้านสภาพคล่อง และด้านทัศนคติการออมนั้นมีผลต่อการตัดสินใจแบบรายด้านเท่านั้นอย่าง มีนัยสำคัญ และพบว่าปัจจัยที่ศึกษาทั้งหมดอันได้แก่ ด้านส่วนประสมการตลาด ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพคล่อง ด้านทัศนคติการออม ด้านการยอมรับความเสี่ยงจากการลงทุน ด้านเศรษฐกิจอื่น มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจ ออมเงิน ของสมาชิกทั้งสิ้น ในทิศทางเดียวกัน เป็นไปตามสมมุติฐาน

และพบว่าสมาชิกมีการตัดสินใจออมเงินอยู่ในระดับมาก โดยสมาชิกที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน จะมีการตัดสินใจออมเงินเหมือนกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน แต่รายได้โดยเฉลี่ย และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกัน จะมีการตัดสินใจออมเงินต่างกัน เป็นไปตามสมมุติฐาน

คำสำคัญ : การตัดสินใจออมเงิน



* คณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

* Faculty of Management Science Management Program Phetchabun Rajabhat University

** คณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

** Faculty of Management Science Human Resource Management Program Phetchabun Rajabhat University

ABSTRACT

Based on the results of the research on the factors affecting money saving decision of the members in Tha Phon Sub-district, Phetchabun Province purposed of this study was to investigate the factors affecting money saving decision of members and to study the decision-making level of the member's savings by 104 samples.

The research and hypothesis testing found. The factors which can predict the influence of mutual money savings decisions together are Marketing mix, Saving risk acceptance and Other economic. It can be explained by the equation $Y = 0.675 + 0.491X_1 + 0.221X_2 + 0.128X_3$ where X_1 = Market Mix Level, X_2 = Saving Risk Acceptance Level, X_3 = Other economic level and Y = Decision making level. This equation was able to explain 61.7% significantly. The return, Liquidity and Attitude of saving can individual predict the influence on decision making was significant. And all the factors in this study include: Marketing mix factor, Income factor, Liquidity factor, Attitude factor, Risk savings acceptance factor and Other economic factor are all related to money saving decisions of community enterprise members. In the same direction that is based on hypothesis.

Members had a high level of overall money saving decision within the difference of demographic factors in terms of sex, age and the levels of education had not difference decision-making which does not follow the hypothesis, but the difference in terms of income average and experience had difference decision-making which follows the hypothesis.

Keywords : Money Saving Decision

บทนำ

ในปัจจุบันเป็นยุคที่เรียกว่ายุคโลกาภิวัตน์ โลกของเราเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จากที่เห็นได้ชัด คือ ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม และด้านเทคโนโลยี เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้พฤติกรรมของมนุษย์มีการปรับตัวให้เป็นไปตามสิ่งเหล่านั้น จากความเจริญทางด้านต่างๆ ทำให้คนไทยเปลี่ยนค่านิยมใหม่ๆ เช่น การมีบุตรน้อยลง การนิยมอยู่เป็นโสดมากขึ้น การที่ผู้หญิงพึ่งพาผู้ชายน้อยลง รวมไปถึงจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ปัญหาที่ตามมาคือ จะทำอย่างไรเพื่อให้สามารถมีกินมีใช้เพียงพอหลังเกษียณโดยการพึ่งพาตัวเองได้ โดยไม่ต้องรบกวนผู้อื่น

ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชพระราชทาน

เป็นแนวทางในการแก้ไขวิกฤตการณ์ทางการเงินเมื่อปี พ.ศ.2540 มีบทบาทต่อการกำหนดแนวทางในการพัฒนาประเทศโดยมุ่งเน้นในเรื่องของการดำรงชีวิตอยู่ด้วยความพอเพียงสมดุลและยั่งยืน ส่วนหนึ่งของแนวนโยบายตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงคือการส่งเสริมให้เกิดการออม ซึ่งจัดได้ว่าเป็นการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม การประหยัดอดออมนั้นจะนำมาซึ่งความสมดุลในการจัดการทรัพยากรและยังทำให้มีทรัพยากรใช้อย่างยั่งยืนอีกด้วย ดังนั้นการออมจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนด้วยเช่นกัน ในการนี้รัฐบาลเองก็มีส่วนร่วมในการส่งเสริมแนวนโยบายเศรษฐกิจพอเพียงดังกล่าว ด้วยการจัดให้มีโครงการและการรณรงค์เพื่อการออมมาโดยตลอดโดยเฉพาะในรัฐบาลปัจจุบันที่นำโดยคณะรักษา

ความสงบแห่งชาติ (คสช.) ก็ได้มีส่วนช่วยสนับสนุนการออมในสังคมไทยด้วยการกำหนดให้การออมเป็นหนึ่งในค่านิยม 12 ประการที่พลเมืองไทยพึงยึดถือและปฏิบัติตาม

การออมนั้นมีประโยชน์เนื่องจากสามารถเก็บสำรองไว้เป็นค่าใช้จ่ายเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น เจ็บป่วย เกิดอุบัติเหตุ หรือมีเหตุใดก็ตามที่เป็นเหตุต้องใช้เงินอย่างสุดวิสัย นอกจากนั้นการออมยังถือเป็นการเริ่มต้นของความมั่งคั่งทางการเงินและเป็นจุดเริ่มต้นของความฝันในการทำสิ่งต่าง ๆ เช่น การออมเพื่อบรรลุเป้าหมายต่างๆ ในชีวิต เช่น การศึกษาต่อ การนำไปเป็นต้นทุนต่อยอดในการลงทุนอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น ลงทุนในหุ้น ลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ หรือ เพื่อการแต่งงาน เป็นต้น ในอดีตนั้นการออมมีเพียงไม่กี่วิธี เช่น การฝากธนาคาร การออมในสลากออมสิน เป็นต้น แต่ในปัจจุบันการออมเงินนั้นประชาชนสามารถเลือกที่จะทำได้โดยวิธีการต่างๆ หลากหลายวิธี อาทิเช่น การฝากประจำ สลากออมสิน ประกันชีวิตแบบสะสมทรัพย์ หุ้นสามัญ กองทุนรวมโครงสร้างพื้นฐาน กองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์ กองทุนรวมตราสารทุนทั้งในและต่างประเทศ ทองคำ ทำให้การออมมีช่องทางมากขึ้นกว่าเดิมและสะดวกมากยิ่งขึ้นเพราะสามารถทำธุรกรรมต่างๆ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้

จากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติและการคำนวณพบว่าตัวเลขการออมเฉลี่ยต่อคน ในจังหวัดเพชรบูรณ์นั้นมีแนวโน้มขาขึ้นมาโดยตลอดจาก -736 บาทต่อคนในปี 2549 ขึ้นมาเป็น 5,196 บาทต่อคนในปี 2558 เพิ่มขึ้น 805.94% แสดงให้เห็นว่าพลเมืองในจังหวัดเพชรบูรณ์เห็นคุณค่าของการออมเพิ่มมากขึ้นทุกปีโดยลำดับ

และจากประเด็นการวิจัยของมหาวิทยาลัยเรื่องของการส่งเสริมความเข้มแข็งและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของชุมชน โดยการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (พ.ศ. 2556-2559) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้าง พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้โดยบูรณาการศาสตร์สากลเข้ากับภูมิปัญญาท้องถิ่น

ดังนั้นจึงเป็นที่น่าสนใจว่าพลเมืองเหล่านี้มีเหตุผลหรือมีปัจจัยใดที่เป็นแรงผลักดันในการออมเงินโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีความหลากหลายทางประชากรศาสตร์ มีสังคมเป็นแบบผสมผสานระหว่างสังคมในเมืองและชนบท มีศักยภาพในการออม รวมไปถึงวิสาหกิจชุมชนถือว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและสังคมของประเทศ ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

ด้วยเหตุผลดังกล่าว งานวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจออมเงินของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นำผลไปใช้ในการกระตุ้นให้เกิดการออมให้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจออมเงินของสมาชิก กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจออมเงินของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านยอมรับความเสี่ยงจากการลงทุน และปัจจัยด้านเศรษฐกิจอื่น มีผลต่อการตัดสินใจออมเงินของสมาชิก กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์
2. ปัจจัยด้านผลตอบแทน และด้านสภาพคล่อง มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจออมเงินของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ ในทิศทางเดียวกัน
3. ระดับการตัดสินใจออมเงินของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์อยู่ในระดับมาก

4. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันส่งผลให้การตัดสินใจออมเงิน ของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาข้อมูลของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยประชากรที่ทำการศึกษาค้นคว้า และเก็บข้อมูล เป็นสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ จากทั้งหมด 9 กลุ่มวิสาหกิจ จากสมาชิกทั้งหมด 139 คนโดยแบ่งข้อมูลตามลักษณะของตัวแปรออกเป็น 2 ส่วน



ภาพที่ 1: กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจออมเงิน หมายถึง ส่วนประกอบที่สำคัญที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดผลในรูปแบบของการออม หรือเป็นคุณลักษณะที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการออม อันเป็นผลมาจากสิ่งต่างๆ หรือปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรออมซึ่งประกอบด้วย

- ปัจจัยด้านส่วนประสมการตลาด คือ เครื่องมือทางการตลาดที่จัดให้มีขึ้นเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้ตัดสินใจเพื่อตอบสนองตามความต้องการและบรรลุวัตถุประสงค์ทางการตลาดที่ตั้งไว้ ประกอบไปด้วย ผลิตภัณฑ์ ราคา สถานที่ และการส่งเสริมทางการตลาด

- ปัจจัยด้านผลตอบแทน หมายถึง สิ่งดึงดูดใจที่ช่วยให้ผู้ออมตัดสินใจออม ยิ่งผลตอบแทนสูง ปริมาณการออมก็จะสูงตามไปด้วย หรือสิ่งที่ได้รับตอบแทนมาในรูปของ เงินปันผล การลดหย่อนภาษีหรือส่วนต่างของราคาหน่วยลงทุน

- ปัจจัยด้านสภาพคล่อง หมายถึง สิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงเป็นเงินสดได้รวดเร็วตามราคาตลาด

- ปัจจัยด้านทัศนคติการออม หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรงแก่ผู้ออม อาจกล่าวได้ว่าถ้าผู้ออมมีทัศนคติในการออมเชิงบวก การออมจะเพิ่มขึ้น แต่ในขณะเดียวกันถ้าผู้ออมมีทัศนคติในการออมเชิงลบการออมจะลดลง

- ปัจจัยด้านการยอมรับความเสี่ยงจากการลงทุน หมายถึง โอกาสหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์อันจะทำให้เราไม่บรรลุวัตถุประสงค์ หรือสูญเสียบางอย่าง หรือไม่ได้รับอัตราผลตอบแทนที่คาดหวังไว้

- ปัจจัยด้านเศรษฐกิจอื่น หมายถึง ปัญหาทางเศรษฐกิจอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้ออมได้มาก เช่น อัตราเงินเฟ้อ อัตราภาษีที่ อัตราแลกเปลี่ยนเงินต่างประเทศ ความผันผวนทางเศรษฐกิจ

ตัวแปรตาม การตัดสินใจออม หมายถึง การพิจารณาปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การกรออมส่วนที่เหลือจากรายได้ และรายจ่าย ที่เกิดจากช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นเงินส่วนที่เหลือจากรายจ่ายแล้วนำมาเก็บสะสมเพื่อให้พอทุนขึ้นไปตรงกับความต้องการของบุคคลมากที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ในรูปแบบของการสำรวจ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยประชากรที่ทำการศึกษาค้นคว้า และเก็บข้อมูล

เป็นสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ จากทั้งหมด 9 กลุ่มวิสาหกิจ จากสมาชิกทั้งหมด 139 คน

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณตามหลักการแปรผันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่าง โดยขนาดของความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane (สิน พันธุ์พินิจ, 2547)

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ต้องการสุ่มตัวอย่างมีขนาดตัวอย่างเท่ากับ 104 คน และจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจากจำนวนประชากรทั้งหมด

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจออมเงิน (ตัวแปรต้น) และระดับการตัดสินใจออมเงิน (ตัวแปรตาม) มีจำนวนทั้งสิ้น 104 ชุด การสำรวจในครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีการอ้างอิงคำถามบางส่วนจากการสำรวจ “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร” โดย มรกต ฉายทองคำ (2557) และผู้วิจัยยังได้ค้นคว้าจากเอกสาร งานวิจัย และตำราต่างๆ มีการประสานแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ

1. แนวคิดและทฤษฎีเรื่องส่วนประสมการตลาด
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลตอบแทน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพคล่อง
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเสี่ยง
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

จนได้มาซึ่งเครื่องมือที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามแต่ละชุดแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ อายุงาน ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจออมเงินซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีเรื่องส่วนประสมการตลาด ผลตอบแทนสภาพคล่อง ทัศนคติ และความเสี่ยง โดยครอบคลุมปัจจัยที่สำคัญของการตัดสินใจออมเงิน 6 ด้านด้วยกัน ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 28 ข้อ ประกอบไปด้วยข้อคำถามด้านต่างๆ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านส่วนประสมการตลาด
2. ปัจจัยด้านผลตอบแทน
3. ปัจจัยด้านสภาพคล่อง
4. ปัจจัยด้านทัศนคติการออม
5. ปัจจัยด้านการยอมรับความเสี่ยงจากการลงทุน
6. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจอื่น

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบประเมิน ความรู้สึก 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจออมเงินของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน รวมทั้งสิ้น 9 ข้อโดยครอบคลุมการวัดระดับที่สำคัญของขวัญและกำลังใจในการทำงาน 5 ด้าน ประกอบไปด้วยข้อคำถามด้านต่างๆ ได้แก่ การตระหนักถึงความต้องการ การค้นหาข้อมูล การประเมินทางเลือก พฤติกรรมหลังการซื้อ และการตัดสินใจซื้อที่มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบประเมิน ความรู้สึก 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจออมเงินของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 120 คน

ซึ่งเกินขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้เพื่อกรณีไม่ตอบกลับ หรือตอบคำถามไม่สมบูรณ์ครบถ้วน

1.1 ค้นหาจำนวนรายชื่อสถานประกอบการ และที่อยู่ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ให้กับสมาชิกกลุ่ม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยตรง โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยไปขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรอรับกลับด้วยตนเองที่กลุ่มวิสาหกิจนั้น

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากหนังสือเอกสาร ตำราวิชาการ รายงานการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองของผู้ศึกษาที่ได้ทำไว้ก่อน โดยนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้สำหรับกำหนดแนวทางการศึกษา โดยใช้วิธีการศึกษาและค้นคว้าด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

นำแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับกลับคืนมา
2. จัดทำรหัสในแบบสอบถามตามที่กำหนดในตารางแจกแจงความถี่
3. ทำการกรอกข้อมูลตามรหัสลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
4. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการกรอกข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. **สถิติพื้นฐาน** คือค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. **สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ** คือ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruency)

3. สถิติเชิงอ้างอิง และทดสอบสมมุติฐาน

3.1 การวิเคราะห์อิทธิพลของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาคือ การวิเคราะห์ ซึ่งในที่นี้คือการ

ตัดสินใจออมเงินกับปัจจัยที่มีอิทธิพล 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนประสมการตลาด ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านสภาพคล่อง ปัจจัยด้านทัศนคติการออม ปัจจัยด้านการยอมรับความเสี่ยงจากการลงทุน และปัจจัยด้านเศรษฐกิจอื่นโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression)

3.2 ปัจจัยด้านผลตอบแทน และด้านสภาพคล่อง มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจออมเงินของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ ในทิศทางเดียวกันวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

3.3 การศึกษาระดับการตัดสินใจออมเงินของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.4 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลให้การตัดสินใจออมเงิน ของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าที่ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มอิสระกันโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Independent Samples T-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% และสำหรับตัวแปรมากกว่า 2 ตัวใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% และการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำแนก

ตามตัวแปรด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 ส่วนเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 46-60 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมาคือ 36-45 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 รองลงมาอายุ 26-35 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และน้อยที่สุดคือ น้อยกว่า 26 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ด้านรายได้ที่เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมา คือ 20,001-40,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 รองลงมา คือมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 และ น้อยที่สุด คือ 10,001-20,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็น

ร้อยละ 5.80 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 99.00 และน้อยที่สุดคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 และด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 รองลงมา คือ 3-5 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 รองลงมา คือ 6-10 ปี และ 10-15 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 และ น้อยที่สุด คือ มากกว่า 16 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และผลการวิจัยพบว่าสมาชิกมีการตัดสินใจออมเงินอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 3.74 จากทั้งหมด 5 ระดับ โดยใช้วิธีการคำนวณช่วงกว้างระหว่างชั้น ตามหลักการ หาค่าพิสัย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ตารางที่ 1 แสดงการทดสอบปัจจัยด้านต่างๆ แบบร่วมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงิน ของสมาชิก

ตัวแปร	B	SE	Beta	t
ค่าคงที่	0.675	0.245		0.007**
ปัจจัยด้านส่วนประสมการตลาด	0.491	0.059	0.541	0.000**
ปัจจัยด้านการยอมรับความเสี่ยงจากการลงทุน	0.221	0.069	0.275	0.002**
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจอื่น	0.128	0.060	0.182	0.036**

R2 = .617, SEE = 0.35080, F = 53.619, Sig. of F = .000

จากตารางที่ 1 เมื่อทำการวิเคราะห์ โดยวิธีถดถอย พหุแบบ Stepwise พบว่าปัจจัยที่สามารถนำมาทำนาย อิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงิน ร่วมกันได้คือปัจจัยด้าน ส่วนประสมการตลาด ปัจจัยด้านการยอมรับความเสี่ยง จากการลงทุน และปัจจัยด้านเศรษฐกิจอื่น กล่าวคือเมื่อ ระดับความคิดเห็นของสมาชิกด้านส่วนประสมการตลาด เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ระดับการตัดสินใจออมเงินเพิ่มขึ้น และเมื่อระดับความคิดเห็นของสมาชิกด้านการยอมรับ ความเสี่ยงจากการลงทุนเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ระดับการตัดสินใจ ออมเงินเพิ่มขึ้น และเมื่อระดับความคิดเห็นของสมาชิก

ด้านเศรษฐกิจอื่นเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ระดับการตัดสินใจ ออมเงินเพิ่มขึ้น โดยสามารถอธิบายได้จากสมการ $Y = 0.675 + 0.491X_1 + 0.221X_2 + 0.128X_3$ โดยที่ $X_1 =$ ปัจจัยด้านส่วนประสมการตลาด $X_2 =$ ปัจจัยด้าน การยอมรับความเสี่ยงจากการลงทุน $X_3 =$ ปัจจัยด้าน เศรษฐกิจอื่น และ $Y =$ ระดับการตัดสินใจออมเงิน สามารถ อธิบายได้ 61.7% ส่วนด้านผลตอบแทน ด้านสภาพคล่อง และด้านทัศนคติการออมเงินนั้นมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ รายด้านเท่านั้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับการตัดสินใจออมเงินของสมาชิก จำแนกตามเพศ

การตัดสินใจออมเงิน	ชาย		หญิง		t	sig
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
รวมระดับการตัดสินใจออมเงิน	3.82	0.47	3.69	0.60	2.89	0.09

จากตารางที่ 2 พบว่า สมาชิกที่มีเพศต่างกันมีการตัดสินใจออมเงินโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับการตัดสินใจออมเงินของสมาชิก จำแนกตามอายุ

การตัดสินใจออมเงิน		SS	df	MS	F	Sig.
รวมระดับการตัดสินใจออมเงิน	Between Groups	0.487	3.000	0.162	0.514	0.674
	Within Groups	31.615	100.000	0.316		
	Total	32.102	103.000			

จากตารางที่ 3 พบว่า สมาชิกที่มีอายุต่างกันมีการตัดสินใจออมเงินโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับการตัดสินใจออมเงินของสมาชิก จำแนกตามรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน

การตัดสินใจออมเงิน		SS	df	MS	F	Sig.
รวมระดับการตัดสินใจออมเงิน	Between Groups	3.873	3.000	1.291	4.573	0.005*
	Within Groups	28.229	100.000	0.282		
	Total	32.102	103.000			

จากตารางที่ 4 พบว่า สมาชิกที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการตัดสินใจออมเงินโดยรวมแตกต่างกัน แต่ไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับการตัดสินใจออมเงินของสมาชิก จำแนกตามระดับการศึกษา

การตัดสินใจออมเงิน		SS	df	MS	F	Sig.
รวมระดับการตัดสินใจออมเงิน	Between Groups	0.005	1.000	0.005	0.015	0.904
	Within Groups	32.097	102.000	0.315		
	Total	32.102	103.000			

จากตารางที่ 5 พบว่า สมาชิกที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการตัดสินใจออมเงินโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับการตัดสินใจออมเงินของสมาชิก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การตัดสินใจออมเงิน		SS	df	MS	F	Sig.
รวมระดับการตัดสินใจออมเงิน	Between Groups	9.122	4.000	2.281	9.825	0.000*
	Within Groups	22.980	99.000	0.232		
	Total	32.102	103.000			

จากตารางที่ 6 พบว่า สมาชิกที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการตัดสินใจออมเงินโดยรวมแตกต่างกัน โดยสมาชิกที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี มีระดับการตัดสินใจออมเงินสูงกว่าสมาชิกที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 3 ปีทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 7 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับการตัดสินใจออมเงิน ของสมาชิก

		ปัจจัยด้านส่วนประสมการตลาด	ปัจจัยด้านผลตอบแทน	ปัจจัยด้านสภาพคล่อง	ปัจจัยด้านทัศนคติการออม	ปัจจัยด้านการยอมรับความเสี่ยงจากการลงทุน	ปัจจัยด้านเศรษฐกิจอื่น	การตัดสินใจออมเงิน
การตัดสินใจออมเงิน	P.Correlation	.676**	.635**	.558**	.482**	.558**	.533**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	104	104	104	104	104	104	104

จากตารางที่ 7 พบว่าทุกปัจจัยที่ทำการศึกษามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจออมเงิน ของสมาชิกกลุ่มในระดับสูง และในเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจออมเงินของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 104 คน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยร่วมที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจออมเงินของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า

ปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีอิทธิพลร่วมต่อการตัดสินใจออมเงินของสมาชิก คือปัจจัยด้านส่วนประสมการตลาด ปัจจัยด้านการยอมรับความเสี่ยงจากการลงทุน และปัจจัยด้านเศรษฐกิจอื่น กล่าวคือเมื่อระดับความคิดเห็นของสมาชิกด้านส่วนประสมการตลาดเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ระดับการตัดสินใจออมเงินเพิ่มขึ้น และเมื่อระดับความคิดเห็นของสมาชิกด้านการยอมรับความเสี่ยงจากการลงทุนเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ระดับการตัดสินใจออมเงินเพิ่มขึ้น และเมื่อระดับความคิดเห็นของสมาชิกด้านเศรษฐกิจอื่นเพิ่มขึ้นจะส่งผล

ให้ระดับการตัดสินใจออมเงินเพิ่มขึ้น โดยสามารถอธิบายได้จากสมการ $Y = 0.675 + 0.491X_1 + 0.221X_2 + 0.128X_3$ โดยที่ $X_1 =$ ปัจจัยด้านส่วนประสมการตลาด $X_2 =$ ปัจจัยด้านการยอมรับความเสี่ยงจากการลงทุน $X_3 =$ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจอื่น และ $Y =$ ระดับการตัดสินใจออมเงิน สามารถอธิบายได้ 61.7% ส่วนด้านผลตอบแทนด้านสภาพคล่อง และด้านทัศนคติการออมนั้นมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรายด้านเท่านั้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจออมเงิน กับการตัดสินใจออมเงิน ของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ปัจจัยในทุกๆ ด้านมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจออมเงินของสมาชิกกลุ่ม ที่มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านส่วนประสมการตลาดมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจออมเงินอยู่ในระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน ที่ 0.676 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจออมเงินในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน ที่ 0.635 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสภาพคล่อง และปัจจัยด้านการยอมรับความเสี่ยงจากการลงทุนมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจออมเงินอยู่ในระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน ที่ 0.558 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจอื่น มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจออมเงินอยู่ในระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน ที่ 0.533 และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านทัศนคติการออมมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจออมเงินอยู่ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกันที่ 0.482

ผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจออมเงินโดยรวมของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจออมเงินโดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก จากทั้งหมด 5 ระดับ โดยใช้วิธีการคำนวณช่วงกว้างระหว่างชั้น ตามหลักการหาค่าพิสัย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) มีค่าเฉลี่ย 3.74

ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจออมเงินของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลทาง ประชากรศาสตร์

พบว่า สมาชิกที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจออมเงินโดยรวมแตกต่างกัน ส่วน เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจออมเงินไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจออมเงิน ของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยได้ข้อสรุปซึ่งอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ประเด็นอิทธิพลของปัจจัยร่วมที่มีผลต่อการตัดสินใจออมเงินของสมาชิก กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพลจังหวัดเพชรบูรณ์ จากงานวิจัยพบว่าปัจจัยที่สามารถนำมาทำนายอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินร่วมกันได้ คือปัจจัยด้านส่วนประสมการตลาด ปัจจัยด้านการยอมรับความเสี่ยงจากการลงทุน และปัจจัยด้านเศรษฐกิจอื่น สามารถอธิบายอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินได้ 61.7% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยอิทธิพลจากปัจจัยด้านส่วนประสมการตลาดที่ส่งผลการตัดสินใจออมเงิน นั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันตดา นพศรี (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของลูกค้าต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการให้บริการของธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ที่ได้สรุปผลการวิจัยว่ากลุ่มตัวอย่างพึงพอใจกับการให้บริการของธนาคารในด้านการนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่มีสภาพคล่องค่อนข้างสูงและด้านสถานที่ให้บริการที่มีความสะดวกรวดเร็วในการทำธุรกรรมทางการเงินต่างๆ และสอดคล้องกับวิจัยของ วิชาพร ตรีทิพย์โชค (2554) ที่ได้ทำการศึกษาส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการลงทุนกองทุนรวม ภายใต้การบริหารของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนไทยพาณิชย์จำกัดนั้นพบว่า ความน่าเชื่อถือทั้งด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านผลิตภัณฑ์อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านส่วนประสมการตลาดของงานวิจัยนี้ นั่นเอง ส่วนอิทธิพลจากปัจจัยด้านการยอมรับความเสี่ยงจากการลงทุน และปัจจัยเศรษฐกิจอื่นที่ส่งผลต่อ

การตัดสินใจออมเงิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนชพร นาคสีเหลือง (2557) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการออม เพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่นั้น ได้สรุปผลการวิจัยได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการออมเพื่อเตรียมการเกษียณอายุ ว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจโดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านการยอมรับความเสี่ยงโดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนปัจจัยด้านผลตอบแทน ด้านสภาพคล่อง และด้านทัศนคติการออมที่ได้ศึกษาในงานวิจัยนี้นั้น ไม่สามารถนำมาทำนายอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินร่วมกันได้ จึงทำการวิเคราะห์รายคู่ก็พบว่า มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินเช่นเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ มรกด ฉายทองคำ (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร และพบว่า มีเพียงปัจจัยด้านผลตอบแทน และด้านสภาพคล่องเท่านั้นที่สามารถพยากรณ์การตัดสินใจออมเงินได้ และสอดคล้องกับ เนชพร นาคสีเหลือง (2557) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการออมเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่นั้น ได้สรุปผลการวิจัยได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการออมเพื่อเตรียมการเกษียณอายุ ว่าปัจจัยด้านอัตราผลตอบแทนโดยรวมมีความสำคัญอยู่ระดับมาก และปัจจัยด้านทัศนคติการออมโดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

2. ประเด็นระดับการตัดสินใจออมเงินของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ มีระดับการตัดสินใจออมเงินโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา พบว่าในข้อเกี่ยวกับท่านได้ขอคำแนะนำของที่ปรึกษาทางการเงิน แล้วส่งมีผลต่อการตัดสินใจให้เกิดการออม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.94 รองลงมา คือ ข้อเกี่ยวกับหลังจากท่านได้ใช้ผลิตภัณฑ์ทางการเงินแล้วได้ทำการประเมินผลความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย 3.86 รองลงมา คือ ข้อเกี่ยวกับท่านต้องการออมเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนกลับคืนมา มีค่าเฉลี่ย 3.82 รองลงมา คือ

ข้อเกี่ยวกับมูลค่าเงินที่นำมาลงทุนมีผลต่อการตัดสินใจออม มีค่าเฉลี่ย 3.75 รองลงมา คือ ข้อเกี่ยวกับท่านได้เปรียบเทียบผลิตภัณฑ์ทางการเงินต่างๆ ก่อนการตัดสินใจออม มีค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมา คือ ข้อเกี่ยวกับท่านต้องการที่จะซื้อผลิตภัณฑ์ทางการเงินอื่นๆ เพิ่มเติมในอนาคต มีค่าเฉลี่ย 3.69 รองลงมา คือ ข้อเกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจในขณะนั้นมีผลต่อการตัดสินใจออม มีค่าเฉลี่ย 3.67 และน้อยที่สุด คือ ข้อเกี่ยวกับท่านมีการหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ก่อนการตัดสินใจออม และ ท่านเข้ารับบริการของบริษัทที่ปรึกษาการเงินการลงทุนหลังการซื้อผลิตภัณฑ์ มีค่าเฉลี่ย 3.60 ซึ่งทั้งหมดล้วนแล้วแต่สอดคล้องกับ ทฤษฎีการตัดสินใจซื้อ (AIDA) (Lewis, 1898 อ้างใน ฌักคอร์ ปุณยภาภัสสร, 2553) ที่สรุปได้ว่า การตัดสินใจแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนหลักๆ ได้แก่ ความตั้งใจ ความสนใจ ความปรารถนา และการกระทำ ซึ่งทั้ง 4 ขั้นตอนนี้นำไปสู่การตัดสินใจในการออมในที่สุด

3. จากสมมุติฐาน ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลให้การตัดสินใจออมเงิน ของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าสมาชิกภายในกลุ่ม ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีการตัดสินใจออมเงินโดยรวมและรายข้อทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนชพร นาคสีเหลือง (2557) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการออมเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ นั้น ได้สรุปว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อรูปแบบการออมประเภทตราสารหนี้ และรูปแบบการออมประเภทอื่นๆ ตรงกับดลพร ศิริสารกุล (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการออมของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านรายได้ ส่งผลต่อรูปแบบการออม และสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับสมมุติฐานเรื่องการบริโภคแบบช่วงอายุขัย (The Life Cycle Hypothesis) ของ Keynes โดย ฟรังโก โมดิกลีนิ (Franco Modigliani) อัลเบิร์ต อันโต

(Albert Ando) และริชาร์ด บรัมเบอร์ก (Richard Brumberg) (อ้างใน เนษพร นาคสีเหลือง, 2557) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปริมาณการออมจะแตกต่างกันตามประสบการณ์ในการทำงานของคน

4. จากสมมุติฐาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน และด้านสภาพคล่อง มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจออมเงินของสมาชิก กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ ในทิศทางเดียวกัน ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปัจจัยที่ทำการศึกษาทั้งหมด ได้แก่ ด้านส่วนประสมการตลาด ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพคล่อง ด้านทัศนคติการออม ด้านการยอมรับความเสี่ยงจากการลงทุน ด้านเศรษฐกิจอื่น มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจออมเงินของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ทั้งสิ้น ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ มรกต ฉายทองคำ (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร และพบว่าปัจจัยด้านผลตอบแทน และด้านสภาพคล่อง มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจออมเงินการตัดสินใจออมเงินของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

กล่าวโดยสรุป พบว่าหลายปัจจัยของงานวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยชิ้นต่างๆ ที่ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมไว้ ถึงแม้จะมีบางประเด็นแตกต่างกันบ้างแต่ก็ไม่ถึงกับขัดแย้งนัก และหลังจากการทำการวิจัยสามารถสรุปจุดประสงค์ และการทดสอบสมมุติฐานของงานวิจัยได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านยอมรับความเสี่ยงจากการลงทุน และปัจจัยด้านเศรษฐกิจอื่น มีผลต่อการตัดสินใจออมเงินของสมาชิก กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยพบว่าสอดคล้องกับผลการวิจัย

สมมุติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านผลตอบแทน และด้านสภาพคล่อง มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจออมเงินของสมาชิก กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ ในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยพบว่าสอดคล้องกับผลการวิจัย

สมมุติฐานที่ 3: จากการวิจัยพบว่าระดับการตัดสินใจออมเงินของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สมมุติฐานที่ 4: ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลให้การตัดสินใจออมเงิน ของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน ผู้วิจัยพบว่าไม่สอดคล้องกับผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. บุคคลและประชาชนทั่วไป จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำเอาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนในการตัดสินใจการออมได้ โดยไปสามารถนำไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับสมรรถภาพของตัวเอง

2. จากงานวิจัยพบว่าอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินที่มากที่สุด และมีอิทธิพลร่วมกันก็คือ ปัจจัยด้านส่วนประสมการตลาด ปัจจัยด้านการยอมรับความเสี่ยงจากการลงทุน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจอื่น ดังนั้นแล้วผู้วิจัยจึงขอเสนอว่าสถาบันการเงินต่างๆ ว่า เมื่อเวลาภาวะเศรษฐกิจเกิดการผันผวน จะเป็นช่องทางให้สถาบันการเงินต่างๆ ใช้ในการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ทางการเงินราคาจัดจำหน่าย ช่องทางการจัดจำหน่าย และการส่งเสริมทางการตลาดให้กับลูกค้า โดยที่อธิบายถึงความเสี่ยงจากการลงทุนอย่างชัดเจน เพื่อปรับเปลี่ยนให้ผู้ที่ยังไม่ตัดสินใจออมเงินมีโอกาสออมเงินได้

3. สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนต่างๆ จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำเอาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนในการตัดสินใจการออมเงิน และให้ความรู้กับสมาชิกในกลุ่มได้ อันจะส่งผลให้บัญชีการออมครัวเรือนของสมาชิกสูงขึ้นตาม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบสอบถามเพียงด้านเดียว ยังเป็นข้อจำกัดสำหรับการวิเคราะห์ผลที่ได้รับ ในโอกาสต่อไปควรใช้วิธีเก็บ

รวบรวมข้อมูลในลักษณะการสัมภาษณ์ ควบคู่กับแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลมีลักษณะที่ถูกต้องและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจออมเงิน ของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

3. การวิเคราะห์อิทธิพลของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาในที่นี้คือการตัดสินใจออมเงินกับปัจจัยที่มีโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) นั้น ตัวแปรส่วนใหญ่เป็นตัวแปรทัศนคติที่มีข้อจำกัดในการวิเคราะห์ จึงควรศึกษาโดยการนำสถิติอื่นๆ ที่เหมาะสมมาใช้วิเคราะห์ร่วมด้วย เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ต่อยอดได้

เอกสารอ้างอิง

ณภัคอร ปุณยภาภัสสร. (2553). *AIDA Model*. สืบค้น 17 สิงหาคม 2560, จาก <http://punyapapassorn.blogspot.com/2010/08/aida-model.html>.

ดลพร ศิริสารกุล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการออมของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เนษพร นาคสีเหลือง. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการออมเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระ.

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

ปนัดดา นพศรี. (2553). *ความพึงพอใจของลูกค้าต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการให้บริการของธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สาขานนทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

มรกต ฉายทองคำ. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออมเงินของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (พ.ศ.2556-2559). (2559). *ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2. การสร้างพัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้โดยบูรณาการศาสตร์สากลเข้ากับภูมิปัญญาท้องถิ่น*. สืบค้น 19 สิงหาคม 2560, จาก <http://research.pcu.ac.th>.

วิภาพร ตรีทิพย์โชค. (2554). *ส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการลงทุนกองทุนรวมภายใต้การบริหารของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนไทยพาณิชย์จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Keynes, Maynard, John. (1935). *The General Theory of Employment, Interest, and Money, First Harbinger Edition, A Harvest/HBJ Book*, New York and London : Harcourt Brace Jovanovich, printed in the United States of America 1964.

Kotler, P. & Armstrong, G. (2004). *Principle of marketing*. (8th ed.). N.P.: Prentice-Hall.

Markowitz, H. M. (1964). "Capital Asset Pricing: A Theory of Market Equilibrium Under Condition of Risk." *Journal of finance*



JOURNAL OF GRADUATE STUDIES
AND SOCIAL SCIENCES
UTTARADIT
RAJABHAT UNIVERSITY



แบบภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กับความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์

LEADERSHIP OF THE COMMUNITY ENTERPRISE TO THE SATISFACTION OF THE COMMUNITY IN THA POL DISTRICT PHETCHABUN PROVINCE.

ชัชวกร คัชมาตย์*
Chatchakorn Katchamat*
ปิยะนุช พรหมประเสริฐ**
Piyanut Phomprasert**
อ้อมทิพย์ อุตตโม***
Aomthip Uttamo***
กริชชัย ขาวจ้อย****
Kritchai Khowjoy****



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และเพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำ กับความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ มีประชากรในการศึกษา 139 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยสุตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง 104 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) ความแปรปรวนแบบทางเดียว ทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ และทดสอบความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่าผู้นำกลุ่ม มีแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 และมีแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งคนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33 โดยสรุปผู้นำกลุ่มส่วนใหญ่มีแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งงานมากกว่าแบบมุ่งคน ความพึงพอใจโดยรวมของสมาชิกกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 โดยความพึงพอใจที่มีค่ามากที่สุดคือ “ด้านความสำเร็จ” อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ “ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว” อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.52



* / ** / *** / ****

* / ** / *** / ****

คณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

Faculty of Management Science Human Resource Management Program Phetchabun Rajabhat University

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าสมาชิกกลุ่ม ที่มีเพศ อายุ รายได้ การศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ ความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน และพบว่าแบบภาวะผู้นำกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่มไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

คำสำคัญ : แบบภาวะผู้นำ, ความพึงพอใจ

ABSTRACT

This research has an objective to study leadership styles of community enterprise leaders. And to study the job satisfaction of community enterprise members. Include the relationship between leadership styles of community enterprise leaders. With the satisfaction of community enterprise members in the Tha Pol Sub-district, Phetchabun Province. A total of 139 people were randomly sampled, representing a value of Taro Yamane. The sample of this research was 104 people. The instruments used in the research were questionnaires. Data were analyzed using descriptive statistics. Statistics used are percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, Scheffe's pairwise test. And Pearson's Relationship Testing.

The research found that Community leaders in had a high level of leadership style with an average of 3.49 and a moderate leadership style with a mean of 3.33. In summary, most community enterprise leaders have Leadership style initiating structure rather than leadership style consideration. The overall satisfaction of members of the community enterprise group was at a moderate level, with an average of 3.30. The most valuable satisfaction is. "Satisfaction of success" was at a high level, with an average of 3.86. The lowest satisfaction level was "personal satisfaction" at a low level with an average of 2.52.

Based on hypothesis testing. It was found that members within the group of community enterprises who had different gender, age, income, education and work experience resulted in no difference in satisfaction. Which does not follow the hypothesis. And found that the leadership styles of community enterprise leaders were correlated with the satisfaction of members of community enterprises. In the same direction that is based on hypothesis.

Keywords : Leadership, Satisfaction

บทนำ

วิสาหกิจชุมชน (Community Enterprise) เกิดจากการรวมตัวกันของคนในชุมชนเพื่อประกอบธุรกิจในระดับรากหญ้า ซึ่งมีความแตกต่างจากธุรกิจชุมชนและธุรกิจอื่นๆ เนื่องจากธุรกิจอื่นส่วนใหญ่มุ่งแสวงหาผลกำไรเป็นหลัก

แต่วิสาหกิจชุมชนเป็นการประกอบการบนพื้นฐานการใช้ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนอย่างรู้คุณค่า เพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชน และระหว่างชุมชน (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2547)

ปัจจุบันมีการประกอบกิจการในรูปแบบลักษณะของวิสาหกิจชุมชนในทุกๆ จังหวัด โดยเฉพาะในเขตชนบทชุมชนต่างๆ มีทั้งสิ้น 79,810 แห่งทั่วประเทศ ข้อมูล ณ วันที่ 23 สิงหาคม 2559 (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2559) ซึ่งวิสาหกิจชุมชนนั้นมีการรวมตัวกันหลายรูปแบบเพื่อใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ เป็นทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชนโดยรวมในท้องถิ่นของตน การดำเนินการที่ผ่านมามีบางชุมชนประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ ในขณะที่ยังมีอีกหลายชุมชนที่ไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ ไม่ประสบความสำเร็จต้องเลิกสัมกิจการไป และบางชุมชนรวมตัวกันใหม่เพื่อปรับปรุงรูปแบบและวิธีการต่างๆ หลายชุมชนมีการเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ต่างๆ ระหว่างกัน (ไพโรจน์ แก่นสาร, 2548)

เนื่องด้วยกระบวนการจัดการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เพื่อที่จะให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จเป้าหมายปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ นั่นก็คือการสร้างและพัฒนาผู้นำกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของนักวิชาการหลายท่านที่ว่า ผลสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนจะเกิดขึ้นได้นั้น วิสาหกิจชุมชนจะต้องมีผู้นำกลุ่มที่มีภาวะผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ และมีวิสัยทัศน์ (Gadenne, 2003; Hyrsky, 1999; Wilson, 1999; Knight, 2000; Pelhan, 2000; Littunen, 2000; Lussier & Pfeifer, 2001) และปัจจัยแห่งความสำเร็จของธุรกิจส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับการณ์ผู้นำที่ดี ผู้นำต้องมีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดอยากที่จะเปลี่ยนแปลง และในขณะเดียวกันผู้นำจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากขีดความสามารถของผู้นำเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพของบุคคลหรือองค์กรความเป็นผู้นำเป็นตัวกำหนดความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร หากต้องการให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จควรที่จะต้องเพิ่มทักษะความเป็นผู้นำให้ตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2546)

นอกจากนั้นภาวะผู้นำยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจดี เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามบทบาทและความรับผิดชอบ หากทุกคนมีขวัญและกำลังในการปฏิบัติงานดีแล้ว ก็จะช่วยให้พวกเขาเกิดความพึงพอใจ เกิดความรัก ความศรัทธา เสียสละทุ่มเทกำลังกายกำลังใจและกำลังสติปัญญา เพื่อหาทางปรับปรุงให้งานนั้นๆ เจริญก้าวหน้าขึ้นไปในทางตรงกันข้ามหากปัจจัยดังกล่าวมีผลออกมาเชิงลบ จะมีผลทำให้บุคลากรมีการลาออกจากงาน เกิดความเบื่อหน่าย มีความสัมพันธ์ที่เย็นชาต่อกันไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรม รวมถึงนโยบายของบริษัท หรืออาจจะทำไป แบบขัดไม่ได้ ไม่มีความจริงใจในการทำงาน ขาดความสามัคคี หรือลาหยุดงานโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอลสิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นสภาพขวัญและกำลังใจของพนักงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กับความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะค้นหาคุณสมบัติด้านแบบภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ซึ่งผลการวิจัยนี้จะประโยชน์ต่อวิสาหกิจชุมชนและองค์กรต่างๆ ที่ต้องมีผู้นำกลุ่มในการดำเนินงาน โดยสามารถที่จะนำผลการวิจัยไปสร้างหรือสรรหาผู้นำที่มีศักยภาพผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กับความพึงพอใจของสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมุติฐานการวิจัย

1. เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่แตกต่างกันส่งผลให้ความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

2. แบบภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาคำครั้งนี้มุ่งศึกษาข้อมูลของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยประชากรที่ทำการศึกษาคำวิจัย และเก็บข้อมูลเป็นสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ จากทั้งหมด 9 กลุ่มวิสาหกิจจากสมาชิกทั้งหมด 139 คนโดยแบ่งข้อมูลตามลักษณะของตัวแปรออกเป็น 2 ส่วน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาคำครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ในรูปแบบของการสำรวจ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยประชากรที่ทำการศึกษาคำวิจัย และเก็บข้อมูลเป็นสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ จากทั้งหมด 9 กลุ่มวิสาหกิจจากสมาชิกทั้งหมด 139 คน

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในคำครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณตามหลักการแปรผันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่าง โดยขนาดของความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane (สิน พันธุ์พินิจ, 2547) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

$n = N / (1 + Ne^2)$ โดยกำหนดให้

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนหน่วยประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนโดยกำหนดให้มีค่า = 0.05
เมื่อทำการแทนค่าจะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ

$$n = 139 / (1 + (139 * 0.05^2)) = 103.15$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ที่ต้องการสุ่มตัวอย่างมีขนาดตัวอย่างเท่ากับ 104 คน และจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจากจำนวนประชากรทั้งหมด

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน (ตัวแปรต้น) และระดับความพึงพอใจในงานของสมาชิกวิสาหกิจชุมชน (ตัวแปรตาม) มีจำนวนทั้งสิ้น 104 ชุด แบบสอบถามแต่ละชุดแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ อายุงาน ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามที่ได้มาจากแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบผู้นำของ โธมัส เซอร์จิโอวานนี ริชาร์ด เมทซ์คัส และลาร์รี เบอร์ดอน (Thomas Sergiovanni, Richard Metzcus and Larry Burden) (Nelson, D. L. and Quick, 2003: 418) เพื่อใช้วัดพฤติกรรมผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ซึ่งคำถามมีจำนวนทั้งสิ้น 35 ข้อ

เป็นคำถามเกี่ยวกับผู้นำแบบมุ่งงาน จำนวน 20 ข้อ

- คำถามเชิงบวก ข้อ 3, 7, 11, 13, 17, 25, 29, 31 และ ข้อ 34

- คำถามเชิงลบ ข้อ 1, 5, 9, 15, 19, 21, 23, 27, 32, 33 และ ข้อ 35

- คำถามเกี่ยวกับผู้นำแบบมุ่งคน จำนวน 15 ข้อ

- คำถามเชิงบวก ข้อ 2, 4, 6, 8, 10, 12, 18, 20, 22, 24 และ ข้อ 28

- คำถามเชิงลบ ข้อ 14, 16, 26, และ ข้อ 30

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบประเมิน ความรู้สึก 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด และทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) โดยครอบคลุมปัจจัยที่สำคัญของความพึงพอใจ 13 ด้านด้วยกันประกอบด้วย ข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 39 ข้อ ประกอบไปด้วยข้อคำถามด้านต่างๆ ดังนี้

- | | |
|-----------------------------|------------------------|
| 1. ลักษณะงาน | 2. ความรับผิดชอบ |
| 3. ความก้าวหน้า | 4. การยกย่อง |
| 5. ความสำเร็จ | 6. ความก้าวหน้าส่วนตัว |
| 7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | |
| 8. สภาพการทำงาน | 9. การบังคับบัญชา |
| 10. ค่าตอบแทน | 11. ความมั่นคงในงาน |
| 12. สถานะ | 13. นโยบายกลุ่ม |

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบประเมิน ความรู้สึก 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจออมเงินของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 120 คน ซึ่งเกินขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้เผื่อกรณีไม่ตอบกลับหรือตอบคำถามไม่สมบูรณ์ครบถ้วน

1.1 ค้นหาจำนวนรายชื่อสถานประกอบการและที่อยู่ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ให้กับสมาชิกกลุ่ม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยตรง โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยไปขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรอรับกลับด้วยตนเองที่กลุ่มวิสาหกิจนั้น

2. **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** เป็นข้อมูลที่ได้จากหนังสือเอกสาร ตำราวิชาการ รายงานการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองของผู้ศึกษาที่ได้ทำไว้ก่อน โดยนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้สำหรับกำหนดแนวทางการศึกษา โดยใช้วิธีการศึกษาและค้นคว้าด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับกลับคืนมา
2. จัดทำรหัสในแบบสอบถามตามที่กำหนดในตารางแจกแจงความถี่
3. ทำการกรอกข้อมูลตามรหัสลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
4. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการกรอกข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

- 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 1.2 ค่าความถี่ (Frequencies)
- 1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

- 2.1 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
- 2.2 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruency)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้แบบภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกับความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มอิสระกันโดยใช้สถิติทดสอบค่าที่ (Independent Samples T-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% และสำหรับตัวแปรมากกว่า 2 ตัวใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% และการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

3.2 แบบภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ วิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกตามตัวแปรด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 ส่วนเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 46-60 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมาคือ 36-45 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 รองลงมาอายุ 26-35 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และน้อยที่สุด คือน้อยกว่า 26 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ด้านรายได้ที่เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมา คือ 20,001-40,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 รองลงมา คือมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 และน้อยที่สุด คือน้อยกว่า 10,001-20,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 99.00 และน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 และด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 รองลงมา คือ 3-5 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 รองลงมา คือ 6-10 ปี และ 10-15 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 16 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5

จากการวิจัยเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 104 คน เห็นว่าผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ มีแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 และมีแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งคน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33

จากการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 104 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของสมาชิกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.86 รองลงมา คือ ด้านสถานะ มีค่าเฉลี่ย 3.71 รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 3.68 รองลงมา คือ ด้านนโยบายกลุ่ม มีค่าเฉลี่ย 3.46 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.43 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.38 รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.33 รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.26 รองลงมา คือ ด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.20 รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.14 รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 2.95 รองลงมา คือ ด้านการยกย่อง มีค่าเฉลี่ย 2.92 และน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 2.52

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความพึงพอใจของสมาชิก จำแนกตามข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ความพึงพอใจของสมาชิก	ค่า t	ค่า Sig
1. ด้านความพึงพอใจโดยรวม จำแนกตามเพศ	0.61	0.54
2. ด้านความพึงพอใจโดยรวม จำแนกตามอายุ	0.05	0.99
3. ด้านความพึงพอใจโดยรวม จำแนกตามรายได้	1.21	0.31
4. ด้านความพึงพอใจโดยรวม จำแนกตามการศึกษา	0.22	0.64
5. ด้านความพึงพอใจโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	0.77	0.55

จากตารางที่ 1 พบว่าเพศ อายุ รายได้ การศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความพึงพอใจของสมาชิกไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การทดสอบสมมุติฐานแบบภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์

		ผู้นำแบบมุ่งงาน	ผู้นำแบบมุ่งคน	ความพึงพอใจโดยรวม
ผู้นำแบบมุ่งงาน	Pearson Correlation	1	0.668**	0.453**
	Sig. (2-tailed)		0.00	0.00
	N	104	104.00	104
ผู้นำแบบมุ่งคน	Pearson Correlation	0.668**	1	0.580**
	Sig. (2-tailed)	0.00		0.00
	N	104	104	104
ความพึงพอใจโดยรวม	Pearson Correlation	0.453**	0.580**	1
	Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	
	N	104	104	104

จากตารางที่ 2 พบว่าผลสรุปการทดสอบแบบภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กับความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 104 คน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาศึกษา จำนวน 104 คน เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.5 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.5 โดยส่วนใหญ่มีอายุ 46-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.3 มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 75.0 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 99.0 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.3

ผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ มีแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 และมีแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งคนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33 โดยสรุปผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่มีแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งงานมากกว่าแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งคน

ความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 โดยความพึงพอใจที่มีค่ามากที่สุดคือ “ความพึงพอใจด้านความสำเร็จ” อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนด้านของความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ “ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าส่วนตัว” อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.52

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลทาง ประชากรศาสตร์ พบว่า สมาชิกที่มีเพศ อายุ รายได้ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กับความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มากที่สุด คือ แบบภาวะผู้นำแบบมุ่งคน อยู่ในระดับสูง

ในทิศทางเดียวกันที่ 0.580 และน้อยที่สุด คือ แบบภาวะผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกันที่ 0.453

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้ในกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กับความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล 4 ประเด็น ดังนี้

1. จากผลการศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้ในกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าแบบภาวะผู้นำของผู้ในกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากลักษณะของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ ส่วนใหญ่จะเน้นงานเป็นหลัก เน้นผลผลิตและรายได้ของสมาชิก ผู้นำจะต้องคอยผลักดัน ส่งเสริม และสนับสนุนให้สมาชิกกลุ่มปฏิบัติตามกฎระเบียบ อย่างเคร่งครัด คอยกระตุ้นให้สมาชิก ทำงานให้ได้ในอัตราที่เร็วขึ้น เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มากขึ้น มากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ และนอกเหนือจากนั้นผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนยังมีภาวะผู้นำแบบมุ่งคน อยู่ในระดับปานกลาง เพื่อเป็นการจูงใจให้สมาชิกเพิ่มความพยายามในการทำงาน ทำงานได้อย่างเป็นอิสระ ไม่ต้องมีการควบคุม ทำให้สมาชิกสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการศึกษาความพึงพอใจในงานของสมาชิกวิสาหกิจชุมชน พบว่าสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน พบว่าสมาชิกกลุ่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสมาชิกกลุ่มได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ส่งผลให้สามารถสร้างผลผลิต และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2552) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ประจำปี

การศึกษา 2552 ผลการศึกษาพบว่ามีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบพบว่า สมาชิกกลุ่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสมาชิกทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีไหวพริบ มีความรู้และทักษะในการทำงานที่ดี ช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งผู้นำกลุ่มให้โอกาสแก่สมาชิกได้รับผิดชอบงานของตนเองอย่างเต็มที่แต่ยังคงมีการควบคุมอยู่บางส่วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธานี นุกุลอังการี (2555) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัท การบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่ามีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้า พบว่า สมาชิกกลุ่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสมาชิกได้รับการสนับสนุนการทำงานจากผู้นำกลุ่ม เป็นไปตามกฎเกณฑ์และยุติธรรม มีการมอบหมายงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่ากลุ่มอื่น แต่ยังคงขาดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถของสมาชิกยังมีน้อยและขาดความต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรุตาสถานนท์ชัย (2558) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กรณีศึกษา สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่ามีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการยกย่อง พบว่าสมาชิกกลุ่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มาก ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นและได้รับในความรู้ความสามารถจากผู้นำ แต่ยังคงอาจจะไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากสมาชิกด้วยกันเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยะ ประเสริฐศรี (2556) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ ผลการศึกษาพบว่ามีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลางด้านความสำเร็จ พบว่า สมาชิกกลุ่ม

มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มาก ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสมาชิกสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นกับงานได้เป็นอย่างดี ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2552) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ประจำปี การศึกษา 2552 ผลการศึกษาพบว่ามีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว พบว่าสมาชิกกลุ่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสมาชิกไม่มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ผู้นำกลุ่มยังไม่ค่อยมีการเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้นจึงส่งผลถึงการพิจารณาความดีความชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า สมาชิกกลุ่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสมาชิกได้มีการทำงานร่วมกัน เมื่อมีปัญหาในการทำงานผู้นำกลุ่มและสมาชิกจะคอยให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาให้อยู่เสมอ และมีความเป็นกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2552) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ประจำปีการศึกษา 2552 ผลการศึกษาพบว่ามีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน พบว่า สมาชิกกลุ่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มาก ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่าระยะเวลาในการทำงานมีความเหมาะสมสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม แต่อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ยังขาดในบางส่วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยะ ประเสริฐศรี (2556) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ ผลการศึกษาพบว่ามีความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบังคับบัญชา พบว่า สมาชิกกลุ่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มาก ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่า

บริหารงานของผู้นำแม้จะมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการบริหารงานอย่างยุติธรรม แต่ยังขาดการสั่งการที่เหมาะสมทั่วถึงไม่ค่อยมีความท้าทายเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรุดา สถานนท์ชัย (2558) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ทัศนศึกษา สำนักการคลัง และสินทรัพย์ สังกัด สำนักงานงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่ามีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทน พบว่า สมาชิกกลุ่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มาก ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสมาชิกมีรายได้ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ แต่ยังขาดระบบสวัสดิการที่ดีที่สมาชิกต้องการในบางเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวัดน์ วรุณโรจน์ (2559) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เอกชนเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่ามีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านมั่นคงในงาน พบว่า สมาชิกกลุ่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มาก ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสมาชิกมีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานอยู่ในปัจจุบัน ที่ได้ทำงานกับกลุ่มที่มีความเข้มแข็ง แต่มีสมาชิกบางส่วนที่ยังไม่คิดที่จะทำงานอยู่ในกลุ่มนี้ตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยะ ประเสริฐศรี (2556) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ ผลการศึกษาพบว่ามีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสถานะ พบว่า สมาชิกกลุ่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มาก ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสมาชิกมีความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ผู้นำกลุ่มมอบหมาย มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่ม และมองเห็นว่างานที่ทำอยู่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของกลุ่ม ด้านนโยบายกลุ่ม พบว่า สมาชิกกลุ่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มาก ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่ากลุ่มได้มีนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการบริหารงานที่ชัดเจน

สามารถตรวจสอบได้ และมีการชี้แจงให้กับสมาชิก จึงทำให้สมาชิกร่วมกันทำงานตามนโยบายของกลุ่ม นำมา ปฏิบัติได้งานจริงเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรุตฯ สถานนท์ชัย (2558) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กรณีศึกษา สำนัก การคลังและสินทรัพย์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่ามีความพึงพอใจ ในด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2552) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ประจำปี การศึกษา 2552 ผลการศึกษาพบว่ามีความพึงพอใจในด้านนโยบาย แผน และการบริหารอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความ พึงพอใจของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่มีเพศ อายุ และ รายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจของ สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งการไม่สอดคล้องนี้ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะ เพียงกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัด เพชรบูรณ์เท่านั้น แต่ยังเกิดกับการศึกษาของ ศรุตฯ สถานนท์ชัย (2558) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กรณีศึกษา สำนักงานคลังและสินทรัพย์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และพบว่าการเปรียบเทียบความ แตกต่างระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ที่มีเพศ อายุ และรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจของ เจ้าหน้าที่ที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่มี การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจ ชุมชนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ วุฒิชัย ใจสงค์ (2557) ที่ได้ศึกษาภาวะ ผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในกรุงเทพมหานคร และ

พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความพึงพอใจ ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับ ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์ของผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ในการบริหารจัดการกลุ่มผู้นำกลุ่มได้แสดงบทบาทของการ เป็นผู้นำอย่างชัดเจน ทั้งทางด้านจัดการด้านการผลิต การจัดการด้านการตลาด การบริหารบุคคล ระบบการเงิน การกำหนดนโยบาย และมีระดับภาวะผู้นำที่สูง จึงส่งผล ให้สมาชิกกลุ่มเกิดความมั่นใจในภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่ม ดังนั้น เพศ อายุ รายได้ การศึกษา และประสบการณ์ ในการทำงานจึงไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจของ ภาวะผู้นำ การทดสอบสมมุติฐานในข้อนี้จึงไม่สอดคล้อง

4. จากสมมุติฐาน แบบภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่ม วิสาหกิจชุมชน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของ สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัด เพชรบูรณ์ ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าแบบภาวะผู้นำ ได้แก่ แบบภาวะผู้แบบมุ่งงาน และแบบภาวะผู้นำแบบ มุ่งคน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่ม วิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัด เพชรบูรณ์ ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ศรุตฯ สถานนท์ชัย และคณะ (2558) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กรณีศึกษา สำนักงานคลังและสินทรัพย์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพบว่าภาวะผู้นำ ของผู้บริหารแบบมุ่งงาน และแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความ สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. เรื่องของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนนั้นเป็นเรื่อง ที่สำคัญมาก ผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนควรพยายามที่จะหา วิธีในการพัฒนาแบบภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจ ชุมชนให้เกิดขึ้น โดยการเข้ารับการฝึกอบรม หรือการศึกษา ด้งาน เป็นต้น เพื่อให้จะทำให้ผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเหล่านี้

เป็นผู้ผลักดันความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ซึ่งกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จนั้น เป็นผลมาจากคนที่ผู้นำกลุ่มจะต้องมีแบบภาวะผู้นำที่ดี และสามารถนำกลุ่ม นำสมาชิกกลุ่ม ให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

2. สำหรับผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนใหม่ในอนาคต ควรที่จะมีการกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมและชัดเจน การพิจารณาคัดเลือกผู้นำกลุ่มต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยุติธรรม และหลังจากที่ได้ผู้นำกลุ่ม ผู้นำกลุ่มควรที่จะพัฒนาตนเองจนเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน

3. ปัจจุบันระดับความพึงพอใจในงานของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจให้สูงขึ้นและรักษาระดับให้ได้นั้น ทางกลุ่มวิสาหกิจชุมชนควรพิจารณาถึงความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านการยกย่อง และ ด้านค่าตอบแทน ซึ่งในแต่ละด้านที่กล่าวมานี้แล้วแต่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าด้านอื่นที่ไม่ได้กล่าวถึงแล้วดำเนินการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกับที่ทางกลุ่มวิสาหกิจชุมชนทำได้ ด้านการยกย่องทางกลุ่มวิสาหกิจชุมชนสามารถทำการปรับปรุงได้ไม่ยากนัก ควรเน้นหนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงในด้านความก้าวหน้าส่วนตัว และด้านค่าตอบแทน ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญของกลุ่มในปัจจุบันและอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว ยังเป็นข้อจำกัดสำหรับการวิเคราะห์ผลที่ได้รับ ในโอกาสต่อไปควรใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะการสัมภาษณ์ ควบคู่กับแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลมีลักษณะที่ถูกต้องและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์

3. ควรศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในเขตตำบลท่าพล จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีผลต่อปัจจัยอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

จิราวัฒน์ วรณโรจน์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เอกชนเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 10(4), 26-33.

เทพพนม เมืองแมน และสวีส สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

นพการณ ทานคำ. (2548). *ภาวะผู้นำของหัวหน้างานและความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาฝ่ายทดสอบผลิตภัณฑ์ บริษัท ฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย)* (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2552*. สืบค้น 22 สิงหาคม 2560, จาก <http://www.rpu.ac.th>

_____. (2555). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2555*. สืบค้น 22 สิงหาคม 2560, จาก <http://www.rpu.ac.th>

พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏพระนคร.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์

- วราภรณ์ ช่างอยู่. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพฯ (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วุฒิชัย ใจสงค์. (2557). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ใน กรุงเทพฯ*. สืบค้น 22 สิงหาคม 2560, จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/ojs/index.php/huso2/article/view/3103
- ศรุตฯ สถานนท์ชัย. (2558). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรณศึกษา สำนัก การคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ)*. สืบค้นจาก <http://www.dpu.ac.th>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: A.N. การพิมพ์.
- _____. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2547). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธานี นกุลอั้งอารี. (2555). *การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณี พนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่*. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://eprints.utcc.ac.th/2422/1/2422fulltext.pdf>
- สุริยะ ประเสริฐศรี, จำอากาศเอก. (2556). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุเทพ ชวีวาลย์พันธ์. (2540). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้จัดการธนาคารทหารไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*. (ฉบับปรับปรุง พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดุกะเซ็น.
- สมคิด บางโม. (2538). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- Abraham, K. K. (1977). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Blake, R. K. and Mouton, J. S. (1964). *Management Grid, Houston*. Texas: Gulf Publishers.
- Charles, N. G. and Robert, E. C. (1979). *The Satisfaction Performance Controversy Revisited Motivation and Work Behavior*. New York: Mcgraw-Hill book company.
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: Mcgraw-Hill book company.
- Halpin, A. W. (1969). *A Factorial Description of the Leader Behavior*. Columbus: Ohio State University.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization, Its Management and Value*. New York: Mcgraw-Hillbook company.
- Mumford, E. (1972). *Job Satisfaction*. London: Longman.
- Reddin, W. J. (1970). *Managerial Effectiveness*. New York: Mcgraw-Hill book company.



JOURNAL OF GRADUATE STUDIES
AND SOCIAL SCIENCES
UTTARADIT
RAJABHAT UNIVERSITY



ระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริง สำหรับการศึกษาระดับพื้นฐานภาคเหนือ

A VIRTUAL TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT COMMUNITY SYSTEM
FOR BASIC EDUCATION IN NORTHERN THAILAND

ธงชัย เล็งศรี*

Thongchai Sengsri*

ทิพย์เกสร บุญอำไพ**

Tipkesorn Boonumpai**

พงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ***

Pongprasert Hoksuan***



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาระดับพื้นฐานภาคเหนือ (VTPDC) โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ 4 ประการ (1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและขั้นตอนของระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาระดับพื้นฐานภาคเหนือ (2) เพื่อศึกษาผลการทดสอบระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาระดับพื้นฐานภาคเหนือ (3) เพื่อประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาระดับพื้นฐานภาคเหนือ และ (4) เพื่อรับรองระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาระดับพื้นฐานภาคเหนือ จากผู้ทรงคุณวุฒิ

การดำเนินการวิจัยและพัฒนาใช้แนวคิด 7 Steps Model (R3D4) ของ ศ.ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2558) ประกอบด้วยกระบวนการ 7 ขั้นตอน คือ (1) ศึกษาองค์ความรู้หรือเนื้อหาสาระเกี่ยวกับต้นแบบชิ้นงาน จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) ประเมินความต้องการต้นแบบชิ้นงาน จากครูประจำการจำแนกตามวิทยฐานะ ด้วยการสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง ผู้ซึ่งสมัครใจให้ข้อมูล จำนวน 15 คน จากการวิเคราะห์ผลขั้นตอนที่ 1 และ 2 (3) พัฒนาการออกแบบต้นแบบชิ้นงาน (4) ทดสอบความเห็นผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ครูเชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (5) ร่างต้นแบบชิ้นงานระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาระดับพื้นฐานภาคเหนือ (6) ทดสอบและรับรองต้นแบบชิ้นงาน โดยการทดลองระบบ กับกลุ่มตัวอย่างคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 39 ที่สมัครใจร่วมชุมชนเพื่อพัฒนาตนเอง จำนวน 3 ชุมชนๆ ละ 10 คน 30 คน และ รับรองระบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และ (7) ปรับปรุงและเขียนรายงานระบบ



* / ** / *** คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

* ** / *** Faculty of Education, Burapha University

ผลการวิจัย ด้านองค์ประกอบระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือ พบว่ามี 6 องค์ประกอบหลัก คือ (1) ชุมชนกัลยาณมิตร (2) ความรู้ (3) กระบวนการเรียน (4) การพัฒนาวิชาชีพ (5) โครงสร้างสนับสนุนระบบชุมชน และ (6) การวัดและประเมินผล โดยมี 8 ขั้นตอน คือ (1) ก่อตั้งชุมชนพัฒนาวิชาชีพครู (2) เปิดตัวชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริง (3) สร้างแรงบันดาลใจ (4) ชักชวนและยอมรับเข้าร่วมชุมชน (5) ประเมินการเข้าร่วมชุมชน (6) ทำการทดสอบระบบ (7) นำไปใช้และยืนยัน และ (8) ขยายเครือข่ายชุมชน ด้านผลการทดสอบระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือ พบว่า การพัฒนาวิชาชีพเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ด้านการประเมินความพึงพอใจ พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือ ระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.89) และ ด้านการรับรองระบบ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิรับรองระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือ ในทุกประเด็น เหมาะสมระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.97)

คำสำคัญ : ชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริง, การศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือ

Abstract

The objective of the study was to develop a Virtual Teacher Professional Development Community (VTPDC) system for Basic Education in Northern Thailand. This study comprise four specific objectives: (1) to study the elements of VTPDC system for Basic Education in Northern Thailand; (2) to study the experimental results of VTPDC system for Basic Education in Northern Thailand; (3) to evaluate the satisfaction toward VTPDC system for Basic Education in Northern Thailand and (4) to get approval of VTPDC system for Basic Education in Northern Thailand from specialists.

This was a Research and Development based on Prof. Dr. Chaiyong Brahmawong's 7 Steps Model (R3D4) for Innovation Development was employed namely: (1) Study the body of knowledge on Virtual Teacher Professional Development Community (VTPDC) system for Basic Education; (2) Conduct a survey of need assessment for Virtual Teacher Professional Development Community (VTPDC) system for Basic Education with the samples consisting of 15 in-service teachers classified by the academic standing who volunteered to give the information by structured interviews; (3) Develop a conceptual model for Virtual Teacher Professional Development Community (VTPDC) system; (4) Secure the expert's opinion on the VTPDC System conceptual framework using a focus group discussion with directors of educational service area, directors of primary and secondary schools, specialists in educational technology and educational communications, and expert teachers totalling 15 persons; (5) Develop the Draft Prototype of Virtual Teacher Professional Development Community (VTPDC) system for Basic Education; (6) Developmental testing and Expert Verifying of the Virtual Teacher Professional Development Community (VTPDC) system for Basic Education experts with samples comprising 30 teachers in the Secondary Educational Service Area Office 39; and (7) Revise and Finalize the Virtual Teacher Professional Development Community (VTPDC) system for Basic Education.

Major Findings: On the components of the Virtual Teacher Professional Development Community system for basic education in Northern Thailand (VTPDC), it was founded the system components comprising six components: (1) Friendly community, (2) Knowledge, (3) Learning Process (4) Professional Development, (5) Community System supportive Structure, and (6) Measurement and evaluation. There are eight major steps: (1) Establish the VTPDC; (2) Launching VTPDC; (3) Create Inspiration for VTPDC; (4) Persuade Community Members' Acceptance and Participation; (5) Evaluate Teachers' Participation; (6) Conduct the Developmental Testing of the VTPDC; (7) Implement and Confirm the Virtual Teacher Professional Development Community (VTPDC) system for Basic Education; and (8) Expand VTPDC for Basic Education Network. On the results of the experiment on VTPDC for Basic Education, it was found that there was a significant progress in professional development. On the teachers' satisfaction, the teachers' satisfaction was found at the highest level (4.89), and on senior experts' verification of the VTPDC system, it was found that the qualified senior experts verified the VTPDC system for Basic Education at the highest level (4.97)

Keywords : Virtual Teacher Professional Development Community, Basic Education in Northern THAILAND

ความเป็นมาของปัญหา

พุทธศตวรรษที่ 26 หรือ ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology : ICT) โลกก้าวสู่วิจิติจิทัลเต็มตัว จึงก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่นานาประเทศต่างต้องพัฒนาประชาชนของตนให้สามารถดำรงตนเป็นพลเมืองโลกภายใต้แรงกดดันภายนอกประเทศที่มีลักษณะแบบพลวัตจากกระแสโลกาภิวัตน์ และภายใต้สภาวะแรงกดดันตามบริบทของแต่ละประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤต เช่นเดียวกับประเทศไทยที่ต้องเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญที่เกิดขึ้นบนโลก และไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหาภายในประเทศ ทั้งด้านความมั่นคง ความเหลื่อมล้ำของโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและครัวเรือน ซึ่งกระทบต่อรายได้ของประชาชนและเศรษฐกิจของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) ความท้าทายเหล่านี้ต่างเชื่อมโยง

ระหว่างกัน ครอบคลุมทุกมิติอย่างสลับซับซ้อนให้เป็นเนื้อเดียวกัน อย่างไม่อาจแยกออกจากกันได้ในชีวิตประจำวันในทุกระดับ ประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณาหรือตระหนัก คือ การพัฒนาผู้เรียนยุคใหม่ ที่มีวิธีการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personal life learning) และการเรียนรู้แบบมวลชน (Massive Learning) มากขึ้น

“ครู” คือ ผู้จัดการชั้นเรียน หรือจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนโดย ครูต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการออกแบบการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพื่อไปเป็นคนที่ใช้ความรู้ (Knowledge worker) และเรียนรู้ตลอดชีวิต ครูในพุทธศตวรรษที่ 26 มีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ (Professional Teacher) เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ณ ชั้นเรียน ด้วยการนำนวัตกรรมและเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี กระทรวงศึกษาธิการ (2559) ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทของครูที่มีต่อคุณภาพ

ของผู้เรียน จึงส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูหลากหลายรูปแบบอย่างต่อเนื่อง พร้อมกำหนดเป็นนโยบายว่าครูทุกคนจะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยมีสาระสำคัญของครอบคลุมแนวโน้มเชิงวิธีการ 5 ประการคือ (1) การสร้างระบบครูผู้เชี่ยวชาญเป็น Coach ประคบตัวฝึกปฏิบัติให้ครู เป็นการทำงานอย่างใกล้ชิดระหว่างครูผู้มีประสบการณ์กับเพื่อนครูในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคล การมีระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาหารือ (Coaching & Mentoring) จึงกลายเป็นกลไกและวิธีการสำคัญของการพัฒนาครูในปัจจุบัน (2) การผสมผสานกระบวนการวัดผลเข้ากับกระบวนการสอนอย่างแนบแน่นปรับให้ยืดหยุ่นหลากหลายใช้ได้หลายสถานการณ์ หลายเป้าหมายการวัดโดยเฉพาะการวัดทักษะหรือคุณลักษณะใหม่ๆ ตามกรอบคิดร่วมสมัย (3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาครู เพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาครูทางไกลผ่านนวัตกรรมและเทคโนโลยีรูปแบบต่างๆ และเพื่อ “จัดการความรู้” ระหว่างครูด้วยกัน (4) การเปลี่ยนไปสู่โฉมหน้าใหม่ “โรงเรียนเรียนรู้ ครูนักวิจัย” (5) “การสร้างแรงบันดาลใจ จุดไฟปลั่งครู” (Motivation & Inspiration) เน้นการค้นหาและหนุนเสริม “ครูผู้จุดไฟการเรียนรู้”

เครื่องมือสำคัญที่จะช่วยพัฒนาครูเพื่อส่งผลสู่ชานานกับการพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายของกลุ่ม คือ การพัฒนา กลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของครูเป็นกลุ่มให้เกิดเป็นชุมชนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Community of Practice: CoP) ครูจึงต้องเปลี่ยนแนวทางการทำงานจากทำโดดเดี่ยวคนเดียว เป็นการ ทำงานและเรียนรู้จากการทำหน้าที่ครูเป็นทีม (วิจารณ์ พานิช, 2555) ครูต้องรวมตัวเป็นชุมชนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู โดยแลกเปลี่ยนประสบการณ์แนวคิด และ ปฏิบัติการที่ตีร่วมกันแบบกัลยาณมิตร แต่เนื่องจากครูประจำการมีภาระงานประจำมาก และ อยู่คนละสถานศึกษา บางครั้งต้องการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ระหว่างกัน และผู้ทรงคุณวุฒิ ต้องเสีย

ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง อีกทั้งการพัฒนาครูเป็นการรวมตัวของครูลักษณะกลุ่มหรือชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูนั้นมักจะมีจัดในช่วงเวลาราชการ หรือบางหน่วยงานจะมอบหมายงานให้ครูผู้มีความสามารถต่างๆ ไปปฏิบัติงาน นโยบายของนายกรัฐมนตรียังขอให้กระทรวงศึกษาธิการลดภาระงานของครูที่ไม่เกี่ยวกับงานสอน อย่าดึงครูออกจากห้องเรียนไปเป็นวิทยากร หรืองานอื่นๆ (ประยุทธ์ จันทร์โอชา, 2559) จึงทำให้การพบปะ แลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์เรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันเป็นไปได้โดยยาก จากการศึกษา นโยบาย รูปแบบกระบวนการในการพัฒนาครูของ กระทรวงศึกษาธิการที่ผ่านมา จะเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกันทั้งประเทศทั้งรูปแบบ วิธีการ และสาระ แต่ด้วยความแตกต่างกันของตัวบุคคล สถานศึกษา ทั้งเชิงพื้นที่และบริบทของสภาพแวดล้อม ชุมชน วิถีชีวิต ของครู นักเรียนที่แตกต่างกัน อีกทั้งพัฒนาการของสังคม ในพุทธศตวรรษที่ 26 หรือ ศตวรรษที่ 21 จึงควรต้อง ปรับรูปแบบวิธีการเพราะ “สังคมเปลี่ยน วิถีชีวิตปรับ”

ด้วยคุณค่าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information & Communication Technology: ICT) ที่เป็นแหล่งรวมข้อมูล เผยแพร่และเข้าถึงข่าวสารสารสนเทศ ได้ทุกที่ทุกเวลา สามารถติดต่อสื่อสารเสมือน มาพบกันจริง จึงอำนวยความสะดวกต่อระบบการพัฒนาครูในรูปแบบที่แตกต่างจากเดิมโดยครูสามารถพัฒนาตนเองจากพื้นที่ของตนเอง ในลักษณะชุมชนครูแบบออนไลน์ที่ใกล้เคียงกับเหตุการณ์จริง หรืออาจเรียกว่า ชุมชนครูเสมือนจริง จึงเป็นระบบการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อต่อยอดวิชาการสมัยใหม่อันจะนำไปสู่สังคมแห่ง การเรียนตลอดชีวิต (Life Long Learning) และด้วยบริบท ที่แตกต่างกันเชิงพื้นที่ ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดในการพัฒนา ระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษา ขั้นพื้นฐานภาคเหนือ ด้วยการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารและเครื่องมือสนับสนุน บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาครู จากแนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning

Community: PLC) โดยไม่มีข้อจำกัดด้านเวลา และสถานที่ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดการขยายวงความรู้และความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างยั่งยืน ด้วยความมุ่งหวังที่จะทำการพัฒนาครูเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนให้ส่งผลคู่ขนานกับการพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายการยกระดับความแข็งแกร่งมาตรฐานวิชาชีพครู อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. วัตถุประสงค์หลัก เพื่อพัฒนาระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือ
2. วัตถุประสงค์เฉพาะ
 - 2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบและขั้นตอนของระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือ
 - 2.2 เพื่อศึกษาผลการทดสอบระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือ
 - 2.3 เพื่อประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือ และ
 - 2.4 เพื่อรับรองระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูประจำการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือ ในพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ ที่ผ่านหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและ สมัครใจร่วมกิจกรรมโดยกลุ่มตัวอย่างได้จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ที่สมัครใจร่วมชุมชนฯ เพื่อพัฒนาตนเอง จำนวน 30 คน จำแนกเป็น 3 ชุมชนๆ ละ 10 คน

2. ขอบข่ายเนื้อหาสาระ ได้จากการประเมินความต้องการของครูประจำการเพื่อพัฒนาวิชาชีพ และนำมาเพื่อกำหนดประเด็นความรู้ในชุมชนฯ ประกอบด้วย 1) การออกแบบและพัฒนาการเรียนการสอน 2) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียน และ 3) นวัตกรรมการศึกษาตามนโยบายและการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้อง

1. ระบบและวิธีการเชิงระบบ

ระบบ (System) เป็นการรวบรวมข้อมูล และโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ หรือ หน่วยย่อยหลายหน่วยมารวมกัน โดยมีกระบวนการทำงานแบบมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย หรือ แก้ปัญหาในงานนั้น ด้วยวิธีการเชิงระบบ (Systems Approach) โดยการวางแผนพัฒนาระบบใหม่ หรือ ปรับปรุงระบบที่มีอยู่ให้ดีขึ้น รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง วางแผนการทำงาน การบริหาร จัดการ และ ประเมินควบคุมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หรือ แก้ปัญหาการดำเนินการ ซึ่งเน้นที่ขั้นตอนที่เหมาะสม ดังนั้นภายใต้บริบทที่ท้าทายในการพัฒนาวิชาชีพครู ในศตวรรษที่ 21 หรือ พุทธศตวรรษที่ 26 จะต้องทบทวนวิธีการที่ผ่านมา รวบรวมสารสนเทศ วิเคราะห์โครงสร้างที่แสดงปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง และออกแบบขั้นตอนหรือกระบวนการต่างๆอย่างเป็นระบบ เพื่อดำเนินงานพัฒนาวิชาชีพครูมีประสิทธิภาพ และได้ผลลัพธ์ที่ชัดเจน เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง

2. ชุมชนเสมือนจริง

ชุมชนเสมือนจริง (Virtual Community) เป็นชุมชนแบบไร้พรมแดนที่กลุ่มคนอาจจะได้พบกันโดยตรงหรือไม่ก็ตาม แต่มีโอกาสสื่อสารกันด้วยถ้อยคำภาษา ภาพ และความคิดตลอดเวลาแบบ 24 * 7 ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือติดต่อสื่อสาร เพื่อประสาน ถักทอเครือข่ายความสัมพันธ์ในประเด็นที่สนใจร่วมกัน และผู้เข้ามาหรือผ่านมาในชุมชนนี้จะมีความรู้สึกผูกพันกัน

อย่างมีหลักการ เป้าหมายและจิตสำนึกร่วมกัน พร้อมใจกันทำงานเพื่อแสวงหาคำตอบเชิงกลยุทธ์เทคนิคด้วยกัน ชุมชนลักษณะนี้มีข้อดีคือ มีการติดต่อสื่อสารทางไกล จึงไม่มีอคติเกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติ สีผิว เผ่าพันธุ์ รูปร่างหน้าตา เสียงพูด อากัปกริยาของสมาชิก ชุมชนเสมือนจริงเป็นเครื่องมือที่เชื่อมโยงผู้ที่มีความสนใจร่วมกันเข้าด้วยกัน ซึ่งชุมชนแบบเดิมนั้นสมาชิกจะรู้จักบุคคลอื่นเมื่อได้พบปะกัน และอาจต้องใช้เวลาในการสานสัมพันธ์หรือพบกลุ่มที่มีความสนใจบางเรื่องตรงกัน แต่ในชุมชนแบบเสมือนจริง สมาชิกสามารถเข้าถึงแหล่งที่สนใจได้อย่างทันที และช่วยคัดสรรกลั่นกรองข้อมูลที่จำเป็นและทันสมัย คุณลักษณะที่สำคัญของชุมชนแบบเสมือนจริงนี้ สมาชิกจะมีจิตสำนึกรวม (Consciousness) มีหลักการ (Principle) และ มีจุดมุ่งหมาย (Purpose) ร่วมกัน ดังนั้นชุมชนเสมือนจริงจึงเป็นนวัตกรรมการพัฒนาตนเองของครูที่เหมาะสมกับบริบทพุทธศตวรรษที่ 26

3. การพัฒนาวิชาชีพครู

การพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะเฉพาะกลุ่มสาระ (Specificational Competency) โดยเฉพาะครูผู้ประกอบวิชาชีพครู ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งของรัฐและเอกชน ซึ่งอาจเป็นผู้ที่ไม่มีพื้นฐานทางวิชาชีพครู และ/หรือมีใบประกอบวิชาชีพครู จะต้องพัฒนาตนเองตามเกณฑ์ครูสภา พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 รวมถึงปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ครูจะต้องมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เข้าใจและยอมรับความแตกต่างของผู้เรียน เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสังคมทุกด้าน สนใจใฝ่รู้ในศาสตร์การสอน พร้อมทั้งจะแสวงหา

ความรู้ใหม่ที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม ทุกที่ทุกเวลา และเต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้พร้อมกับรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ จากเพื่อนครู อย่างเป็นกัลยาณมิตร เนื่องจากสถานการณ์โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์วิชาชีพในรูปแบบชุมชนวิชาชีพได้รับการยอมรับจากหลายประเทศในการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อศิษย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้หลักการวิจัยและพัฒนาตามแนวคิดของ ศ.ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์ R3D4 ที่เน้นการแสวงหานวัตกรรมใหม่ (New inventions) ด้านการจัดการศึกษา มีการพัฒนาระบบและวิธีการทำงาน (System and Procedures) ร่วมกับการใช้เครื่องมือ (Tool and Technologies) สำหรับพัฒนาระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ (1) แบบสัมภาษณ์ความต้องการเกี่ยวกับระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือ (2) แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบฯ (3) แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรับรองระบบฯ (4) แผนการจัดกิจกรรมระบบฯ (5) เว็บไซต์ชุมชนวิชาชีพครูฯ และสื่อสังคมออนไลน์ (6) แบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อระบบฯ

2. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ ขั้นตอน 1 ศึกษาองค์ความรู้หรือเนื้อหาสาระเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาต้นแบบของระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งแบบ online และ hard copy เพื่อนำไปกำหนดกรอบการสัมภาษณ์ และนำไปสู่กรอบแนวคิดต้นแบบชิ้นงานต่อไป

**ขั้นตอน 2 ประเมินความต้องการต้นแบบ
ชิ้นงาน** ด้วยการสัมภาษณ์ความต้องการเกี่ยวกับระบบ
ชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษา
ขั้นพื้นฐานภาคเหนือ ควบคู่กับการสอบถามผ่านสื่อ
ออนไลน์ จากครูประจำการสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ภาคเหนือ ผู้จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาสังกัด
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 17 จังหวัด
ภาคเหนือ ที่สมัครใจตอบกลับช่วงเดือนสิงหาคม 2559
จำนวน 228 คน ผลการดำเนินการนี้ จะนำข้อมูลมา
วิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการร่างต้นแบบ
ในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอน 3 พัฒนารอบแนวคิดต้นแบบชิ้นงาน
ผู้วิจัยนำสารสนเทศที่ได้จากขั้นตอน 1 และ 2 เพื่อออกแบบ
และกำหนดรายละเอียดของกรอบแนวคิดต้นแบบ
องค์ประกอบ และ ขั้นตอนของระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพ
ครูเสมือนจริง ซึ่งจะทำให้การพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับ
การศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือประสบความสำเร็จ
จากนั้นจึงสัมภาษณ์ครูประจำการสังกัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานภาคเหนือ จำแนกตามวิทยฐานะ ซึ่งสมัครใจ
ให้ข้อมูล จำนวน 15 คน เกี่ยวกับต้นแบบระบบฯ

ขั้นตอน 4 ทถามความเห็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัย
ได้นำกรอบแนวคิดของระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครู
เสมือนจริงสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือ
ที่ออกแบบไว้ พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องมาสอบถามความ
คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเขต
พื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้สอนในสถาบัน
อุดมศึกษาระดับรองศาสตราจารย์ ศึกษานิเทศก์
ครูประจำการระดับ 9 หรือจบการศึกษาระดับปริญญาเอก
จำนวน 15 คน ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม

ขั้นตอน 5 ร่างต้นแบบชิ้นงาน เมื่อผู้วิจัย
วิเคราะห์ผลการสนทนากลุ่มในขั้นตอนที่ 4 แล้ว ผู้วิจัย
ได้สร้างต้นแบบระบบฯ ซึ่งผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ
ร่างต้นแบบระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริง
สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือประกอบด้วย

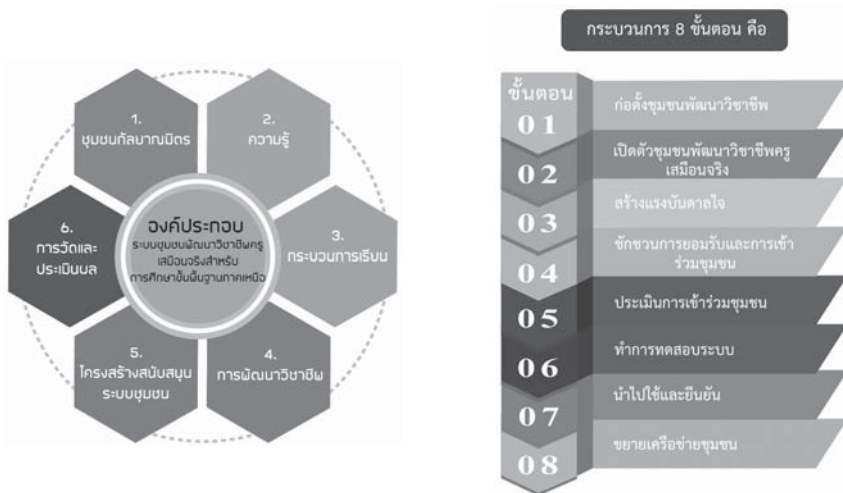
องค์ประกอบ ขั้นตอน การนำระบบฯ ไปใช้ พร้อมคู่มือ
และแผนกิจกรรม

**ขั้นตอน 6 ทดสอบต้นแบบชิ้นงาน และรับรอง
โดยผู้ทรงคุณวุฒิ** ขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจะตรวจสอบระบบ
ชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษา
ขั้นพื้นฐานภาคเหนือ โดย (1) ทดลองใช้จริงระบบฯ กับ
กลุ่มตัวอย่างคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา
เขต 39 ที่สมัครใจร่วมชุมชนเพื่อพัฒนาตนเอง จำนวน
30 คน (2) ดำเนินการรับรองระบบฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 5 คน

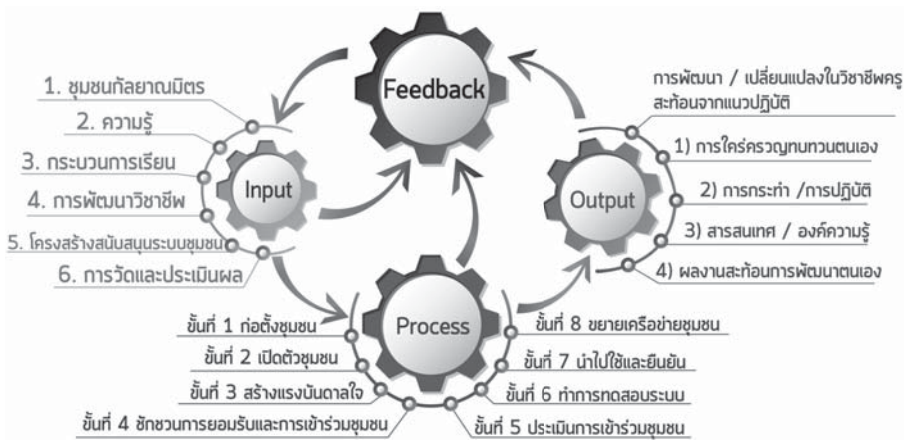
**ขั้นตอน 7 การปรับปรุงระบบฯ และเขียน
รายงาน** ขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจะปรับปรุงระบบชุมชนพัฒนา
วิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ภาคเหนือ และเผยแพร่ในที่ประชุมทางวิชาการ วารสาร
ทางวิชาการ พร้อมนำเสนอต่อผู้บริหาร ครูประจำการ
เพื่อนำไปประยุกต์ใช้งานต่อไป

ผลการวิจัย

1. ด้านองค์ประกอบและขั้นตอนของระบบชุมชน
พัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ภาคเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก คือ (1) ชุมชน
กัลยาณมิตร (2) ความรู้ (3) กระบวนการเรียน (4) การพัฒนา
วิชาชีพ (5) โครงสร้างสนับสนุนระบบชุมชน และ (6) การวัด
และประเมินผล โดยมี 8 ขั้นตอน คือ (1) ก่อตั้งชุมชน
พัฒนาวิชาชีพครู (2) เปิดตัวชุมชนพัฒนาวิชาชีพครู
เสมือนจริง (3) สร้างแรงบันดาลใจ (4) ชักชวนและยอมรับ
เข้าร่วมชุมชน (5) ประเมินการเข้าร่วมชุมชน (6) ทำการ
ทดสอบระบบ (7) นำไปใช้และยืนยัน และ (8) ขยาย
เครือข่ายชุมชน



ภาพที่ 1 แสดงองค์ประกอบ และขั้นตอน ระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริง
สำหรับการศึกษาค้นคว้าพื้นฐานภาคเหนือ

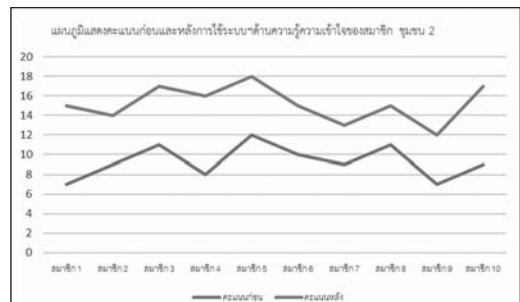
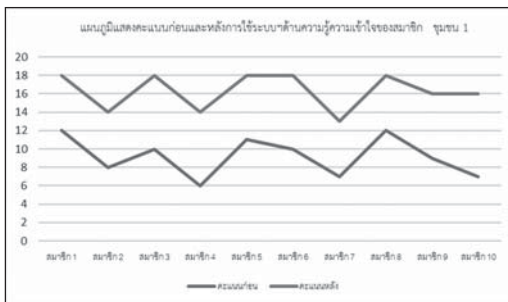
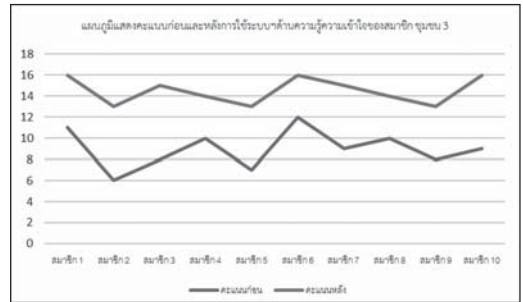


ภาพที่ 2 แสดงแบบจำลองระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาค้นคว้าพื้นฐานภาคเหนือ

<p>ขั้นที่ 1 ก่อตั้งชุมชนกัลยาณมิตร</p> <p>ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนย่อย เพื่อรวมตัวของครูประจำการที่สมัครใจ เห็นความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หรือเพื่อนครูร่วมวิชาชีพเดียวกัน จึงเป็นการก่อตั้งชุมชนเสมือนจริงแบบทางไกล โดยกำหนดกระบวนการที่มีบทบาทเป็นผู้นำ และวางแผนระบบการทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด</p>			
<p>ลำดับที่ที่ 1</p> <p>1.1 รวมตัวของครูประจำการและกำหนดกระบวนการ 3-5 คน กำหนดผู้ผู้นำและทีมผู้นำ (Manager Team)</p> <p>1.1.1 รวมตัวของครูประจำการ 3-4 คน กำหนดผู้ผู้นำและทีมผู้นำ (Manager Team)</p>			
<p>วัตถุประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. รวมตัวของครูประจำการ 3-5 คน เข้าร่วมกับเครือข่าย 1 แบบทางไกล 2. กำหนดกระบวนการ ผู้ผู้นำ และ ทีมผู้นำ 			
กิจกรรมทางไกล	สื่อทางไกล	บทบาทครู (ผู้ผู้นำ - ทีมผู้นำ)	บทบาทผู้ช่วย
1.1.1 รวมตัว โดยเชิญชวนครูประจำการที่สมัครใจ-ชุมชนวิชาชีพ	1.โทรศัพท์ 2. e-Mail 3. สื่อสังคมออนไลน์ 4. อื่น ๆ	1. แนะนำตัว และแนะนำกลุ่ม 2. แจ้งวัตถุประสงค์ของการรวมตัว 3. เชิญชวนครูประจำการ - ผู้ผู้นำ - ทีมผู้นำ 4. แนะนำวิธีติดต่อและระบบงาน	1. ประชาสัมพันธ์กิจกรรม โดยติดต่อประสานงาน สตาม. 2. อัพโหลด Master และ สื่อสังคมออนไลน์ 2. เตรียมชิ้นงาน กระบวนการ
1.1.2 วางแผนกระบวนการ			
1.1.3 กำหนดผู้ผู้นำ ทีมผู้นำ			

ภาพที่ 3 แสดงแผนกิจกรรมในระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาค้นคว้าพื้นฐานภาคเหนือ

2. ผลการทดสอบระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 ชุมชน สมาชิกชุมชนละ 10 คน รวม 30 คน สามารถสรุปผลการทดสอบก่อนและหลังการใช้ระบบฯ คะแนนเฉลี่ยของคะแนนก่อน-หลัง ของแต่ละชุมชน ดังนี้ ชุมชนที่ 1: คะแนนก่อนใช้ฯ 9.2 คะแนนหลังใช้ฯ 16.3 และ ผลต่าง เท่ากับ 7.1 คิดเป็นร้อยละ 35.5 ชุมชนที่ 2 คะแนนก่อนใช้ฯ 9.3 คะแนนหลังใช้ฯ 15.2 และ ผลต่างเท่ากับ 5.9 คิดเป็นร้อยละ 29.5 ชุมชนที่ 3 คะแนนก่อนใช้ฯ 9.0 คะแนนหลังใช้ฯ 14.5 และ ผลต่างเท่ากับ 5.5 คิดเป็นร้อยละ 27.5 ดังแผนภูมิ



แผนภูมิที่ 1 แสดงผลการทดสอบระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือ

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจ ของสมาชิกชุมชนฯ ที่มีต่อระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือ ครูมีความพึงพอใจต่อระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือ ระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.89)

ข้อ	ความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1	ระบบฯ เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง	5.00	0	มากที่สุด
2	คู่มือการใช้งานระบบ สามารถใช้งานได้อย่างดี	5.00	0	มากที่สุด
3	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องของระบบ มีความเหมาะสม	5.00	0	มากที่สุด
	3.1 ความเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนกัลยาณมิตร	4.60	0.4983	มากที่สุด
	3.2 การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายประเด็นความรู้	5.00	0	มากที่สุด
	3.3 การวัดและประเมินผล มีเกณฑ์ที่ชัดเจน	5.00	0	มากที่สุด
	3.4 วิธีการเรียน แนวปฏิบัติ สำหรับสมาชิก	5.00	0	มากที่สุด
	3.5 โครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการดำเนินการได้อย่างเหมาะสม	4.80	0.4068	มากที่สุด
	3.6 ขั้นตอน/กระบวนการมีความชัดเจน ในการดำเนินกิจกรรมที่ออกแบบร่วมกัน	4.77	0.4302	มากที่สุด

ข้อ	ความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
4	การกำหนดบทบาท หน้าที่ของบุคลากร/สมาชิก	5.00	0	มากที่สุด
5	การร่วมกันวางแผน กำหนดกรอบการพัฒนาวิชาชีพ ช่วยให้มีแนวทางพัฒนาดตนเอง	5.00	0	มากที่สุด
6	การเลือกใช้สื่อออนไลน์เพื่อการติดต่อสื่อสาร	5.00	0	มากที่สุด
7	การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกและผู้เกี่ยวข้องผ่านสื่อออนไลน์ เป็นไปตามเงื่อนไข	4.67	0.4795	มากที่สุด
8	กระบวนการเรียนรู้สามารถยกระดับความสามารถของสมาชิก และเชิงประจักษ์	4.67	0.4795	มากที่สุด
9	แผนกิจกรรมฯ เพื่อพัฒนาตนเอง สามารถใช้งานได้	4.87	0.3457	มากที่สุด
	9.1 การริเริ่มก่อตัวชุมชนกัลยาณมิตร ทำได้ดี	4.87	0.3457	มากที่สุด
	9.2 การเปิดตัวชุมชนเสมือนจริง เป็นไปตามเป้าหมาย	5.00	0	มากที่สุด
	9.3 การรับรู้ของสมาชิกและบุคคลที่เกี่ยวข้องครบถ้วน	4.97	0.1826	มากที่สุด
	9.4 การกระตุ้น สร้างความสนใจแก่สมาชิกและผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง	4.83	0.379	มากที่สุด
	9.5 การประเมินค่าของสมาชิกในการร่วมกิจกรรม	4.73	0.4498	มากที่สุด
	9.6 การปฏิบัติกร/ทดลองมีแนวทางพัฒนาดตนเอง	4.97	0.1826	มากที่สุด
	9.7 การยอมรับในการเปลี่ยนแปลงตนเอง	5.00	0	มากที่สุด
	9.8 การขยายเครือข่าย/สลายตัวชุมชนฯ เป็นไปอย่างมีเหตุมีผล	4.97	0.1826	มากที่สุด
10	การวัดและประเมินผลในชุมชนฯ สะท้อนผลการเปลี่ยนแปลงตนเอง	5.00	0	มากที่สุด
11	การขยาย/สร้างชุมชนฯ มีแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้ดี	4.70	0.4661	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	4.89		มากที่สุด

4. ผลการรับรองระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาระดับปริญญาโท โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ทรงคุณวุฒิรับรองระบบชุมชนครูเสมือนจริงเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับการศึกษาระดับปริญญาโทในทุกประเด็น ระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.97)

อภิปรายผล

1. องค์ประกอบหลักในระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาระดับปริญญาโท ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก คือ (1) ชุมชนกัลยาณมิตร (2) ความรู้ (3) กระบวนการเรียน (4) การพัฒนาวิชาชีพ (5) โครงสร้างสนับสนุนระบบชุมชน และ (6) การวัดและประเมินผล แต่ละองค์ประกอบจะมีความสัมพันธ์กัน

เช่นเดียวงานวิจัยของ สุวิสาข์ เหล่าเกิด (2558) เรื่อง ระบบการเรียนโดยใช้ชุมชนเสมือนจริงเป็นฐานที่ส่งเสริมความรู้และสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา มี 6 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ในแบบสังคม (Society Relationships) 2) การเป็นสมาชิก (Membership) 3) การแบ่งปัน (Sharing) 4) แหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม (Resource) 5) การแสดงผลงาน (Presentations) 6) การประเมินค่า (Evaluation) โดยครูและผู้เกี่ยวข้องสามารถติดต่อสื่อสารแบบออนไลน์ด้วยเครื่องมือ ICT ที่เน้นความง่าย ประหยัด และความคุ้นเคยของสมาชิก และ ผู้เกี่ยวข้อง ทั้งในทันที เวลาเดียวกัน (Synchronous) และ ไม่ทันที ต่างเวลา (Asynchronous) ซึ่งสอดคล้องกับสถิติในภาพรวมที่คนไทยใช้เวลากับ

อินเทอร์เน็ตเฉลี่ยต่อสัปดาห์เพิ่มขึ้นจาก 32.3 ชม. (ปี 2556) เป็น 48.5 ชั่วโมง (ปี 2558) เฉลี่ย 7 ชั่วโมงต่อวัน (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2559) รวมถึงเป็นไปตามบริบทโรงเรียนและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยไม่ทิ้งชั้นเรียนเพราะสถานศึกษามีปัญหาเรื่องจำนวนครูไม่ครบชั้น อีกทั้งเป็นไปตามความต้องการของเพื่อนครูที่ประสงค์จะพัฒนาตนเอง

2. ชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือสามารถรวมตัวสมาชิกได้เพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเองในวิชาชีพครูตามความสนใจ หรือความจำเป็นในวิชาชีพของตน มีสมาชิก 5-10 คน สอดคล้องกับ สุภาณี และธงชัยเส็งศรี (2559) ประกอบด้วย ครูประจำการ ศึกษานิเทศก์ หรือบุคลากรการศึกษา ผู้บริหาร ที่มีพฤติกรรมหรือบทบาททำหน้าที่แตกต่างกัน แต่ละคนจะมีพฤติกรรมในชุมชนฯ สสำรวจสารสนเทศ แสดงความคิดเห็น วิพากษ์ผลงานตนเองและสมาชิกภายในชุมชนฯ สอดคล้องกับแนวคิดของ McMahon, A. และคณะ (2005 cite in Glykeria, 2016) คือ สมาชิกในชุมชนอาจมีพฤติกรรมเริ่มต้นบทบาทหนึ่งแล้วปรับบทบาท คือ (1) ผู้บริโภคสารสนเทศ (Consumer)-อ่านและสำรวจ (2) ผู้แสดงความคิดเห็น (Commenter)-แสดงความคิดเห็นในชุมชนฯ หรือโพสต์อื่นๆ (3) ผู้ตั้งประเด็น (Contributor)-เริ่มหัวข้อใหม่ของตัวเองในฟอรัมการสนทนา นำเสนออภิปรายความคิด และ (4) ผู้วิพากษ์วิจารณ์ (Commentator)-วิเคราะห์และสังเคราะห์ผลงานของผู้อื่น จากความรู้ ประสบการณ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

3. การรวมตัวของสมาชิกในชุมชนฯ อาจมีเป้าหมายร่วมกัน หรือ อาจเป็นการกำหนดประเด็นก่อนโดยครูผู้นำทางวิชาการที่มีผลงานและได้รับการยอมรับจัดตั้งชุมชน จากนั้นจึงรวมตัวสมาชิก ทั้งนี้ประเด็นความรู้ นั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงในคุณภาพการเรียนการสอน

เพราะเป็นบทบาทหลักในวิชาชีพครู การรวมตัวกันของสมาชิกจะมีจุดเน้นช่วยให้ครูมีโอกาสในการสะท้อนความร่วมมือ การแบ่งปัน และการมีส่วนร่วมในบริบทที่แท้จริงเพื่อการเปลี่ยนแปลงในตนเองทั้งด้านความรู้ ผลงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับ วิพากษ์งานและการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องถึงการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะการเปลี่ยนวิถีชีวิตวิชาชีพครู วิชาชีพขั้นสูงที่สามารถเปลี่ยนชีวิตคนได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Glykeria (2016) เสนอแนะครูปฐมวัยในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพออนไลน์ในการบูรณาการเทคโนโลยี ควรมีส่วนร่วมสะท้อนความคิดตัวเองเพื่อการฝึกปฏิบัติในแบบของตนเองและความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานด้วยการแบ่งปันความคิดและจุดแข็ง ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักในการปรับปรุงการสอนของสมาชิกครูเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน **เพราะการเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลง**

4. ระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือ เป็นระบบที่พัฒนาขึ้นเพื่อมุ่งเน้นส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction) อย่างยืดหยุ่น สำหรับการแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ความรู้ (Care and Share) ของครูประจำการด้านวิชาชีพครู โดยสมาชิกสามารถเข้าแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ในกลุ่ม Forum ต่างๆ ได้ตามความสนใจ และความสมัครใจ ในลักษณะทางไกล ดังนั้นปัจจัยความสำเร็จของระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือขึ้นอยู่กับบทบาทและพฤติกรรมของสมาชิกในชุมชนที่ร่วมกันกำหนดบรรยากาศในชุมชน-กลุ่ม การช่วยกันระหว่างสมาชิกแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ประเด็นความรู้ หรือกรณีศึกษาของแต่ละบุคคล เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ Bourhis และคณะ (2005 อ้างใน Glykeria, 2016) ระบุว่าความสำเร็จของชุมชนวิชาชีพ มาจาก (1) การกระทำของกลุ่มสังคมที่ส่งผลกระทบกัน อาจรวมถึงการนัดพบกันเพื่อตั้งเป้าหมายของชุมชน การจัดการองค์กร หรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับสมาชิก และ (2) ความพึงพอใจของสมาชิกต่อการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างสมาชิกและลำดับ

ของกิจกรรม ดังนั้น การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์แบบตลอดเวลา จากทุกที่ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิเคราะห์ วิพากษ์

5. ขั้นตอนและกิจกรรมในระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาระดับชั้นพื้นฐานภาคเหนือ ประกอบด้วย 8 ขั้นตอนหลัก คือ (1) ก่อตัวชุมชนพัฒนาวิชาชีพครู (2) เปิดตัวชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริง (3) สร้างแรงบันดาลใจ (4) ชักชวนและยอมรับเข้าร่วมชุมชน (5) ประเมินการเข้าร่วมชุมชน (6) ทำการทดสอบระบบ (7) นำไปใช้และยืนยัน และ (8) ขยายเครือข่ายชุมชน หากพิจารณาขั้นตอนทั้ง 8 จะใกล้เคียงกับขั้นตอนทั้ง 6 ของ Glykeria (2016) คือ ขั้นตอนที่ 1: สอบถาม (Inquire) ขั้นตอนที่ 2: การออกแบบ (Design) ขั้นตอนที่ 3: ต้นแบบ (Prototype) ขั้นตอนที่ 4: เปิดตัว (Launch) ระยะที่ 5: การเติบโต (Growth) และ ระยะที่ 6: ความยั่งยืน (Sustain) อย่างไรก็ตามในรายละเอียดของกิจกรรมผ่านบทเรียนด้วยตนเองในบริบทของครูไทยตามประเด็นความรู้วิชาชีพครู โดยเฉพาะการออกแบบการเรียนรู้ การสอน ควรศึกษาแนวการสร้างโรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูของ ลัดดา ภู่เกียรติ และคณะ (2560) คือ 1) Analyzing วิเคราะห์ตัวชี้วัดและมาตรฐานการเรียนรู้ วิเคราะห์ห้องเรียนที่จะสอน 2) Planning ออกแบบการสอน เขียนแผนการจัดการเรียน 3) Doing and Seeing ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้พร้อมกับการสังเกตโดย PLC 4) Reflecting สมาชิก PLC สะท้อนคิดหลังการสอน และ 5) Redesigning เสนอปรับแผนฯ เพื่อนำไปใช้ และทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และเนื่องจากระบบฯ มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และ ยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อม หรือสมาชิก อีกทั้งการเล่าบทเรียนที่ได้รับจากการร่วมกิจกรรม พร้อมให้ข้อเสนอแนะ จึงเป็นกระบวนการสำคัญในการรับรู้สนใจ และ ตัดสินใจเพื่อนำไปปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับวิชาชีพครู และครูสภา (มนตรี แยมกลีกร, 2560) ที่กำหนดให้ครูทุกคนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องร่วมกับเพื่อนร่วม

วิชาชีพ และมีผลงานเชิงประจักษ์โดยนำเสนอ ติดต่อสื่อสาร มีปฏิสัมพันธ์ เชื่อมโยงสารสนเทศในรูปแบบมัลติมีเดีย ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

6. เนื่องจากผู้บริหารระดับนโยบายของประเทศ ได้ประกาศกฎ ระเบียบการให้ครูทุกคนพัฒนาตนเอง ในลักษณะชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ควบคู่กับการอบรม พร้อมดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (สพค., 2560) ระบบชุมชนครูเสมือนจริงเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือ จึงเป็นนวัตกรรมฯ หนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาครูอีกระบบหนึ่ง ดังนั้นในอนาคต หากครูทุกคนวางแผนพัฒนาตนเองร่วมกับเพื่อนครูทั้งในระดับบุคคล ระดับสถานศึกษา ระดับภาค โดยจัดทำแผนเพื่อบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ด้วยกัน ก็จะยกระดับวิชาชีพครูไทย SMART Teacher

วิธีการทำงานในวิชาชีพครูมักจะถูกแยกส่วนออกมา และมีโอกาสน้อยที่จะมีความร่วมมือระดับเดียวกับครูหรือบุคลากรมีอาชีพ ในประเด็นความรู้ตามความสนใจของแต่ละบุคคล ระบบชุมชนครูเสมือนจริงเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือจะช่วยแก้ไขปัญหานี้ โดยการให้ครูได้เรียนรู้ร่วมกันและทำงานร่วมกันตามเป้าหมายในเวลาที่เหมาะสม ผ่านเครื่องมือการสื่อสารทางเว็บเพื่อประสานชักจูงชุมชนของตนเองตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยนำองค์ความรู้และประสบการณ์ของครูแต่ละคน ซึ่งแตกต่างกันตามบริบทมาเป็นนวัตกรรมสำหรับพัฒนาวิชาชีพครู โดยครูและบุคลากรการศึกษาสามารถก่อสร้างสร้างชุมชนครูเสมือนจริง ด้วย 6 องค์ประกอบหลักและ 8 ขั้นตอนหลักที่ได้พัฒนาขึ้น จากแนวทางนั้น ผู้เป็นสมาชิกชุมชนสามารถสนทนา แลกเปลี่ยนแนวคิด ความรู้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ตในลักษณะต่างๆ ด้วยอุปกรณ์การสื่อสารของแต่ละบุคคล และเครื่องมือตามที่สมาชิกกลุ่มตกลงในชุมชนเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง โดยเฉพาะการออกแบบการเรียนการสอน การวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการเรียน เป็นต้น จึงกล่าวได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงใหญ่ในระดับหลักการของการพัฒนาครู เปลี่ยนจาก Training มาเป็น Learning ในวง PLC ของครู

ข้อเสนอแนะ

1. การนำระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริง สำหรับการศึกษาระดับพื้นฐานภาคเหนือไปใช้

1.1 พันธะผู้บริหาร

การเปลี่ยนแปลงในวิชาชีพการศึกษาของครูและบุคลากรการศึกษา จะสะท้อนผลในลักษณะแนวปฏิบัติของสมาชิกในด้านต่างๆ คือ กรอบแนวคิดและทิศทางการเปลี่ยนแปลง จะต้องส่งเสริม หรือ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยยึดบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่หลากหลาย ดังนั้น การนำระบบชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงสำหรับการศึกษาระดับพื้นฐานภาคเหนือ ไปใช้ระดับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญยิ่ง

1.1.1 ฝ่ายบริหารควรกำหนดนโยบายประกาศ กำหนดระเบียบการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรการศึกษา ผ่านสื่อเสมือนจริง เพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน และการจัดการชั้นเรียน

1.1.2 ฝ่ายบริหาร ควรมีส่วนร่วมในชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริง เพื่อร่วมนิเทศ ติดตามผลการใช้ระบบฯ โดยเฉพาะการสร้างแรงเสริม และให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย

1.2 โครงสร้างพื้นฐาน และ สื่อ

เนื่องจากชุมชนพัฒนาวิชาชีพครูเสมือนจริงนี้ จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือสำหรับครูประจำการในการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน เชื่อมโยงสารสนเทศ เพื่อให้มีปฏิสัมพันธ์ทางไกลแบบทุกที่ทุกเวลาที่ต้องการ ในการนำระบบไปใช้งานในชุมชนฯ จึงต้องพิจารณาอบด้านทั้งเว็บไซต์ชุมชน สื่อสังคมออนไลน์ คลังความรู้ แหล่งเรียนรู้ เป็นต้น

1.2.1 การติดต่อสื่อสารผ่านสื่อโทรคมนาคมระหว่างบุคลากร สมาชิกฯ สมาชิกต้องพิจารณาร่วมกัน โดยกำหนดให้ชัดเจนระหว่างสมาชิกในการเลือกใช้เครื่องมือหรือช่องทางสื่อสารใด พร้อมมีข้อตกลง

1.2.2 การใช้งานระบบชุมชนฯ จำเป็นต้องการตรวจสอบบริบทของสมาชิกในชุมชนเกี่ยวกับการมี

หรือไม่มีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ความเร็วของสัญญาณอินเทอร์เน็ต และความสามารถในการใช้งานเครื่องมือพื้นฐานนั้น ของบุคลากร สมาชิก และ ผู้เกี่ยวข้อง

1.2.3 การพิจารณาบริบท/สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ที่จะนำแบบจำลองไปใช้ ด้านโครงสร้างพื้นฐานของสถานศึกษา และ ของครูประจำการ

1.3 เงื่อนไขความสำเร็จ

ความสำเร็จของการนำระบบฯ ไปใช้งานขึ้นอยู่กับระดับบุคคล และระดับชุมชน โดยเฉพาะในสถานศึกษาการศึกษาระดับพื้นฐาน

1.3.1 การนำระบบฯ ไปใช้ระดับบุคคล
1) การสร้างความตระหนักถึงความรับผิดชอบของสมาชิก ให้ดำเนินการตามแผนฯ ที่ตกลงร่วมกัน

2) ผู้นำกลุ่ม จะต้องชี้แจงให้สมาชิกใหม่ได้รับทราบถึงกิจกรรมต่างๆ

3) การสร้างความตระหนักและกระตุ้นให้เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรการศึกษา โดยการสำรวจ ทบทวนตนเอง การให้ข้อมูลสะท้อนกลับ

1.3.2 การนำระบบฯ ไปใช้ระดับสถานศึกษา

1) การคัดเลือกผู้นำกลุ่มเพื่อกำหนดประเด็นความรู้ที่สำคัญ และ การยกย่องเชิดชู

2) การดำเนินการตามระบบฯ ที่เน้นการเผยแพร่องค์ความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้ร่วมกิจกรรม พัฒนาวิชาชีพ การประเมินองค์ความรู้ของผู้ร่วมกิจกรรม การวัดและประเมินผลกิจกรรม

2. การศึกษาวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคการขยายเครือข่าย และ/หรือการสลายตัวของชุมชนฯ

2.2 ควรพัฒนาคลังความรู้ระดับชาติ ในด้านวิชาชีพครู โดยเฉพาะด้านกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมและเทคโนโลยี จำแนกหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

- Electronic Transactions Development Agency (Public Organization). (2016) *Thailand E-Transactions Statistics Report*. Retrieved from <https://www.eta.or.th/e-transactions.html>
- General Prayut Chan-o-cha. (2016) *Thai's Prime Minister Policy*. Retrieved from <http://www.thairath.co.th/content/620087> (in Thai)
- Glykeria, K. (2016) *Online Professional Learning Community for PYP Teachers in Technology Integration*. (Master's Thesis Project, UNIVERSITY OF PIRAEUS Department of Digital Systems) Retrieved from http://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/9676/Karagiorgou_Glykeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Laokerd, S. (2015) *The Development of Virtual Community Based Learning System to Improve Knowledge and Competency of Educational Innovation and Information Technology for the Teacher Students in Public Higher Education Institutions*. (Dissertation Ph.D., Mahasarakham University, Educational Technology and Communication Major)
- Ministry of Education. (2016) *Highlights 6 Strategies for Education Reform* Ministry of Education. Retrieved from http://www.onec.go.th/onec_backoffice/uploads/Book/1460-file.pdf (in Thai)
- Panich, V. (2012). *21st Century Learning Path*. Bangkok: Sodsri – Saritwong Foundation (in Thai)
- Pukeat, L. and et. (2017) *Studying the guideline in developing the School as a Learning Community: Satit Pattana School*. Retrieved from <http://www.satitpattana.ac.th/web/newsletter.php?id=tab3primary> (in Thai)
- Sengsri, T. and Sengsri, S. (2016). *Development of Learning Competencies By Using Lesson Study Process In e-Clip Model For ICT Teachers In The School Under The Office Of The Basic Educational Commission*. 2016 IABC, 2016 IEC & 2016 ISEC Proceedings. Retrieved from <https://www.cluteinstitute.com/conference-proceedings/VI16Proceedings.pdf>
- Yamkasikorn, M. (2015). *e-CLIP*. Retrieved from <http://www.slideshare.net/montreey/what-is-e-clip>.

การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0

HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN THAILAND 4.0

ธนิกันต์ ศรีจันทร์*

Tanikam Srijun*

สมศักดิ์ มงคลขจรกิติ**

Somsak Monkong**

อินทราภรณ์ มงคลขจรกิติ***

Inthuraporn Mongkolkajornkitti***



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ การพัฒนาทุนมนุษย์ ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งแนวความคิดเกี่ยวกับไทยแลนด์ 4.0 และเพื่อสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับแนวโน้มทิศทางการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืนในยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งบทความจะให้สารสนเทศสำหรับการเตรียมความพร้อมในการเพิ่มขีดความสามารถและการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้ทุนมนุษย์ของไทย มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 ให้มีความสามารถในการทำงานในองค์การต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริษัทที่เปลี่ยนแปลงไป การสร้างความพร้อมในการรับมือต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีความหลากหลายมากขึ้นนับว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีความพร้อมในการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เสรีในยุคโลกไร้พรมแดน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่เน้นทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของทุนมนุษย์อย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ : พัฒนาทุนมนุษย์, ไทยแลนด์ 4.0

Abstract

This article aims to present the concept of human capital. Human capital development 21st Century Learning Framework and 21st Century Learning Concepts, as well as the concept of Thailand 4.0, and to synthesize ideas on trends in sustainable human capital development in Thailand's 4.0 age. The article will provide information for the preparation of capacity building and to create a competitive advantage for Thai human capital. Being ready for change in Thailand 4.0, the ability to work in



* / *** คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

* / *** Faculty of Political Science Chaiyaphum Rajabhat University

** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

** Faculty of Education Chiyaphum Rajabhat University

organizations. To be effective in accordance with changing context. In addition, there are more free labor movements. Creating a more integrated response to labor mobility is imperative. Develop human capital to be ready to support the free movement of workers in the boundless world. Especially in the era of technology-focused learning and technology-driven innovation. Creativity and innovation are important for the sustainable development of human capital in the future.

Keywords : Human Capital Development, Thailand 4.0

บทนำ

ในยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายที่เปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจแนวใหม่ซึ่งขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ตามแนวคิดของรัฐบาลที่ต้องการให้การเจริญเติบโตไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยทำให้การพัฒนานั้นเป็นการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถก้าวทันเศรษฐกิจและการเจริญเติบโตของกระแสโลก ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของภาคส่วนต่างๆ ตามแนวทางการประสานงานของพลังประชารัฐ อาทิเช่น ภาคเอกชน ภาครัฐ ประชาชน สถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัยต่างๆ ล้วนเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้มีการดำเนินตามแนวนโยบายการพัฒนาประเทศของรัฐบาล ซึ่งในส่วนพลังภาคประชาชนก็เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้นโยบายมีความเป็นไปได้ ซึ่งต้องอาศัยความรู้และทักษะที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลาที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับศาสตร์อื่นๆ ได้ หรือนำมาพัฒนาต่อยอดได้เพื่อเพิ่มมูลค่าในการเชิงเศรษฐกิจได้มากขึ้น นอกเหนือจากการนี้ถึงเศรษฐกิจ การคำนึงถึงภาคสังคมซึ่งประชาชนต้องอาศัยการศึกษาเรียนรู้นวัตกรรมใหม่เพื่อนำมาพัฒนา โดยเฉพาะในประเทศไทยที่เป็นเกษตรกรรมซึ่งต้องอาศัยนโยบายจากฝ่ายการเมืองหรือรัฐบาลที่มีนโยบายไทยแลนด์ 4.0 เพื่อสนองต่อความเจริญก้าวหน้าของโลกที่เน้นด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งการตามทันความทันสมัยของโลกอย่างเหมาะสม ทำให้ความเป็นอยู่ของภาคประชาชน

มีความอยู่ดีกินดีขึ้น นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงด้านสิ่งแวดล้อมด้วย ไม่ว่าจะเป็นการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการพัฒนาเศรษฐกิจ เช่น ด้านมลภาวะจากการเกษตรหรืออุตสาหกรรม การก้าวไปสู่ยุค 4.0 นั้นจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาในทุกภาคส่วน ไม่ใช่แค่การพัฒนาภาคธุรกิจและภาคราชการเท่านั้น เพราะยุค 4.0 จะเป็นระบบนิเวศน์ใหม่ของสังคมมนุษย์ นั่นหมายความว่า แทบทุกมิติของมนุษย์จะได้สัมผัสกับการเปลี่ยนแปลงนี้ หากเรามองย้อนกลับไปในอดีต พลังการปรับตัวของสังคมขึ้นอยู่กับระดับทุนมนุษย์ของสังคมนั้น การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ก็คงไม่ต่างกัน คำถามก็คือ ในขณะที่เราอยากที่จะวิ่งไปสู่ยุค 4.0 ทุนมนุษย์ของเรามีความพร้อมเพียงพอแล้วหรือยัง?

ดังนั้น การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 นั้นจำเป็นต้องอาศัยศักยภาพของการพัฒนาในทุกด้าน โดยมีเป้าหมายครอบคลุมใน 4 มิติ ตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนโมเดลขับเคลื่อนไทยแลนด์ 4.0 ประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน คือ 1) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ 2) ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม 3) การยกระดับคุณค่ามนุษย์ 4) การรักษาสีสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยวาระที่ 1 การเตรียมคนไทย 4.0 ให้พร้อมก้าวสู่โลกที่หนึ่ง วาระที่ 2 การพัฒนา คลัสเตอร์เทคโนโลยีและอุตสาหกรรมแห่งอนาคต วาระที่ 3 การบ่มเพาะผู้ประกอบการและพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม วาระที่ 4 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในประเทศผ่าน 18 กลุ่มจังหวัด และ 77 จังหวัด วาระที่ 5 การบูรณาการอาเซียน เชื่อมประเทศไทยสู่ประชาคมโลก

ความหมายของทุนมนุษย์

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร. (2559, [ออนไลน์]).

ได้กล่าวไว้ว่า คำว่า “ทุนมนุษย์” แปรมาจากภาษาอังกฤษ คือ Human Capital แบบตรงตัว ได้ถูกนำมาใช้ในสองความหมาย ความหมายแรกเป็นความหมายที่มองมนุษย์ในฐานะเจ้าของแรงงาน เป็นความหมายที่เป็นรูปธรรม เป็นคำที่เกิดมาตั้งแต่สมัย Adam Smith (อดัม สมิท) ในคริสต์ศตวรรษที่ 18 ต่อมา แกรี เบกเคอร์ (Gary Becker) ได้ศึกษาค้นคว้าและกำหนดขึ้นมาเป็นทฤษฎีที่เรียกว่าทฤษฎีทุนมนุษย์โดยมุ่งเน้นการลงทุนไปที่ขีดความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ต่อมา วิลเลียม อาร์ ทราซี (William R. Tracey) ได้ให้คำนิยามทุนมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรได้รับจากความจงรักภักดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความพยายาม ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของบุคลากรในองค์กร (อารณ ภูวิทย์พันธุ์, ม.ป.ป.)

อีกความหมายเป็นความหมายตาม ทีโอดอร์ ดับเบิลยู ชูลทซ์ (Theodore W. Schultz) นักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบลได้ให้ไว้ในปี ค.ศ. 1961 (พ.ศ. 2504) ในบทความชื่อ Investment in Human Capital ในวารสาร American Economic Review ประเทศไทยเริ่มได้ยินคำว่า Human Capital ในความหมายนี้กันในช่วงปี พ.ศ. 2544 (อ้างศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ 2550, [ออนไลน์]). โดย ชูลทซ์ (Schultz) ให้ความหมายคำว่า “ทุนมนุษย์” ในบทความของเขาว่า หมายถึง ความสามารถหลายๆ อย่างที่อยู่ในตัวคน ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Innate) หรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลที่เกิดมาจะมีนิสัยเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถ คุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่า ซึ่งคุณลักษณะนี้จะเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม (นิสตากร เวชยานนท์, 2551 น.2)

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ฉบับปี พ.ศ. 2552 (2546, [ออนไลน์]). ได้ให้ความหมายของทุนว่าของเดิมหรือเงินเดิมที่มีไว้ ลงไว้ กำหนดไว้ จัดตั้งไว้เพื่อประโยชน์ ให้งอกงาม เช่น มีความรู้ เป็นทุน มีเงินเป็นทุน

เงินหรือทรัพย์สินอื่นๆ ที่ตั้งไว้สำหรับดำเนินการเพื่อหาผลประโยชน์

เบทแมน และ สเนล (Bateman & Snell, 2009) ทุนมนุษย์ (Human Capital) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถของพนักงาน ซึ่งมีคุณค่าในการสร้างศักยภาพให้แก่องค์กร

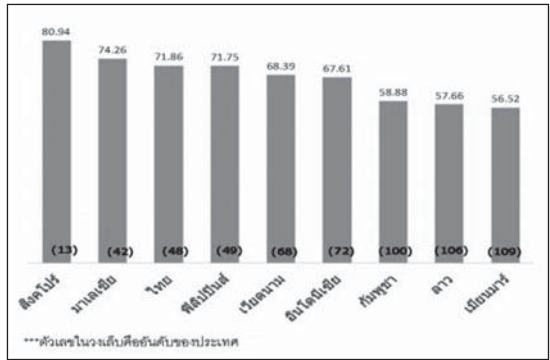
दनัย เทียนพุด. (2551, [ออนไลน์]). ทุนมนุษย์ (Human Capital) คือ มิติใหม่เข้ามาเปลี่ยนแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ดึงความสามารถของคน (Human Competency) ออกมาสร้างมูลค่าเพิ่มของทุนทางปัญญา (Intellectual Capital Value) สิ่งเหล่านี้กำลังเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD)

จากความหมายข้างต้นพอสรุปได้ว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ ของแต่ละคนที่สร้างคุณค่าและสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขัน

แนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์

ข้อมูลที่น่าสนใจเพื่อฉายภาพในเรื่องแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ มาจากรายงาน The Human Capital Report 2016 จัดทำโดย World Economic Forum จะเห็นได้ว่า เมื่อเทียบกับประเทศอื่นในอาเซียน เราอยู่ในอันดับสาม ตามหลังสิงคโปร์และมาเลเซีย World Economic Forum. (2016, [ออนไลน์]). แต่ถ้าดูคะแนนแล้ว คะแนนของเราไม่ได้หนีมาเลเซีย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม และอินโดนีเซียมากนัก นั่นหมายความว่า เรามีคู่แข่งที่ท้าทายระดับต้นคอกอยู่ถึง 4 ประเทศ ผลที่ได้สะท้อนให้เห็นว่าใครจะแพ้ใครจะชนะเกมเศรษฐกิจในอาเซียน ก็ขึ้นอยู่กับว่าประเทศไทยสามารถแปลงทุนมนุษย์ที่มีอยู่ให้กลายเป็นความสามารถในการแข่งขันได้มากกว่ากัน หากเราเชื่อว่าความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้นจะช่วยให้ประเทศมีรายได้ต่อหัวมากขึ้น ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อหัวกับดัชนีทุนมนุษย์ก็น่าจะสะท้อนภาพความสามารถในการ “แปลง” ทุนมนุษย์ไปใช้ประโยชน์ในการสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉลี่ยแล้วความสัมพันธ์

ระหว่างรายได้ต่อหัวกับดัชนีทุนมนุษย์ควรเป็นอย่างไร หากจุดไหนที่อยู่เหนือเส้นประ แสดงว่าประเทศนั้นสามารถทำได้ดีกว่าภาครวมของโลก ถือเป็นประเทศที่เก่ง จุดที่อยู่ใกล้เส้นประหมายถึงประเทศที่ทำได้ดีพอๆ กับค่าเฉลี่ยของโลก ถือว่าเป็นประเทศธรรมดาเท่านั้น ส่วนจุดที่อยู่ต่ำกว่าเส้นประ แสดงว่าประเทศนั้นทำได้ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น หากดูจากรูปจะเห็นว่าประเทศไทยอยู่ใกล้กับเส้นประ (แต่ต่ำกว่าเส้นประเล็กน้อย) ซึ่งแสดงว่าความสามารถในการแปลงทุนมนุษย์ให้เป็นรายได้ต่อหัวของไทยอยู่ในระดับธรรมดา แต่ที่น่าสนใจกว่านั้นก็คือ หากเราใช้รายได้ต่อหัวมาเป็นเกณฑ์ เพื่อแยกแยะระหว่างประเทศที่ยังอยู่ในยุค 2.0 ถึง 3.0 กับประเทศที่ตอนนี้อยู่ในช่วง 3.0 ตอนปลายและกำลังเดินหน้าสู่ยุค 4.0 จะเห็นว่านอกจากเราจะเป็นประเทศธรรมดาแล้ว ประเทศของเรายังอยู่ในยุค 2.0 ถึง 3.0 นั่นหมายความว่าเราจะไปสู่อายุ 4.0 ของเรามีโจทย์ที่ต้องแก้ไข 2 โจทย์ซ้อนกันอยู่ โจทย์แรก คือ จะทำอย่างไรเราถึงจะทำให้พื้นที่หรือภาคเศรษฐกิจที่ยังอยู่ในยุค 2.0 ให้ก้าวไปสู่ยุค 3.0 ให้เร็วที่สุด และโจทย์ที่สอง คือ สำหรับภาคเศรษฐกิจที่อยู่ในยุค 3.0 อยู่แล้วเราจะผลักดันให้ไปสู่อายุ 4.0 ได้ยังไง ในเมื่อทุนมนุษย์เป็นคำตอบของโจทย์ทั้ง 2 ข้อนี้ แสดงว่าแผนการพัฒนาทุนมนุษย์ของเราจะต้องมีทั้งแผนในการเคลื่อนจากยุค 2.0 ไปสู่ 3.0 และแผนที่จะเดินไปสู่ยุค 4.0 ด้วยเหตุนี้ การวางแผนกำลังคนจึงไม่ได้เป็นแค่การผลิตคนเพิ่มให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคตเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมองถึงแนวทางยกระดับคุณภาพของคนในวัยทำงานในปัจจุบันให้สูงขึ้น ควบคู่ไปกับการหาทางให้ทุกภาคส่วนของสังคมสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีใหม่ได้อย่างเต็มที่ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และด้านอื่นๆ ในวิถีชีวิต ไม่ว่าเราจะชอบหรือไม่ ยุค 4.0 จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเราอย่างแน่นอน สังคมไทยจึงต้องหาคำตอบร่วมกันให้ได้ว่า จุดยืนของเราในยุค 4.0 จะเป็นอย่างไร หากไม่แล้ว เราจะกลายเป็นประเทศที่มีทั้ง 3 ยุคซ้อนทับกัน การซ้อนทับกันนี้จะทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ซึ่งอาจจะกลายเป็นเชื้อไฟสำหรับความวุ่นวายครั้งใหม่ก็เป็นได้



ภาพที่ 1 กราฟเปรียบเทียบเศรษฐกิจกับประเทศอื่นในอาเซียนที่มา : World Economic Forum, (2016, [ออนไลน์]).

จีระ หงส์ตารมภ์ (2556, [ออนไลน์]) ทฤษฎีทุนมนุษย์ 8K's และ 5K's (ใหม่) เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ (2559, [ออนไลน์]) กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีทุนมนุษย์ 8 K's และ 5K's (ใหม่) เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ คือ

8 K's : ทฤษฎีทุน 8 ประเภท พื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Human Capital ทุนมนุษย์	Intellectual Capital ทุนทางปัญญา
Ethical Capital ทุนทางจริยธรรม	Happiness Capital ทุนแห่งความสุข
Social Capital ทุนทางสังคม	Sustainability Capital ทุนแห่งความยั่งยืน
Digital Capital ทุนทาง IT	Talented Capital ทุนทางความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

5 K's (ใหม่) : ทฤษฎีทุนใหม่ 5 ประการ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์

Creativity Capital	ทุนแห่งการสร้างสรรค์
Knowledge Capital	ทุนทางความรู้
Innovation Capital	ทุนทางนวัตกรรม
Emotional Capital	ทุนทางอารมณ์
Cultural Capital	ทุนทางวัฒนธรรม

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2549, [ออนไลน์]) ได้กล่าวว่าทุนมนุษย์เป็นเรื่องที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนในมนุษย์กับผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ซึ่งกรอบความคิดด้านทุนมนุษย์ได้เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปจากกรอบความคิดในอดีตจนกระทั่งในปัจจุบันที่มีความแตกต่างกันในประเด็น ดังต่อไปนี้ Jack J. Phillips (2005, [ออนไลน์])

กรอบความคิดแบบเดิม	กรอบความคิดแบบใหม่
ทุนมนุษย์มองไปที่ค่าใช้จ่ายถือว่าเป็นต้นทุน (Cost) ที่เกิดขึ้น	ทุนมนุษย์มองไปที่ค่าใช้จ่ายถือว่าเป็นการลงทุนเพื่อเพิ่มมูลค่า (Value) ในตัวคนให้เกิดขึ้น
ฟังก์ชันงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกรับรู้ว่าเป็นงานสนับสนุน (Support Function)	ฟังก์ชันงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกรับรู้ว่าเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ขององค์กร (Strategic Partner)
งบประมาณด้านทรัพยากรมนุษย์จะถูกกำหนดขึ้นจากหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น	ผู้บริหารระดับสูงจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดงบประมาณด้านทรัพยากรมนุษย์
ทุนมนุษย์เป็นเรื่องที่จะต้องถูกบริหารจัดการ โดยหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลในองค์กร	ทุนมนุษย์เป็นเรื่องที่จะต้องถูกบริหารจัดการโดยผู้บริหารระดับสูงในองค์กร
มีความพยายามที่จะทำความเข้าใจถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน (ROI : Return on Investment) เพียงเล็กน้อยเท่านั้น	ROI ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญ โดยจะต้องทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Cause - and - Effect relationships)
ทุนมนุษย์จะถูกวัดและประเมินได้จากข้อมูลที่มีอยู่เท่านั้น	ทุนมนุษย์จะถูกวัดและประเมินได้จากข้อมูลที่จำเป็นจะต้องเก็บรวบรวมให้มากขึ้น
โปรแกรมด้านการบริหารบุคลากรในองค์กรถูกออกแบบขึ้น โดยไม่ได้คำนึงถึงความต้องการตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร	โปรแกรมด้านการบริหารบุคลากรในองค์กรถูกออกแบบขึ้น โดยคำนึงถึงความต้องการเฉพาะขององค์กรก่อนที่โปรแกรมนั้นจะถูกนำไปประยุกต์ใช้ทั่วทั้งองค์กร

กรอบความคิดแบบเดิม	กรอบความคิดแบบใหม่
โปรแกรมหรืองานที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ จะถูกรายงานผลจากสิ่งที่ได้ดำเนินการ โดยมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยนำเข้า (Input) มากกว่า	โปรแกรมหรืองานที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ จะถูกรายงานผลจากผลผลิตที่เกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยด้านผลลัพธ์ (Output) มากกว่า

จากทฤษฎีดังกล่าว พอสรุปได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์เปลี่ยนไปจากเดิมคือจากคิดว่า มนุษย์เป็นต้นทุนขององค์กร แต่แนวคิดใหม่มองว่ามนุษย์เป็นทุนมนุษย์ที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร เป็นสินทรัพย์ที่พัฒนาศักยภาพทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

ความหมายของไทยแลนด์ 4.0

สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2559, [ออนไลน์]) ได้กล่าวว่าก่อนยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้แก่ ยุคไทยแลนด์ 1.0 คือ ยุคเกษตรกรรม เช่น ผลิตและขาย พืชไร่ พืชสวน หมู หมา กา ไก่ ยุคไทยแลนด์ 2.0 คือ ยุคอุตสาหกรรมเบา เช่น การผลิตและขายรองเท้า เครื่องหนัง เครื่องตีมี เครื่องประดับ เครื่องเขียน กระเป๋า เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น ยุคไทยแลนด์ 3.0 คือ ยุคอุตสาหกรรมหนัก เช่น การผลิตและขายส่งออกเหล็กกล้า รถยนต์ กลั่นน้ำมัน แยกก๊าซธรรมชาติ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น ซึ่งจะพิจารณาได้จาก



ภาพที่ 2 แสดงโมเดลประเทศไทย 4.0

ที่มา : กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2559, [ออนไลน์]).

ในแต่ละยุคก็จะมีจุดเน้นที่แตกต่างกันไปตามนวัตกรรม เทคโนโลยี ที่พัฒนาไปตามกระแสการพัฒนาของโลกโดยไทยแลนด์ 4.0 สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2559, [ออนไลน์]) ได้กล่าวว่า จะพัฒนาไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น ได้แก่

1. กลุ่มอาหาร การเกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ เช่น สร้างเส้นทางธุรกิจใหม่ ด้านเทคโนโลยีการเกษตร เทคโนโลยีอาหาร

2. กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ เช่น พัฒนาเทคโนโลยีสุขภาพและเทคโนโลยีทางการแพทย์ สป้า

3. กลุ่มเครื่องมือ อุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม เช่น เทคโนโลยีหุ่นยนต์

4. กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว เช่น เทคโนโลยีด้านการเงิน อุปกรณ์เชื่อมต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน เทคโนโลยีการศึกษา อี-มาร์เก็ตเพลส อี-คอมเมิร์ซ

5. กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง เช่น เทคโนโลยีการออกแบบ ธุรกิจไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยีการท่องเที่ยว การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ ซึ่งในยุคไทยแลนด์ 4.0 (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559, [ออนไลน์]). ต้องพัฒนาภายใต้ความร่วมมือของทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชน ภาคประชาชน ผ่านโครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ ได้แก่

1. การยกระดับนวัตกรรมและผลิตภัณฑ์ โดยการปรับแก้กฎหมายและกลไกของรัฐ พัฒนาภาคอุตสาหกรรมอนาคต ดึงดูดการลงทุน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

2. การพัฒนาการเกษตรสมัยใหม่และพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก

3. การส่งเสริมการท่องเที่ยว การสร้างรายได้ กระตุ้นการใช้จ่ายภาครัฐ

4. การศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาผู้นำ และยกระดับคุณภาพวิชาชีพ

5. การส่งเสริมการส่งออกและการลงทุนในต่างประเทศ ส่งเสริม SMEs และผู้ประกอบการใหม่

สรุปได้ว่า ไทยแลนด์ 4.0 คือ การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ซึ่งประกอบไปด้วย กลุ่มอาหารเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ, กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์, กลุ่มเครื่องมือ อุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม, กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว, กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง ภายใต้ความร่วมมือของภาคส่วนต่างๆ เพื่อการยกระดับนวัตกรรมและผลิตภัณฑ์, การพัฒนาการเกษตรสมัยใหม่ และพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก, การส่งเสริมการท่องเที่ยว การสร้างรายได้ กระตุ้นการใช้จ่ายภาครัฐ, การศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาผู้นำ และยกระดับคุณภาพวิชาชีพ, การส่งเสริมการส่งออก และการลงทุนในต่างประเทศ ส่งเสริม SMEs และผู้ประกอบการใหม่

ศักยภาพที่จำเป็นของทุนมนุษย์

ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์ (2559, [ออนไลน์]) ชี้ว่าขีดความสามารถในการแข่งขันของไทยถดถอยลงมา ตั้งแต่ปี 2007 ค่าจ้างของแรงงานทุกกลุ่ม ไม่เติบโต ทำให้กำลังซื้อและคุณภาพชีวิตของแรงงานเหล่านี้ถดถอยมากกว่า 10 ปีแล้ว สวนทางกับตัวเลขการศึกษาของแรงงานไทยที่ดีขึ้นถ้านับตามจำนวนปีการศึกษาและคุณวุฒิสูงสุด ไทยมีปริมาณบัณฑิตเข้าสู่ตลาด แรงงานจำนวนมากกว่า 40-50% ของกำลังแรงงานรุ่นใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน แต่บัณฑิตเหล่านี้กลับขาดทักษะที่นายจ้าง ต้องการทำให้บัณฑิตจบใหม่กว่า 1 ใน 4 คนยังคงหางานทำไม่ได้ในปัจจุบันแล้วทักษะอะไรที่นายจ้างยุคเศรษฐกิจ 4.0 ต้องการ

จากรายงานของ World Economic Forum ซึ่งถึง 10 ทักษะซึ่งจะเป็นที่ต้องการอย่างมากในปี 2020 ได้แก่ 1) ทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน 2) การคิดวิเคราะห์ 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) การจัดการบุคคล 5) การทำงานร่วมกัน 6) ความฉลาดทางอารมณ์ 7) รู้จักประเมินและการตัดสินใจ 8) มีใจรักบริการ 9) การเจรจาต่อรอง และ 10) ความยืดหยุ่นทางความคิด ซึ่งจะเห็นว่าทักษะเหล่านี้มีความคล้ายกับทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถปรับใช้ร่วมกันได้เพื่อสร้างศักยภาพของทุนมนุษย์ และทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

ปัจจุบันเป็นยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว อันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 20 และ 19 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ดังกล่าว

วิจารณ์ พานิช (2555 น.16-21) ได้กล่าวถึง ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

สาระวิชาหลัก (Core Subjects) ประกอบด้วย ภาษาแม่ และภาษาสำคัญของโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ การปกครองและหน้าที่พลเมือง เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ และประวัติศาสตร์ โดยวิชาแกนหลักนี้จะนำมาสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์สำคัญต่อ

การจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) หรือหัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลัก และสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก ดังนี้

ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

- ความรู้เกี่ยวกับโลก (Global Awareness)
- ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economics, Business and Entrepreneurial Literacy)
- ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี (Civic Literacy)
- ความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy)
- ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Literacy)

ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่ ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมความคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือ

ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน ดังนี้ ความรู้ด้านสารสนเทศ (Information Technology) ความรู้เกี่ยวกับสื่อ (Knowledge of the media) ความรู้ด้านเทคโนโลยี (Technology Knowledge)

ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ นักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (Accountability) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility)

ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21

ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การเรียนรู้ 3R x 7C
3R คือ Reading (อ่านออก) (W) Riting (เขียนได้)
และ (A) Rithematics (คิดเลขเป็น) 7C ได้แก่

- Critical Thinking and Problem Solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา)

- Creativity and Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม)

- Cross-cultural Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์)

- Collaboration, Teamwork and Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ)

- Communications, Information and Media Literacy (ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ)

- Computing and ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

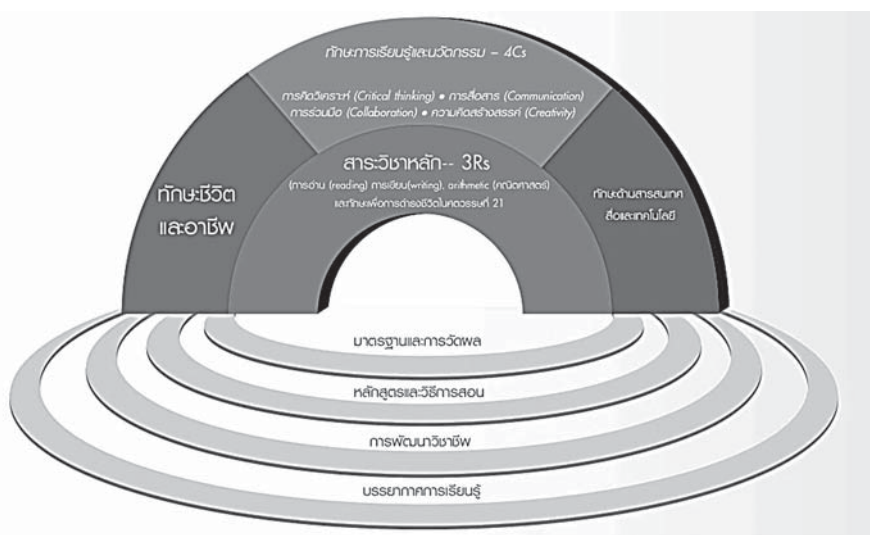
- Career and Learning Skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้)

แนวคิดทักษะแห่งอนาคตใหม่ : การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้ โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียนเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยจะอ้างอิงถึงรูปแบบ (Model) ที่พัฒนามาจากเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership For 21st Century Skills) ที่มีชื่อย่อว่า เครือข่าย P21 (www.p21.org) ซึ่งได้พัฒนากรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยผสมผสานองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน ความชำนาญการและความรู้เท่าทันด้านต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จของผู้เรียนทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต

กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

กรอบแนวคิดในการจัดการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ที่แสดงผลลัพธ์ของนักเรียนและปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้เพื่อรองรับศตวรรษที่ 21



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21

ที่มา : (<http://www.qlf.or.th/>)

กรอบแนวคิดเชิงมโนทัศน์สำหรับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นที่ยอมรับในการสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Model of 21st Century Outcomes and Support Systems) ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางเนื่องด้วยเป็นกรอบแนวคิดที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน (Student Outcomes) ทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จะช่วยผู้เรียนได้เตรียมความพร้อมในหลากหลายด้าน รวมทั้งระบบสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่ มาตรฐานและการประเมิน หลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาครูสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนในศตวรรษที่ 21

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้าม “สาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ซึ่งครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้ แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) และ อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้แบบ PBL (Problem-Based Learning) ของนักเรียน ซึ่งสิ่งที่เป็นตัวช่วยของครูในการจัดการเรียนรู้คือ ชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Communities : PLC) เกิดจากการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่ของครูแต่ละคนนั่นเอง

สอนอย่างไรให้นักเรียนได้ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรจะมีลักษณะอย่างไร โดยที่การศึกษาในประเทศไทยนั้นได้ยึดหลักของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เมื่อยุคสมัยเปลี่ยนแปลง ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นทำให้วงการการศึกษาในประเทศไทยจำเป็นต้องตอบสนองต่อความท้าทายที่ต้องเผชิญอยู่นี้ เราต้องการรูปแบบการทำงานที่สามารถพัฒนกรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อที่สามารถจัดการศึกษาตอบสนองต่อความต้องการที่กำลังเปลี่ยนแปลงของสังคมซึ่งเยาวชนไทยกำลังเผชิญอยู่ จากช่วงแรกเราทราบนิยามของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ในส่วนนี้เราจะมาตีความหมาย และพยายามทำความเข้าใจว่าครูที่มีหน้าที่สอนนั้นจะออกแบบ

บทเรียนอย่างไร เพื่อให้ให้นักเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายเกิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เมื่อเราอ่านนิยามของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จะเห็นมุมมองของนักการศึกษาที่ต้องการให้นักเรียนในอนาคตมีคุณลักษณะดัง 4 ประการนี้

1. วิธีทางของการคิด ได้แก่ สร้างสรรค์ คิด วิจัย ตัดสินใจ การแก้ปัญหา การเรียนรู้และตัดสินใจ (Ways of Thinking. Creativity, Critical Thinking, Problem-solving, decision-Making and Learning)
2. วิธีทางของการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร และการร่วมมือ (Ways of Working. Communication and Collaboration)
3. เครื่องมือสำหรับการทำงาน ได้แก่ เทคโนโลยี สารสนเทศ และความรู้ด้านข้อมูล (Tools for Working. Information and Communications Technology (ICT) and Information Literacy)
4. ทักษะสำหรับดำรงชีวิตในโลกปัจจุบัน ได้แก่ ความเป็นพลเมือง ชีวิตและอาชีพและความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม (Skills for Living in the World. Citizenship, Life and Career, and Personal and Social Responsibility)

จากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมในยุคปัจจุบัน ทำให้การจัดการเรียนการสอนต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น โดยนักการศึกษาได้มีการนำเสนอหลักการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสำคัญของลักษณะการจัดการเรียนรู้ได้ ดังนี้

1. มนุษย์มีรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ผู้สอนจึงต้องใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย หากผู้สอนนำรูปแบบการเรียนรู้แบบใดแบบหนึ่งไปใช้กับผู้เรียนทุกคนตลอดเวลา อาจทำให้ผู้เรียนบางคนเกิดอาการตายด้านทางสติปัญญา
2. ผู้เรียนควรเป็นผู้กำหนดองค์ความรู้ของตนเอง ไม่ใช่ นำความรู้ไปใส่และให้ผู้เรียนดำเนิน รอยตามผู้สอน
3. โลกยุคใหม่ต้องการผู้เรียนซึ่งมีวินัย มีพฤติกรรมที่รู้จักยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่เป็นแบบเผด็จการ แบบให้อิสระ หรือแบบประชาธิปไตย

4. เนื่องจากข้อมูลข่าวสารในโลกจะทวีเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่า ทุกๆ 10 ปี โรงเรียนจึงต้องใช้วิธีสอนที่หลากหลาย โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ

5. ให้ใช้กฎเหล็กของการศึกษาว่า “ระบบที่เข้มงวดจะผลิตคนที่เข้มงวด” และ “ระบบที่ยืดหยุ่นจะผลิตคนที่รู้จักคิดยืดหยุ่น”

6. สังคม หรือชุมชนที่มั่นคง ร่ำรวยด้วยข้อมูลข่าวสาร ทำให้การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ในหลายๆ สถานที่

7. การเรียนรู้แบบเจาะลึก (Deep Learning) มีความจำเป็นมากกว่า การเรียนรู้แบบผิวเผิน (Shallow Learning) หมายความว่า จะเรียนอะไรต้องเรียนให้รู้จริง รู้ลึก รู้รอบ ไม่ใช่เรียนแบบงูๆ ปลาๆ ดังจะเห็นจากในอดีตว่ามีการบรรจุเนื้อหาไว้ในหลักสูตรมากเกินไป จนผู้เรียนไม่รู้ว่าเรียนไปเพื่ออะไร และสิ่งที่เรียนไปแล้วมีความสัมพันธ์อย่างไร การสอนที่ดีควรมีประสิทธิภาพ ครูนั้นต้องมีคุณสมบัติมากกว่าการเป็นผู้ที่ทำหน้าที่สอน (Instructor) ครูต้องมีลักษณะของผู้ที่สามารถชี้แนะการเรียนรู้ (Learning Coaching) และสามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำนักเรียนท่องเที่ยวไปสู่โลกแห่งการเรียนรู้ได้ (Learning Travel Agent) จากที่กล่าวมานั้นบทบาทของครู จากยุคสมัยก่อนจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อก้าวสู่ยุคแห่งศตวรรษที่ 21 ครูในโลกยุคใหม่ต้องมีความรอบรู้มากกว่าการเป็นผู้ดูแลรายวิชาที่สอนเท่านั้น แต่ครูมีบทบาทของการเพิ่มพูนความรู้แก่นักเรียน เสริมสร้างทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ ในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้นั้นต้องมีความสัมพันธ์ มีขั้นตอนและกระบวนการที่เป็นลำดับที่ผู้เรียนสามารถมีส่วนร่วมกับการเรียนการสอน เช่น การกำหนดปัญหาที่สนใจและการทำกิจกรรมกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์และสามารถบูรณาการกับรายวิชาอื่นๆ ได้ ในศตวรรษที่ 21 ไอซีทีได้เข้ามาบทบาททางการศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันของคน ทั่วโลก ไอซีทีในปัจจุบันจึงไม่ใช่เป็นเพียงแหล่งข้อมูลข่าวสารเท่านั้น “ครูสามารถบูรณาการความก้าวหน้าทางไอซีทีกับการจัดการเรียนรู้ได้อย่างไร”

การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี (Technology-based Learning) ครอบคลุมวิธีการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การเรียนรู้บนคอมพิวเตอร์ (Computer-based Learning) ห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classrooms) การเรียนรู้บนเว็บ (Web-based Learning) ความร่วมมือดิจิทัล (Digital Collaboration) เป็นต้น ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทุกประเภท เช่น อินเทอร์เน็ต (Internet) อินทราเน็ต (Intranet) เอกซ์ทราเน็ต (Extranet) การถ่ายทอดผ่านดาวเทียม (Satellite broadcast) แถบบันทึกเสียงและวิดีโอเทป (Audio/Video Tape) โทรทัศน์ที่สามารถโต้ตอบกันได้ (Interactive TV) และ ซีดีรอม (CD-ROM) การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นวิธีการเรียนรู้ที่มีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับแต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจาก การเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่งของเทคโนโลยี ทำให้ผู้สอนจำเป็นต้องศึกษา หาความรู้และเตรียมพร้อมตนเองเพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเหล่านี้ในการเรียนการสอนวิธีการเตรียมตัวในการใช้เทคโนโลยีในการสอน คือ เทคนิคผู้เข้ารู้เรา โดยสิ่งที่ครูต้องรู้มี 2 ประการคือ (1) การรู้และเข้าใจศักยภาพของทรัพยากรที่โรงเรียนมีเช่น ครูต้องรู้ว่าในโรงเรียนมีอะไรที่สามารถใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ โดยปกติแล้วสิ่งที่โรงเรียนมีคือ ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องเรียนที่มีเครื่องฉายโปรเจคเตอร์ คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ หรือแบบโน้ตบุ๊ก รวมไปถึงระบบขยายเสียง (2) ครูต้องมีความรู้ด้านเทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอน รวมไปถึงข่าวสารข้อมูลต่างๆ โปรแกรมประยุกต์ที่เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอน สื่อภาพและเสียง วิดีทัศน์ ข่าวและประเด็นที่เป็นที่สนใจ เป็นต้น เทคโนโลยีที่ครูสามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิด มีจำนวนมาก และครูสามารถเลือกใช้ได้ตามความถนัดหรือความสนใจ บุปผชาติ ทัพพิภรณ์ (2551)

จากแนวคิดข้างต้นจะเห็นว่าการทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหาได้ การจัดการคน

การทำงานร่วมกัน ความฉลาดทางอารมณ์ มีการตัดสินใจ การเจรจาต่อรอง การตัดสินใจยืดหยุ่นทางความคิด การให้การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 จะมีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ท้าทาย และซับซ้อน เป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างเต็มไปดด้วยสิ่งท้าทายและปัญหา รวมทั้งโอกาสและสิ่งที่เป็นไปได้ใหม่ๆ ที่น่าตื่นเต้น โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จะเป็นโรงเรียนที่มีหลักสูตรแบบยึดโครงงานเป็นฐาน (Project-based Curriculum) เป็นหลักสูตรที่นักเรียนเกี่ยวข้องกับปัญหาในโลกที่เป็นจริง เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นมนุษย์ และคำถามเกี่ยวกับอนาคตเชิงวัฒนธรรม สังคม และสากล ภาพในศตวรรษที่ 21 การให้การศึกษาตาม ทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (Bloom's Taxonomy of Learning) จะเปลี่ยนไป เน้นทักษะการเรียนรู้ขั้นที่สูงขึ้น (Higher Order Learning Skills) โดยเฉพาะทักษะการ ประเมินค่า (Evaluating Skills) จะถูกแทนที่ โดยทักษะ การนำเอาความรู้ใหม่ไปใช้ อย่างสร้างสรรค์ (Ability to Use New Knowledge in a creative Way) ทักษะที่ คาดหวังสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่เรียนรู้ผ่านหลักสูตรที่เป็น สหวิทยาการ บูรณาการยึดโครงงานเป็นฐาน และอื่นๆ ซึ่งเป็นทักษะที่เป็นที่ต้องการของทุนมนุษย์ 4.0 ที่ทุกคน จะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตและสามารถปรับใช้ร่วมกันได้ เพื่อสร้างศักยภาพของทุนมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เหมาะสม

ทิศทางในการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืนในยุค ไทยแลนด์ 4.0

ทิศทางและการพัฒนาประเทศตามนโยบายของ รัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ตามยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและการ พัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (นุชจรี วงษ์สันต์, 2559, [ออนไลน์]). ระบุไว้ดังนี้

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ได้แก่ โครงสร้างประชากร จะเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ประชากรทุกช่วงวัยยังมีปัญหาเชิงคุณภาพ สุขภาพของ คนไทยมีแนวโน้มเป็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรังมากขึ้น การศึกษา

และการเรียนรู้ของคนไทยยังมีผลลัพธ์อยู่ในระดับค่อนข้าง ต่ำ ครอบครัวยุคใหม่มีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้นส่งผลต่อ บทบาทในการบ่มเพาะคนให้มีคุณภาพ และสังคมไทย เผชิญกับค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงตามวัฒนธรรมที่เกิดขึ้น ตามกระแสของโลก เป้าหมายการพัฒนา ได้แก่

เป้าหมายที่ 1 คนไทยทุกกลุ่มวัยมีทักษะและ ความรู้ความสามารถที่จะเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ

เป้าหมายที่ 2 คนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ 3 คนไทยมีพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพ ที่ลดลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เป้าหมายที่ 4 คนไทยมีจิตสำนึกพลเมืองและ มีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมไทย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการ สู่การเปลี่ยนผ่านศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0

ความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการ สู่การ เปลี่ยนผ่านศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0 เป็นการเตรียมคน การสร้างคน การสร้างนวัตกรรม การเชื่อมโยงและ เข้าถึงเทคโนโลยี รวมทั้งเพื่อการอยู่ในความเปลี่ยนแปลง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การวางแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร ที่สามารถแปลงไปสู่ภาคปฏิบัติได้อย่างเป็นขั้นตอนที่ผ่าน กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาในการปรับเปลี่ยน อัตลักษณ์ การปรับเปลี่ยนจุดเน้น ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ไปสู่โลกที่หนึ่ง

1. กลไกพัฒนาภายใต้บริบทศตวรรษที่ 21

กลไกในการพัฒนา ส่งเสริมและปลูกฝัง แนวความคิดให้กับพลเมืองและเยาวชนของชาติ ซึ่งเป็น ตัวแปรสำคัญของสมรรถนะ ความสามารถในการแข่งขัน ระยะยาว (Long Term Competitiveness) ที่เป็นข้อต่อหลัก และบริบทที่สำคัญของการออกแบบภายใต้การขับเคลื่อน ของการปฏิรูปการศึกษาเพื่อการพัฒนาอันเชื่อมโยงกับ มนุษย์และสังคมในพลวัตของการก้าวผ่านจากศตวรรษ

ที่ 20 “20st Century” สู่ศตวรรษที่ 21 “21st Century” และจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทั้งภาคส่วน ยุโรป อเมริกา จีนและญี่ปุ่น ได้ส่งผลกระทบต่อสังคมไทย ด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การเมืองและการศึกษา ซึ่งกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ประจักษ์และชัดเจน อันถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นปัจจัยของการเปลี่ยนผ่าน คือ การปฏิวัติ “Arab Spring” ผ่านการใช้ “Social Media”

ศตวรรษที่ 21 กลายเป็นโจทย์สำคัญสำหรับ ในหลายๆ เรื่อง ทั้งนี้เนื่องจากทุกฝ่ายมองเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนมากขึ้นจากอดีต จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนบริหารจัดการที่ดี เพราะการก้าวข้ามที่ช้าจะทำให้สามารถถกขบวนและเสียโอกาส ซึ่งการจัดการศึกษาเป็นอีกประเด็นสำคัญ นอกจากจะต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงแล้วยังจะต้องเป็นกลไกเพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่นๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงด้วย โดยเฉพาะความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงรูปแบบการใช้ชีวิต ตั้งแต่ตื่นนอนจนกระทั่งการกลับไปสู่ห้องนอน ตัวอย่างปรากฏการณ์ความเปลี่ยนแปลง เช่น เป็นยุคที่คนใช้คอมพิวเตอร์โดยไม่รู้ตัวว่าใช้คอมพิวเตอร์ เนื่องจากคอมพิวเตอร์ที่เล็กลงแต่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและแปลงรูปทรงเป็นผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ต่างๆ เช่น นาฬิกา แวนตา ผู้เขียน โทรทัศน์ โทรศัพท์ ที่สามารถประมวลผลนำเสนอได้ไม่แตกต่างจากคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ ยิ่งไปกว่านั้นอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ดังกล่าว จะเชื่อมต่อข้อมูลระหว่างกันอย่างสะดวกและรวดเร็ว ทำให้ผู้คนสามารถเชื่อมต่อและถ่ายโอนข้อมูลจำนวนมากมาได้อย่างสะดวกและเป็นอิสระ และสามารถใช้อุปกรณ์ที่หลากหลายในการเข้าถึงข้อมูลได้ การปฏิรูปและการจัดการเรียนรู้จึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับทุกภาคส่วน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการ และจะสำเร็จได้ก็ต้องผ่านกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับความท้าทายความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งทักษะสำคัญสำหรับคนยุคศตวรรษที่ 21 และการเป็น

ไทยแลนด์ 4.0 ดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการ (Management) การมีทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีประสิทธิภาพ

1.1 กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)

ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ของการพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

ความมั่นคง : การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศภายนอกประเทศในทุกระดับทั้งสังคม ชุมชน บังคับบุคคล และความมั่นคงในมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การเมือง ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน ดังนั้น ระบบการเมืองที่มั่นคง เป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลัก ธรรมภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนา องค์กรและชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ความมั่นคงของอาหาร พลังงานและน้ำ ให้มีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ความมั่งคั่ง : ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ สร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก

เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง ดังนั้น ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน : การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญรายได้ และคุณภาพชีวิตให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรต่างๆ เกินพอดี และไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาในระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

ดังนั้น อนาคตประเทศไทย เป็นความร่วมมือขับเคลื่อนให้ก้าวไปสู่ระบบการบริหารภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบต่อ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนมีส่วนร่วมเศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย ระบบเศรษฐกิจมีความเป็นชาติและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้น และคนไทยในอนาคต มีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนา สามารถปรับตัวรองรับบริบทในอนาคตได้

1.2 ความท้าทายของความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0 เป้าหมายการพัฒนาที่เปลี่ยนไปจากเดิมของการเน้นองค์ความรู้มาเป็นเรื่องของสมรรถนะ การละลายเรื่องของการปรับเปลี่ยนกระบวนการด้านการบริหารจัดการ ก็หมายถึง ความล้มเหลวของการปฏิรูปในภาพรวมด้วยเช่นกัน การปรับเปลี่ยนจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อประเด็นต่างๆ ดังนี้

- 1) สภาวะทางสังคม “Social conditions”
- 2) ความเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคน “The changing lifestyle of peoples”
- 3) การเข้าถึงเทคโนโลยี “Access Technology”
- 4) ความหลากหลายและความขัดแย้งกับในศตวรรษที่ 21 “Diversity and Conflict in the 21st Century”
- 5) ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ “Management Efficiency”
- 6) การทำงานร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ “Collaborative learning”

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0

ผู้นำในศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0 สิ่งที่ทำหายความสามารถคือ “ความสามารถนำพองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่” ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส ดังนั้น การทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง ด้านวิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง เพราะนโยบายการสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งทำให้องค์กรมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นคือโอกาสที่เกิดขึ้นมาใหม่ ภายใต้บทบาทสำคัญ ได้แก่

2.1 การทำความเข้าใจกับการเปลี่ยนแปลง “Change”

2.2 ผู้นำต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง “Change Intervention”

- 2.3 การเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง
“Change Agent”
- 2.4 การเป็นนักคิด “Thinkers”
- 2.5 การบริหารงานแบบประชาธิปไตย
“Democracy”
- 2.6 การเป็นผู้ประสานงาน “Coordinator”
- 2.7 การประนีประนอม “Compromise”
- 2.8 การประชาสัมพันธ์ “Public relations”
- 2.9 การประชาสงเคราะห์ “Public welfare”

สมบัติ กุสุมาวลี (2559, [ออนไลน์]) ได้กล่าวถึง 10 แนวโน้มที่กำลังจะเกิดขึ้นเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุค “Thailand 4.0” ว่านอกจากการที่ประเทศไทยต้องปรับตัวให้ทันกระแสโลกด้วยการเตรียมก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ที่ธุรกิจจะต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ขณะเดียวกันยังมีอีกหลายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นพร้อมๆ กับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0 อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่นัก HR จะต้องมองการณ์ไกล คาดการณ์ถึงสิ่งที่ไม่คาดฝัน (Expect the Unexpected) ไว้ล่วงหน้า และเตรียมหาหนทางรับมือที่เหมาะสมกับองค์กรของตน โดย 10 แนวโน้มสำคัญที่กำลังจะเกิดขึ้น ได้แก่

1. ประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) อีกไม่นานประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัว แน่นนอนว่าปรากฏการณ์นี้ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรต่างๆ ในการสูญเสียบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากร Gen BB ที่ถึงเวลาเกษียณอายุ และส่งผลให้องค์กรต้องสูญเสียองค์ความรู้ ประสบการณ์ เทคนิค เคล็ดลับต่างๆ ที่สั่งสมในตัวบุคลากรเหล่านั้นไปด้วย ดังนั้นสิ่งที่นัก HR ควรต้องเริ่มเคลื่อนไหวแล้วในตอนนี้คือการหาหนทางให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากพนักงานรุ่นเก่าไปสู่พนักงานรุ่นใหม่ รวมทั้งอาจต้องทบทวนนิยามของคำว่า “เกษียณอายุ” เสียใหม่ ซึ่งอาจยืดเวลาออกไปได้ตามความเหมาะสม ไม่จำเป็นต้องผูกกับตัวเลข “60 ปี” เท่านั้น

2. Millennials in the Workplace จากเดิมที่เรามักตั้งคำถามว่า “จะทำงานอย่างไรกับคน Gen Y ที่เข้ามาในองค์กร” แต่ในไม่ช้าคำถามนี้จะหมดไปเนื่องจากคน Gen Y หรือ Millennials จะกลายเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร สิ่งที่นัก HR ควรรับผิดชอบต่อตัวเองให้ได้ก็คือ “จะปรับองค์กรอย่างไรให้เหมาะสมกับคนยุคใหม่” ไม่ใช่คาดหวังให้คนรุ่นใหม่เป็นฝ่ายปรับตัวเข้าหาองค์กรเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ นัก HR จะต้องมีความเข้าใจในตัวพนักงานและมีความยืดหยุ่นสูงยิ่งขึ้นด้วย เพราะการใช้วิธีการดูแล/ฝึกอบรมแบบ One Size fits all อาจไม่ได้ผลกับคนรุ่นใหม่อีกต่อไป แต่ต้องมีการออกแบบให้เหมาะกับพนักงานแต่ละคนด้วย (Tailor-Made)

3. รูปแบบของเศรษฐกิจกำลังจะเปลี่ยนไปเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุค 4.0 รูปแบบเศรษฐกิจจะเปลี่ยนจากอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตปริมาณมากและใช้แรงงานราคาถูก ไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมที่พึ่งพาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ฉะนั้นนัก HR จึงมีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพคนให้สูงขึ้น และหาแนวทางสร้างคนให้เป็น “นักคิด” ที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น

4. โลกาภิวัตน์ (Globalization) จะเข้มข้นมากขึ้น การเชื่อมโยงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเข้มข้นทำให้เรามีโอกาสเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและคาดไม่ถึง (Rapid and Unpredictable change) ได้มากขึ้น ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในบางพื้นที่ของบางส่วนของโลก เช่น การออกจากสหภาพยุโรปของประเทศอังกฤษ การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือการดำเนินธุรกิจของบริษัทข้ามชาติยักษ์ใหญ่ที่มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่โตมาก อาจสร้างผลกระทบต่อองค์กรมากมายได้ นัก HR จึงต้องรู้ปรากฏการณ์ต่างๆ ในโลกและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

5. การเกิดที่ทำงานแบบใหม่ที่เรียกว่า Digital Workplace คำว่า “Internet of Things” จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่โลกอย่างมาก ข้อมูลแทบทุกอย่างในอนาคตจะถูกเชื่อมโยงอยู่ในโลกอินเทอร์เน็ต แม้แต่ประเทศไทยก็เตรียมพร้อมที่ปรับตัวสู่ Thailand Digital

Economy ภายใต้นปี 2020 ดังนั้นในอนาคต นัก HR จึงต้องมีแผนแล้วว่า จะขับเคลื่อนคนให้พร้อมกับโลกยุคดิจิทัลอย่างไร จะมีวิธีบริหารการทำงานผ่านระบบออนไลน์อย่างไร และจะบริหารจัดการดิจิทัลคอนเทนต์ในองค์กรให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไร

6. ทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตจะอยู่ใน Mobile Technology ตัวอย่างสำคัญที่เกิดขึ้น ณ ขณะนี้ เช่น นโยบาย National e-Payment หรือพร้อมเพย์ (Promtpay) ของรัฐบาล ต่อไปนับจากนี้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการทำธุรกรรมหรือการทำงานอื่นๆ จะสามารถดำเนินการผ่าน Mobile Technology เช่น สมาร์ทโฟน หรืออุปกรณ์อื่นๆ ได้มากขึ้นเรื่อยๆ นัก HR จึงต้องเตรียมเปลี่ยนวิธีการทำงานของตัวเอง ทั้งในเรื่องของการบริหารจัดการ การฝึกอบรมพนักงาน ฯลฯ ซึ่งอีกไม่นานทั้งหมดอาจต้องกระทำผ่าน Mobile Technology เช่นเดียวกัน

7. วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกัน (A Culture of Connectivity) จะเปลี่ยนแปลงไปวัฒนธรรมการเชื่อมโยงกันของคนในอนาคตจะเป็นการติดต่อที่ทำได้ตลอด ทุกที่ ทุกเวลา เป็นปรากฏการณ์ที่เรียกว่า The Hyperconnected และเปลี่ยนจากแนวคิด Work-Life Balance ไปสู่คำว่า “Weisure Time” (เป็นคำศัพท์ที่เกิดจากการนำตัวอักษร W ในคำว่า Work มารวมเข้ากับคำว่า Leisure ที่แปลว่า เวลาว่าง) ที่ขอบเขตระหว่างโลกส่วนตัวและโลกของงาน ไม่มีเส้นแบ่งชัดเจนอีกต่อไป คนทำงานอาจใช้โซเชียลส่วนตัวในเวลาทำงานและติดต่อเรื่องงานผ่านโปรแกรมแชตเมื่อกลับบ้าน คำว่า Work-Life Balance อาจหายไป ฉะนั้น HR จึงต้องเตรียมที่จะปรับวิธีในการดูแลโลกทั้งสองด้านของพนักงานที่มีรูปแบบต่างไปจากเดิม

8. สังคมของการมีส่วนร่วม ในอนาคตสังคมจะต้องการการมีส่วนร่วมมากขึ้นเรื่อยๆ แม้แต่การผลิตสินค้าใดๆ ก็ตาม หากผู้ซื้อสามารถมีส่วนในการออกแบบ แลกเปลี่ยนไอเดีย สินค้านั้นจะขายดี นัก HR จึงต้องพร้อมที่จะสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และสร้างโอกาสให้พนักงาน รวมถึงลูกค้าที่ซื้อสินค้าและบริการขององค์กร สามารถมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้และความคิดสร้างสรรค์กันได้อย่างเต็มที่

9. การเรียนรู้ผ่าน Social จะกลายเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก โลกยุคใหม่จะเปลี่ยนจาก The ‘e’ decade (ยุค e เช่น e-learning, e-book, e-commerce ฯลฯ) ไปสู่ The ‘s’ decade หรือยุคของ Social ไม่ว่าจะเป็น Social networking, Social media หรือ Social Learning สิ่งสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ของพนักงานยุคใหม่ คือ การเรียนรู้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่เขาสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง หน้าที่ของ HR จึงต้องเปลี่ยนจาก Trainer หรือ Instructor ไปสู่ facilitator หรือเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก หาช่องทางในการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

10. องค์กรในอนาคตต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น ในอนาคต องค์กรต่างๆ ทั่วโลกจะไม่สามารถดำเนินธุรกิจโดยสนใจผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่มีแนวโน้มต้องปรับตัวไปสู่องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน โลกยุคใหม่กำลังขับเคลื่อนจาก CSR (Corporate Social Responsibility) ไปเป็น CSV (Creating Shared Value) ที่ปลูกฝังจิตสำนึกค่านิยมในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ชีวิต สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติ ผนวกรวมเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการทำธุรกิจตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ค่านิยมในโลกอนาคตจะต้องปรับตัวไปสู่ “ค่านิยมที่มีจิตสำนึก” ซึ่ง HR ต้องมีส่วนร่วมอย่างมากในการนำพาคนและองค์กรไปสู่จุดนั้นให้ได้

ดังนั้น ทิศทางและการพัฒนาประเทศตามนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ตามยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ได้แก่ เป้าหมายที่ 1 คนไทยทุกกลุ่มวัยมีทักษะและความรู้ความสามารถที่จะเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ เป้าหมายที่ 2 คนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เป้าหมายที่ 3 คนไทยมีพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพที่ลดลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป้าหมายที่ 4 คนไทยมีจิตสำนึกพลเมืองและมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมไทยและ 10 แนวโน้มที่กำลังจะเกิดขึ้นเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุค

“Thailand 4.0” ได้แก่ 1. ประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) 2. กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1981-2000 ที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (Millennials in the Workplace) 3. รูปแบบของเศรษฐกิจกำลังจะเปลี่ยนไป 4. โลกาภิวัตน์ (Globalization) จะเข้มข้นมากขึ้น 5. การเกิดที่ทำงานแบบใหม่ที่เรียกว่า Digital Workplace 6. ทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตจะอยู่ใน Mobile Technology 7. วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกัน (A Culture of Connectivity) จะเปลี่ยนแปลงไป 8. สังคมของการมีส่วนร่วม 9. การเรียนรู้ผ่าน Social จะกลายเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก และ 10. องค์กรในอนาคตต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น เป็นแนวโน้มที่ทึมนมนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็นคนในภาคเอกชนหรือภาครัฐ

สรุป

การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 นั้น ความสำคัญ คือ เพื่อสร้างความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกและรองรับการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยเน้นที่ 1. ศักยภาพที่จำเป็นของทุนมนุษย์ ได้แก่ การทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหาได้ การจัดการคน การทำงานร่วมกัน ความฉลาดทางอารมณ์ มีการตัดสินใจ การเจรจาต่อรอง การตัดสินใจยืดหยุ่นทางความคิด 2. ทิศทางในการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืนในยุคไทยแลนด์ 4.0 ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการสู่การเปลี่ยนผ่านศตวรรษที่ 21 ไทยแลนด์ 4.0 เป็นการเตรียมคน การสร้างคน การสร้างนวัตกรรม การเชื่อมโยงและเข้าถึงเทคโนโลยี รวมทั้งเพื่อการอยู่ในความเปลี่ยนแปลง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การวางแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรที่สามารถแปลงไปสู่ภาคปฏิบัติได้อย่างเป็นขั้นตอนที่ผ่านกระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาในการปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์ การปรับเปลี่ยนจุดเน้น ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ไปสู่โลกที่หนึ่ง ทิศทางและ

การพัฒนาประเทศตามนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ตามยุทธศาสตร์ อนาคตประเทศไทย เป็นความร่วมมือขับเคลื่อนให้ก้าวไปสู่ระบบการบริหารภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วมเศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย ระบบเศรษฐกิจมีความเป็นชาติและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้น และคนไทยในอนาคตมีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนา สามารถปรับตัวรองรับบริบทในอนาคตได้ ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ และ 10 แนวโน้มที่กำลังจะเกิดขึ้นเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุค “Thailand 4.0” ได้แก่ 1. ประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) 2. กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ.1981-2000 ที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (Millennials in the Workplace) 3. รูปแบบของเศรษฐกิจกำลังจะเปลี่ยนไป 4. โลกาภิวัตน์ (Globalization) จะเข้มข้นมากขึ้น 5. การเกิดที่ทำงานแบบใหม่ที่เรียกว่า Digital Workplace 6. ทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตจะอยู่ใน Mobile Technology 7. วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกัน (A Culture of Connectivity) จะเปลี่ยนแปลงไป 8. สังคมของการมีส่วนร่วม 9. การเรียนรู้ผ่าน Social จะกลายเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก 10. องค์กรในอนาคตต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น นอกจากนี้ต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์และสามารถนำไปสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้ เกิดการแลกเปลี่ยนถ่ายโอนความรู้ กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา การจัดการคน การทำงานร่วมกัน ความฉลาดทางอารมณ์ มีการตัดสินใจ การเจรจา

ต่อรอง การตัดสินใจยึดหยุ่นทางความคิด การให้การศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องมีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ทำทาย และซับซ้อน เป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างเต็มไปด้ว้สิ่งทำทายและปัญหา รวมทั้งโอกาสและสิ่งที่เป็นไปได้ใหม่ๆ ที่น่าตื่นเต้น เน้นทักษะการเรียนรู้ขั้นที่สูงขึ้น โดยเฉพาะทักษะการประเมินค่า จะถูกแทนที่ โดยทักษะการนำเอาความรู้ใหม่ ไปใช้อย่างสร้างสรรค์ ทักษะที่คาดหวังสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่เรียนรู้ผ่านหลักสูตรที่เป็นสหวิทยาการ บูรณาการยึด โครงการเป็นฐาน และอื่นๆ ซึ่งเป็นทักษะที่เป็นที่ต้องการ ของทุนมนุษย์ 4.0 ที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตและ สามารถปรับใช้ร่วมกันได้เพื่อสร้างศักยภาพของทุนมนุษย์ ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ เหมาะสมเป็นความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2559). *Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความ มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน*. สืบค้น 13 มิถุนายน 2560, จาก www.libarts.up.ac.th/v2/img/Thailand-4.0.pdf

จีระ หงส์ลดารมภ์. (2556). *ทฤษฎีทุนมนุษย์ 8K's และ 5K's (ใหม่) เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุค โลกาภิวัตน์*. สืบค้น 26 กันยายน 2559, จาก <http://www.gotoknow.org> > ... > สมุด > Chira – ทุนมนุษย์.

นิสดารค์ เวชยานนท์. (2551). *มิติใหม่ในการบริหาร ทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บุษจรี วงษ์สันต์. (2559). *ทิศทางการพัฒนาประเทศ ตามนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. สืบค้น 13 มิถุนายน 2560, จาก www.ic.moi.go.th/doc/bmt29/slide/2.pdf.

บุปผชาติ ทัททิกกรณ์. (2551). *การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการเรียนการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โครงการเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.

ปียนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2559). *ทุนมนุษย์กับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์แนวคิดใหม่*. สืบค้น 26 กันยายน 2559, จาก http://www.hrtraining.co.th/article_detail.php?id=60

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับ ราชบัณฑิตยสถาน ฉบับปี พ.ศ.2552*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

วรวจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์. (2554). *ทักษะ แห่งอนาคตใหม่* โดย James Bellanca และ Ron Brandt. กรุงเทพฯ: openworlds.

วิจารณ์ พานิช. (มปป.). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเจริญ และวรางคณา ทองนพคุณ. (2559). *ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ความท้าทาย ในอนาคต 21st Century Skills: The Challenges Ahead*. สืบค้น 26 กันยายน 2559, จาก [http://www.education.pkru.ac.th/...](http://www.education.pkru.ac.th/) เอกสารทักษะ แห่งอนาคตใหม่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

สมบัติ กุสุมาวลี. (2559). *HR 4.0 TRENDS and MOVE ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ @ Thailand 4.0*. สืบค้น 13 มิถุนายน 2560, จาก http://www.jobdst.com/index.php?option=com_content&view=article&id=456&Itemid=136

สุจิตรา ธนานันท์. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: Prantawan Publishing&Printing.

- สุภกร บัวสาย. (2559). *ทักษะอะไรที่นายจ้างยุคเศรษฐกิจ 4.0 ต้องการ?*. สืบค้น 13 มิถุนายน 2560, จาก <https://www.e-toyotaclub.net/site/Webboard/aft/43770>
- สุวิทย์ มูลคำและคณะ. (2554). *การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการคิด*. กรุงเทพฯ: อี เค บุ๊คส์.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). *ไทยแลนด์ 4.0*. สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2560, จาก http://planning2.mju.ac.th/government/20111119104835_planning/Doc_25590823143652_358135.pdf
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ. (2549). *เทคนิคการกำหนด Human Capital Scorecard*. สืบค้น 28 กันยายน 2559, จาก <http://www.konayutthaya.com/apm/files/humancapital.doc>.

Mentoring: C) และ 4. การสะท้อนผลและการพัฒนา (Reflection and Development: R) ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษามีความเป็นไปได้

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ, นักศึกษาครู, ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the student teacher's competency, to study the problem of student teacher's competency and to propose the model of student teacher's competency for Field Experience. The population used in this study consisted of 28 supervisors in Uttaradit Rajabhat University and 45 administrators, 45 extra cooperating teachers, 155 cooperating teachers on field experience co-schools. The instruments used for this research were Unstructured interview and evaluation of teaching practice in school. The statistic used for data analysis were mean (\bar{X}), standard deviation (SD) and analytic induction.

The following conclusion were drawn based on the finding of this research :

The components of student teacher's competency consisted of six components which were 1.basic understanding in developing learners 2. Ability to Planning and Preparing to Effective Instruction 3. Instructional Skill 4. Learning Evaluation 5. Classroom Management skills and 6. Moral and Professional Ethics.

The problems of student teacher's competency for field experience as total of means were in all 3 high level. The highest to the least means were writing lesson plan, learning management and teacher behavior.

The model of student teacher's competency called "AECR Model". The process of student teacher's competency (AECR Model) consisted of four steps: Awareness Needs: A, Enhance Competency: E, Coaching and Mentoring: C and Refection and Development: R. The model developed has possible.

Keywords : Development Competency Model, Student Teacher, Field Experience in School

บทนำ

ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบก้าวกระโดดส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลกตลอดจนมีผลต่อการพัฒนาการศึกษาซึ่งพบว่าระบบการศึกษายังมีปัญหาหลายประการนับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560ช, น.3) ที่จำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ระบบการศึกษา

เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน

ผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี 2552-2559 พบว่าคนไทยประสบผลสำเร็จในหลายด้านแต่ยังมีหลายด้านยังคงเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน จึงต้องเร่งดำเนินการสนับสนุนการพัฒนาคนตลอดช่วงอายุเพราะประเทศไทยใช้งบประมาณจำนวนมหาศาลตลอดหลายสิบปีที่ผ่านมาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

โดยรายจ่ายด้านการศึกษารวมมีสัดส่วนที่สูงถึงกว่าร้อยละ 6 ของจีดีพีซึ่งแบ่งเป็นค่าใช้จ่ายภาครัฐถึงร้อยละ 5 ของจีดีพี โดยงบประมาณส่วนใหญ่เป็นงบด้านบุคลากร (ร้อยละ 75) ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องเข้าไปแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการด้านบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยรวม ปริมาณหรือขนาดทรัพยากรเพื่อการศึกษาของไทย น่าจะอยู่ในระดับที่เพียงพอ แต่ปัญหาหลักอยู่ที่การจัดสรรงบประมาณที่ไม่เหมาะสม ด้วยงบประมาณมหาศาล แต่กลับได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ไม่น่าพอใจ ทั้งนี้จะเป็นผลมาจากการที่ครูไม่มีแรงจูงใจที่เพียงพอที่จะสอนให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างที่ควรจะเป็นซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่สถานศึกษาไม่ต้องรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและความต้องการของผู้ปกครอง นั่นคือไม่มีความรับผิดชอบที่ชัดเจน นอกจากนี้งานวิจัยจำนวนไม่น้อยชี้ให้เห็นว่า การไม่ได้เรียนวิชาชีพครูอาจไม่ใช่ปัญหาของการสอนของครูแต่อย่างใด แต่ส่วนที่มีบทบาทสำคัญมากกว่าคือ ความตั้งใจในการสอนหนังสือซึ่งต้องอาศัยแรงจูงใจที่เหมาะสมและการตรวจสอบดูแลที่สม่ำเสมอ ดังนั้นครูจึงต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะที่จะพัฒนาผู้เรียนได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560ค, น.ฉ)

ครูยังคงเป็นผู้ที่มีความหมายและปัจจัยสำคัญมากที่สุดในห้องเรียนและเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู ครูเป็นปัจจัยสำคัญในระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด สังคมไทยยังคงให้ความสำคัญต่อ “ครู” ว่าเป็นบุคคลส่งเสริมและสร้างสรรค์การเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพและเมื่อสถานการณ์การเรียนรู้เปลี่ยนแปลงไป ทั้งที่เป็นการเรียนรู้ในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่จำเป็นต้องได้รับการส่งเสริม พัฒนาและยกย่องเพื่อร่วมกันปกป้องและเสริมสร้างการเรียนรู้ของเด็กหรือผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ เจตคติและค่านิยมอันดีงามรวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นคนดีของชุมชน สังคมและ

ประเทศชาติ (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557, น.7)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เป็นสถาบันผลิตครูที่มีหน้าที่ในการผลิตครูและพัฒนาครู มีการรับนักศึกษาเข้าเรียนครูโดยมีการคัดสรรคัดเลือกตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาที่ประสงค์จะได้คนดีคนเก่ง มาเรียนครูและเป็นครูให้สมกับวิชาชีพที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง แต่จากการสัมมนานักศึกษาฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของคณะครุศาสตร์ พบว่า นักศึกษามีปัญหาในด้านต่างๆ ในขณะที่ไปปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา เช่น มีศักยภาพไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากขาดทักษะการสอนและไม่ทุ่มเทในเนื้อหาวิชาที่สอนซึ่งมีสาเหตุมาจากขาดประสบการณ์ในการสอนและไม่ได้ได้รับการพัฒนาต่อเนื่อง ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตรและการแปลงหลักสูตรไปสู่การเรียนการสอน ทำให้หลักสูตรบางหลักสูตรขาดความสมบูรณ์ครบถ้วน และความเหมาะสมที่จะใช้สำหรับจัดการศึกษาในสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสมรรถนะและปัญหาสมรรถนะเพื่อนำเสนอเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ทั้งนี้ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว ในการพัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะตามที่กำหนดตลอดจนเตรียมความพร้อมในการผลิตให้ตรงตามความต้องการใช้จริงของแต่ละพื้นที่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560ค, น.103)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัญหาสมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ได้แก่ อาจารย์นิเทศหลักสูตร 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คนและครูพี่เลี้ยงจำนวน 3 คน รวม 9 คน

1.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ได้แก่ ครูพี่เลี้ยงนักศึกษา จำนวน 155 คน

1.3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 ได้แก่ อาจารย์นิเทศหลักสูตร 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คนและครูนิเทศพิเศษ จำนวน 3 คน รวม 9 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

สมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 6 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะที่ 1 ความเข้าใจพื้นฐานในการพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะที่ 2 ความสามารถในการวางแผน เตรียมการสำหรับการสอน สมรรถนะที่ 3 ทักษะการสอน สมรรถนะที่ 4 การประเมินผลการเรียนรู้ สมรรถนะที่ 5 ทักษะในการจัดการชั้นเรียนและสมรรถนะที่ 6 คุณธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ สาขาวิชา สถานภาพ นักศึกษา อาจารย์นิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยงและครูนิเทศพิเศษของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สมรรถนะนักศึกษาครู ปัญหาสมรรถนะนักศึกษาครูและรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาสมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาจากการวิเคราะห์หลักการ ทฤษฎีและตำราโดยการกำหนดสมมติฐานว่าในการไปปฏิบัติการสอน

ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องอาศัยสมรรถนะอย่างใดบ้าง โดยมีทฤษฎีสันับสนุน (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2537, น.146) ซึ่งใช้การทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้แก่ สาโรช บัวศรี, พันธ หันนาคินทร์, ธีระ รุญเจริญ, เฉลียว บุรีภักดี, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ, คุณลักษณะของครูมืออาชีพตามเกณฑ์การปฏิบัติงานจากผลการวิจัยของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์, คุณลักษณะครูรุ่นใหม่และตัวบ่งชี้คุณลักษณะของคนรุ่นใหม่จากสถาบันฝึกหัดครูของกลุ่มประเทศ OECD และข้อมูลจากการสัมมนาอาจารย์นิเทศ ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาแล้วดำเนินการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วยอาจารย์นิเทศหลักสูตร 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คนและครูพี่เลี้ยงจำนวน 3 คน รวม 9 คน

2. ศึกษาสมรรถนะที่เป็นปัญหาของนักศึกษาเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาโดยใช้แบบประเมินการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์จากครูพี่เลี้ยงนักศึกษา จำนวน 155 คน

3. พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาโดยนำสมรรถนะนักศึกษาครูในขั้นตอนที่ 1 และปัญหาสมรรถนะนักศึกษาครูในขั้นตอนที่ 2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์แล้วดำเนินการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Model) จำนวน 9 คน ประกอบด้วยอาจารย์นิเทศหลักสูตร 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คนและครูนิเทศพิเศษ จำนวน 3 คน ซึ่งเป็นผู้รู้ ผู้ปฏิบัติและรอบรู้อย่างกว้างขวางร่วมกันพิจารณาสรุปความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีความเป็นไปได้

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากแบบประเมินการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จำนวน 3 ฉบับ ประกอบด้วยแบบประเมินการจัดการเรียนรู้ (ผว.1) ประกอบด้วยการนำเข้าสู่บทเรียน การจัดกระบวนการเรียนรู้ การสรุปบทเรียน การวัดและประเมิน และสื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ (ผว.2) ประกอบด้วยการประเมิน 10 รายการ และแบบประเมินพฤติกรรมความเป็นครู (ผว.3) ประกอบด้วย การแต่งกาย ความประพฤติ การมีระเบียบวินัย มนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ความมั่นคงทางอารมณ์ ความเอาใจใส่ใคร่รู้ในงาน ใฝ่รู้แสวงหาความรู้ ความเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่ม ครูประจำวันและครูเวรประจำวัน ซึ่งแบบประเมินทั้ง 3 แบบมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น.99) ดังนี้ 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติดีมาก 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติดี 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติพอใช้ 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปรับปรุง และ 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติต้องปรับปรุงเร่งด่วน ส่วนเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ 4.51-5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก 2.51-3.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย และ 1.00-1.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้แบ่งตามประเภทของข้อมูลที่เก็บออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. ข้อมูลจากการทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศ ครูที่เลี้ยงและนักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ณ ห้องประชุม สิริราชภัฏ อาคารภูมิราชภัฏ จังหวัดอุตรดิตถ์ โรงแรมแม่ยมพาเลส จังหวัดแพร่ และโรงแรมเทวราช จังหวัดน่าน

2. ข้อมูลจากแบบประเมินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ (ผว.1) แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ (ผว.2) และแบบประเมินพฤติกรรมความเป็นครู (ผว.3) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากครูที่เลี้ยง ครูนิเทศพิเศษและผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายร่วมพัฒนาวิชาชีพครูที่ส่งให้กับศูนย์พัฒนาวิชาชีพครูเมื่อสิ้นภาคเรียนที่ 1/2555

3. ข้อมูลจากการตรวจสอบรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Model) ใช้การเก็บข้อมูลจากอาจารย์นิเทศประจำหลักสูตรสาขาวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ สังคมศึกษา วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา คอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่เลี้ยง ครูนิเทศพิเศษของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีการดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์สรุปอุปนัย

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา พบว่ามี 6 สมรรถนะ ดังนี้

- 1.1 สมรรถนะที่ 1 ความเข้าใจพื้นฐานในการพัฒนาผู้เรียน นักศึกษามีความรู้ เข้าใจหลักการ วัตถุประสงค์ แนวการจัดการศึกษาแต่ละระดับ มีความรู้ ความเข้าใจวิธีสอนเนื้อหาที่สำคัญที่แตกต่างกันเพื่อสร้างความเข้าใจของผู้เรียน สามารถบูรณาการเนื้อหาระหว่างวิชาได้ มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์และสังคม ประยุกต์ความรู้ทักษะและประสบการณ์ไปใช้ในระหว่างการปฏิบัติการสอนตลอดจนมีความ

สัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และสมาชิกในชุมชน

1.2 สมรรถนะที่ 2 ความสามารถในการวางแผนและเตรียมการสำหรับการสอนที่มีประสิทธิภาพ นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์มาใช้ในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องเหมาะสมกับมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับ เลือกนวัตกรรมการเรียนรู้อันทันสมัยและหลากหลายให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน สามารถเลือกวิธีการและเครื่องมือการประเมินผู้เรียนเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ และวางแผนมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพให้กับผู้เรียน

1.3 สมรรถนะที่ 3 ทักษะการสอน นักศึกษาต้องแจ้งจัดประสงค์การเรียนรู้ให้ชัดเจน อธิบายเนื้อหาได้ถูกต้อง ออกแบบและปรับปรุงเนื้อหาตลอดจนกิจกรรมการเรียนรู้ระหว่างการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยเชื่อมโยงกับความรู้เดิม จัดทำจัดเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับผู้เรียนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีการสรุปและทบทวนสาระสำคัญของบทเรียนและรวบรวมบันทึกผล วิเคราะห์ผู้เรียนแล้วแจ้งข้อมูลย้อนกลับให้ผู้เรียนได้รับทราบความก้าวหน้า

1.4 สมรรถนะที่ 4 การประเมินผลการเรียนรู้ นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เลือกเครื่องมือและเทคนิคการวัดผลชนิดต่างๆ อย่างหลากหลายที่สามารถวัดพฤติกรรมตามสภาพจริงของผู้เรียนและนำข้อมูลผลการประเมินย้อนกลับให้ผู้เรียนได้รับทราบเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

1.5 สมรรถนะที่ 5 ทักษะการจัดการชั้นเรียน นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการจัดสภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบระเบียบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดการกับพฤติกรรมผู้เรียนและการสร้างวินัยในชั้นเรียนเพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่เอื้อและส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์

และสังคมได้เป็นอย่างดีรวมทั้งการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมผู้เรียนโดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้ตลอดจนบรรลุผลตามเป้าหมายของการศึกษา สามารถจัดบรรยากาศที่กระตุ้นให้กำลังใจผู้เรียนให้มีความอยากรู้ อยากเห็น อยากแก้ปัญหา อยากหาคำตอบและกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

1.6 สมรรถนะที่ 6 คุณธรรม และจรรยาบรรณ ในวิชาชีพ นักศึกษาแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพครูอันจะเป็นเครื่องบ่งบอกถึงความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู เช่น มีวินัยและความรับผิดชอบ มีความเมตตา กรุณา มีความซื่อสัตย์สุจริต มีเหตุมีผล ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยเป็นสมาชิกของคุรุสภากำหนดเป้าหมายที่จะพัฒนาตนเองทั้งเขavnปัญญา อารมณ์และคุณธรรมตามวิชาชีพ ให้สอดคล้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาวิชาชีพในปัจจุบันและอนาคตโดยตระหนักและรับรู้ว่าการกิจที่จะต้องดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. ปัญหาสมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษามี 3 ด้าน ดังนี้

ปัญหาสมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.53$) ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.21$) และด้านพฤติกรรมความเป็นครู ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

2.1 ปัญหาสมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.65$) ด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.54$) และด้านสื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ

2.2 ปัญหาสมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาด้านการเขียนแผนการ

จัดการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้เน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.65$) การวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.53$) และจุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจนถูกต้องสอดคล้องกับตัวชี้วัด/มาตรฐานการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.46$) ตามลำดับ

2.3 ปัญหาสมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาด้านพฤติกรรมความเป็นครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบ: เอาใจใส่งานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานจนสำเร็จด้วยตั้งใจทำงาน ไม่ย่อท้อ ทำงานเต็มเวลา ปรับปรุงพัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.65$) การมีระเบียบวินัย: ตรงต่อเวลา รับผิดชอบงานที่ปฏิบัติ ตามระเบียบของมหาลัยและระเบียบของโรงเรียนซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีวินัยในตนเอง ($\bar{X} = 4.26$) และความมั่นคงทางอารมณ์: รู้จักควบคุมอารมณ์ได้ดี ไม่หวั่นไหวง่ายคิดก่อนพูด คิดก่อนทำ อุดหนุนหนักแน่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ

3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเป็นกระบวนการการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (AECR Model) คือ 1. การตระหนักถึงความจำเป็น (Awareness Needs: A) 2. การเพิ่มสมรรถนะ (Enhance Competency: E) 3. การแนะนำช่วยเหลือและกำกับติดตาม (Coaching and Mentoring: C) และ 4. การสะท้อนผลและการพัฒนา (Reflection and Development: R) ซึ่งในแต่ละกระบวนการมีดังนี้

1. การตระหนักถึงความจำเป็น (Awareness Needs: A) มีกิจกรรมดำเนินการ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ปัญหาจากการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

จัดให้มีอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยงที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์การสอนที่สามารถให้คำแนะนำได้อย่างใกล้ชิด รับข้อเสนอแนะจากอาจารย์นิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูนิเทศพิเศษและครูพี่เลี้ยง จัดให้มีระบบการเตรียมความพร้อมและการคัดเลือกโรงเรียนเพื่อใช้เป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีการแนะนำให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในด้านต่างๆ จัดให้มีการพร้อมด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมตลอดจนหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูควรมีการจัดระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากร

2. การเพิ่มสมรรถนะ (Enhance Competency: E) มีกิจกรรมดำเนินการประกอบด้วย ส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษามีพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ จัดอบรมให้ความรู้และแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาครูทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้นักศึกษาทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อพัฒนาทักษะทางสังคม เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาในเรื่องที่น่าสนใจอย่างต่อเนื่อง ศึกษานอกสถานที่ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการ เข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษา ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้ร่วมวิชาชีพ อาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยงเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จัดบรรยากาศของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่มีลักษณะนำไปสู่ความสัมพันธอันดี เช่น การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา ให้บริการห้องสมุดที่มีประสิทธิภาพ จัดอาจารย์ผู้สอนมีความเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา คัดเลือกอาจารย์ผู้สอนต้องคำนึงถึงคุณภาพการสอนของอาจารย์ และมีกิจกรรมเสริมหลักสูตร

3. การแนะนำช่วยเหลือและกำกับติดตาม (Coaching and Mentoring: C) มีกิจกรรมดำเนินการประกอบด้วย ส่งเสริมให้นักศึกษาพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและจัดกิจกรรมด้วยวิธีที่หลากหลาย มีการประชุมปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ระหว่างอาจารย์นิเทศ ครูพี่เลี้ยง เพื่อนครูในโรงเรียนและนักศึกษา สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและสื่อที่เอื้อต่อการ

จัดกิจกรรมการเรียนการสอนของนักศึกษา กระตุ้นให้นักศึกษามีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นแกนนำหรือต้นแบบในการจัดการเรียนการสอน นิเทศ กำกับและติดตามการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ครูพี่เลี้ยงได้รับการฝึกอบรม อาจารย์นิเทศติดตามช่วยเหลือครูพี่เลี้ยงในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา ติดตามดูแลกระบวนการนิเทศของอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยงและติดตาม ดูแลและให้ความช่วยเหลือนักศึกษาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูระหว่างเรียนและการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย

4. การสะท้อนผลและพัฒนา (Reflection and Development: R) มีกิจกรรมดำเนินการประกอบด้วย จัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาในหลากหลายรูปแบบ จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักศึกษาโดยคำนึงถึงกรอบมาตรฐานคุณวุฒิที่สาขากำหนดในหลักสูตร พัฒนาศักยภาพการผลิตครูในปัจจุบันให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก วิจัยเกี่ยวกับระบบการประเมินคุณภาพของบัณฑิตครูและรูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในอนาคตผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษามีความเป็นไปได้

อภิปรายผล

ผลการวิจัยมีประเด็นการอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์สมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาประกอบด้วยสมรรถนะที่ 1 ความเข้าใจพื้นฐานในการพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้เป็นเพราะนักศึกษาต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา (มาตรา 6) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาอีกทั้งพระราชพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีความรู้ด้านการวัด

และประเมินผลการศึกษา มีความรู้ด้านการบริหารจัดการ ในชั้นเรียนและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดสมรรถนะครูในสังกัดต้องมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลวัต วุฒิประจักษ์ (2553) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาจิตตปัญญาศึกษาสำหรับนักศึกษาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะบัณฑิตครูที่พึงประสงค์มีลักษณะมีความตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา จิตสาธารณะและการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

2. ผลการศึกษาปัญหาสมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาพบว่าปัญหาภาพรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านพฤติกรรมความเป็นครู ทั้งนี้เป็นเพราะในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้นั้นครูต้องมีทักษะการคิดที่จะวิเคราะห์ผู้เรียน วิเคราะห์สาระการเรียนรู้ กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้หรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแล้วคิดออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐธินันท์ วรสิทธิ์สิทธิ์ (2556) พบว่าปัญหาของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมี 3 ด้าน คือ ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านการใช้เทคนิคและยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลวรรณ ส่งเสริม (2555) ที่พบว่านักศึกษาครูมีปัญหาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

3. ผลการพัฒนาแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหารจัดการ (Management Process) ของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (AECR Model) คือ 1. การตระหนักถึงความจำเป็น (Awareness Needs: A) 2. การเพิ่มสมรรถนะ (Enhance Competency: E) 3. การแนะนำช่วยเหลือและกำกับติดตาม (Coaching and Mentoring: C) และ 4. การสะท้อนผลและการพัฒนา (Reflection and Development: R) ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะมีกิจกรรมย่อยที่ต้องดำเนินการ ทั้งนี้เป็นเพราะในการบริหารจัดการให้เกิด

การพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการเป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการผลักดันและกำกับติดตาม ซึ่งการบริหารจัดการที่สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องใช้กระบวนการที่ดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ แยมทองคำ (2552) ที่ได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นครูของข้าราชการครู ทุนโครงการส่งเสริมความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ (สควค) มีชื่อว่า (A-STAR Model) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนคือ การศึกษาความต้องการจำเป็นในโรงเรียน (Assessment of Needs: A) ขั้นที่ 2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Sharing Experience: S) ขั้นที่ 3 การประชุมกลุ่ม (Team Discussion: T) ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการเสริมสร้างความเป็นครู (Action: A) และขั้นที่ 5 การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection: R) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิช นิรันตรานนท์ (2552) ที่ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดร เขต 1 ที่ประกอบด้วยกิจกรรม 3 กิจกรรมหลัก คือ 1. การฝึกอบรม ประกอบด้วย การอบรมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน และการฝึกปฏิบัติการ 2. การใช้พี่เลี้ยง ประกอบด้วย การนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครู การเข้าสัมมนา การให้คำปรึกษาเพื่อแนะนำแก่ครูเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล และ 3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย การศึกษาค้นคว้างานที่ได้รับมอบหมายหลังจากได้รับการอบรมในแต่ละวัน การสังเกตการสอนของครู แกนนำกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา การประสานงานเพื่อปรับปรุงงานทางอินเทอร์เน็ตหรือทางโทรศัพท์ และการเข้าร่วมกิจกรรมด้านสุขศึกษาและพลศึกษาซึ่งกิจกรรมหลักทั้ง 3 กิจกรรมดังกล่าวสามารถจะพัฒนาสมรรถนะครูได้

ส่วนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการ มีชื่อว่า AECR Model นั้น ในแต่ละขั้นตอนมีกิจกรรม

ย่อยๆ ที่นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ขั้นตอนที่ 1 การตระหนักถึงความจำเป็น (Awareness Needs) เป็นการหาข้อมูลสารสนเทศจากการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาและการเตรียมความพร้อมและปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้การพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูบรรลุเป้าหมาย ซึ่งกิจกรรมย่อยในขั้นตอนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลินดา นาคโปย (2555) ที่พบว่า การสนับสนุนให้นิสิต/นักศึกษาครูมีพฤติกรรมเป็นผู้ใฝ่เรียนใฝ่รู้ การแนะนำให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในด้านต่างๆ ตลอดจนจัดให้มีการพร้อมด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสามารถอำนวยความสะดวกต่อการใช้งานจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อคุณลักษณะของนิสิต/นักศึกษาครู และสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากงานวิจัยของ ฤตินันท์ สมุทรทัย (2556) ที่ให้หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูควรมีการจัดระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีความรู้ความเข้าใจในการผลิตบัณฑิตครูสอดคล้องกับครูในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การศึกษา พ.ศ.2556-2558 ขั้นตอนที่ 2 การเพิ่มสมรรถนะ (Enhance Competency: E) เป็นการดำเนินการเพื่อให้อาจารย์นิเทศ ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาครูมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลอันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งกิจกรรมย่อยในขั้นตอนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลินดา นาคโปย (2555) ที่พบว่า การคัดเลือกอาจารย์ผู้สอนโดยคำนึง คุณภาพการสอน อาจารย์ผู้สอนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับเนื้อหาวิชาที่สอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่หลากหลายและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง การให้บริการห้องสมุดที่มีประสิทธิภาพ การมีบริการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งพิมพ์ใหม่ให้แก่อาจารย์และนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอและทันต่อเหตุการณ์และการจัดบรรยากาศที่มีลักษณะนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อคุณลักษณะของนิสิต/นักศึกษาครู ขั้นตอนที่ 3. การแนะนำช่วยเหลือและกำกับ

ติดตาม (Coaching and Mentoring: C) เป็นการที่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ในรูปแบบกัลยาณมิตรเพื่อให้การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนักศึกษาครูประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจตลอดจนเป็นไปตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 มาตรา 4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรา เครือคำอ้าย (2552) ที่ให้ข้อเสนอแนะในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูว่าควรมีการติดตามดูแลกระบวนการนิเทศของอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยง (Mentoring Supervision) ที่นิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยตรงเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการผลิตครูและมีการติดตาม ดูแลให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูระหว่างเรียนและการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาด้วยวิธีการส่งจดหมาย อีเล็กทรอนิกส์ (E-mail) จากอาจารย์นิเทศเป็นระยะตลอดช่วงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้แก่แก่นักศึกษาเพื่อช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่แก่นักศึกษาและช่วยให้เกิดความอบอุ่นใจเพิ่มความมั่นใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกรัณย์พล วิวรรณมงคล (2553) ที่พบว่าในการพัฒนานักศึกษาครูให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องมีครูพี่เลี้ยงเป็นผู้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่นักศึกษา ต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีการช่วยเหลือแบ่งปัน เป็นแบบอย่างที่ดี และมีความเป็นผู้นำในการเรียนรู้ร่วมกัน และขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผลและพัฒนา (Reflection and Development: R) เป็นการนำข้อมูลสารสนเทศทั้งหมดจากการปฏิบัติการสอนและการดำเนินการตามขั้นตอนที่ 1-3 ไปสู่การพัฒนา นักศึกษาครูให้บรรลุตามสมรรถนะของการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ได้แก่ สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเฉพาะสามารถประเมินปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนและสามารถจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิจัยหลายๆ ท่านที่ได้หาวิธีการในการพัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะในด้านต่างๆ ตามที่กำหนด

ไว้ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ อุบลวรรณ ส่งเสริม (2555) ได้พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาครู งานวิจัยของ จิตตมาส สุขแสวง (2554) ได้ศึกษาการพัฒนาความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนผนวกกับหลักการและวิธีสอนของนิสิตครุวิทยาศาสตร์ในระหว่างปฏิบัติการสอนงานวิจัยของ อังคณา กรัณยาธิกุล (2554) ที่ได้พัฒนารูปแบบการเรียนรู้บนเครือข่ายแบบปรับเหมาะเพื่อพัฒนาความสามารถทางการคิดของนักศึกษาครู งานวิจัยของ ญัฐพล รำไพ (2554) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ผ่านเว็บไซต์เสริมสร้างสมรรถนะของนักศึกษาครู งานวิจัยของ ปัญญา ทองนิล (2553) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสอนโดยการบูรณาการแบบสอดแทรกสำหรับนักศึกษาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน งานวิจัยของ วัชรภัทร เตชะวัฒน์ศิริดำรง (2553) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) งานวิจัยของ พลวัต วุฒิประจักษ์ (2553) ได้พัฒนาหลักสูตรจิตตปัญญาศึกษาสำหรับนักศึกษาครุศาสตร์เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะบัณฑิตครูที่พึงประสงค์ งานวิจัยของ สุริน ชุมสาย ณ อยุธยา (2553) ได้ใช้การให้คำปรึกษาโดยใช้ระบบคู่สัญญาสำหรับนิสิตครูระดับปริญญาตรี และงานวิจัยของ พรเทพ เสถียรนพแก้ว (2553) ได้พัฒนาหลักสูตรอบรมคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาครู นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากงานวิจัยของ วชิรา เครือคำอ้าย ที่เสนอแนะให้มีการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในอนาคตเพื่อวางแผนรับการนิเทศกำกับติดตามนักศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและงานวิจัยของ กฤตินันท์ สมุทร์นัย (2556) ที่ให้มีการวิจัยเกี่ยวกับระบบการประเมินการประเมินคุณภาพของบัณฑิตครูให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิที่สาขากำหนดในหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูในปัจจุบันให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกและ

ตัดเทียบมาตรฐานสากลตลอดจนสาขาวิชาต่างๆ ที่เป็น ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาหลักสูตรของสาขาวิชาควร ทำความเข้าใจในเป้าหมายการผลิตครูและคุณลักษณะของ บัณฑิตเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการนำ หลักสูตรไปใช้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติการสอน ในสถานศึกษาที่พบจากงานวิจัยควรใช้เป็นเป้าหมาย ในการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับ สมรรถนะทั้ง 6 ด้าน
2. ปัญหาสมรรถนะนักศึกษาครูเพื่อการปฏิบัติ การสอนในสถานศึกษาที่พบจากงานวิจัยควรใช้เป็นข้อมูล สารสนเทศในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพและกำหนด โครงการ/กิจกรรมเพื่อการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง
3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครู เพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา (AECR Model) เป็นการออกแบบเชิงระบบซึ่งสามารถตรวจสอบและให้ ข้อมูลย้อนกลับได้ในทุกขั้นตอนเพื่อให้เกิดการนำรูปแบบ ไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดซึ่งผู้ที่นำ รูปแบบไปใช้ควรมีความรู้ในการพัฒนาวิชาชีพครูที่ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครู เพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาไปทดลองใช้ใน ระดับคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์แล้วติดตามผลหลัง จากการใช้รูปแบบ
2. สำหรับมหาวิทยาลัยที่มีหลักสูตรการผลิตครู ถ้าจะดำเนินการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครู เพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาไปใช้เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดจำเป็นต้องมีการ พัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนานักศึกษาให้มี

สมรรถนะทั้ง 6 ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมในการนำไปสู่ การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษา ครูเพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาจากคณะครุศาสตร์/ ศึกษาศาสตร์อื่นๆ ร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ในการนำผล การวิจัยไปพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป
2. ควรมีการวิจัยต่อยอดจากผลการวิจัยเรื่องนี ถึงการกำหนดน้ำหนักหรือสัดส่วนสมรรถนะนักศึกษาครู เพื่อการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเพื่อให้เห็นลำดับ ความสำคัญของสมรรถนะในแต่ละด้านอย่างชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

- กรณียพัล วิวรรธมงคล. (2553). *การพัฒนาารูปแบบการ ติดตามช่วยเหลือสำหรับครูที่เลี้ยงเพื่อการนำกรอบ หลักสูตรระดับท้องถิ่นไปสู่การจัดการเรียนรู้ใน ชั้นเรียนของนักศึกษาครู*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2537). *การฝึกอบรม 1: เอกสาร คำสอนประกอบการสอนวิชา ปว. 671 การฝึก อบรม*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตตมาส สุขแสง. (2554). *กรณีศึกษาการพัฒนาความรู้ ในเนื้อหาที่สอนผนวกหลักการและวิธีสอนของนิสิต ครูวิทยาศาสตร์ในระหว่างปฏิบัติการสอน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐพล จำไพ. (2554). *การพัฒนาารูปแบบการจัดการความรู้ ผ่านเว็บที่เสริมสร้างสมรรถนะของนักศึกษาครู*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *ทางการศึกษา*. 2556(8): 391-400
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ปัญญา ทองนิล. (2553). รูปแบบการพัฒนาสมรรถภาพ การสอนโดยการบูรณาการแบบสอดแทรก สำหรับ นักศึกษาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้เรียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรเทพ เสถียรพวงเกล้า. (2553). การพัฒนาหลักสูตรอบรม คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษาครู. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 8(2): 130
- พลวัต วุฒิประจักษ์. (2553). การพัฒนาหลักสูตรรายวิชา จิตตปัญญาศึกษา สำหรับนักศึกษาครูเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัฐฉนิษฐ์ วรสิทธิสิทธิ์. (2556). การศึกษาปัญหาของนิสิต ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและวิธีการนิเทศ ของอาจารย์นิเทศก์โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยฝ่ายประถม. สืบค้น 1 มิถุนายน 2560, จาก <http://www.edu.chula.ac.th/ojed>
- ฤตินันท์ สมุทรทัย. (2556). การพัฒนาหลักสูตรการผลิต ครูสำหรับศตวรรษที่ 21. เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลินดา นาคโปย. (2555). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผล ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วชิรา เครือคำอ้าย. (2552). รูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อพัฒนาสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียน ประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วณิช นรินทร์รานนท์. (2552). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ครูผู้สอนกลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษาที่มี ประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริหาร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง. (2553). การพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครูสำหรับ นักศึกษาปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560ข). *สภาวะการ ศึกษาไทยปี 2558/2559*. กรุงเทพฯ: เช่นจู้รี้ จำกัด _____ . (2560ค). *สถานภาพการผลิตและพัฒนาครู ในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: เช่นจู้รี้ จำกัด
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2557). *การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษ ที่ 21*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สุริน ชุมสาย ณ อยุธยา. (2553). “การให้คำปรึกษาโดยใช้ ระบบคู่มือสำหรับนิสิตครูระดับปริญญาตรี เพื่อ เสริมสร้างระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม มาตรฐานความรู้ ความมีวินัยในตนเองและเจตคติต่อวิชาชีพครู” ใน การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. น.6-16. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โสภณ แยมทองคำ. (2552). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขต บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อังคณา กรัณยาธิกุล. (2554). รูปแบบการเรียนรู้บน เครือข่ายแบบปรับเหมาะเพื่อพัฒนาความสามารถ ทางความคิดของนักศึกษาครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. “อาจารย์นิเทศโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม”. วารสารอิเล็กทรอนิกส์
- อุบลวรรณ ส่งเสริม. (2555). การพัฒนากระบวนการ จัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความสามารถใน การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

AN EVALUATION MODEL ON LEARNING MANAGEMENT OF INTEGRATION SEXUALITY EDUCATION IN BASIC EDUCATION SCHOOL

เพ็ชชรี อ้นทองทิม*

Petchcharee Onthongtim*

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

อาจารย์ ดร.วจี ปัญญาใส

Dr.Vajee Panyasai

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

รองศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรนภา พรหมมา

Associate Professor Dr.Chartnapa Promma



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการศึกษา 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา การจัดการเรียนรู้และการประเมิน และแนวทางในการพัฒนารูปแบบการประเมิน ด้วยการศึกษเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล พบว่า ในจังหวัดอุดรดิตรดิตต์มีการเชื่อมประสานการดำเนินงานเพศวิถีศึกษาระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่ายเป็นอย่างดี แต่ยังไม่มียูรูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการที่ชัดเจน ควรมีพัฒนารูปแบบการประเมิน เพื่อให้ได้สารสนเทศใน การจัดสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ และระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการประเมิน และตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมของร่างรูปแบบการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้วยเทคนิคเดลฟาย พบว่า รูปแบบการประเมินมุ่งประเมินใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การประเมินการออกแบบระบบการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ 2) การประเมินปัจจัยการดำเนินงาน 3) การประเมินกระบวนการ และ 4) การประเมินผลผลิต ซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบการประเมิน ประกอบด้วย นิยามการประเมิน วัตถุประสงค์ของการประเมิน รูปแบบการประเมิน ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน ขั้นตอนการประเมิน ผู้ประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน การตัดสินผลการประเมิน



* นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตรดิตต์

* Student in Doctor of Education Program in Research for Education Development, Uttaradit Rajabhat University

การรายงานผลการประเมิน และแนวทางการนำผลการประเมินไปใช้ รูปแบบการประเมินได้รับการยอมรับจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และมีความถูกต้องครอบคลุมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ

คำสำคัญ : รูปแบบการประเมิน, การจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษา, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ABSTRACT

The purpose of this research was developed an evaluation model on learning management of integration sexuality education in basic education school. This research was divided into two period. The first period, studied the current conditions and the problems of integration sexuality education, the current conditions and the problems of an evaluation of integration sexuality education and the guidelines to develop an evaluation model with studied literature and related research, focus group discuss and interview key informants. The results of first period found that in Uttaradit province, there was a collaboration between the school and the network for integration sexuality education but does not have the exact an evaluation model for integration sexuality education. There was needed to develop an evaluation to used the information for supported integration sexuality education. The second period, developed an evaluation model and verify a accuracy's an evaluation model by experts of sexuality education with delphi technique. The results of second period found that an evaluation object in an evaluation model was 1) Program design evaluation 2) Input evaluation 3) Process evaluation and 4) Product evaluation. An evaluation model consist such factors as evaluation definition, evaluation purpose, evaluation design, evaluation indicator and criteria, evaluation procedure, evaluator, evaluation instruments, evaluation results judgement, evaluation report and guidelines to use evaluation results. An evaluation model was acceptance by experts of sexuality education and every factors had a standards of accuracy were very good level.

Keywords : Evaluation Model, Sexuality Education, Basic Education School

บทนำ

จังหวัดอุดรดิตถ์ เป็นจังหวัดในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งสถานการณ์ปัญหาเรื่องเพศวิถีในจังหวัดอุดรดิตถ์ในปัจจุบันพบว่า เป็นพื้นที่ที่มีปัญหาเยาวชนตั้งครรภ์ในขณะศึกษาสูงมากขึ้น เห็นได้จากจำนวนและอัตราการคลอดบุตรของวัยรุ่นไทย ปี 2556 จังหวัดอุดรดิตถ์ มีอัตราการคลอดบุตรของวัยรุ่นเป็นลำดับที่ 42 จาก 77 จังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งอัตราการคลอดบุตรของวัยรุ่น อายุ 15-19

ปี เท่ากับ 32.76 รวมทั้งสิ้น 506 คน โดยจำแนกเป็นมารดาวัยรุ่นที่อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 14 ปี จำนวน 17 คน มารดาวัยรุ่นที่มี อายุ 15-19 ปี จำนวน 489 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2557, น.4) จึงได้มีการผลักดันให้จังหวัดอุดรดิตถ์เป็นจังหวัดต้นแบบด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ไม่พร้อมในวัยรุ่นและขยายผลไปยังพื้นที่อื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันต่อไป โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการภาคีเครือข่าย

เพื่อแก้ไขปัญหาตั้งครรภ์ ในวัยรุ่นระดับจังหวัด ลงนาม โดยผู้ว่าราชการจังหวัด เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2553 ในส่วนของด้านการศึกษาได้มีกระบวนการขับเคลื่อนที่สำคัญ คือ การจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างภาคีเครือข่าย อันได้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน หน่วยงานสาธารณสุข หน่วยงานทางการศึกษา และสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น ในการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาตั้งครรภ์ในวัยรุ่นร่วมกัน โดยเริ่มดำเนินการพัฒนาในโรงเรียนนาร่องการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ จำนวน 5 แห่ง และมีการขยายผลสู่โรงเรียนเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ในอัตราส่วน ปีละ 1:1 จนขณะนี้โรงเรียนเครือข่าย รวม 58 แห่ง เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา 19 แห่ง และโรงเรียนขยายโอกาส 39 แห่ง ซึ่งจากการติดตามประเมินองค์การต้นแบบบูรณาการงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่นจังหวัดอุดรธานี กรณีพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้นแบบและเครือข่าย (ฉัตรนภา พรหมมา และคณะ, 2558, น.69-70) พบว่า โดยภาพรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก และเสนอข้อเสนอนี้ในด้านการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการว่าควรกำหนดให้มีการนำหลักสูตรเพศศึกษาเป็นรายวิชาเพิ่มเติมในสถานศึกษา จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการเพศวิถีศึกษาเพื่อให้นักเรียนหรือผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน และมีการประเมินผลเพื่อ การยกระดับและขยายผลการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ

พระราชบัญญัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น พ.ศ.2559 มาตรา 6 ได้ระบุให้สถานศึกษาดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น ดังต่อไปนี้ 1) จัดให้มีการเรียนการสอนเรื่องเพศวิถีศึกษาให้เหมาะสมกับช่วงวัยของนักเรียนหรือนักศึกษา 2) จัดหาและพัฒนาผู้สอนให้สามารถสอนเพศวิถีศึกษา และให้คำปรึกษาในเรื่องการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่นแก่นักเรียนหรือนักศึกษา 3) จัดให้มีระบบการดูแล ช่วยเหลือ และคุ้มครองนักเรียนหรือนักศึกษา

ซึ่งตั้งครรภ์ ให้ได้รับการศึกษาด้วยรูปแบบที่เหมาะสม และต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้มีระบบการส่งต่อให้ได้รับการอนามัยการเจริญพันธุ์และการจัดสวัสดิการสังคมอย่างเหมาะสม ในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดเนื้อหาเพศวิถีศึกษาในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้ 1) พัฒนาการทางเพศ (Human Sexuality Development) 2) สุขภาวะทางเพศ (Sexual Health) หรือสุขภาพทางเพศ 3) พฤติกรรมทางเพศ (Sexual Behavior) 4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Relationship) 5) ทักษะส่วนบุคคล (Personal Skills) และ 6) สังคมและวัฒนธรรม (Social, Culture and Human Rights) อย่างไรก็ตาม การสอนเพศวิถีศึกษาในประเทศไทยยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ดังที่องค์การแพธ (PATH) (2550, น.8) กล่าวว่า เพศวิถีศึกษาถือเป็นหนึ่งในหลายเรื่องที่ยากในการนำมาจัดกระบวนการเรียนรู้สำหรับสังคม โดยเฉพาะสังคมไทย เนื่องจากเรามักคิดว่าเรื่องเพศเป็นเรื่องส่วนตัว ไม่ควรนำมาเปิดเผยหรือพูดคุยในที่สาธารณะ แต่หลังจากที่มีตัวเลขของผู้ติดเชื้อเอชไอวี และผู้ป่วยเอดส์ รวมถึงตัวเลขการตั้งครรภ์โดยไม่พึงประสงค์เพิ่มมากขึ้น ทำให้ความคิดในเรื่องการพูดถึงเรื่องส่วนตัวเริ่มเปลี่ยนไป แม้ทุกฝ่ายจะตระหนักถึงความสำคัญของการให้ความรู้เรื่องเพศวิถีศึกษามากขึ้น แต่ความยากในการจัดการเรียนรู้เรื่องเพศวิถีศึกษาก็ยังไม่ลดลงจากเดิม เนื่องจากเรื่องเพศวิถีศึกษาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติที่แต่ละคนยึดถือ ทั้งนี้แนวคิดในการจัดการเรียนรู้เรื่องเพศวิถีศึกษา จึงต้องคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญและคิดถึงประโยชน์ที่ผู้เรียนจะได้รับ โดยคำนึงถึงการจัดให้เยาวชนเรียนรู้อย่างรอบด้าน เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ครูผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ควรมีท่าทีและแนวคิดที่จะเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ที่บังเกิดผลอย่างแท้จริง เพื่อพัฒนาส่งเสริมเยาวชนให้เข้าใจเรื่องเพศวิถีศึกษา ใช้ชีวิตทางเพศอย่างปลอดภัย และเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะทางเพศสอดคล้องกับทิวจี ปัญญาใส (2559, น.189) กล่าวว่า การสร้างเรียนรู้เพศศึกษาจึงไม่เพียงแต่ให้เกิดความเข้าใจในระดับทางชีวภาพเท่านั้นแต่ต้องสร้างความเข้าใจให้ลึก

ถึงเรื่อง “การเปลี่ยนแปลง” และ “การปรับตัว” จากอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงนั้น แล้วสามารถเสริมสร้างความเป็นตัวตนให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุขตามศักยภาพของแต่ละบุคคลด้วย

จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ไม่มีรูปแบบตายตัว จึงทำให้ไม่มีการประเมินที่จะใช้ได้โดยทั่วไป จึงต้องสร้างรูปแบบการประเมินจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการขึ้นมา เนื่องจากหากมีแนวทางในการประเมินจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการที่มีคุณภาพ จะทำให้ทราบว่าสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินควรปรับปรุง หนุนเสริมในด้านใด หรือควรได้รับการยกย่องชมเชยให้เป็นต้นแบบในการปฏิบัติด้านใด และทำให้ได้ฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าการตั้งครรภ์ในวัยรุ่นและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา การจัดการเรียนรู้ และการประเมิน และแนวทางในการพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา การจัดการเรียนรู้และการประเมิน และแนวทางในการพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ

ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา การจัดการเรียนรู้และการประเมิน และแนวทางในการพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

1. เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ และแนวทางในการดำเนินงานด้านเพศวิถีศึกษา และแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษา

2. ผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ จำนวน 37 คน ได้แก่ 1) นักเรียน 2) ผู้ปกครองนักเรียน 3) ครูผู้สอน 4) ผู้บริหารสถานศึกษา 5) ภาคีเครือข่าย และ 6) ผู้บริหารระดับนโยบาย

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหา การจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ

2. สภาพปัจจุบัน ปัญหา การประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ

3. แนวทางในการพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและการตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. รูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การศึกษาคุณภาพรูปแบบการประเมิน ในด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy)

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

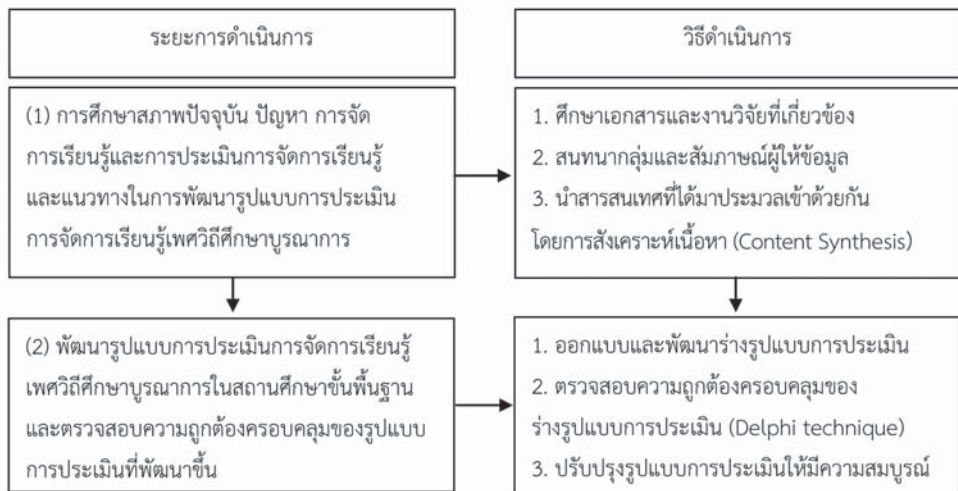
1. เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการประเมิน

2. ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบร่างรูปแบบการประเมิน จำนวน 17 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร ได้แก่ รูปแบบการประเมิน การจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ ในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานที่มีความถูกต้องครอบคลุม

วิธีดำเนินการวิจัย

กระบวนการวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัย แบบผสม (Mixed-methods) โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ มีวิธีการดำเนินการวิจัยจำแนกเป็น 2 ระยะ โดยสรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา การจัดการเรียนรู้และการประเมินการจัดการเรียนรู้ และแนวทางในการพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้ เพศวิถีศึกษาบูรณาการ จำนวน 37 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม มี 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ซึ่งเป็นนักเรียนในระดับชั้นสุดท้ายของช่วงชั้นการศึกษาที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 2 ปี รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน ประกอบด้วย นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ระดับชั้นละ 3 คน ซึ่งมีทั้งนักเรียนเพศชายและเพศหญิง

กลุ่มที่ 2 ผู้ปกครองนักเรียน ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น จำนวน 12 คน ประกอบด้วย 1) ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 6 คน ซึ่งเป็นผู้ปกครองนักเรียนในระดับชั้นสุดท้ายของช่วงชั้นการศึกษาที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 2 ปี และเคยเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการด้านเพศวิถีศึกษาสำหรับผู้ปกครอง รวมทั้งสิ้น 6 คน ประกอบด้วย ผู้ปกครองนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผู้ปกครองนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และผู้ปกครองนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ระดับชั้นละ 2 คน โดยเป็นเพศชาย และเพศหญิง ระดับชั้นละ 1 คน 2) ครูผู้สอน ซึ่งเป็นครูผู้สอนเพศวิถีศึกษาบูรณาการอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 2 ปี และได้รับรางวัลหรือมีผลงานจากการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษา ในระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ระดับชั้นละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 4 คน และ

3) ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บริหารของที่เป็นโรงเรียนที่นำร่องการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ ในระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ระดับโรงเรียนละ 1 คน จำนวน 2 โรงเรียน รวม 2 คน

กลุ่มที่ 3 ภาควิชาครูช่วย ประกอบด้วยตัวแทนภาควิชาครูช่วยที่มีโรงเรียนที่นำร่องการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ อยู่ในเขตบริการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 8 คน ดังนี้ 1) ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ตัวแทนผู้รับผิดชอบการดำเนินงานสภาเด็กและเยาวชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) ตัวแทนจากหน่วยงานบริการสาธารณสุข 4) ตัวแทนจากสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น 5) ตัวแทนจากแกนนำเครือข่ายสตรี และสถาบันครอบครัวของท้องถิ่น 6) ตัวแทนจากสถานประกอบการ 7) ตัวแทนจากสภาเด็กและเยาวชน และ 8) ตัวแทนจากหน่วยงานตำรวจ

1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับนโยบายที่มีส่วนร่วมในการผลักดันให้จังหวัดอุดรดิตต์เป็นจังหวัดต้นแบบด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ไม่พร้อมในวัยรุ่น รวมทั้งสิ้นจำนวน 8 คน ประกอบด้วย 1) ผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรดิตต์ 2) ศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตต์ 3) อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ 4) นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตต์ 5) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอุดรดิตต์ 6) ท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตต์ 7) วัฒนธรรมจังหวัดอุดรดิตต์ และ 8) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตต์

2. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบการประเมิน โดยใช้เทคนิคเดลฟายจำนวน 17 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นผู้มีความสัมพันธ์มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้านเพศวิถีศึกษาบูรณาการ และเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ประกอบด้วย 1) กลุ่มที่ 1 ระดับผู้ปฏิบัติในหน่วยงาน ซึ่งเป็นครูและภาควิชาครูช่วยในโรงเรียนนำร่อง จังหวัดอุดรดิตต์ จำนวน 9 คน 2) กลุ่มที่ 2 ระดับผู้ปฏิบัตินอกหน่วยงาน ซึ่งเป็นครูและภาควิชาครูช่วยในโรงเรียน ที่จัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาในต่างจังหวัด

จำนวน 4 คน 3) กลุ่มที่ 3 ระดับผู้บริหารในหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับนโยบายในการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ ในจังหวัดอุดรดิตต์ จำนวน 2 คน และ 4) กลุ่มที่ 4 ระดับผู้บริหารนอกหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้บริหารในองค์กรหรือหน่วยงานที่ส่งเสริมหรือจัดโครงการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาในระดับประเทศ จำนวน 2 คน

เครื่องมือวิจัย

1. แนวคำถามเพื่อการสนทนากลุ่ม/แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา การจัดการเรียนรู้และการประเมินการจัดการเรียนรู้ และแนวทางในการพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80-1.00

2. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับร่างรูปแบบการประเมิน ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80-1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1

1. ส่งหนังสือขอความร่วมมือ คำาโครงการวิทยานิพนธ์ฉบับย่อ และแนวคำถามเพื่อการสนทนากลุ่ม/การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสนทนากลุ่ม/การสัมภาษณ์ จำนวน 37 คน

2. ประสานงานกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสนทนากลุ่ม/การสัมภาษณ์

3. ดำเนินการสนทนากลุ่ม/การสัมภาษณ์ ตามวัน เวลา และสถานที่ ที่นัดหมาย

ระยะที่ 2

1. ส่งหนังสือขอความร่วมมือถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 17 คน

2. เสนอแบบสอบถามรอบที่ 1 ซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อขอความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างรูปแบบที่พัฒนา นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ปรับปรุงรูปแบบ

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามรอบที่ 1 มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เป็นรายข้อ แล้วสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยข้อคำถามเหมือนแบบสอบถามรอบที่ 1 แต่เพิ่มตำแหน่งค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญตอบ ส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมตอบ โดยในรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญจะทราบว่าตนมีความเห็นแตกต่างในข้อใดต่างจากผู้อื่น และถ้าต้องการยืนยันความคิดเห็นเดิมต้องแสดงเหตุผลประกอบด้วย

4. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อประกอบการพิจารณาความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน ในการยอมรับรูปแบบการประเมิน (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ < 1.50) และถูกต้องครอบคลุมมาก (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) เพื่อสรุปผลการวิจัยเป็นรูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีสึกษาบูรณาการ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (interquartile range)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา การจัดการเรียนรู้และการประเมิน และแนวทางในการพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีสึกษาบูรณาการสรุปได้ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบัน และปัญหา การจัดการเรียนรู้เพศวิถีสึกษาบูรณาการ พบว่า มีการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์และการดำเนินการร่วมกันของหน่วยงานที่

เกี่ยวข้อง เพื่อบูรณาการให้การป้องกันและแก้ไขปัญหา การตั้งครรภในวัยรุ่น ทั้งในระดับจังหวัด ระดับประเทศ และระดับนานาชาติ สำหรับในจังหวัดอุดรดิตต์ พบว่า มีการเชื่อมประสานการดำเนินงานเพศวิถีสึกษาระหว่างสถานศึกษา กับภาคีเครือข่าย โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรเพศวิถีสึกษาให้เหมาะสมกับบริบท สภาพปัญหา และความต้องการของท้องถิ่น ครูจัดการเรียนรู้เพศวิถีสึกษาโดยใช้วิธีการที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งผลให้นักเรียนมีความรู้ด้านเพศศึกษา ทักษะชีวิต และมีภูมิคุ้มกันปัจจัยเสี่ยงการตั้งครรภในวัยรุ่น ส่วนปัญหาการจัดการเรียนรู้เพศวิถีสึกษาบูรณาการ พบว่า ในภาพรวมนั้นสถานศึกษายังขาดการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในทางปฏิบัติของผู้ที่เกี่ยวข้องจากผู้บริหารในการดำเนินงานทางการป้องกันและแก้ไขปัญหา การตั้งครรภ ในวัยรุ่น สำหรับในจังหวัดอุดรดิตต์ พบว่า แนวทางการสอนเรื่องเพศวิถีสึกษาไม่ได้ถูกกำหนดเป็นวิชาเฉพาะ แต่ถูกสอดแทรกอยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา ขาดบุคลากรเฉพาะด้าน เช่น เอกจิตวิทยา เอกแนะแนว และไม่มีแนวทางการประเมินเพศศึกษาและทักษะชีวิตที่ชัดเจน

1.2 สภาพปัจจุบัน และปัญหา การประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีสึกษาบูรณาการ พบว่า ในภาพรวมนั้น มีการประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีสึกษาบูรณาการด้านบริบท ปัจจัย กระบวนการ และผลลัพธ์ ในส่วนของผลลัพธ์เน้นประเมินความรู้ ความเข้าใจ ส่วนใหญ่ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม ไม่มีรูปแบบการประเมินที่ชัดเจน แต่เป็นการประเมินตามวัตถุประสงค์โครงการ/กิจกรรม สำหรับในจังหวัดอุดรดิตต์ พบว่า มีประเมินความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติในการตัดสินใจผลการเรียนของนักเรียน ส่วนปัญหาการประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีสึกษา บูรณาการ พบว่า ในภาพรวมมีการประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีสึกษาบูรณาการ เฉพาะสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา ไม่ได้ประเมินในระดับประถมศึกษาและอุดมศึกษา และประเมินเฉพาะสถานศึกษาของรัฐบาล จึงไม่ครอบคลุมสถานศึกษาเอกชน

สำหรับในจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ขาดรูปแบบการประเมินที่เป็นระบบ ชัดเจน แต่เป็นเพียงแค่การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น

1.3 แนวทางในการพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ มีดังนี้

- 1) เป้าหมายในการประเมิน คือ เพื่อให้ได้สารสนเทศในการจัดสิ่งสนับสนุน เสริมแรงผู้ปฏิบัติ ให้ครอบคลุมการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่ การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ
- 2) วัตถุประสงค์ในการประเมิน คือ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารและการจัดสิ่งสนับสนุน การจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ
- 3) สิ่งมุ่งที่ประเมิน คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ปัจจัยการดำเนินงาน กระบวนการจัดการเรียนรู้ และประเมินผลผลิต
- 4) กระบวนการประเมิน ควรประเมินทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินการ
- 5) ผู้ประเมินควรเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาและภาคีเครือข่าย
- 6) ตัวชี้วัด และเกณฑ์ในการประเมิน ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน ควรมีทั้งเกณฑ์พิจารณา และเกณฑ์ตัดสินระดับคุณภาพ
- 7) เครื่องมือในการประเมิน ควรเป็นเครื่องมือที่หลากหลาย ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ
- 8) มาตรฐานในการตัดสินผลการประเมิน ควรครอบคลุมทั้งด้านการใช้ประโยชน์ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง
- 9) การรายงานผลการประเมิน และการเสนอผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประโยชน์ ควรนำเสนอสารสนเทศที่ได้จากการประเมินต่อผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสรุปได้ดังนี้ รูปแบบการประเมินมุ่งประเมินใน 4 ด้าน ได้แก่

- 1) การประเมินการออกแบบระบบการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ
- 2) การประเมินปัจจัยการดำเนินงาน
- 3) การประเมินกระบวนการ และ
- 4) การประเมินผลผลิตดำเนินการประเมินก่อนการดำเนินงาน (ต้นภาคเรียน) ระหว่างดำเนินงาน (กลางภาคเรียน) และหลังดำเนินการ

(ปลายภาคเรียน) โดยคณะผู้ประเมินเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาและภาคีเครือข่าย เมื่อดำเนินการประเมินเสร็จสิ้น มีการรายงานผลการประเมินและจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้/ชุดความรู้ นวัตกรรม/ผลงานที่เป็นเลิศ/รูปธรรมผลงานและแหล่งเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย ผลการพัฒนาารูปแบบการประเมินโดยสรุปแสดงดังภาพที่ 2

นิยามการประเมิน

การประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนิยามการประเมิน คือ การค้นหาข้อสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารและการจัดสิ่งสนับสนุนเพื่อหนุนเสริมการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ

วัตถุประสงค์ของการประเมิน

1. เพื่อสร้างข้อสารสนเทศในการนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารและการจัดสิ่งสนับสนุนเพื่อหนุนเสริมการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ
2. เพื่อก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย ในการบริหารจัดการการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ เพื่อนำสู่การป้องกันและแก้ปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น

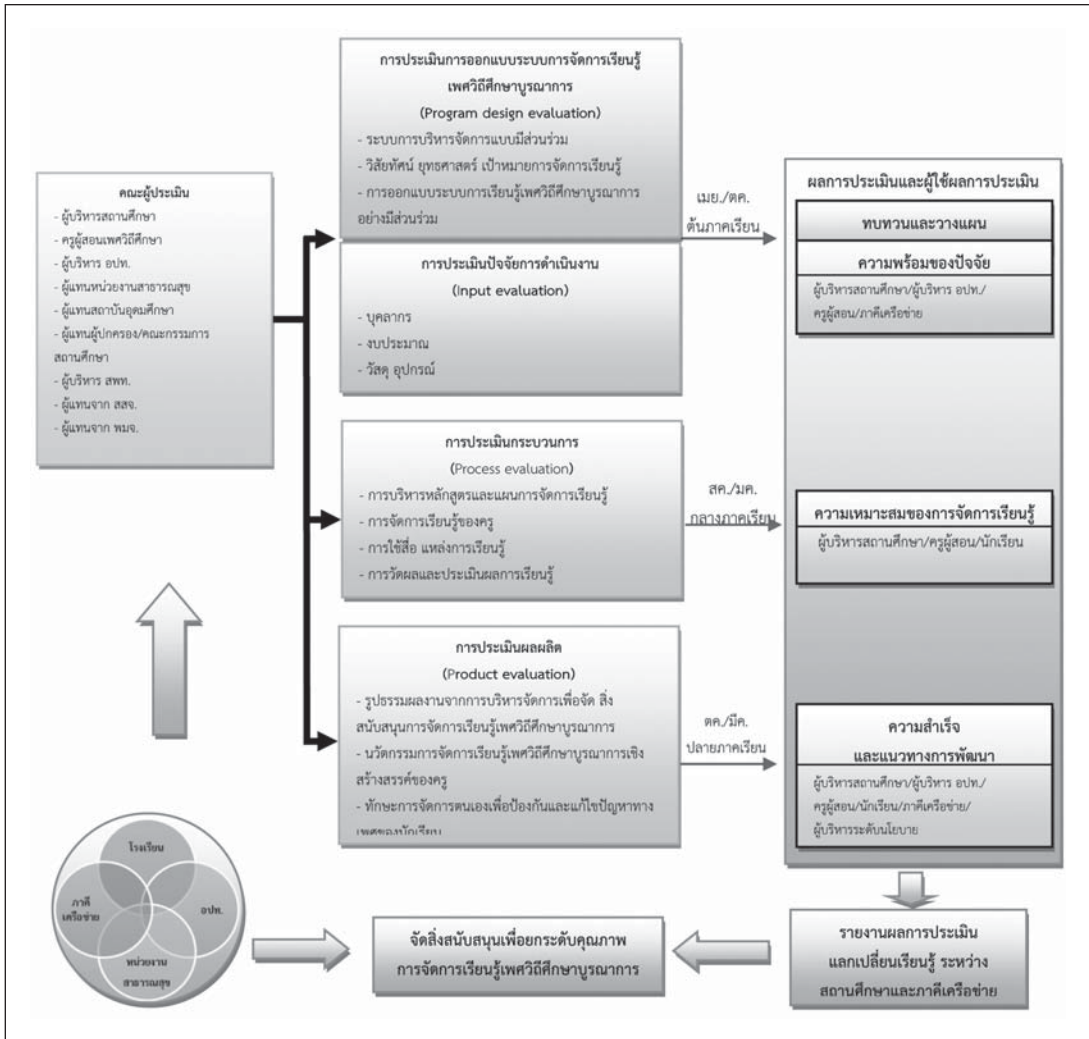
ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ

ด้านที่ 1 การออกแบบระบบการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ จำนวน 3 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด 1.1 โรงเรียนมีระบบและกลไกการประสานความร่วมมือภาคีเครือข่ายกับภาคีเครือข่าย ในการบริหารจัดการการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ เพื่อนำสู่การป้องกันและแก้ปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น

เกณฑ์พิจารณา

1. มีคณะกรรมการดำเนินงานจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ แบบมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียน อปท. และภาคีเครือข่าย



ภาพที่ 2 รูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้เพชวดีศึกษาบูรณาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพที่ 2 รายละเอียดของรูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้เพชวดีศึกษาบูรณาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้

2. มีกลไกเชิงระบบการขับเคลื่อนงานการเรียนรู้
เพศวิถึศึกษาบูรณาการ

3. มีกลไกการสื่อสารข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ
เรียนรู้เพศวิถึศึกษาบูรณาการ แบบมีส่วนร่วม

4. มีกลไกติดตามประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถึ
ศึกษาบูรณาการ

ตัวชี้วัด 1.2 โรงเรียนมีการกำหนด วิสัยทัศน์
ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย นโยบายการจัดการเรียนรู้เพศวิถึ
ศึกษาบูรณาการ แบบมีส่วนร่วม

เกณฑ์พิจารณา

1. มีระบบการจัดการข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนด
วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย นโยบาย

2. มีการจัดประชุมภาคีเครือข่ายเพื่อกำหนด
วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย นโยบาย

3. กำหนด วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย
นโยบายโดยใช้สภาพปัญหาและความต้องการ

4. มีการประกาศวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย
นโยบายให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา
และภาคีเครือข่าย ได้รับทราบ

ตัวชี้วัด 1.3 โรงเรียนมีการออกแบบระบบการ
เรียนรู้เพศวิถึศึกษาบูรณาการแบบมีส่วนร่วม

เกณฑ์พิจารณา

1. มีระบบการจัดการข้อมูลเพื่อใช้ในการออกแบบ
ระบบการเรียนรู้เพศวิถึศึกษาบูรณาการ

2. มีการจัดประชุมภาคีเครือข่ายเพื่อกำหนด
ระบบการจัดการเรียนรู้ฯ แบบมีส่วนร่วม

3. ออกแบบหลักสูตรสถานศึกษา โครงสร้าง
เวลาเรียน และหลักสูตร/กิจกรรมเพศวิถึศึกษาบูรณาการ
โดยใช้สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนท้องถิ่น

4. มีแผนการปฏิบัติงาน/โครงการ/แนวดำเนินการ
ที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพศวิถึศึกษาบูรณาการ
มีระบบการจัดการข้อมูลเพื่อใช้ในการออกแบบการจัดการ
เรียนรู้ฯ

ด้านที่ 2 ปัจจัยการดำเนินงาน จำนวน 3 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด 2.1 โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความรู้ สามารถ
และเพียงพอในการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้เพศวิถึ
ศึกษาบูรณาการ

เกณฑ์พิจารณา

1. มีบุคลากรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ในการจัดการ
เรียนรู้เพศวิถึศึกษาบูรณาการ ตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน/
โครงการ

2. มีแผนงาน/โครงการการพัฒนาบุคลากรด้าน
การจัดการเรียนรู้เพศวิถึศึกษาบูรณาการที่สอดคล้อง
ต่อสถานภาพ และความต้องการ

3. ครูได้รับการฝึกอบรม หรือฟื้นฟูเรื่องเนื้อหา
ของ เพศวิถึศึกษา รวมทั้งเพศภาวะและสิทธิมนุษยชน
อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง

4. ครูได้รับการฝึกอบรม หรือฟื้นฟูความรู้ ทักษะ
และสมรรถนะที่สำคัญ ในการจัดการเรียนการสอน
แบบมีส่วนร่วมและเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างน้อย
ปีละ 1 ครั้ง

ตัวชี้วัด 2.2 โรงเรียนมีงบประมาณในการดำเนิน
งานการจัดการเรียนรู้เพศวิถึศึกษาบูรณาการอย่างเหมาะสม
และพอเพียง

เกณฑ์พิจารณา

1. มีการจัดสรรงบประมาณไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
ในการดำเนินงาน ตามที่กำหนดไว้ในแผนและโครงการ
การจัดการเรียนรู้เพศวิถึศึกษาบูรณาการ

2. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณไม่ต่ำกว่าร้อยละ
20 ในการจัดการเรียนรู้เพศวิถึศึกษาบูรณาการจาก อปท.
และภาคีเครือข่าย

3. มีการประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย
เพื่อบูรณาการงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงาน
ตามแผนและโครงการชัดเจน

4. มีการรายงานผลการใช้งบประมาณตามแผน
และโครงการการจัดการเรียนรู้เพศวิถึศึกษาบูรณาการให้
แก่ภาคีเครือข่าย อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

ตัวชี้วัด 2.3 โรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ ในการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการอย่างเหมาะสมและพอเพียง

เกณฑ์พิจารณา

1. มีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ในการดำเนินงาน ตามที่กำหนดไว้ในแผนและโครงการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ
2. ได้รับการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ในการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการจาก อปท. และภาคีเครือข่าย
3. มีการประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อบูรณาการวัสดุ อุปกรณ์ สนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนและโครงการชัดเจน
4. มีการรายงานผลการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ตามแผนและโครงการการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการให้แก่ภาคีเครือข่าย อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

ด้านที่ 3 กระบวนการ จำนวน 4 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด 3.1 โรงเรียนมีการบริหารหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

เกณฑ์พิจารณา

1. มีการศึกษา/วิเคราะห์/วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรเพศวิถีศึกษาบูรณาการ
2. มีหลักสูตรเพศวิถีศึกษาที่มีคุณภาพในด้าน
 - 1) เนื้อหาด้านเพศภาวะและสิทธิมนุษยชน
 - 2) ความถูกต้องตามหลักวิทยาศาสตร์
 - 3) ความครอบคลุมรอบด้าน
 - 4) และกิจกรรมการเรียนการสอน
3. มีแผนการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการครบทุกระดับชั้น
4. มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ตามแผน
5. มีการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ

ตัวชี้วัด 3.2 ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการได้ครอบคลุมเนื้อหาและเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

เกณฑ์พิจารณา

1. ครูผู้สอนสอนเนื้อหาได้อย่างถูกต้อง ครบคลุม
2. มีการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการที่ใช้วิธีจัดการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วมและเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
3. มีเนื้อหาและกิจกรรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับความเข้าใจในเรื่อง
 - 1) พัฒนาการทางเพศ
 - 2) สุขภาวะทางเพศหรือสุขภาพทางเพศ
 - 3) พฤติกรรมทางเพศ
 - 4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
 - 5) ทักษะส่วนบุคคล และ
 - 6) สังคมและวัฒนธรรม
4. มีผลงาน/ชิ้นงานของนักเรียนที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการแบบมีส่วนร่วมและเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ตัวชี้วัด 3.3 ครูจัดหา ผลิต สื่อการเรียนรู้ และใช้แหล่งเรียนรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ที่เสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ

เกณฑ์พิจารณา

1. ครูจัดหา/ผลิต/ใช้ สื่อการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
2. ครูจัดทำ/พัฒนา แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ
3. ครูใช้แหล่งเรียนรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนที่เสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ
4. มีการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้สื่อการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด 3.4 ครูใช้เครื่องมือและวิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย และสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ

เกณฑ์พิจารณา

1. มีการออกแบบการวัดและประเมินตามสภาพจริง
2. ครูจัดทำเครื่องมือและวัดและประเมินผลที่หลากหลาย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ
3. ครูใช้วิธีการวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย และสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ

4. มีการนำผลการประเมินไปดำเนินการพัฒนาปรับปรุงนักเรียน

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน ด้านที่ 1 การประเมินการออกแบบระบบการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ ด้านที่ 2 การประเมินปัจจัยการดำเนินงาน และด้านที่ 3 การประเมินกระบวนการ คือ

ปฏิบัติได้ทุกข้อ 5 คะแนน

ขาด 1 ข้อ 4 คะแนน

ขาด 2 ข้อ 3 คะแนน

ขาด 3 ข้อ 2 คะแนน

ขาดมากกว่า 3 ข้อ 1 คะแนน

ด้านที่ 4 ผลผลิต จำนวน 5 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด 4.1 โรงเรียนบูรณาการผลงานจากการบริหารจัดการเพื่อจัดสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ

เกณฑ์พิจารณา

1. มีการเสนอผลการประเมิน การจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

2. มีการใช้ผลการประเมินในการบริหารเพื่อจัดสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ

3. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน ครอบครัว ชุมชนและภาคีเครือข่าย และติดตามผลในการสร้างภูมิคุ้มกัน เพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาการตั้งครรภ์ของวัยรุ่น

4. มีรูปธรรมผลงานจากการบริหารจัดการเพื่อจัดสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ปฏิบัติได้ทุกข้อ 5 คะแนน

2. ขาด 1 ข้อ 4 คะแนน

3. ขาด 2 ข้อ 3 คะแนน

4. ขาด 3 ข้อ 2 คะแนน

5. ขาดมากกว่า 3 ข้อ 1 คะแนน

ตัวชี้วัด 4.2 ครูมีผลงานนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์

เกณฑ์พิจารณา

ครูผู้สอนเพศวิถีศึกษาบูรณาการมีผลงานนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ และมีการแลกเปลี่ยนรู้หรือเผยแพร่นวัตกรรม อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ครูผู้สอนเพศวิถีศึกษาทุกคนมีผลงานนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ และมีการแลกเปลี่ยนรู้หรือเผยแพร่นวัตกรรม อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง 5 คะแนน

2. ครูผู้สอนเพศวิถีศึกษาร้อยละ 90 ขึ้นไป มีผลงานนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ และมีการแลกเปลี่ยนรู้หรือเผยแพร่นวัตกรรม อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง 4 คะแนน

3. ครูผู้สอนเพศวิถีศึกษาร้อยละ 80 ขึ้นไป มีผลงานนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ และมีการแลกเปลี่ยนรู้หรือเผยแพร่ นวัตกรรม อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง 3 คะแนน

4. ครูผู้สอนเพศวิถีศึกษาร้อยละ 70 ขึ้นไป มีผลงานนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ และมีการแลกเปลี่ยนรู้หรือเผยแพร่ นวัตกรรม อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง 2 คะแนน

5. ครูผู้สอนเพศวิถีศึกษาร้อยละ 60 ขึ้นไป มีผลงานนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ และมีการแลกเปลี่ยนรู้หรือเผยแพร่ นวัตกรรม อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง 1 คะแนน

ตัวชี้วัด 4.3 นักเรียนมีความรู้ด้านเพศวิถีศึกษาอยู่ในระดับดีขึ้นไป

เกณฑ์พิจารณา

นักเรียนมีความรู้ด้านเพศวิถีศึกษาอยู่ในระดับดีขึ้นไป (คะแนน ≥ 23 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน)

เกณฑ์การให้คะแนน

1. นักเรียนตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป มีความรู้จากการวัดด้วยแบบทดสอบในระดับดีขึ้นไป 5 คะแนน

2. นักเรียนตั้งแต่ร้อยละ 80-89 มีความรู้จากการวัดด้วยแบบทดสอบในระดับดีขึ้นไป 4 คะแนน

3. นักเรียนตั้งแต่ร้อยละ 70-79 มีความรู้จากการวัดด้วยแบบทดสอบในระดับดีขึ้นไป 3 คะแนน

4. นักเรียนตั้งแต่ร้อยละ 60-69 มีความรู้จากการวัดด้วยแบบทดสอบในระดับดีขึ้นไป 2 คะแนน

5. นักเรียนตั้งแต่ร้อยละ 0-59 มีความรู้จากการวัดด้วยแบบทดสอบในระดับดีขึ้นไป 1 คะแนน

ตัวชี้วัด 4.4 นักเรียนมีทักษะการป้องกันปัจจัยเสี่ยงทางเพศอยู่ในระดับดีขึ้นไป

เกณฑ์พิจารณา

นักเรียนมีทักษะการป้องกันปัจจัยเสี่ยงทางเพศอยู่ในระดับดีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย ≥ 1.67 จากคะแนนเต็ม 3.00 คะแนน)

เกณฑ์การให้คะแนน

1. นักเรียนตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป มีทักษะการป้องกันปัจจัยเสี่ยงทางเพศจากการวัดด้วยแบบวัดทักษะในระดับดีขึ้นไป 5 คะแนน

2. นักเรียนตั้งแต่ร้อยละ 80-89 มีทักษะการป้องกันปัจจัยเสี่ยงทางเพศจากการวัดด้วยแบบวัดทักษะในระดับดีขึ้นไป 4 คะแนน

3. นักเรียนตั้งแต่ร้อยละ 70-79 มีทักษะการป้องกันปัจจัยเสี่ยงทางเพศจากการวัดด้วยแบบวัดทักษะในระดับดีขึ้นไป 3 คะแนน

4. นักเรียนตั้งแต่ร้อยละ 60-69 มีทักษะการป้องกันปัจจัยเสี่ยงทางเพศจากการวัดด้วยแบบวัดทักษะในระดับดีขึ้นไป 2 คะแนน

5. นักเรียนตั้งแต่ร้อยละ 0-59 มีทักษะการป้องกันปัจจัยเสี่ยงทางเพศจากการวัดด้วยแบบวัดทักษะในระดับดีขึ้นไป 1 คะแนน

ตัวชี้วัด 4.5 นักเรียนมีเจตคติด้านเพศวิถีอยู่ในระดับดีขึ้นไป

เกณฑ์พิจารณา

นักเรียนมีเจตคติด้านเพศวิถีอยู่ในระดับดีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย ≥ 1.67 จากคะแนนเต็ม 3.00 คะแนน)

เกณฑ์การให้คะแนน

1. นักเรียนตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป มีเจตคติด้านเพศวิถีจากการวัดด้วยแบบวัดเจตคติ ในระดับดีขึ้นไป 5 คะแนน

2. นักเรียนตั้งแต่ร้อยละ 80-89 มีเจตคติด้านเพศวิถีจากการวัดด้วยแบบวัดเจตคติ ในระดับดีขึ้นไป 4 คะแนน

3. นักเรียนตั้งแต่ร้อยละ 70-79 มีเจตคติด้านเพศวิถีจากการวัดด้วยแบบวัดเจตคติ ในระดับดีขึ้นไป 3 คะแนน

4. นักเรียนตั้งแต่ร้อยละ 60-69 มีเจตคติด้านเพศวิถีจากการวัดด้วยแบบวัดเจตคติ ในระดับดีขึ้นไป 2 คะแนน

5. นักเรียนตั้งแต่ร้อยละ 0-59 มีเจตคติด้านเพศวิถีจากการวัดด้วยแบบวัดเจตคติ ในระดับดีขึ้นไป 1 คะแนน

ขั้นตอนการประเมิน

1. ขั้นตอนการประเมิน

1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

1.2 คณะกรรมการประเมินเลือกประธานคณะกรรมการผู้ประเมิน กรรมการ และกรรมการและเลขานุการ จากกรรมการประเมิน

1.3 คณะกรรมการประเมินร่วมกันวางแผนการประเมินร่วมกับโรงเรียนและภาคีเครือข่าย โดยครอบคลุมถึงวันและเวลาที่ทำการประเมิน แหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล แจกผู้ให้ข้อมูลและผู้เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูลทราบ

2. ขั้นตอนการประเมิน

2.1 การประเมินก่อนการดำเนินการ (ต้นทาง) โดยประเมินองค์ประกอบที่ 1 การออกแบบระบบการจัดการเรียนรู้ และองค์ประกอบที่ 2 ปัจจัยการดำเนินงาน ในช่วงต้นภาคเรียน (เดือนเมษายน/เดือนตุลาคม)

2.2 การประเมินระหว่างการทำดำเนินการ (กลางทาง) โดยประเมินองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการ ในช่วงกลางภาคเรียน (เดือนสิงหาคม/เดือนมกราคม)

2.3 ประเมินหลังการดำเนินการ (ปลายทาง) โดยประเมินองค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต ในช่วงปลายภาคเรียน (เดือนตุลาคม/เดือนมีนาคม)

3. ขั้นสรุปผลการประเมินและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.1 นำคะแนนจากกรรมการประเมินทุกคนมารวมกันแล้วหาคะแนนเฉลี่ย เทียบเกณฑ์การประเมินแต่ละตัวชี้วัดตามองค์ประกอบ ค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวชี้วัด

3.2 ประธานคณะกรรมการประเมินรายงานผลการประเมิน และเสนอแนะแนวทางการนำผลการประเมินไปใช้แก่สถานศึกษาและภาคีเครือข่าย

3.3 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้/ชุดความรู้ นวัตกรรม/ผลงานที่เป็นเลิศ/รูปธรรมผลงาน และแหล่งเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย

ผู้ทำการประเมิน

1. ผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้อำนวยการปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ผู้แทนหน่วยงานสาธารณสุข
4. ผู้แทนสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น
5. ครูผู้สอนเพศวิถีศึกษา
6. ผู้แทนผู้ปกครอง/คณะกรรมการสถานศึกษา
7. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
8. ผู้แทนจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
9. ผู้แทนจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

เครื่องมือใช้ในการประเมิน

1. แบบบันทึกผลการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษา บูรณาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบบันทึกความคิดเห็นปลายเปิด จำนวน 15 ตัวชี้วัด 4 องค์ประกอบ

2. แบบทดสอบความรู้ด้านเพศวิถี ซึ่งเป็นแบบทดสอบแบบปรนัย เลือกรับ 4 ตัวเลือก จำนวน 2 ฉบับ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา และชั้นมัธยมศึกษา ฉบับละ 30 ข้อ

3. แบบวัดทักษะการป้องกันปัจจัยเสี่ยงทางเพศ

ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ จำนวน 2 ฉบับ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา และชั้นมัธยมศึกษา ฉบับละ 15 ข้อ

4. แบบวัดเจตคติด้านเพศวิถี ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ จำนวน 2 ฉบับ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา และชั้นมัธยมศึกษา ฉบับละ 15 ข้อ

การตัดสินผลการประเมิน

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 ระดับคุณภาพดีเยี่ยม

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 ระดับคุณภาพดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 ระดับคุณภาพดี

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 ระดับคุณภาพพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 ระดับคุณภาพต้องปรับปรุง

การรายงานผลการประเมิน

1. ให้ประธานคณะกรรมการประเมินนำรายงานผลการประเมิน และแนวทางการนำผลการประเมินไปใช้เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย

2. ให้โรงเรียนนำรายงานผลการประเมิน เผยแพร่ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาและภาคีเครือข่าย โดยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้/ชุดความรู้ นวัตกรรม/ผลงานที่เป็นเลิศ/รูปธรรมผลงานและแหล่งเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย

แนวทางการนำผลการประเมินไปใช้

1. การนำผลการประเมินไปใช้เพื่อวางแผนพัฒนา

1.1 โรงเรียนสามารถนำผลการประเมินไปจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา

1.2 โรงเรียนสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ภายในโรงเรียน

1.3 โรงเรียนสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

1.4 โรงเรียนสามารถนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

2. การนำผลการประเมินไปใช้เพื่อการบริหารงานตามภารกิจหลัก คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

3. ผลการตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ดังนี้

จากการสอบถามความคิดเห็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบ

การประเมิน จำนวน 17 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบสุดท้าย พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการประเมินทุกองค์ประกอบได้รับการยอมรับจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มีความถูกต้องครอบคลุมมากที่สุดทุกองค์ประกอบ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมิน

องค์ประกอบ	มัธยฐาน	พิสัย ระหว่างควอไทล์
1. นิยามการประเมิน	4.83	0.67
2. วัตถุประสงค์ของการประเมิน	4.70	0.90
3. รูปแบบการประเมิน	4.50	1.00
4. ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน	4.57	0.96
5. ขั้นตอนการประเมิน	4.50	1.00
6. ผู้ประเมิน	4.70	0.90
7. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	4.61	1.00
8. การตัดสินผลการประเมิน	4.50	1.00
9. การรายงานผลการประเมิน	4.77	0.82
10. แนวทางการนำผลการประเมินไปใช้	4.61	1.00

จากตารางจะเห็นว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ < 1.50) ว่าทุกรายการสมควรใช้เป็นองค์ประกอบของรูปแบบการประเมิน (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) และองค์ประกอบมีความถูกต้องครอบคลุมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน ≥ 4.50) ทุกองค์ประกอบ

อภิปรายผล

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา การจัดการเรียนรู้ และการประเมิน และแนวทางในการพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ พบว่า ในจังหวัดอุดรธานีมีการเชื่อมประสานการดำเนินงานเพศวิถีศึกษาระหว่างสถานศึกษากับภาคีเครือข่าย ในการสนับสนุน การดำเนินงานเพศวิถีศึกษาบูรณาการของสถานศึกษาเป็นย่างดี ปัญหาที่พบคือ ในการประเมินการจัดการเรียนรู้ เพศวิถีศึกษาบูรณาการยังไม่มีรูปแบบการประเมินที่ชัดเจน แน่นนอน ส่วนใหญ่มักเป็นการประเมินผลการเรียนของนักเรียน ควรมีพัฒนารูปแบบการประเมิน

การจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ เพื่อให้ได้สารสนเทศในการจัดสิ่งสนับสนุน เสริมแรงผู้ปฏิบัติให้ครอบคลุมการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่ การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษา บูรณาการ ซึ่งสอดคล้องกับที่ศิริชัย กาญจนวาสี (2554, น.151) กล่าวว่า เป้าหมายสำคัญของการประเมิน คือ การได้สารสนเทศสำหรับนำไปใช้ไปประโยชน์ในการพัฒนาคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน การนำสารสนเทศจากการประเมินไปใช้ประโยชน์มิได้หลายรูปแบบ ดังเช่น ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่ประเมิน นำไปใช้สนับสนุนยืนยันการตัดสินใจ การนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติการ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการนำผล

ไปใช้ได้แก่ การประเมินที่สามารถสนองต่อความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง และสมคิด พรหมจ้อย (2552, น.11) ที่กล่าวว่า การประเมินช่วยให้ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแผนงานและโครงการ การตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงาน กิจกรรม ตลอดจนความเป็นไปได้ในการจัดกิจกรรมต่างๆ รวมถึงเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยมหิดล ในความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ และองค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF) ประเทศไทย (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อทบทวนการสอนเพศวิถีศึกษาในสถานศึกษาไทย และได้นำข้อค้นพบที่ได้ไปจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาระดับชาติ ในด้านการปฏิรูปการศึกษา ด้านกลไกสนับสนุนด้านนโยบายและหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านครูผู้สอน และด้านผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผลการพัฒนาแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการประเมินมุ่งประเมินใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การประเมินการออกแบบระบบการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ 2) การประเมินปัจจัยการดำเนินงาน 3) การประเมินกระบวนการ และ 4) การประเมินผลผลิต โดยคณะผู้ประเมินเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาและภาคีเครือข่าย จึงถือได้ว่าเป็นการประเมินแบบมีส่วนร่วม ทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาและภาคีเครือข่ายได้ตระหนักถึงความสำคัญในการประเมินร่วมกันจะก่อให้เกิดการเรียนรู้และการปรับปรุงการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ Patton (1997, p.100) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ในหลักการประเมินแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ โดยเป็นผู้ร่วมตัดสินใจ สร้างและนำข้อสรุปไปใช้ และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรนภา พรหมมา (2560) ที่ได้ทำการพัฒนาแบบการติดตามประเมินเสริมพลังการบริหารจัดการงานวิจัยและพันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์กับชุมชนท้องถิ่น พบว่า การออกแบบติดตามประเมินผลการดำเนินงาน โดยการร่วมกันพัฒนารูปแบบการติดตามประเมิน ร่วมกันพัฒนาตัวชี้วัดและเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพอย่างต่อเนื่องของผู้ปฏิบัติงาน

3. ผลการตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบการประเมินโดยใช้เทคนิคเดลฟาย พบว่า รูปแบบการประเมินได้รับการยอมรับจากกลุ่มเชี่ยวชาญ มีความถูกต้องครอบคลุมมากที่สุดทุกองค์ประกอบ สาเหตุที่รูปแบบการประเมินเป็นที่ยอมรับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการพัฒนารูปแบบครั้งนี้ มีการประเมินสถานภาพองค์ความรู้และประเด็นปัญหาวิจัย โดยเริ่มจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาจากข้อมูลสภาพจริงด้วยการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและภาคีเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ ทำได้สารสนเทศที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงและความต้องการของพื้นที่ เป็นไปตามที่ ฉัตรนภา พรหมมา (2557, น.13) กล่าวว่า การประเมินสถานภาพองค์ความรู้เป็นการแสวงหาและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งความรู้ ผู้รู้ และเอกสารงานวิจัยที่สำคัญทุกประเภท รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้อง แม่นตรงของข้อมูล นำมาประมวลและจัดระบบองค์ความรู้ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ ประเมิน และสังเคราะห์เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนา นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญสำหรับเทคนิคเดลฟายในการวิจัยครั้งนี้ ยังเป็นตัวแทนของบุคคลต่างๆ ทั้งในและนอกองค์การ ได้แก่ ผู้บริหารในองค์การหรือหน่วยงานที่ส่งเสริมหรือจัดโครงการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาในระดับประเทศ ผู้บริหารระดับนโยบายในการจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาบูรณาการ ในจังหวัดอุตรดิตถ์ ครูและภาคีเครือข่ายในโรงเรียนที่จัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษา ในจังหวัดอุตรดิตถ์และ

จังหวัดอื่นๆ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม และคณะ (Stufflebeam, et al, 1971, p.113) ที่เสนอว่าในการกำหนดเกณฑ์จะต้องคำนึงถึงแนวคิดและค่านิยมของบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ผู้รับผิดชอบงานหรือองค์การที่ถูกระเมิน และเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ได้รูปแบบการประเมินที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ภาควิชาหรือหน่วยงานเกี่ยวข้องด้านการบริหาร ควรนำผลการศึกษาที่ได้จากการนำรูปแบบการประเมิน ไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนาและผลักดันระบบและกลยุทธ์การดำเนินงานการจัดการเรียนรู้เพศวิถีสึกษาบูรณาการอย่างเป็นรูปธรรมให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เพศวิถีสึกษาบูรณาการ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครมภ์ ในวัยรุน

2. การจัดการเรียนรู้เพศวิถีสึกษาบูรณาการ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบกลไกในการประเมินผลการดำเนินงาน โดยการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพทีมงาน บุคลากรทั้งในสถานศึกษาและภาควิชาให้ มีทักษะในด้านการติดตามประเมินผล และเพื่อใช้ประโยชน์จากการประเมินผลในการพัฒนางานในทุกกระดับ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ควรต่อยอดผลการศึกษานี้ด้วยวิธีการวิจัยและพื้นที่การวิจัยที่แตกต่างกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อพัฒนาการดำเนินงานจัดการเรียนรู้เพศวิถีสึกษาบูรณาการที่มุ่งเน้นความยั่งยืนภายใต้การสนับสนุนด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์

เอกสารอ้างอิง

ฉัตรนภา พรหมมา. (2557). *เอกสารประกอบการสอน วิชา ระเบียบวิธีวิจัยและประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษา (Research and Evaluation Methodology Educational Development)*. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

_____. (2560). การพัฒนารูปแบบการติดตามประเมินเสริมพลังการบริหารจัดการงานวิจัยและพันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์กับชุมชนท้องถิ่น. ใน *บทเรียนการทำงานร่วมกันของคู่ความร่วมมือ มรภ. กับ อปท. “การทำแผนที่ทิศทาง การวิจัยและกระบวนการทำงานของสถาบันวิชาการ กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อชุมชนท้องถิ่น น่วยุ่”* (น.26-27). อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

ฉัตรนภา พรหมมา และคณะ. (2558). *การติดตามประเมินองครกรมบูรณาการงานป้องกันและแก้ไข้ปัญหาการตั้งครมภ์*

ในวัยรุน จังหวัดอุดรดิตถ์ กรณีพื้นที่องครกรมปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบและเครือข่าย (ระยะที่ 2). อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

มหาวิทยาลัยมหิดล ในความร่วมมือกับ กระทรวงศึกษาธิการ และองครกรมเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF) ประเทศไทย. (2560). *รายงานผลการวิจัยเพื่อทบทวนการสอนเพศวิถีสึกษาในสถานศึกษาไทย*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

วจิ ปัญญาใส. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพศศึกษาบูรณาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อป้องกันปัญหาการตั้งครมภ์ในวัยรุน จังหวัดอุดรดิตถ์. ใน *ประมวลบทความวิชาการเพื่อสังคม Socially-engaged Scholarship* (น.186-189). กรุงเทพฯ: พันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยกับสังคม.

ศิริชัย กาญจนวาสิ. (2554). *ทฤษฎีการประเมิน*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมคิด พรหมจ้อย. (2552). *เทคนิคการประเมินโครงการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2557). *สถานการณ์การคลอดบุตรของวัยรุ่นไทย ปี 2556*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

องค์การแพธ (PATH). (2550). *คู่มือการจัดกระบวนการเรียนรู้เพศศึกษา “ก้าวอย่างมั่นใจ” สำหรับเยาวชนช่วงชั้นที่ 3*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท เออร์เจนท์ แพค.

Patton, M. Q. (1997). *Utilization-Focused Evaluation*. (3rd ed.). London: Sage Publications.

Stufflebeam, D. L., et al. (1971). *Education Evaluation and Decision Making*. (2nd ed.). Bloomington: Phi Delta Kappa.

สภาพการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3

STATE OF THE OPERATION ON DISTANCE LEARNING PROJECT VIA
SATELLITE IN SMALL SCHOOLS UNDER PHETCHABUN PRIMARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3

เมฆินทร์ ทานิล*
Makhin Tanil*
จิตติมา วรณศรี**
Jitima Wannasri**



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน (2) เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 รวม 296 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่ามี 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผน รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการ 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งและจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



*... ภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

**... Department of Educational Administration And Development, Faculty of Education, Naresuan University

การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัญหาการดำเนินโครงการด้านการวางแผน รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการ และด้านการตรวจสอบประเมินผล

คำสำคัญ : สภาพการดำเนินโครงการ

ABSTRACT

The purpose of this research were to (1) Studied and compare the status of the operation on distance learning project via satellite in a small school, classified by position and work experience. (2) Studied problems of operating on distance learning project via satellite in a small school under Phetchabun Primary Education Service Area Office 3. The sample consisted of 70 school administrators and 226 teachers total 296 persons and selecting by stratified random sampling. The Data analyzing used percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test. The result found as follows:

1. The status of the operation on distance learning project via satellite in a small school as a whole was at high level. The highest mean was planning aspects and the second was operating. Aspect.
2. The comparison of state of operating; Classified by position and experienced were not different.
3. The problems of operating on the distance learning project via satellite in a small school as a whole was at moderate level. The highest mean was planning aspect and the second was operating and evaluation aspects.

Keywords : State of The Operation

บทนำ

ปัจจุบันการพัฒนาทางเทคโนโลยีได้เจริญก้าวหน้าขึ้นเป็นลำดับ โดยเฉพาะการสื่อสารผ่านดาวเทียม ทำให้ทุกคนทุกสถานที่สามารถติดต่อสื่อสารข้อมูล และข่าวสารต่างๆ ได้ถึงกันในระยะเวลาน้อยรวดเร็ว ดังนั้นเทคโนโลยีจึงมีบทบาทต่อสังคมรวมถึงการศึกษาอย่างไร้พรมแดนด้วยสาเหตุนี้สถาบันการศึกษาต่างๆ จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การจัดการศึกษาในรูปแบบเดิมที่มีแบบแผนเคร่งครัด อาจเปลี่ยนแปลงให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีเข้าไปมีส่วนช่วยพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนและเชื่อมโยงการเรียนการสอนของครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านไปสู่ผู้เรียน

ในสถานที่ต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว และมีมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 37 ข้อ 4 การจัดการศึกษาทางไกล และการจัดการศึกษาที่ให้บริการในหลายเขตพื้นที่การศึกษา และหมวด 9 มาตรา 63 ถึงมาตรา 69 ที่ระบุถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (ฝ่ายวิชาการ สำนักพิมพ์เดอะบุคส์, 2556, หน้า 17, 23-24) จึงเห็นได้ว่ากฎหมายดังกล่าวได้ให้ความสำคัญแก่การจัดการศึกษา โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องต่อการจัดการเรียนรู้ เป็นผลให้ปัจจุบันนี้สถานศึกษามี การจัดการเรียน

การสอนโดยใช้สื่อการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมกัน
อย่างแพร่หลายมากขึ้น

การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยในทศวรรษ
ที่สอง (พ.ศ.2552-2561) รัฐบาลจะมุ่งเน้นการพัฒนา
คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการ
ศึกษาและการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ
ทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา
(จิรกร ฐาวีรัตน์, 2555) จึงมอบหมายสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินกิจกรรม
โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีทางไกล
(Distance Learning) เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการ
ศึกษาที่ใช้เทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอนใน
ทุกห้องเรียน แก้ปัญหาการขาดแคลนครูในโรงเรียน
ขนาดเล็ก ครูสามารถจัดการเรียนรู้ในทุกสาระได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ นักเรียนและครูได้เข้าถึงสื่อเทคโนโลยีที่
ทันสมัย นักเรียนและครูมีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
และทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
(ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษา
ทางไกล.สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2559, จาก [http://
www.dlthailand.com/thima-khxng-khorngkar](http://www.dlthailand.com/thima-khxng-khorngkar))

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต 3 เป็นหน่วยงานในการจัดการศึกษา
ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ทุกกลุ่ม
ได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงได้ดำเนิน
โครงการขยายผลการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม
ไปยังโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ยังต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 กำหนด ผู้วิจัยจึงมี
ความสนใจที่จะศึกษาสภาพการดำเนินโครงการจัดการ
ศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์
เขต 3 โดยศึกษาจากผู้ปฏิบัติ คือผู้บริหารสถานศึกษา
และครู เนื่องจากผู้บริหาร และครูเป็นผู้เกี่ยวข้องกับ
การดำเนินการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม

ของโรงเรียนโดยตรง เพื่อผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูล
และประโยชน์สำหรับการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการ
เรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมเพื่อแก้ปัญหาการ
ขาดแคลนครูของสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา
อันส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้ได้
มาตรฐานอย่างเท่าเทียมกันต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินโครงการจัดการ
ศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์
เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินโครงการ
จัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์
เขต 3 จำแนกตาม ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินโครงการจัดการ
ศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์
เขต 3

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพการดำเนิน
โครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม โดยศึกษา
จากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ของโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต 3 โดยยึดแนวทางการบริหารคุณภาพ
PDCA ตามกรอบแนวคิดของ Edward Deming
(กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2556) ใน
4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการวางแผน (P)
2. ด้านการดำเนินการ (D)
3. ด้านการตรวจสอบประเมินผล (C)
4. ด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุง (A)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในปีการศึกษา 2559 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 83 คน และครู 528 คน จากโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 113 โรงเรียน รวมจำนวน 611 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2559 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 70 คน และครู 226 คน รวม 296 คน ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในแต่ละโรงเรียน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ตำแหน่ง จำแนกเป็น

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครู

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น

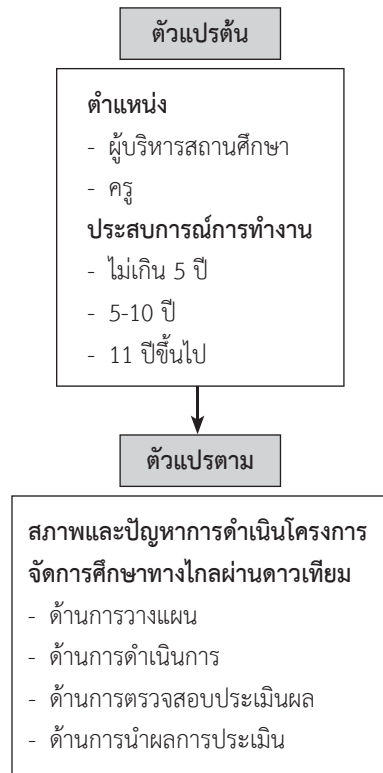
- ไม่เกิน 5 ปี
- 5-10 ปี
- 11 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

สภาพและปัญหาการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก ใน 4 ด้าน ได้แก่

- 3.2.1 ด้านการวางแผน (P)
- 3.2.2 ด้านการดำเนินการ (D)
- 3.2.3 ด้านการตรวจสอบประเมินผล (C)
- 3.2.4 ด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุง (A)

กรอบความคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เรื่อง สภาพการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2559 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 83 คน และครู 528 คน จากโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 113 โรงเรียน รวม 611 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เพชรบูรณ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2559 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 70 คน และครู 226 คน รวม 296 คน ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย/รวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่

1. ตำแหน่ง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู
2. ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ไม่เกิน 5 ปี 5-10 ปี 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 ด้าน มีข้อความรวม 27 ข้อ ดังนี้

1. ด้านการวางแผน มี 8 ข้อ
2. ด้านการดำเนินการ มี 7 ข้อ
3. ด้านการตรวจสอบประเมินผล มี 7 ข้อ
4. ด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุง มี 5 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 ด้าน มีข้อความรวม 15 ข้อ ดังนี้

1. ปัญหาด้านการวางแผน มี 4 ข้อ
2. ปัญหาด้านการดำเนินการ มี 6 ข้อ
3. ปัญหาด้านการตรวจสอบประเมินผล มี 3 ข้อ
4. ปัญหาด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุง มี 2 ข้อ

วิธีการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอเก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถามถึงผู้บริหารโรงเรียนและครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและบางส่วนเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้บริการทางไปรษณีย์ จำนวน 296 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 252 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.14

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น.121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายความว่า มีการปฏิบัติ
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติ
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติ
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติ
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติ
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบสภาพการดำเนินโครงการจัดการ
ศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์
เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 เปรียบเทียบสภาพการดำเนินโครงการ
จัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์
เขต 3 จำแนกตาม ตำแหน่ง วิเคราะห์ด้วยการทดสอบ
ค่าที (t-test independent samples)

3.2 เปรียบเทียบสภาพการดำเนินโครงการ
จัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์
เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ด้วย
ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
ถ้าพบความแตกต่าง ทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วย
วิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe's method)

4. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินโครงการจัด
การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์
เขต 3 วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์
ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น.121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายความว่า มีปัญหาอยู่
ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายความว่า มีปัญหาอยู่
ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายความว่า มีปัญหาอยู่
ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายความว่า มีปัญหาอยู่
ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายความว่า มีปัญหาอยู่
ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพการดำเนินโครงการจัดการ
ศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์
เขต 3 สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินโครงการจัดการ
ศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์
เขต 3 พบว่า สภาพการดำเนินโครงการ จัดการศึกษา
ทางไกลผ่านดาวเทียม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพการดำเนินโครงการ
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผน ส่วนด้าน
ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการตรวจสอบประเมินผล

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ข้อ	สภาพการดำเนินโครงการ	(n=252)		ระดับ การปฏิบัติ	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการวางแผน	3.71	0.62	มาก	1
2	ด้านการดำเนินการ	3.54	0.60	มาก	2
3	ด้านการตรวจสอบประเมินผล	3.43	0.65	ปานกลาง	4
4	ด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุง	3.48	0.71	ปานกลาง	3
รวมเฉลี่ย		3.55	0.60	มาก	

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งและจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ข้อ	สภาพการดำเนินโครงการ	ผู้บริหารสถานศึกษา (n=61)		ครู (n=191)		t-test	P
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการวางแผน	3.76	0.57	3.69	0.63	0.80	0.42
2	ด้านการดำเนินการ	3.60	0.57	3.52	0.61	0.92	0.36
3	ด้านการตรวจสอบประเมินผล	3.43	0.64	3.43	0.66	0.01	1.00
4	ด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุง	3.52	0.68	3.47	0.72	0.46	0.64
รวมเฉลี่ย		3.59	0.56	3.54	0.61	0.58	0.56

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม

ข้อ	สภาพการดำเนินโครงการ	ไม่เกิน 5 ปี ⁽¹⁾ (n=35)		5-10 ปี ⁽²⁾ (n=75)		11 ปีขึ้นไป ⁽³⁾ (n=142)		F-test	P	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	ด้านการวางแผน	3.74	0.64	3.73	0.60	3.69	0.62	0.12	0.89	-
2	ด้านการดำเนินการ	3.50	0.70	3.56	0.57	3.55	0.59	0.12	0.89	-
3	ด้านการตรวจสอบประเมินผล	3.51	0.74	3.43	0.59	3.42	0.66	0.29	0.75	-
4	ด้านการนำผลการประเมิน มาปรับปรุง	3.57	0.69	3.53	0.66	3.44	0.73	0.59	0.55	-
รวมเฉลี่ย		3.59	0.65	3.57	0.56	3.54	0.61	0.12	0.88	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัญหาการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัญหาการดำเนินโครงการด้านการวางแผน รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการ และด้านการตรวจสอบประเมินผล

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และปัญหาการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ข้อ	ปัญหาการดำเนินโครงการ	(n=252)		ระดับ ปัญหา	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการวางแผน	2.91	0.76	ปานกลาง	1
2	ด้านการดำเนินการ	2.90	0.76	ปานกลาง	2
3	ด้านการตรวจสอบประเมินผล	2.90	0.80	ปานกลาง	2
4	ด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุง	2.78	0.83	ปานกลาง	4
รวมเฉลี่ย		2.89	0.71	ปานกลาง	

อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า สภาพการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการดำเนินโครงการผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการวางแผนร่วมกันในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินโครงการ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมกันวางแผนงบประมาณในการดำเนินการ และมีการกำหนดตารางปฏิบัติงานตามแผนงานโดยกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรให้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถและอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในภาพรวมของสถานศึกษา สอดคล้องกับสิริพร กัญชมนิ (2549) ซึ่งกล่าวว่า การบริหารโครงการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่าความสำคัญขององค์ประกอบ 4 ประการของการบริหารโครงการ คือ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน ด้านการประเมินผล ด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงอยู่ในระดับมากทุกรายการ สอดคล้องกับกองแผนงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2556) ซึ่งกล่าวว่า การวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมถึงการกำหนดหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน Plan การจัดอันดับความสำคัญของ

เป้าหมาย กำหนดการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลา การดำเนินงาน กำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ดำเนินการและกำหนดงบประมาณที่จะใช้การเขียนแผนดังกล่าวอาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของลักษณะการดำเนินงานการวางแผนยังช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตและช่วยลดความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนให้ความสำคัญในการดำเนินโครงการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม มีการประชุมวางแผนการดำเนินงานโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานให้เป็นไปตามปฏิทินการดำเนินโครงการ และวางแผนจัดการเรียนการสอนโดยใช้คู่มือครูพระราชทานการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม มูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม แต่หากพิจารณารายข้อด้านการวางแผน พบว่า เรื่องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินโครงการ จัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมที่ชัดเจน และเรื่องมีการกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการ จัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมอย่างเหมาะสมเพียงพอ ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตำแหน่งผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครู

2.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้

เนื่องมาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกลได้จัดทำแนวทางการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ได้มีการจัดอบรมขยายผลให้ความรู้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก และมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการบริหาร และการจัดการการเรียนสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม และมีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับ วิรัช กิมทรง (2544) ซึ่งกล่าวว่าการเปรียบเทียบปัญหาการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ตามทัศนคติของหัวหน้างาน ใส่ดทัศนศึกษา ครูผู้รับผิดชอบโครงการและครูผู้สอน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาปัญหาการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ปัญหาการดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมมีปัญหายู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความเห็นว่าโรงเรียนยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการวางแผนในการดำเนินโครงการ ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการมีไม่เพียงพอ ต่อการบริหารจัดการ และบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดการอบรมเกี่ยวกับการดำเนินโครงการจัด

ศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม เมื่อบุคลากรไม่เพียงพอ จึงส่งผลถึงการเก็บข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบสำหรับการวางแผนดำเนินโครงการ ไม่สามารถมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบโดยตรงให้กับบุคลากรคนใดคนหนึ่งได้ เนื่องจากบุคลากรมีหน้าที่รับผิดชอบในงานหลายฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับ สิริพร กัณพณิ (2549) ซึ่งกล่าวว่าระดับ ความสำคัญของปัญหาและอุปสรรคการบริหารโครงการ การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน ด้านการประเมินผล ด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุง พบว่า มีระดับความสำคัญของปัญหาและอุปสรรคในการบริหารโครงการ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ อัครนัย ขวัญอยู่ (2558) ซึ่งกล่าวว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนใหญ่จะประสบปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน ซึ่งส่งผลทำให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถจัดการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับโรงเรียนขนาด กลางและขนาดใหญ่ได้ ดังนั้นโรงเรียนขนาดเล็กควรมีการประชุมวางแผนที่ดีจะทำให้สามารถกำหนดแนวทางการ ดำเนินโครงการเพื่อไปสู่ความสำเร็จต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการ ดำเนินโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมเพื่อยก ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนิน โครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- จิรกร ฐาวีรัตน์. การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561). สืบค้น 28 กันยายน 2559, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/360137>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ฝ่ายวิชาการ สำนักพิมพ์เดอะบุคส์. (2556). *กฎหมายครู*. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์เดอะบุคส์ จำกัด. มหาสารคาม, มหาวิทยาลัย, กองแผนงาน. *กระบวนการ PDCA ในการพัฒนาการทำงาน*. สืบค้น 20 ตุลาคม 2559, จาก <http://www.plan.msu.ac.th/kmpln/KMDetails.php?stat=read&kmid=212&group=9>.
- วิรัช กิมทรง. (2544). *ปัญหาการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล. *โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีทางไกล*. สืบค้น 20 กรกฎาคม 2559, จาก <http://www.dlthailand.com/thimakhxng-khorngkar>.
- สิริพร กัณฐมณี. (2549). *การบริหารโครงการการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- อัคนัย ขวัญอยู่. (2558). *รายงานที่ตีอาร์ไอ แนวทางแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก*. สืบค้น 26 ตุลาคม 2558, จาก <http://tdri.or.th/publications/wb113/>



JOURNAL OF GRADUATE STUDIES
AND SOCIAL SCIENCES
UTTARADIT
RAJABHAT UNIVERSITY



องค์การเชิงสร้างสรรค์: การจัดการความรู้และนวัตกรรมขององค์การ

CREATIVE ORGANIZATION: KNOWLEDGE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL INNOVATION

ลัดณา ศรีอัมพรเอกกุล*
Ladna Sriampornekkul*
ธีระวัฒน์ จันทิก**
Thirawat Chuntuk**



บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดในด้านบทบาท ความสำคัญ ความหมายขององค์การเชิงสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ และนวัตกรรมขององค์การที่มีผลต่อองค์การในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยศึกษาด้วยวิธีการทบทวนและวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องบนพื้นฐานของแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ องค์การเชิงสร้างสรรค์ ความรู้ และการจัดการความรู้ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมขององค์การ จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ทั้งเอกสาร ตำรา หนังสือ บทความทางวิชาการ บทความวิจัย ได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎีว่า องค์การเชิงสร้างสรรค์หมายถึงองค์การที่ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่อยู่บนพื้นฐานความรู้ที่สามารถคิดค้น พัฒนา และนำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยที่องค์การสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องจากความรู้และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เชื่อมโยงกับเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ความไม่เท่าเทียมกันทางสังคมและเทคโนโลยีในลักษณะองค์รวม และการปรับตัวเข้าสู่การเป็นองค์การเชิงสร้างสรรค์ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการ คือ ปัจจัยด้านความรู้ที่ถูกอธิบายผ่านแนวคิดการจัดการความรู้ขององค์การด้วยการประยุกต์ใช้โมเดลการจัดการความรู้เพื่อนวัตกรรม และปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ที่ถูกอธิบายผ่านแนวคิดนวัตกรรมขององค์การที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ และทรัพยากรมนุษย์ในองค์การต้องเป็นบุคคลที่สร้างสรรค์ นอกจากนี้ความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์การเชิงสร้างสรรค์ควรวัดด้วยระดับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมขององค์การ อันนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การต่อไป

คำสำคัญ : องค์การเชิงสร้างสรรค์, การจัดการความรู้, นวัตกรรมขององค์การ



* อาจารย์ประจำวิทยาลัยน่าน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์

* Lecturer of Uttaradit Rajabhat University Nan College

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

** Assistant Professor Dr., Program in General Business Management, Faculty of Management Science, Silpakorn University

ABSTRACT

The aims of this academic paper was to propose the concepts of roles, the significances, and the meaning of creative organization, knowledge management and organizational innovation affected the organization in the period of creative economy. The methodological aspects employ both literature review and document analysis from using creative economy, creative organization, knowledge and knowledge management, creativities and organizational innovation by considering secondary data of textbooks, academic papers and research papers. The findings revealed that creative organization was organization that consists of various activities on knowledge-based that could create, develop and utilize. The organization could learn continuously from the knowledge and creativity that linked to the different cultural identity, social inequality and technology inequality in a holistic approach. Adaptation to support a creative organization consist of two basic factors: Knowledge factor is explained by knowledge management by applying the innovative knowledge management model. And creativities is explained by organizational innovation affected the organizational performance. As well as human resources must be creative person. In addition, the competitive advantage of creative organization should measure with the level of organizational creativity and organizational innovation, which would finally lead to the organizational effectiveness.

Keywords : creative organization, knowledge management, organizational innovation

บทนำ

เมื่อโลกเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ทำให้วิถีชีวิตใหม่ของมนุษย์มาพร้อมกับการปฏิวัติอุตสาหกรรมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามามีบทบาทอย่างมากในภาคธุรกิจและองค์การทุกประเภท ดังเช่นคอมพิวเตอร์ถูกใช้อย่างแพร่หลายมากขึ้นเพื่อช่วยในการสร้างสร้งงานผลิตต่างๆ และยังนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เช่น การมีระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (Electronics) ทำให้องค์การสามารถกระจายสินค้าไปสู่มือผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2556, น.210) นับเป็นสิ่งที่เปิดโอกาสให้ผู้บริโภคสามารถค้นหาข้อมูลของสินค้าและบริการได้ด้วยตนเองมากกว่าในยุคก่อน เช่น นักท่องเที่ยวในฐานะผู้บริโภคสินค้าและบริการทางการท่องเที่ยวสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่

สะดวก รวดเร็ว และยังเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ อย่างเฟซบุ๊ก (Facebook) หรือทวิตเตอร์ (Twitter) หรือแม้แต่มือถือสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการด้วยตัวลูกค้าเอง เช่น ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่ผู้ประกอบการท่องเที่ยวเปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวได้มีส่วนร่วมกับการท่องเที่ยวของชุมชนเจ้าของแหล่งท่องเที่ยว (Richards and Raymond, 2000 อ้างใน Wurzburger, 2010, p.15-25) ได้แก่ การจัดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่นักท่องเที่ยวเข้าไปมีส่วนร่วมกับการท่องเที่ยวอย่างจริงจัง (สุดแดน วิสุทธิลักษณ์ และคณะ, 2556, น. 18) กิจกรรมการท่องเที่ยวนับว่าเป็นสินค้าและบริการประเภทหนึ่งสำหรับนักท่องเที่ยวในฐานะผู้บริโภคที่อยู่ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ดังนั้นองค์การที่มีประสิทธิผล

จะสามารถสร้างคุณภาพจากอิทธิพลของแรงกดดันจากภายในและภายนอกองค์กรได้ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2556, น.433) และสามารถพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงสภาวะทางการแข่งขันของโลกที่มีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น (World Competitiveness) (Read, 2000, p.95-119) และเพื่อให้สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง

ด้วยทิศทางการเปลี่ยนแปลงคลื่นเศรษฐกิจระดับโลก แรงผลักดันจากตลาดและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เหล่านี้ จึงทำให้กระบวนทัศน์ใหม่เกิดการขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกยุคปัจจุบันนั้นคือ พลังการขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ของโลกที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเครื่องจักรหรือการพยายามรักษาต้นทุนให้ต่ำ รวมทั้งทรัพยากรที่ร่อยหรอ หากแต่ขึ้นอยู่กับพลังสมองของมนุษย์ในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ซึ่งทำให้ประเทศที่พัฒนาแล้วหันไปสู่เศรษฐกิจบนพื้นฐานความคิดสร้างสรรค์ (Creative Economy) เพื่อนำมาใช้ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ (สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้, 2552, น.3) และยิ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย เห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ได้ให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศภายใต้สถานการณ์ที่กระแสโลกาภิวัตน์เข้มข้นมากขึ้นและโลกไร้พรมแดนในสหัฐวรรษนี้คือ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับยุคของเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นแนวคิดการขับเคลื่อนเศรษฐกิจบนพื้นฐานของการใช้องค์ความรู้ การศึกษา การสร้างสรรค์งาน และการใช้ทรัพย์สินทางปัญญาที่เชื่อมโยงกับรากฐานทางวัฒนธรรม การสั่งสมความรู้ของสังคม และเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมสมัยใหม่ (พวงแก้ว พรพิพัฒน์, 2553, น.6)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560) ได้นิยามเศรษฐกิจสร้างสรรค์ว่าเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ใช้พื้นฐานของ

สินทรัพย์ทางวัฒนธรรม (Cultural Asset-Based) ร่วมกับความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) นวัตกรรม (Innovation) หรือเทคโนโลยี (Technology) ในการสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในเชิงพาณิชย์ (Commercialization) หรือคุณค่าเพิ่มทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วินิชา พานิชย์ (2557, น.186) ได้ระบุว่านักท่องเที่ยวให้ความเห็นว่า จังหวัดสกลนครมีสินค้าที่ระลึกที่สวยงามและมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว สามารถสร้างภาพลักษณ์จังหวัดให้น่าจดจำได้อย่างชัดเจน และนักท่องเที่ยวเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมได้อย่างเต็มที่ โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นอีสานที่เป็นเอกลักษณ์ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวได้เป็นอย่างดี จากตัวอย่างเห็นได้ว่ากิจกรรมการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมเป็นการใช้ทุนวัฒนธรรมที่ใส่ความคิดสร้างสรรค์เข้าไปโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างเป็นสินค้าทางการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ นั้นหมายความว่า ทุนวัฒนธรรมเป็นวัตถุดิบสำคัญในการพัฒนาธุรกิจอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้เศรษฐกิจสร้างสรรค์ยังหมายถึง การนำความคิดสร้างสรรค์เข้าไปประสานกับการดำเนินธุรกิจทำให้เกิดการต่อยอดไปสู่การสร้างความแตกต่าง (Differentiation) ที่จะส่งผลต่อการสร้างมูลค่า (Value Added) และท้ายที่สุดเป็นการสร้างคุณค่า (Value Creation) (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2556, น.7)

อิทธิพลจากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นเหล่านี้เป็นแรงกดดันให้องค์กรทุกประเภทต้องปรับเปลี่ยนองค์การของตนเอง ดังนั้นเพื่อความอยู่รอดสิ่งที่จะต้องทำคือ ปฏิรูป (Reform) องค์กรของตนให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ดังที่กล่าวมานั้น จึงนำไปสู่การปรับตัวขององค์กรไปเป็นองค์กรเชิงสร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมกับการบริหารจัดการองค์กรยุคสมัยใหม่ที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรเชิงสร้างสรรค์อาจต้องมาวัดกันที่ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนวัตกรรมของคนและองค์กร

ดังนั้นบทความวิชาการนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดในด้านบทบาท ความสำคัญ และความหมายขององค์การเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งเพื่อนำเสนอแนวคิดด้านบทบาทและความสำคัญของการจัดการความรู้และนวัตกรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์การเชิงสร้างสรรค์ และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์การเชิงสร้างสรรค์ และนำไปสู่การวางกลยุทธ์ที่เหมาะสมตามเป้าหมายของแต่ละองค์การในอนาคตต่อไป โดยทำการศึกษาทบทวนและวิเคราะห์จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำเสนอในหัวข้อถัดไป

บทบาท ความสำคัญ และความหมายขององค์การเชิงสร้างสรรค์

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 (พ.ศ.2560-2579) กล่าวว่าโมเดลประเทศไทย 4.0 ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม โดยการเปลี่ยนจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแบบเดิม (Traditional SMEs) ที่รัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ

Startups ที่มีศักยภาพสูงและเป็นวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovation Driven Enterprises: IDE) (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559, น.4) ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศ โดย พิริยะ ผลพิรุฬห์ (2556, น.218) กล่าวว่าผู้ขับเคลื่อนที่มีบทบาทสำคัญที่สุดคือองค์การภาคเอกชน (Private Sector) ไม่ว่าจะเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) หรือองค์การธุรกิจขนาดใหญ่ต่างก็มีบทบาททั้งเป็นผู้สร้างอุปทาน (Supply) และผู้กระตุ้นอุปสงค์ (Demand) เนื่องจากองค์การภาคเอกชนเป็นผู้ริเริ่มผลิตงานสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ จากการว่าจ้างแรงงานที่มีทักษะ (Skills) และความรู้ (Knowledge) นอกจากนี้ในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ผู้ประกอบการในองค์การภาคเอกชนต้องปรับกลยุทธ์ไปสู่การเป็นองค์การเชิงสร้างสรรค์ (Creative Organization) นับว่าเป็นกลยุทธ์ทางธุรกิจที่มีความจำเป็นอย่างมากในโลกปัจจุบัน ดังนั้นองค์การใดองค์การหนึ่งจะใช้ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพแก่องค์การนั้นไม่ใช่เรื่องที่ทำขึ้นโดยใครก็ได้ แต่จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถด้านการใช้ความคิดสร้างสรรค์โดยตรงในการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การเชิงสร้างสรรค์จนเกิดการสร้างนวัตกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์การเชิงสร้างสรรค์

ตารางที่ 1 แสดงความแตกต่างระหว่างองค์การที่อยู่ในยุคเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ และยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์

ยุคเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (Industrial Economy)	ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy)	ยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy)
<ol style="list-style-type: none"> ผลิตจากพื้นฐานทรัพยากรราคาถูกที่มีอยู่ ผลิตโดยเน้นใช้แรงงาน/เครื่องจักร เน้นผลิตเป็นจำนวนมาก (Scale) 	<ol style="list-style-type: none"> ผลิตจากพื้นฐานความชำนาญและทักษะ ผลิตโดยเน้นความรู้/ทักษะแรงงาน เน้นที่ความเร็ว (Speed) และการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) แรงกระตุ้นภายนอกมาจากเงินทุนและตัวชี้วัด 	<ol style="list-style-type: none"> ผลิตจากพื้นฐานความชอบและความรัก ผลิตโดยเน้นใช้ความรักและความคิดสร้างสรรค์ เน้นที่การสร้างระบบความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และสามารถเฉพาะตน (Unique)

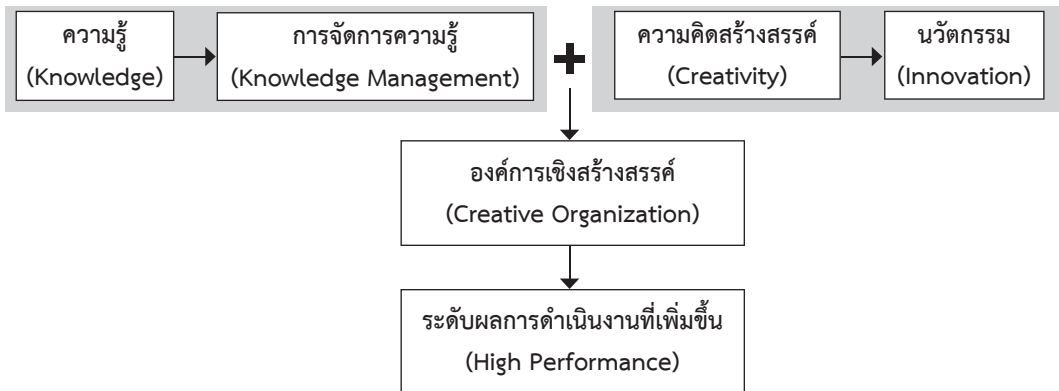
ยุคเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (Industrial Economy)	ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy)	ยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy)
4. แรงกระตุ้นภายนอกมาจาก เงินทุนและตัวชี้วัด 5. จุดเด่นของแรงงานคือ การเชื่อฟัง (Obedience) และความขยันหมั่นเพียร (Diligence)	5. จุดเด่นของแรงงานคือ “ความรู้และสติปัญญา” (Knowledge and Intelligence)	4. แรงกระตุ้นมาจากแรงบันดาลใจ และพลังขับเคลื่อน 5. จุดเด่นของแรงงานคือ ความคิดริเริ่ม (Initiative) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และความมุ่งมั่น และ พลังขับเคลื่อน (Passion)

ที่มา: เศรษฐกิจสร้างสรรค์กับการพัฒนาประเทศไทย, 2556, น.24

จากตารางที่ 1 เห็นได้ว่าจากยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ หรือยุคที่ “ความรู้และทักษะ” เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจได้พัฒนาต่อขยับมาเป็นยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในมุมมองด้านความสำคัญต่อการเกิดนวัตกรรม เพื่อเป็นการสร้างรากฐานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศ และเข้าสู่การเป็นองค์กรการเชิงสร้างสรรค์ โดยองค์กรต้องเริ่มจากสรรหา พัฒนา รักษาทรัพยากร (Resource) เพราะองค์กรจำเป็นต้องมี ทรัพยากรที่เพียงพอในด้านเวลา เทคโนโลยี งบประมาณ และพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างให้เกิดความสำเร็จของนวัตกรรมภายในองค์กร (Martin and Terblanche, 2003, p.70) ที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด มุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กร (Resource Based View: RBV) ซึ่งส่งผลให้เกิดการเติบโต และความสามารถในการทำกำไรขององค์กร และยังเป็น แหล่งที่มาของความสามารถขององค์กรที่นำไปสู่ความ ได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Competitive Advantage) แบ่งได้ 3 ประเภท คือ ทรัพยากรทุนทาง กายภาพ ทรัพยากรทุนมนุษย์ และทรัพยากรทุนองค์กร (Barney, 1991 อ้างใน พยัต วุฒิรงค์, 2557, น.41) และ ทรัพยากรทุนที่สำคัญขององค์กรคือ “มนุษย์” หรือ “คน” (Man) ทั้งคนในบทบาทของผู้นำองค์กร บทบาท ของผู้บริหาร บทบาทของผู้จัดการหรือหัวหน้า หรือ บทบาทของพนักงานหรือลูกจ้าง โดยเน้นทรัพยากรมนุษย์ หรือแรงงานที่ดีคือ เป็นแรงงานที่มีความรู้และสติปัญญา

(Knowledge and Intelligence) แล้วองค์กรต้องทำ หน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้และสติ ปัญญาให้เกิดความคิดริเริ่ม (Initiative) ความคิด สร้างสรรค์ (Creativity) ที่ส่งผลต่อการสร้างมูลค่า (Value Added) และเป็นการสร้างคุณค่า (Value Creation) ใน การขับเคลื่อนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ต่อไป

จากสิ่งที่จะต้องพิจารณาในทุกประเทศต้องเผชิญเหมือนกัน คือ สภาวะทางการแข่งขันของโลก (World Competitiveness) ที่ทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น ด้วยเหตุนี้โมเดลทางการจัดการ องค์กร (Organization Management Model) ที่ เหมาะกับองค์กรเชิงสร้างสรรค์จึงต้องเป็นโมเดลที่มี ลักษณะองค์รวมมากขึ้น (Holistic Approach) คือต้องนำ เอาเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่มีความ แตกต่าง ความไม่เท่าเทียมกันทางสังคมและเทคโนโลยี ผสมผสานระหว่างเศรษฐกิจ วัฒนธรรม เทคโนโลยี และ สังคม จนประสบความสำเร็จภายในองค์กร และก่อให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจต่อองค์กรและต่อประเทศอย่าง ยั่งยืน ด้วยความรู้ (Knowledge) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีพลังในการขับเคลื่อนให้ เกิดการพัฒนาในรูปแบบองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่มี ลักษณะองค์รวม และมีนวัตกรรมเป็นความสัมพันธ์กันของ ความรู้ที่ใช้ในการผลิตความรู้ใหม่ๆ (Drucker, 1993, p.207) (ดังภาพที่ 1)



ภาพที่ 1: แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และการคิดสร้างสรรค์ต่อองค์การเชิงสร้างสรรค์
ที่มา: สร้างขึ้นโดยผู้เขียน

จากภาพที่ 1 ความรู้ถูกเชื่อมโยงเข้ากับความคิดสร้างสรรค์ โดยต้องเป็นความรู้ที่ได้ผ่านระบบการจัดการความรู้ขององค์กร และความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ที่ก่อเกิดเป็นนวัตกรรมที่ผ่านระบบการจัดการนวัตกรรมขององค์กร ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความสามารถขององค์กร จนกลายเป็นองค์การเชิงสร้างสรรค์ในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่ช่วยยกระดับผลการดำเนินงานขององค์กรให้เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน องค์การเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นรูปแบบองค์กรที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความมั่งคั่งและความยั่งยืนในโลกยุคใหม่หรือยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยการใช้องค์ความรู้และนวัตกรรมมาช่วยเพิ่มคุณค่าของสินค้าและบริการ (Value Creation) และทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรยังต้องเป็นสิ่งมีชีวิตที่สร้างสรรค์ด้วย ยกตัวอย่างเช่น กิจกรรมการท่องเที่ยวที่นับว่าเป็นสินค้าทางการท่องเที่ยวประเภทหนึ่ง โดยเฉพาะกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่ใช้การสร้างสรรคเป็นกิจกรรมของนักท่องเที่ยว (Using creativity as a tourist activity) นับว่าเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับสถานที่ท่องเที่ยวหรือสินค้าทางการท่องเที่ยวให้มีคุณค่าจากทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ เช่น การมีกิจกรรมการเรียนรู้การทำเครื่องปั้นสังคโลกให้กับนักท่องเที่ยว เป็นต้น (สุดแดน วิสุทธิลักษณ์ และคณะ, 2556, น.23)

ดังนั้น องค์การเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นแนวคิดเพื่อพัฒนาความสามารถระดับบุคคล ความสามารถสำหรับ

การทำงานเป็นทีม และความสามารถที่บูรณาการองค์ความรู้ในระดับองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการสร้างสรรค์ (สิริชัย ดีเลิศ และคณะ, 2560, น.17) โดยที่องค์การเชิงสร้างสรรค์นั้นหมายถึง องค์กรที่ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่อยู่บนฐานความรู้ในการคิดค้น พัฒนา และนำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยที่องค์กรสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องจากความรู้และการสร้างสรรค์ใหม่ๆ ที่เชื่อมโยงกับเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกัน ความไม่เท่าเทียมกันทางสังคมและเทคโนโลยี ในลักษณะองค์รวม (Holistic Approach)

จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องในข้างต้นสรุปได้ว่า องค์การเชิงสร้างสรรค์ควรต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่เป็นพื้นฐานของการเป็นองค์การเชิงสร้างสรรค์คือ ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะถูกอธิบายผ่านการจัดการความรู้ขององค์กรและนวัตกรรมขององค์กรในหัวข้อถัดไป

บทบาทและความสำคัญของการจัดการความรู้

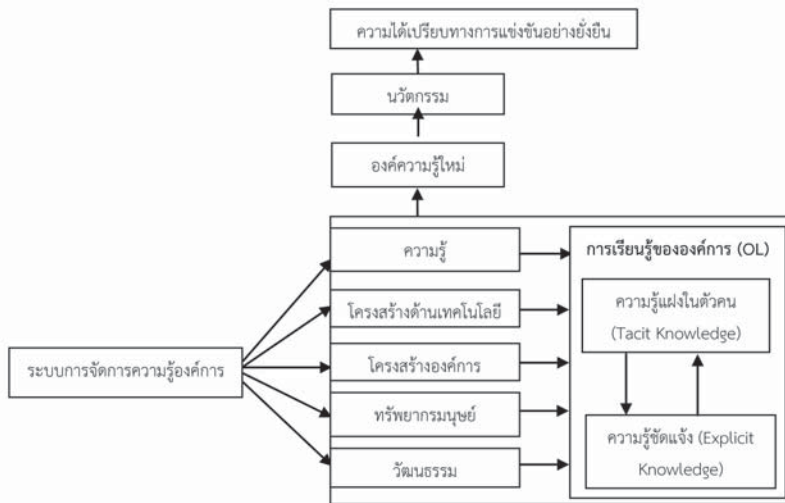
ในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้เป็นการผลิตสินค้าและบริการโดยเน้นใช้ความรู้และทักษะของแรงงานที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากความรู้และทักษะของทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความมากและมีบทบาทสำคัญสำหรับการจัดการองค์กร และความรู้เป็นทรัพย์สินที่สำคัญขององค์กรที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้หรือลอกเลียนแบบได้ยาก ความรู้จึงเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับนำมาใช้ใน

การสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยที่ ลาวัลย์ สุขขิ่ง (2550, น.56) ระบุว่า ความรู้ (Knowledge) หมายถึงการนำประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ ความคิด ค่านิยมเชิงบุคคลที่มีอยู่มาวិเคราะห์ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิดเป็นทักษะและความสามารถที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล นอกจากนี้หากความรู้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องก็จะเกิดเป็นปัญญา (Wisdom) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการใช้ประสบการณ์และความรู้ ในการตัดสินใจหรือการใช้วิจารณญาณได้เป็นอย่างดี (Gene Bellinger, 2005 อ้างใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2548, น.25)

เมื่อความรู้กลายเป็นสิ่งที่กำหนดความอยู่รอดและความก้าวหน้าขององค์กรในสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกที่มีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์นั้น ทำให้การจัดการความรู้ขององค์กรจึงไม่ใช่เรื่องใหม่และไม่ใช่เรื่องที่ไกลตัว หากองค์กรไม่สามารถเปลี่ยนความรู้ที่มีอยู่ในตัวทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร หรือบุคลากร (Personal Knowledge) ให้กลายเป็นความรู้ขององค์กรได้ (Organizational Knowledge) ก็จะประสบกับปัญหาในการรักษาความสามารถทางการแข่งขันให้ยั่งยืนและความอยู่รอดขององค์กรได้ (สมชาย นำประเสริฐชัย, 2558, น.22) จากที่กล่าวมาจึงสอดคล้องกับค่านิยมของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ว่าหมายถึง การจัดการเพื่อสร้างความรู้ใหม่ โดยใช้ความรู้เดิมและประสบการณ์ที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมสำหรับสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน (นาโนกะ และคณะ, 2534 อ้างใน สมชาย นำประเสริฐชัย, 2558, น.16) จึงสรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง เครื่องมือหรือกระบวนการที่ทำให้ องค์กรสามารถเก็บ รับ สร้าง และต่อยอดองค์ความรู้ ที่นำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้สามารถตอบสนอง ความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นหลัก

ซึ่งทุนทางปัญญานี้สามารถอยู่ในรูปแบบของฐานความรู้ เดิมหรือความรู้ใหม่ที่จะสามารถต่อยอดความคิดและสามารถรวบรวมความรู้ที่ใช้ได้เอาไว้ให้คนอื่น ๆ ในองค์กร ได้นำไปประยุกต์ใช้ต่อไปได้ (ชฎารัตน์ สุขศิลป์, 2551, น.18) โดยที่กระบวนการเหล่านี้จะส่งผลต่อการดำเนินงานของ องค์กรในระยะยาว และ Hsu (2006, p.188) ยังระบุว่า การจัดการทุนทางปัญญาช่วยพัฒนาประสิทธิภาพของ องค์กรได้อีกด้วย

การจัดการความรู้เป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและ ไม่มีรูปแบบที่ตายตัว แต่ละองค์กรต้องเลือกรูปแบบการ จัดการความรู้หรือพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ที่ เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่โมเดล (Model) หรือรูปแบบการจัดการความรู้ก็มีอยู่จำนวนมากมายหลาย โมเดล และแต่ละโมเดลก็มีความแตกต่างกันออกไป องค์กรจึงจำเป็นต้องประยุกต์ใช้โมเดลการจัดการความรู้ ให้เหมาะสมกับบริบท ปัจจัยแวดล้อม วัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายขององค์กร บทความนี้ผู้เขียนขอเสนอโมเดล การจัดการความรู้ที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจภาพรวมของ การจัดการความรู้ขององค์กรได้ดีขึ้นโดยเฉพาะกับ องค์กรเชิงสร้างสรรค์ โดยเลือกนำเสนอเป็นโมเดล การจัดการความรู้เพื่อนวัตกรรม นั่นก็คือ โมเดลระบบการ จัดการความรู้ขององค์กร (Organization Knowledge Management System: OKMS) (ดังภาพที่ 2) ถูกพัฒนา ขึ้นโดย ปีเตอร์ มีโซ (Perter Meso) และ โรเบิร์ต สมิท (Robert Smith) (2000, p.224-234) ประกอบด้วยปัจจัย สำคัญ 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านโครงสร้างด้าน เทคโนโลยี ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านวัฒนธรรม นับว่าเป็นอีกโมเดลที่เหมาะสมกับ องค์กรเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากมีปัจจัยด้านวัฒนธรรม ซึ่งเป็นแนวคิดในการขับเคลื่อนองค์กรภายใต้เศรษฐกิจ สร้างสรรค์ที่เชื่อมโยงกับรากฐานทางวัฒนธรรมด้วย ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับเรื่องราว, ประวัติศาสตร์, สถานที่ท่องเที่ยว, ระบบความคิด/ความเชื่อ, ภาษา, วิถีชีวิต เป็นต้น



ภาพที่ 2: โมเดลระบบการจัดการความรู้องค์การ OKMS

ที่มา: สมชาย นำประเสริฐชัย (2558)

โดยปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นก่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การที่มีการแลกเปลี่ยนระหว่างความรู้แฝงในตัวตน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ฝังในตัวตน และความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่ผ่านกรอบแนวคิดมาแล้วจนกลายเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น กฎ ระเบียบ คู่มือแผนปฏิบัติงาน ประสบการณ์โดยอาศัยผ่านกระบวนการ SECI ของศาสตราจารย์อิจิโระ โนนาเกะ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) การสกัดความรู้เป็นความรู้ชัดแจ้ง (Externalization) การรวบรวมหรือผนวกความรู้ (Combination) และขั้นประยุกต์ใช้ปฏิบัติความรู้ที่ชัดแจ้ง (Internalization) (สมชาย นำประเสริฐชัย, 2558, น.37) โดยวิธีการทำให้ความรู้กลายเป็นเอกสาร เช่น คู่มือปฏิบัติงาน เอกสารวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ แล้วพนักงานสามารถสืบค้นได้ผ่านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร (Jonsson and Kalling, 2007, p.719) ดังที่ Hislop (2009, p.56) ระบุว่า การแสวงหาความรู้แฝงในตัวตนทำได้โดยการเสวนา การสนทนากลุ่ม หรือการมีส่วนร่วมในการทำงาน แล้วบุคคลสามารถสร้างความรู้แฝงในตัวตนให้เป็นความรู้ชัดแจ้ง โดยใช้กระบวนการสื่อสารกับคนอื่น

เช่น การเขียนหนังสือ แล้วนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดเป็นความรู้ชัดแจ้งนั่นเอง

จากการทบทวนวรรณกรรมเพื่อมุ่งค้นหาข้อค้นพบว่าการวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การอย่างไรบ้าง พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก (Keyser, 2004, p3; สมจิตร สุวรักษ์, 2554, น.127) สอดคล้องกับการศึกษาของ เอล ฮาวารี เมนต์ (Al-Hawari Maen, 2004, p.156) ระบุว่าองค์การสามารถปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์การได้โดยการจัดการความรู้ ขณะที่การเรียนรู้ขององค์การนำไปสู่การเพิ่มความสามารถด้านนวัตกรรมและส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม (Kuo, 2011, p.594) นอกจากนี้การเรียนรู้ยังถูกมองว่าเป็นการลงทุนที่ให้ผลประโยชน์ในระยะยาวกับองค์การ (Sujan *et al.*, 1994, p.39) โดยที่ ฟาร์เรล (Farrell, 2000, p.217) ระบุว่า การมุ่งเน้นการเรียนรู้คือแหล่งที่มาของความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากการเรียนรู้ขององค์การนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรม (Paladino, 2007, p.534) โดยที่การแบ่งปันความรู้

ผ่านกระบวนการทำงานประจำวันและการแบ่งปันความรู้ผ่านเครือข่ายทางสังคมก็ส่งผลทางบวกต่อการบริหารโครงการด้านนวัตกรรม การแบ่งปันความรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลในทางบวกต่อการสร้างความคิดใหม่และการบริหารโครงการด้านนวัตกรรม และผู้ประกอบการที่มีความรู้และสามารถเข้าถึงความรู้โดยสามารถจัดการกับความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดนวัตกรรม (Gurteen, 1998 อ้างใน สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ, 2553, น.597) รวมถึงความรู้และการเรียนรู้ทั้งระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์การยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์การ (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2550; Hargadon and Sutton, 2000 อ้างใน พยัต วุฒิรงค์, 2557, น.181)

สรุปได้ว่า ความรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือสินค้าและบริการให้มีลักษณะแตกต่างไปจากคู่แข่ง ทำให้การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่องค์การใช้ความรู้ในองค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่จะทำให้องค์การสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (สุพานิ สฤกษ์วานิช, 2556, น.565) การจัดการความรู้จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการสนับสนุนนวัตกรรม โดยนำเอากระบวนการจัดการความรู้แฝงมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการจัดการนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (นำชัย ประเสริฐชัย 2558, น.150)

ดังนั้นในทัศนะของผู้เขียนมีความเห็นว่า องค์การเชิงสร้างสรรค์ในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีการจัดการความรู้ขององค์การเพื่อ 1) พัฒนาองค์การให้มีบริบทองค์การที่สร้างสรรค์ (Creative Organizational Context) ให้บรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์การ 2) เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานขององค์การให้เกิดงานที่สร้างสรรค์ (Creative Task) -ให้เกิดประสิทธิภาพ ปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานขององค์การให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป -ให้เกิดประสิทธิผล พัฒนาผลผลิตสินค้าหรือบริการ -และ

ให้เกิดนวัตกรรม เนื่องจากความรู้เป็นจุดเริ่มต้นของนวัตกรรมและเป็นสิ่งกระตุ้นในการขับเคลื่อนนวัตกรรมและเป็นที่ยอมรับว่าความสามารถในการจัดการความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้เกิดนวัตกรรม (Chuang, 2004, p.466; Yang and Chen, 2007 p.95; สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ, 2554, น.185) ฉะนั้นองค์การจึงต้องกระตุ้นการพัฒนาความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ของคนในองค์การ และสามารถนำเอาแนวคิดสร้างสรรค์มาใช้ในพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง และ 3) เพื่อพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้เป็นบุคคลที่สร้างสรรค์ (Creative Person) ได้เกิดการเรียนรู้ มีความคล่องตัวในการทำงาน และยังส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของ Hult *et al.* (2004, p.430) ที่ระบุว่าเมื่อสมาชิกในองค์การได้รับความรู้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์การนั้นจะได้รับความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

บทบาทและความสำคัญของนวัตกรรมขององค์การ

ในศตวรรษที่ 21 องค์การจะใช้ความรู้จากทรัพยากรมนุษย์ในการผลิตสินค้าและบริการเพียงอย่างเดียววันนี้นับว่าไม่เพียงพอที่จะสร้างผลการดำเนินงานขององค์การเชิงสร้างสรรค์เพื่อความอยู่รอดอีกต่อไปแล้ว แต่ต้องประกอบด้วยความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ของบุคคลมาจัดการกับสินทรัพย์ขององค์การทั้งจับต้องได้และจับต้องไม่ได้ เพราะความรู้สามารถนำไปใช้ต่อยอดในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมได้ เพื่อนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ โดยที่ ทศพร บุญวัชรภักย์ และคณะ (2559, น.1249) กล่าวว่า คนหรือพนักงานที่สร้างสรรค์ (Creative People) เป็นหัวใจสำคัญและปัจจัยของความสำเร็จของการบริการโดยเฉพาะในโรงแรมบูติค ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เป็นศักยภาพที่เกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้และฝึกฝน เพื่อพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ของพนักงาน ฉะนั้นการพัฒนาเป็นองค์การเชิงสร้างสรรค์ได้ต้องนำเอาความคิดสร้างสรรค์มาเป็นพื้นฐานในการผลักดันและสร้างความแตกต่างให้กับสินค้าและบริการ

จากข้างต้นเห็นได้ว่า การสร้างนวัตกรรมเริ่มจากการเรียนรู้เพื่อสร้างความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ที่เกิดจากการบูรณาการความรู้ที่ผ่านระบบการจัดการความรู้ขององค์กร ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของนวัตกรรมและเป็นสิ่งกระตุ้นในการขับเคลื่อนนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ไม่เพียงแต่ถูกนำมาใช้ในการคิดค้นและพัฒนาสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เท่านั้น แต่ความคิดสร้างสรรค์ยังผนวกเข้ากับการบริการ (วีระวุฒิ วัจนะพุกกะ และอาทิตย์ อรุณศรีโสภณ, 2553, น.26) เช่น ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการที่อยู่บนพื้นฐานของความหลากหลายทางชีวภาพ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมกับการใช้องค์ความรู้และนวัตกรรมสมัยใหม่เข้าไปจัดการ เห็นได้จากตัวอย่างประเทศเกาหลีเป็นประเทศที่รู้จักนำแนวคิดสร้างสรรค์มาใช้ให้เกิดประโยชน์คือ การส่งออกวัฒนธรรมเกาหลีอย่างอุตสาหกรรมสื่อบันเทิงในรูปของผลิตภัณฑ์ ภาพยนตร์ รายการโทรทัศน์ เพลง นักร้อง แฟชั่น ศิลปะการแสดง (ศักดิ์ชัย เกียรตินาคินทร์, 2553, น.68) รวมถึงการส่งออกวัฒนธรรมในรูปของอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ขณะที่ วรพันธ์ คล้ามไพบูลย์ (2557) กล่าวว่า ในอุตสาหกรรมโรงแรมที่เป็นโรงแรมขนาดเล็กอย่างโรงแรมบูติคยังเน้นใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างบริการที่มีคุณค่า นอกจากนี้จากการศึกษาของ ทศพร บุญวัชรวิทย์ และคณะ (2559, น.131) ยังพบว่าความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรในด้านการเปลี่ยนแปลงเชิงรุก การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการเชื่อมโยงอย่างสร้างสรรค์ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อนวัตกรรมบริการของธุรกิจโรงแรมบูติคในประเทศไทย สอดคล้องกับการศึกษาของ พิรุณี ศิริศักดิ์ (2559, น.21) พบว่าความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงต่อนวัตกรรมองค์กร และมีอิทธิพลเชิงบวกทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ผ่านนวัตกรรมองค์กร ในทำนองเดียวกับสินค้าเชิงสร้างสรรค์ที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ก็นำไปสู่การเพิ่มมูลค่าประสิทธิภาพการบริหารงานให้กับวิสาหกิจชุมชน (อรพินท์ บุญสิน, 2557, น.29)

ในทัศนะของผู้เขียนจึงขอสรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ครอบคลุมทั้งแนวคิดในการสร้างสรรค์ที่จับต้องได้ ได้แก่ สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่วางขายหรือจำหน่ายให้เห็นในท้องตลาด และแนวคิดในการสร้างสรรค์สิ่งที่ยังจับต้องไม่ได้ ได้แก่ เพลง ภาพยนตร์ ทรัพยากรทางปัญญา ในเรื่องของ การออกแบบ และยังสามารถรวมไปถึงอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ เช่น การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และความหมายของคำว่า ความคิดสร้างสรรค์ก็คือ กระบวนการคิดของสมองซึ่งมีความสามารถในการคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับทฤษฎีหรือหลักการได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ หรือรูปแบบความคิดใหม่ๆ (ศักดิ์ชัย เกียรตินาคินทร์, 2553, น.64) ดังที่กล่าวไว้ว่าความคิดสร้างสรรค์กลายเป็นความสามารถขององค์กรที่สำคัญ และเป็นกุญแจที่ทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้และมีความเป็นเลิศ (Cook, 1998 อ้างใน Mita *et al.*, 2014, p.805) ดังนั้น ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นกระบวนการที่ทำให้นวัตกรรมองค์กรกลายเป็นจริง (Materialization of Innovation) ส่งผลถึงความมีประสิทธิผลและการดำรงอยู่ขององค์กร (Shalley, Zhou, & Oldham 2004, p.933; Zhang & Bartol, 2010, p.107) ภายใต้สภาพแวดล้อมการแข่งขันในปัจจุบันนี้ในฐานะก้าวแรกสำหรับการเริ่มต้นกระบวนการนวัตกรรม

แนวคิดของนวัตกรรม (Innovation) หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้ (Knowledge) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มาผนวกกับความสามารถในการจัดการ เพื่อสร้างให้เกิดธุรกิจนวัตกรรมหรือธุรกิจใหม่ อันนำไปสู่สิ่งใหม่ที่ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2552 อ้างใน ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์, 2554, น.24) ขณะที่ ปีเตอร์ เอฟ ดรักเกอร์ (Peter F. Drucker) (1985) ได้นิยามคำว่านวัตกรรมในมุมมองที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการว่า นวัตกรรม คือ เครื่องมือที่สำคัญสำหรับผู้ประกอบการในการแสวงหาผลประโยชน์และโอกาสจากการ

เปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อสร้างธุรกิจและบริการที่แตกต่างจากคู่แข่ง นวัตกรรมจึงเป็นความสามารถที่ถูกแสดงออกมาในรูปแบบของการฝึกฝนศักยภาพในการเรียนรู้ และการนำไปปฏิบัติได้จริง นอกจากนี้ นวัตกรรมยังหมายถึงกระบวนการของการเปลี่ยนความรู้ให้กลายเป็นมูลค่า โดยผ่านการนำไปปฏิบัติของผลิตภัณฑ์ใหม่หรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์ หรือการปรับปรุงกระบวนการและระบบ (Alex et al., 2012, p.688) จึงสามารถสรุปได้ว่า นวัตกรรมต้องประกอบด้วย “ความใหม่”, “การใช้ได้จริง” และ “ประโยชน์ที่เกิดขึ้น” ทำให้ความสามารถทางนวัตกรรมที่ประกอบด้วยกำลังการผลิตและความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยมีทักษะที่จำเป็น ความรู้ และความสามารถที่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างทันทีทันใด มักถูกนำมาใช้บ่อยๆ เพื่อแสดงให้เห็นระดับความแปลกใหม่ของนวัตกรรมที่ได้กำหนดและกลายเป็นความเต็มใจที่จะเปลี่ยน นั่นคือนวัตกรรมเป็นการเปิดรับความคิดใหม่ที่เป็นแง่มุมของวัฒนธรรมองค์กร (Hurley & Hult, 1998, p.43) ซึ่งความสามารถทางนวัตกรรมหรือความสามารถในการสร้างสรรค์ นวัตกรรม (Organizational Innovativeness) ประกอบด้วย 5 ประเภท คือ ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมสินค้า ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมกระบวนการ ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมตลาด ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงพฤติกรรมหรือวัฒนธรรมนวัตกรรม ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงกลยุทธ์ (พัต วุฒิรงค์, 2557, น.22) ดังนั้นการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรให้เกิดขึ้นต้องพยายามพัฒนากระบวนการจัดการ นวัตกรรมโดยอาศัยปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เช่น โมเดลทางธุรกิจ (Business Model) สินค้าและบริการ (Goods and Service) กระบวนการ (Process) หรือช่องทางการจำหน่าย (Channel) ดังตัวอย่างของ Business Model Innovation ในรูปแบบของโมเดลธุรกิจแบบ Convergence ของบริษัท True ในหลายธุรกิจ เช่น ธุรกิจมือถือ ธุรกิจเคเบิลทีวี หรือธุรกิจร้านกาแฟ หรือ IPAD ของบริษัท Apple ที่เป็นนวัตกรรม

ผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) (พัต วุฒิรงค์, 2557, น.57)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า องค์กรที่สามารถพัฒนานวัตกรรมสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าได้อย่างแท้จริง นั้นส่งผลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ และช่วยเพิ่มผลการดำเนินงานของธุรกิจในอนาคตได้ (Hult et al., 2004, p.431; Kumar et al., 2011, p.17; ทศพร บุญวัชรารักษ์ และคณะ, 2559, น.139) โดยที่นวัตกรรมในระดับองค์กรยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร และเป็นองค์ประกอบหนึ่งในความสำเร็จขององค์กรในอุตสาหกรรม (Hult, Hurley & Knight, 2004, p.438) ถ้าหากพิจารณาในมุมมองของขนาดหน่วยธุรกิจหรือขนาดองค์กรพบว่า องค์กรขนาดใหญ่มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมมากกว่า องค์กรขนาดเล็ก เนื่องจากองค์กรขนาดใหญ่จะนำกำไรที่ได้รับมาลงทุนในการวิจัยและการพัฒนาต่อไปได้ (Re-Investment) ในขณะที่บริษัทหรือองค์กรที่มีขนาดเล็กจำนวนมากเป็นเพียงองค์กรที่ใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมที่ถูกสร้างโดยองค์กรขนาดใหญ่มาขายผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาด (Schumpeter, 1942 อ้างใน พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2556, น.213) แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของ Suliyanto and Rahab (2012, p.134) ระบุว่าความสามารถทางนวัตกรรมมีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สอดคล้องกับการศึกษาของ พิรุฒิ ศิริศักดิ์ (2559, น.21) ระบุว่า นวัตกรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงต่อผลการดำเนินงานของ SMEs

สรุปได้ว่า นวัตกรรมยังเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จในการแข่งขันและก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนในองค์กร (Kajanus, 2000, p.711; Johannson, 2006, p.137) ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กก็ตามภายใต้กระแสการพัฒนาในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่ต้องการความมั่นคงอย่างยั่งยืน ดังนั้นนวัตกรรมนับว่าเป็นการสร้างสิ่งใหม่ๆ

ที่ต้องอาศัยการบูรณาการความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยอาจเป็นความรู้ทางเทคนิคที่เรียนรู้จากประสบการณ์ ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ความรู้ด้านการจัดการ หรือความรู้ด้านการตลาด หรือความรู้จากการค้นคว้าวิจัยด้านต่างๆ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นในทัศนะของผู้เขียนจึงสรุปได้ว่า กิจกรรมด้านนวัตกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรและทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่สูงขึ้น และจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรเชิงสร้างสรรค์ในยุคนี้ต้องปรับโครงสร้างการบริหารจัดการให้ไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์กรที่สูงขึ้นเพื่อความอยู่รอดขององค์กร นั่นคือเป็นองค์กรที่เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสร้างนวัตกรรม ซึ่งหมายความว่าในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ องค์กรทุกองค์กรหนีไม่พ้นกับการพัฒนาไปสู่การเป็น องค์กรเชิงสร้างสรรค์อย่างแท้จริง

บทสรุป

องค์กรเชิงสร้างสรรค์ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์และเป็นหัวใจสำคัญต่อการสร้างความสามารถทางการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืน องค์กรเชิงสร้างสรรค์เกิดขึ้นได้กับองค์กรทุกประเภท ทั้งองค์กรภาครัฐ เอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรขนาดใหญ่ ขนาดกลางหรือขนาดย่อม

เหตุผลที่ทำให้องค์กรต้องปรับตัวเข้าสู่การเป็น องค์กรเชิงสร้างสรรค์ คือ 1) กระแสโลกาภิวัตน์ที่เข้มข้นมากขึ้น จนเกิดแรงผลักดันด้านเศรษฐกิจและสังคม 2) เทคโนโลยีช่วยเพิ่มความเร็วในการทำงานขององค์กร 3) อิทธิพลของผู้บริโภคที่เพิ่มขึ้น องค์กรจึงต้องตอบสนอง ต่อมาตรฐานของผู้บริโภค 4) ความรู้ ซึ่งเป็นแหล่งวัตถุดิบ (Source) ที่สำคัญที่สุดขององค์กร 5) ความคาดหวังของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปตาม ยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์คือ พนักงานกลายเป็นผู้ควบคุม ทรัพยากรต่างๆ ในองค์กร เพราะเป็นแรงงานที่มีความรู้ ความสามารถ (Knowledge Workers) 6) ความหลากหลาย ทางวัฒนธรรมและการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของแรงงาน

เหตุผลดังกล่าวทำให้องค์กรเชิงสร้างสรรค์ควรอาศัย ปัจจัยแรกเริ่มพื้นฐาน 2 ส่วน คือ ปัจจัยความรู้ (Knowledge) ที่สามารถอธิบายผ่านแนวคิดด้านการจัดการความรู้ ขององค์กร และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ได้ถูกอธิบายผ่านแนวคิดด้านนวัตกรรมขององค์กร ซึ่งทั้ง 2 สองแนวคิดนี้เป็นส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญสำหรับการนำไปสู่การพัฒนาเป็นองค์กรเชิงสร้างสรรค์

แนวคิดการจัดการความรู้สำหรับองค์กรเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น และนำไปสู่คุณภาพของการจัดการ นวัตกรรมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นตัวแปรในเรื่องของการ เรียนรู้องค์กร การแบ่งปันความรู้ หรือผู้นำขององค์กร เป็นต้น เห็นได้จากหลักฐานเชิงประจักษ์ของงานวิจัยต่างๆ ซึ่งต้องประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้องค์กรเชิงสร้างสรรค์ประสบความสำเร็จและอยู่รอดได้ คือ 1) เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กร จึงต้องนำเอาโมเดลการจัดการความรู้ เพื่อนวัตกรรมของปีเตอร์ มีโซ (Peter Meso) และ โรเบิร์ต สมิท (Robert Smith) (2000) ที่มีชื่อว่า โมเดล ระบบการจัดการความรู้ขององค์กร (Organization Knowledge Management System: OKMS) ที่ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน เข้ามาใช้บูรณาการอย่างเป็นระบบ เนื่องจาก โมเดลนี้มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการขับเคลื่อนองค์กรภายใต้ ยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่เชื่อมโยงเข้ากับรากฐานทาง วัฒนธรรม 2) โมเดลดังกล่าวก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ขึ้นในองค์กร โดยใช้แนวคิดการสร้างความรู้ ระหว่างความรู้ชัดแจ้งกับความรู้แฝงผ่านกระบวนการ SECI ซึ่งการจัดการความรู้ที่ดีที่เหมาะสมกับองค์กรเชิงสร้างสรรค์จะช่วยสนับสนุนกระบวนการจัดการ นวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพได้ในลำดับต่อไป

นวัตกรรมขององค์กรเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีส่วนสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร และนำไปสู่การสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันของ องค์กรเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งการเกิดนวัตกรรมขององค์กร

ต้องประกอบด้วย 1) ความรู้ที่ผ่านระบบการจัดการความรู้ เพราะเป็นความรู้ที่สามารถกลายเป็นมูลค่าได้ ความรู้จึงเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้เกิดการขับเคลื่อนนวัตกรรมขององค์กร 2) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลที่ต้องเปลี่ยนให้กลายเป็นความรู้ขององค์กร เกิดเป็นกระบวนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาผนวกเข้ากับความสามารถในการจัดการ จนกลายเป็นความสามารถทางนวัตกรรม ซึ่งนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์เท่านั้น

ดังนั้นการนำไปสู่การพัฒนาเป็นองค์การเชิงสร้างสรรค์จึงเริ่มจากความคิดสร้างสรรค์ที่อยู่บนพื้นฐานขององค์ความรู้ ที่เกิดจากทุนมนุษย์ ทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางสังคม แล้วนำมาพัฒนาให้เกิดทักษะ จนก่อเกิดเป็นนวัตกรรม เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับผลผลิตขององค์กรต่อไป จึงต้องอาศัยแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญอย่างน้อย 2 แนวคิด คือ การจัดการความรู้และนวัตกรรมขององค์กร ก่อนที่จะพัฒนาต่อยอดไปสู่แนวคิด ปัจจัย หรือตัวแปรอื่นๆ ที่จะมีอิทธิพลต่อองค์การเชิงสร้างสรรค์ให้มีพลังที่จะอยู่รอดและยั่งยืนต่อไปได้ในแต่ละบริบท แต่ละสภาพแวดล้อม หรือในองค์การแต่ละประเภทที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแต่ละองค์การแตกต่างกันไป

จากการศึกษานี้ยังก่อให้เกิดประโยชน์ด้านการจัดการคือ เพื่อเป็นข้อมูลในการให้ความรู้และความสำคัญขององค์การเชิงสร้างสรรค์สำหรับองค์การในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและพัฒนากิจกรรมหรืองานเชิงสร้างสรรค์สำหรับองค์การเชิงสร้างสรรค์ให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้บริโภคหรือผู้มาใช้บริการจากองค์การ และเพื่อนำไปสู่การวางกลยุทธ์เชิงสร้างสรรค์ในทุกๆระดับขององค์การเชิงสร้างสรรค์ และประโยชน์ทางด้านวิชาการคือ เพื่อชี้ให้เห็นถึงปัจจัยหรือแนวคิดเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องต่อการเป็นองค์การเชิงสร้างสรรค์ และเพื่อนำไปสู่การสกัดหาตัวแปรอื่นๆ ที่อยู่ภายใต้ปัจจัยหรือแนวคิดเบื้องต้นที่จะส่งผลต่อการเป็นองค์การเชิงสร้างสรรค์ต่อไป เพื่อนำไปต่อยอดในการพัฒนาไปสู่งานวิจัยอื่นๆ ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- ชฎารัตน์ สุขศิลป์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการจัดการความรู้กับผลการดำเนินงานธุรกิจผลิตภัณฑ์ผ้าไหมในเขตจังหวัดมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทศพร บุญวิชรภักย์ และคณะ. (2559). ความคิดสร้างสรรค์ขององค์การเพื่อสร้างนวัตกรรมบริการในโรงแรมบูติกไทย. *วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่*, 9(2), 131-145.
- _____. (2559). ความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและนวัตกรรมบริการของโรงแรมบูติกไทย. *วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 9(3), 1242-1259.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2548). *การจัดการความรู้ในองค์การธุรกิจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ธรรมการพิมพ์.
- _____. (2556). *ทฤษฎีองค์การมุมมองต่างกระบวนทัศน์*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โครงการเอกสารตำรา คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พยัต วุฒิรงค์. (2557). *การจัดการนวัตกรรม ทรัพยากรองค์การแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงแก้ว พรพิพัฒน์. (2553). เศรษฐกิจสร้างสรรค์: พลังขับเคลื่อนใหม่ของเศรษฐกิจไทย. *วารสารเศรษฐกิจ และสังคม*, 47(4), 6-12.
- พิริยะ ผลพิรุฬห์. (2556). บทบาทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยในระบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์. *วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ สถาบันพัฒนาศาสตร์*, 7(1), 205-250.

- _____. (2556). เศรษฐกิจสร้างสรรค์กับการพัฒนาประเทศไทย. *วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ สถาบันพัฒนาศาสตร์*, 7(1), 1-70.
- พิรุณศิริศักดิ์. (2559). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ในองค์การ นวัตกรรมองค์การที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์การ: ศึกษาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 27(3), 11-23.
- ลาวัลย์ สุขยิ่ง. (2550). *การจัดการความรู้ในองค์การกรณีศึกษา: หน่วยงานธุรกิจ CDMA บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรินทร์ คล้ามไพบูลย์. (2557). *เปลี่ยนบ้านเก่าเป็นบุตดิไฮเต็ล (เล่มที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.
- วินิธา พานิชย์. (2557). *กลยุทธ์การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมบนแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของจังหวัดสกลนคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีระวุฒิ วัจนะพุกกะ และอาทิตย์ อรุณศรีโสภณ. (2553). ชุมชนแห่งนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์. *วารสารนักบริหาร*, 30(3), 25-36.
- ศักดิ์ชัย เกียรตินาคินทร์. (2553). *ทุนความคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี จำกัด.
- ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2554). *การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สมจิตร สุวรักษ์. (2554). *การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาค* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมชาย นำประเสริฐชัย. (2558). *การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พรีนท์ (1991) จำกัด.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ พัทธ์มวง วัฒนสินธุ์อัจฉรา จันทร์ฉาย และประกอบ คูปรรัตน์. (2553). ความสามารถในการจัดการความรู้: บทบาทและความสามารถทางนวัตกรรมของผู้ประกอบการ. *วารสารสงขลานครินทร์ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 16(4), 595-616.
- _____. (2554). ความสามารถในการจัดการความรู้กับความสามารถทางนวัตกรรมของผู้ประกอบการที่มีนวัตกรรมในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *อุตสาหกรรมสร้างสรรค์*. สืบค้น 15 พฤศจิกายน 2560, จาก <http://ce.nesdb.go.th/>.
- สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้. (2552). *เอกสารประกอบการสัมมนา Creative Thailand: สร้างเศรษฐกิจไทยด้วยความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).
- สิริชัย ดีเลิศ และคณะ. (2560). ความคิดสร้างสรรค์ของบัณฑิตในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีอัตลักษณ์เชิงสร้างสรรค์. *วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*, 6(1), 16-25.
- สุดแดน วิสุทธิลักษณ์ และคณะ. (2556). *การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ (Creative Tourism)*. กรุงเทพฯ: องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน).
- อรพินท์ บุญสิน. (2557). *แนวทางการสร้างผลลัพธ์การผลิตสินค้าเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในภาคอุตสาหกรรม*. *วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*, 3(3), 22-31.

- Alex, A. F., Carlos, O, Silvio, A. and Jose, R. (2012). Knowledge management and strategic orientation: leveraging innovativeness and performance. *Journal of Knowledge Management*, 15(5), 688-701.
- Al-Hawari, M. (2004). *Knowledge management styles and performance: a knowledge space model from both theoretical and empirical perspectives*. Thesis Ph.D. The University of Wollongong.
- Chuang, S. H. (2004). A resource-Based perspective on knowledge management capability and competitive advantage: an empirical investigation. *Expert Systems with Applications*, 27, 459-465.
- Farrell, M. A. (2000). Developing a market-oriented learning organization. *Australian Journal of Management*, 25(2), 201-223. <http://dx.doi.org/10.1177/031289620002500205>
- Hislop, D. (2009). *Knowledge Management in Organization: A Critical Introduction*. (2nd ed.). OUP Oxford.
- Hsu, H.-Y. (2006). *Knowledge Management and Intellectual Capital*. Doctor Dissertation, Department of Philosophy degree in Management, Graduate School, Southern Illinois University Carbondale.
- Hult, G., T. M., Hurley, Robert, F. and Knight, G. A. (2004). Innovativeness: Its Antecedents and Impact on Business Performance. *Industrial Marketing Management*, 33(5), 429-438.
- Hurley, R. F. and Hult, T. (1998). Innovation, market orientation, and organizational learning: an integration and empirical examination. *Journal of Marketing*, 62(3), 42-54.
- Johannson, L. (2006). If Innovation is important to your organization's survival, how will TQEM help? *Environmental Quality Management*, 4(3), 135-141.
- Jonsson, A. & Kalling, T. (2007). Challenges to knowledge sharing across national and intra-organizational boundaries: Case studies of IKEA and SCA Packaging. *Knowledge Management Research and Practice*, 5(3), 161-172.
- Kajanus, M. (2000). A model of creating innovative Strategies for an enterprise for an enterprise and its application to a rural enterprise. *Management decision*, 38(10), 711-722.
- Keyser, R. L. (2004). *Assessing the Relationships Between Tacit and Explicit Knowledge Management Strategies and Methodologies and Firm Financial and Innovation Outcomes*. D.B.A San Diego. Alliant International University.
- Kumar, V., Jones, E., Venkatesan, R. & Leone, R. P. (2011). Is Market Orientation a Source of Sustainable Competitive Advantage or Simply the Cost of Competing? *Journal of Marketing*, 75(1), 16-30.
- Kuo, T.-H. (2011). How to Improve Organizational Performance Thought Learning and Knowledge? *International Journal of Manpower*, 32(5/6), 581-603.
- Martin, E. C. and Terblanche, F. (2003). Building Organizational Culture that Stimulates Creativity and Innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64-74.

- Meso, P. and R, Smith. (2000). A resource-based view of organizational knowledge management systems. *Journal of Knowledge Management*, 4(3), 224-234.
- Mita Mehtaa, Arti Chandanib, B. Neerajac. (2014). Creativity and Innovation: Assurance for growth. *Procedia Economics and Finance*, 11(2014), 804–811.
- Paladino, A. (2007). Investigating the Drivers of Innovation and New Product Success: A Comparison of Strategic Orientations. *Journal of Product Innovation Management*, 24(6), 534-553.
- Perter, F. Drucker. (1985). *Innovation and Entrepreneurship*. New York: Harper and Row Publisher.
- _____. (1993). *Post-Capitalist Society*. New York: Harper-Collins.
- Read, A. (2000). Determinants of Successful Organizational Innovation: a Review of Current Research. *Journal of Management Practice*, 3(1), 95-119.
- Shalley, C. E., Zhou, J. & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here?. *Journal of Management*, 30(6), 933-958. Retrieved from www.uk.sagepub.com/clow/study/articles/PDFs/04_Shalley.pdf
- Sujan, Harish, Weitz, Barton A. and Kumar Nirmala. (1994). Learning Orientation, Working Smart, and Effective Selling. *Journal of Marketing*, (58), 39-52.
- Suliyanto and Rahab (2012). The Role of Market Orientation and Learning Orientation in Improving Innovativeness and Performance of Small and Medium Enterprises. *Asian Social Science*, 8(1), 134-145.
- Wurzburger, R. (2010). Introduction to the Santa Fe & UNESCO International Conference A Global Conversation on Best Practices and New Opportunities. In Wurzburger, R. (Ed.). *Creative Tourism A Global Conversation how to provide unique creative experiences for travelers worldwide: at present at the 2008 Santa Fe & UNESCO International Conference on Creative Tourism in Santa Fe*. New Mexico. USA, 15-25.
- Yang, C. & Chen, L. (2007). Can organizational knowledge capabilities affect Knowledge sharing behavior?. *Journal of Information Science*, 33(1), 95-109.
- Zhang, X. & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, Intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128.

การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

A STUDY OF STATE ON OPERATION OF BUDGET DEPARTMENT IN BASIC SCHOOL UNDER TAK EDUCATION SERVICE AREA 2

สกลักษณ์ สิงหาราช*
Sakaluck Singharach*
จิติมา วรณศรี**
Jitima Wannasri**



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูหัวหน้างานฝ่ายงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 124 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงจากทุกโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยลักษณะเป็นแบบมาตรฐานค่ามี 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า 1. สภาพการปฏิบัติงานงบประมาณในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารเงิน รองลงมา คือ การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 2. การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานงบประมาณในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวม ด้านการบริหารบัญชีมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี 3. การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานงบประมาณในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ด้านการบริหารบัญชี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก

คำสำคัญ : การปฏิบัติงานงบประมาณ



*/** ภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

/ Department of Educational Administration And Development, Faculty of Education, Naresuan University

ABSTRACT

This research aims to study of operation on budget department in basic school under Tak education service area 2. The sample consisted of the head teachers in the budget department at the institution in basic school under Tak education service area 2. In the academic year 2016, 124 respondent were selection by purposive sampling. The quest was used in the research. Data were analyzed by frequency of percentage, mean and standard deviation, and one-way ANOVA. The result found as that: 1. The operation on budget department in basic school were at high level The highest mean of budget management was money management, followed by asset management and asset management. 2. For comparison of budgetary performance in work experience, as total There was statistically significant differences at the .05 level. Those with 10 years experience and above have different means from those who have worked less than 5 years. 3. And comparison of budgetary performance in size of school, it was found that as total. There were statistically significant differences at the .05 level. Among those who worked in large size of school had. Different opinions from those who work in small schools.

Keywords : Operation of budget department

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมมีผลต่อการบริหารงานในทุกองค์กร รวมถึงการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งมีการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไปการบริหารงบประมาณ เป็นกระบวนการในการทำงานที่สำคัญหรือเป็นตัวกำหนดแผนงานทั้งหมดในการทำงานตามแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมานั้น ผู้บริหารต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะต้องมีการใช้งบประมาณให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรทุกภาคส่วน ซึ่งงบประมาณของแผ่นดินต้องการสนับสนุนการศึกษาให้ผู้เรียนได้มีคุณภาพ การบริหารจัดการงบประมาณเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญและจัดระบบอย่างชัดเจน โปร่งใสตรวจสอบได้ งบประมาณต้องมีข้อมูลที่สอดคล้องกับการดำเนินงานจากแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

โดยจัดสรรงบประมาณตามโครงการที่กำหนดเพื่อประโยชน์ของนักเรียนและสถานศึกษาแผนยุทธศาสตร์สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (พ.ศ.2558-2561) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และส่งเสริมการจัดการความรู้ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารจัดการงบประมาณที่ทำให้เกิดข้อผิดพลาดที่ทำให้สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณที่ผิดพลาด จัดซื้อจัดจ้างโดยไม่เป็นไปตามระเบียบการคลัง และสิ่งที่พบ คือ การที่บุคลากรที่ทำหน้าที่งานการเงินนั้น ยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและชัดเจนต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมา และยังขาดการส่งเสริมให้บุคลากรที่ทำหน้าที่งานการเงินในสถานศึกษาได้เพิ่มเติมความรู้โดยการพัฒนาด้านหน้าที่และแนวปฏิบัติในการดำเนินการด้านงบประมาณให้มีคุณภาพและรวมถึงทุกด้านที่สอดคล้องต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นระบบที่มีคุณภาพสอดคล้องกับงานวิจัยด้านการบริหารงบประมาณที่มี

ปัญหาด้านงบประมาณ และมีผลมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ขาดความรู้ทางด้านงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ยุพิน เกื้อนแก้ว (2554 น.148-149) ได้ศึกษาปัญหาของระบบงบประมาณของประเทศไทย โดยสรุปปัญหาไว้ 3 ด้าน คือ ปัญหาด้านระบบงบประมาณ ปัญหาด้านองค์กรงบประมาณ ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่งบประมาณ สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ ในองค์กรยังขาดการจัดเตรียมงบประมาณ การอนุมัติงบประมาณยังมีข้อบกพร่องของเอกสาร การบริหารงบประมาณยังมีปัญหาด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการตรวจสอบยังไม่ชัดเจนในกรอบงาน ปัญหาด้านองค์กรงบประมาณยังมีรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่ยังไม่ชัดเจน ขาดศักยภาพขององค์กร ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ รูปแบบการจัดการองค์กร และปัญหาด้านคุณภาพของเจ้าหน้าที่งบประมาณ ขาดการศึกษาทางด้านงบประมาณ ทำให้ใช้เวลาศึกษานาน ไม่มีการจัดเจ้าหน้าที่งบประมาณที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถด้านงบประมาณ การขาดเครื่องมือที่จำเป็นต่อระบบงบประมาณ และปัญหาการขาดให้ความรู้ความเข้าใจโดยการจัดฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่งบประมาณเพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรุณช ทองสุโขวงศ์ (2544, น.116) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานการเงินของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา สังกัดจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีปัญหา มากที่สุด คือ การขาดแคลนบุคลากรที่มีวุฒิเกี่ยวกับการเงิน และการบัญชีโดยตรง เมื่อพิจารณาแล้วบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายการเงินน้อย และขาดการสนับสนุนการอบรมเพิ่มเติมความรู้ อย่างจริงจัง และเป็นแบบแผนเดียวกัน รวมถึงการรับผิดชอบงานซ้ำซ้อน ไม่คำนึงถึงความเหมาะสมของบุคลากรที่เข้ามาทำหน้าที่

ดังนั้น ผลการศึกษาจากข้อมูลทั้งหมดที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 2 โดยศึกษา เพื่อพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผู้บริหารในการมอบหมายภาระงานให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 2 จำแนกตามประเภทการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายงบประมาณในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ประกอบด้วย 7 ด้าน ตามกรอบการปฏิบัติงานของ ภารดี อนันต์นาวิ. (2551, น.286-297) ดังนี้

1. ด้านจัดทำและเสนอของงบประมาณ
2. ด้านจัดสรรงบประมาณ
3. ด้านตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
4. ด้านระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
5. ด้านบริหารเงิน
6. ด้านบริหารบัญชี
7. ด้านบริหารพัสดุและสินทรัพย์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูหัวหน้าฝ่ายงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาตาก เขต 2 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 124 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูหัวหน้างานฝ่ายงบประมาณในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 124 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงจากทุกโรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ประสบการณ์ทำงาน จำแนกเป็น

3 กลุ่ม ได้แก่

- 1) ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี
- 2) ประสบการณ์ 5-10 ปี
- 3) ประสบการณ์มากกว่า 10 ขึ้นไป

3.1.2 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

3 กลุ่ม ได้แก่

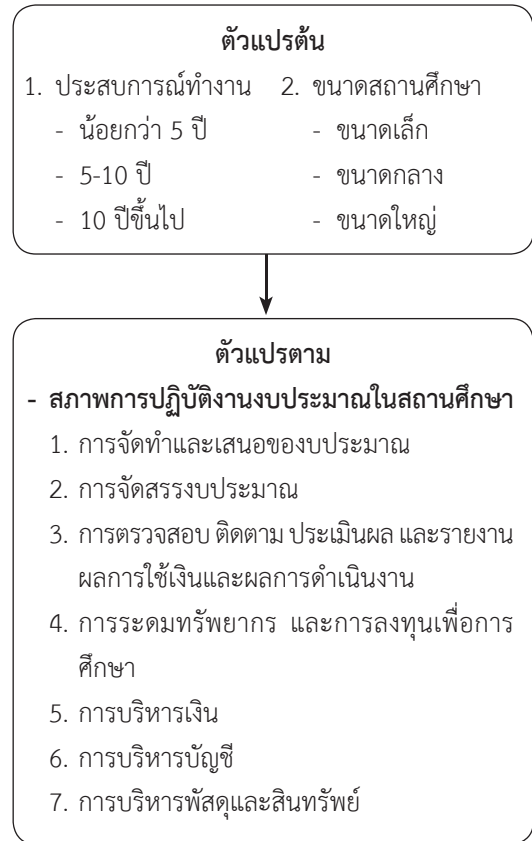
- 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก
- 2) สถานศึกษาขนาดกลาง
- 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน

งบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านจัดทำและเสนอของบประมาณ
2. ด้านจัดสรรงบประมาณ
3. ด้านตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
4. ด้านระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
5. ด้านบริหารเงิน
6. ด้านบริหารบัญชี
7. ด้านบริหารพัสดุและสินทรัพย์

กรอบความคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์และขนาดของสถานศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูหัวหน้างานฝ่ายงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 124 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงจากทุกโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย/รวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่

1. ประสบการณ์ทำงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ไม่เกิน 5 ปี 5 - 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป
2. ขนาดของสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลางขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นสภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตากเขต 2 ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ แบ่งเป็น 7 ด้าน และแต่ละด้านมีข้อความรวม 57 ข้อ ดังนี้

1. ด้านจัดทำและเสนอของงบประมาณ มี 7 ข้อ
2. ด้านจัดสรรงบประมาณ มี 5 ข้อ
3. ด้านตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน มี 8 ข้อ
4. ด้านระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษามี 9 ข้อ
5. ด้านบริหารเงิน มี 7 ข้อ
6. ด้านบริหารบัญชี มี 9 ข้อ
7. ด้านบริหารพัสดุและสินทรัพย์ มี 12 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

วิธีการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ที่เป็นกลุ่มประชากร

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอเก็บข้อมูล พร้อมแบบสอบถามแจ้งถึงผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ที่เป็นกลุ่มประชากร โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และบางส่วนเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้บริการทางไปรษณีย์ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานฝ่ายงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น จำนวน 124 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาโดยสมบูรณ์จำนวน 111 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.52

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานฝ่ายงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น.121)

- | | | |
|---------------------|---------|---|
| ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 | หมายถึง | มีสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 | หมายถึง | มีสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 | หมายถึง | มีสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.50-2.50 | หมายถึง | มีสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 | หมายถึง | มีสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อสภาพการปฏิบัติงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ทำการทดสอบด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงานงบประมาณไม่เกิน 5 ปี และส่วนมากปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปมีรายละเอียด ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงานของงบประมาณของสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบริหารเงิน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงิน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบริหารบัญชีมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานงบประมาณในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารบัญชี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า สภาพการปฏิบัติงานงบประมาณในสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่งบประมาณในด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงิน โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ วนิดา ช่วยบำรุง (2551, บทคัดย่อ) ซึ่งสภาพการปฏิบัติงานงบประมาณในสถานศึกษานั้น พบว่า บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่การเงิน หรือเจ้าหน้าที่พัสดุ มีความรู้ความสามารถในฝ่ายงานของตนเอง โดยควรให้ผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านงบประมาณเพิ่มขีดความสามารถของตนเองในความรู้ กรอบระเบียบ กฎหมาย ตามระเบียบของงบประมาณให้มากขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาของ อุดม บุตรพรม (2551, บทคัดย่อ) พบว่า สภาพของการบริหารงบประมาณ คือ บุคลากรไม่เพียงพอ ยังมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและควรจัดอบรมครูและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่งานฝ่ายงบประมาณให้มีความรู้และจัดหาคู่มือการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานงบประมาณในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าในภาพรวม มีความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะอาจเนื่องมาจากการบริหารบัญชีที่เป็นไปตามระเบียบ ความถูกต้องและมีการพัฒนาความรู้และแนวการปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ วีระชัย ย่อชัย (2554, บทคัดย่อ) ควรมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบัญชีโดยตรง โดยยึดความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานงบประมาณในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าในภาพรวม มีความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะอาจเนื่องมาจากการบริหารบัญชีและการจัดสรรงบประมาณยังขาดแนวปฏิบัติหน้าที่ถูกต้อง

และเป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบงบประมาณ โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ วนิดา ช่วยบำรุง (2551, บทคัดย่อ) สภาพการปฏิบัติงานงบประมาณในสถานศึกษาพบว่า นอกจากสภาพปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา โดยนอกจากการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานฝ่ายงบประมาณแล้ว ยังพบปัญหาตรงบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่การเงิน หรือเจ้าหน้าที่พัสดุ ยังขาดความรู้ความสามารถในฝ่ายงานของตนเอง โดยควรให้ผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านงบประมาณเพิ่มขีดความสามารถของตนเองในความรู้ กรอบระเบียบ กฎหมาย ตามระเบียบของงบประมาณให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการปฏิบัติงานงบประมาณในสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาหลักของคุณธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานงบประมาณในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการวิจัยครั้งนี้ ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาของการตรวจสอบผลการใช้เงินของสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์. (2554). *หลักการบริหาร คณะครุศาสตร์*.
อุตรดิตถ์: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ไพรัช สร้างถิ่น. (2538). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บริษัท เพื่อนพิมพ์ จำกัด.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). ชลบุรี: บริษัท สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.

ยุพิน เกื้อนแก้ว. (2554). *การบริหารงานคลังและงบประมาณ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). อุตรดิตถ์: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). *ความเป็นครู*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

วนิดา ช่วยบำรุง. (2551). *การศึกษาปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วิระชัย ย่อชัย. (2552). *การศึกษาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *การติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.

อุดม บุตรพรม. (2551). *การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

อรนุช ทองสุโขวงศ์. (2544). *การศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานการเงินของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.



JOURNAL OF GRADUATE STUDIES
AND SOCIAL SCIENCES
UTTARADIT
RAJABHAT UNIVERSITY



รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

A MODEL OF LEADERSHIP THAT AFFECT THE ACADEMIC MANAGEMENT
EFFECTIVENESS OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS, OFFICE OF BASIC
EDUCATION COMMISSION

สุชาติ ทองมา*

Suchat Thongma*

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

อาจารย์ ดร.พรเทพ รุ่งแผน

Dr.Pornthep rupan

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี สังข์ทอง

Assistant Professor Dr.Montri Sangthong



บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานวิชาการ จำนวน 572 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านคุณลักษณะของภาวะผู้นำ 2) ด้านบทบาทภาวะผู้นำ 3) ด้านพฤติกรรมผู้นำ



* นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

* Student in Doctor of Education Program in Educational Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

และ 4) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการนิเทศภายใน และ 5) ด้านการวัดและประเมินผล สำหรับการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ตัวแปรส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ตัวแปรด้านการสร้างจุดเชื่อมต่อ ตัวแปรด้านการสร้างและแบ่งปันความรู้ ตัวแปรด้านกิจกรรม ตัวแปรด้านการตัดสินใจ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตัวแปรด้านการสื่อข้อความและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านพฤติกรรมผู้นำ และด้านบทบาทภาวะผู้นำ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ประสิทธิภาพ, การบริหารงานวิชาการ

ABSTRACT

The aims of this research were studied the leadership that affect the academic management effectiveness of the school administrators ; created a model of leadership that influences the effectiveness of the academic administration of the school administrators ; Offered leadership development guidelines. Affecting the effectiveness of academic administration of school administrators, and used Mix-Method research methodology. The samples were Educational administrators and head of academic affairs about 572 person. Data collection were questionnaires, interviews and group discussions. Statistics used in data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple regression coefficients and content analysis.

The research found that Leadership of academic administration of school administrators consists of four elements: 1) Traits Leadership 2) Role Leadership 3) Behavior Leadership and 4) Change Leadership, for the effectiveness of academic administration consists of 5 elements : 1) curriculum development 2) learning management 3) Instructional Media 4) internal supervision and 5) measurement and evaluation. Leadership of school administrators in 6 variables had an impact on the effectiveness of academic administration of school administrators, Variables to create and share knowledge. Functional variables, Decision variables, Relationship variables with others. And the variables of textual communication The leadership of the six administrator's effectiveness of academic administration of school administrators was predicted at the .05 level of significance.

The leadership development guidelines of school administrators that affect the effectiveness of academic management, summarized as follows: Change Leadership, Behavior Leadership and Role Leadership

Keywords : Leadership, Effectiveness, Academic administration

บทนำ

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) กำหนดว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับทุกภาคส่วน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ และจะสำเร็จได้ก็ต่อด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับความท้าทายความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งทักษะสำคัญสำหรับคนยุคศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 ดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการ การมีทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จเพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้วยังเป็นจุดเชื่อมของนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องมีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนให้มาร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผลในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาให้เกิดความสำเร็จและเป้าหมายคุณภาพการศึกษา การบริหารงานวิชาการจึงถือเป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งปัจจุบันมีการวัดคุณภาพของผู้เรียนด้านวิชาการ โดยการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานนี้เป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิผลด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงยศ แก้วมงคล (2551, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในระดับผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำ พฤติกรรมการตัดสินใจและพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทำให้เกิดโมเดลการวิเคราะห์พหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร และจากการศึกษาหลักการ แนวคิด และ

งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ พบว่า ปัจจัยและองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์สอดคล้องกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ผู้นำที่มีการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำจะส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิผล ซึ่ง เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2544, น.10) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้กำหนดไว้ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำเป็นชีวิตและพลังงาน องค์กรจะสำเร็จได้ก็เพราะภาวะผู้นำ ยิ่งไปกว่านั้นภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์กรมีประสิทธิผล (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2008) ดังนั้นการแสวงหารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากการปฏิรูปการศึกษาที่เป็นสิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมาย ที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ การปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง เพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและผู้ประสาน ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาได้มองเห็นความสำคัญในเรื่องดังกล่าว จึงมีความต้องการที่จะศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าผลการศึกษารังนี้จะเป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่สามารถแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2. เพื่อสร้างรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม และข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสนทนากลุ่มโดยจำแนกได้ดังนี้

1. เชิงปริมาณ

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานวิชาการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 จำนวน 985 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 จำนวน 286 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานวิชาการ โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยรวมทั้งสิ้น 572 คน

2. เชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนต้นแบบด้านต่างๆ การศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 6 คน ผู้บริหารการศึกษาที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน ผู้บริหารระดับอุดมศึกษาที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน และอาจารย์ผู้สอนที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน รวม 13 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาภาวะผู้นำและการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ของผู้บริหารสถานศึกษา และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ดังนี้ 1. แบบสอบถามเพื่อศึกษาภาวะผู้นำและการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานการบริหารวิชาการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านบทบาทภาวะผู้นำ ด้านพฤติกรรมผู้นำ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานการบริหารงานวิชาการ เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านสื่อการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน และด้านการวัดและประเมินผล

2. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนต้นแบบด้านต่างๆ จำนวน 13 คน เพื่อให้ความคิดเห็นตามหัวข้อประเด็นการสรุปรูปแบบจากผลการวิเคราะห์ทางสถิติ ของรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการ

ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านคุณลักษณะของภาวะผู้นำ 2) ด้านบทบาทภาวะผู้นำ 3) ด้านพฤติกรรมผู้นำ และ 4) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการนิเทศภายใน และ 5) ด้านการวัดและประเมินผล

2. ผลการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของภาวะผู้นำ (X1) = 4.66 ด้านพฤติกรรมผู้นำ (X3) = 4.62 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X4) = 4.63 ด้านบทบาทผู้นำ (X2) = 4.60

2.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y2) = 4.60 ด้านการวัดและประเมินผล (Y5) = 4.60 ด้านการนิเทศภายใน (Y4) = 4.56 ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Y1) = 4.56 และด้านสื่อการเรียนการสอน (Y3) = 4.55

2.3 ผลการสังเคราะห์ทางสถิติภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมใน 6 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ดังนี้ ตัวแปรการสร้างจุดเชื่อมต่อ (X4.5) เท่ากับ 0.276 ตัวแปรการสร้างและแบ่งปันความรู้ (X4.4) เท่ากับ 0.246 ตัวแปรด้านกิจสัมพันธ์ (X3.2) เท่ากับ 0.217

ตัวแปรด้านการตัดสินใจ (X2.3) เท่ากับ 0.122 ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (X2.2) เท่ากับ 0.70 และตัวแปรด้านการสื่อข้อความ (X2.1) เท่ากับ 0.067 และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.738 + 0.235X4.5 + 0.207X4.4 + 0.184X3.2 + 0.104X2.3 + 0.052X2.2 + 0.048X2.1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = 0.276X4.5 + 0.246X4.4 + 0.217X3.2 + 0.122X2.3 + 0.070X2.2 + 0.067X2.1$$

2.4 รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม ซึ่งมี 6 ตัวแปร ตามโมเดลรูปภาพ ดังนี้



3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 3 ด้าน โดยสรุปดังนี้

ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักจัดการความรู้ (KM) ที่สามารถจัดการความรู้ได้ทั้งตนเองและผู้อื่น ควรใช้หลักการตลาดมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา เป็นผู้ที่มีการประสบการณ์เป็นต้นแบบในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานได้ มีการประชาสัมพันธ์เชิงรุก ค้นคว้าหาความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และสมรรถนะอื่นๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี เช่น ทักษะการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ และการเป็นผู้ให้บริการที่ดี

ด้านที่ 2 พฤติกรรมผู้นำ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีประสบการณ์ สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำผู้อื่นได้ บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของเพื่อนครูโดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน สร้างความศรัทธาในการเป็นผู้นำ ต้องมีความยุติธรรม เสียสละ และตัดสินใจแก้ปัญหาบนความถูกต้อง เป็นผู้ที่สร้างสมประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ให้เป็นที่ยอมรับของสังคม และเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะ รู้จักการครองตน ครองคน และครองงาน

ด้านที่ 3 บทบาทภาวะผู้นำ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอีตหลักกรมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีการตัดสินใจในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการตัดสินใจมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้องโดยกลุ่มคน อยู่บนข้อมูลที่ถูกต้อง ทุกคนมีใจร่วมกัน ถ้ามีปัญหากลับมาแก้ปัญหาได้ทั้งคนและงาน ปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มอบอำนาจให้แก่ผู้ร่วมงานในส่วนที่เกี่ยวข้องและใช้การกำกับติดตามงาน ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการตัดสินใจ คำนึงถึงศักยภาพของผู้ร่วมงาน เพื่อปรับเปลี่ยนความคิด มุมมองในการเป็นแบบอย่างผู้นำร่วมสมัยกับผู้บริหารรุ่นใหม่ มีความเป็นอิสระในทางวิชาการ มีบทบาท

ในการเป็นนักต่อรอง สร้างเงื่อนใจและให้รางวัล มีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงานและมีบทบาทในการจัดระบบงาน มีการจัดทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำทางวิชาการ จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ด้านบทบาทภาวะผู้นำ ด้านพฤติกรรมผู้นำ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ เนื่องจากภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การคือเป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงาน กล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพ ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม (ภารดี อนันต์นาวิ, 2552, น.77-78 และ ธีรดา สืบวงษ์ชัย, 2553, น.17) และสอดคล้องกับ Fullan (2006, p.3) ที่ได้กล่าวถึงความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีคุณลักษณะเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจชั้นนำและทำให้ผู้ตามเห็นตามวิสัยทัศน์ หรือมีการกำหนดเป้าหมายและภารกิจร่วมกัน มีเป็นผู้ที่มีอิทธิพลและเป็นผู้ที่ดึงดูดใจผู้ตามให้เข้ามาร่วมกลุ่มในการทำงานและการสร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือสนับสนุน มีความสามารถในการสื่อสารโดยการใช้คำพูดหว่านล้อมชักจูงและทำให้คนคล้อยตามได้ เป็นผู้ที่สามารถรู้ได้ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง เมื่อมีอุปสรรคจะมีวิธีการปฏิบัติที่จะเอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว สามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งได้ดี กล้าเผชิญหน้ากับข้อขัดแย้ง และ

มีความสามารถในการหาข้อตกลงร่วมกันเมื่อเกิดความขัดแย้งสร้างสายใยแห่งความผูกพัน เข้าใจในความแตกต่างของบุคคล มีความสามารถในการสร้างความเชื่อใจให้กับผู้ตาม รวมทั้งการสร้างสามัคคีในองค์กร และสร้างการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือในการทำงานและการทำงานร่วมกัน มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน สร้างจิตวิญญาณในการทำงานเป็นกลุ่ม

2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จากผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการนิเทศภายใน และ 5) ด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับจันทร์ธานี สงวนนาม (2551, น.148) กล่าวว่าการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ และชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (อ้างอิงในสันติ บุญภิรมย์, 2552, น.21) ได้กล่าวถึงงานวิชาการ คืองานที่เกี่ยวกับหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตรกระบวนการถ่ายทอดความรู้ไปสู่กลุ่มเป้าหมายหรือผู้เรียน การจัดสื่อและเทคโนโลยี การศึกษา การวัดผลและประเมินผล การประกันคุณภาพ รวมถึงการจัดบรรยากาศเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น.2) ที่ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึงการบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน รวมถึงไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (อ้างอิงในสันติ บุญภิรมย์, 2552, น.20) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน งานธุรการเป็นสมอง และงานประสานสัมพันธ์กับชุมชนเป็นใบหน้าของโรงเรียน และโรเบิร์ต เอส. ฟอสต์ (อ้างอิงใน สันติ บุญภิรมย์, 2552, น.21) ได้กล่าวเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารวิชาการเป็นหน้าที่ที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบทางวิชาการ เริ่มต้นตั้งแต่กำหนดปรัชญาและจุดมุ่งหมายทางการศึกษา

ของโรงเรียน โดยคำนึงถึงบุคคลในอาชีพต่างๆ ของชุมชน เป็นพื้นฐานรวมทั้งการประเมินผลโปรแกรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ตลอดจนการวัดผลเพื่อติดตามการเรียนการสอน ให้การเรียนการสอนดำเนินงานไปด้วยดี สอดคล้องกับอุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ กิงคารวัฒน์ (อ้างอิงในสันติ บุญภิรมย์, 2552, น.21) ที่ได้กล่าวไว้ว่างานวิชาการ ได้แก่ งานที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้ เป็นงานบริหารหลักสูตรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามจุดหมายของหลักสูตรและได้ผลผลิตของหลักสูตร ซึ่งหมายถึงตัวเด็กที่เป็นผลผลิตของหลักสูตรที่มีคุณภาพได้มาตรฐานมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร

3. ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จากผลการวิจัยพบว่ามีตัวแปรอิสระ (ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา) ใน 3 ด้าน จำนวน 6 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลและส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ตัวแปรการสร้างจุดเชื่อมต่อ และตัวแปรการสร้างและแบ่งปันความรู้ ด้านพฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ ตัวแปรด้านกิจสัมพันธ์ และด้านบทบาทภาวะผู้นำ ได้แก่ ตัวแปรด้านการตัดสินใจ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น และตัวแปรด้านการสื่อข้อความ สอดคล้องกับงานวิจัยของสิร์รานี วสุภัทร (อ้างอิงใน patpat, 2551, น.296-297) ที่ได้ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 10 ตัวแปรมีค่าระหว่าง .505-.875 ซึ่งมีค่าต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันและความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกันตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดได้แก่ตัวแปรสมรรถนะประจำสายงานและตัวแปรสมรรถนะหลักรองลงมาคือตัวแปรรูปแบบพฤติกรรมและตัวแปรความเชื่อและค่านิยมตัวแปรที่มีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 4 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดได้แก่ตัวแปรการ

อำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์และตัวแปรบรรทัดฐานและมาตรฐานรองลงมาคือตัวแปรการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพและตัวแปรบรรทัดฐานและมาตรฐานตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เหมาะสมที่สุดในการอธิบายความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานคือตัวแบบที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นตัวแปรต้นหรือสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานขณะที่วัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนเป็นตัวแปรภายในที่เป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตัวแบบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือระดับความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้ร้อยละ 91.00 นั่นคือเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการมีสมรรถนะตามที่ กศศ. กำหนดและต้องสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขึ้นในสถานศึกษาซึ่งจะขาดไม่ได้โดยอย่างหนึ่งมิได้นอกจากนี้พบว่าสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐในเขตตรวจราชการที่ 5 ได้แก่ จังหวัดลพบุรี สระบุรี ชัยนาท และสิงห์บุรี มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติด้านสมรรถนะและด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนและความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับมากทั้งนี้ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการมีการเสริมสร้างความเป็นผู้นำและการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนมากที่สุดรองลงมาคือการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์การสร้างมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลและการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพตามลำดับด้านสมรรถนะมีสมรรถนะหลักมากกว่าสมรรถนะประจำสายงานด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนมีวัฒนธรรมลักษณะของรูปแบบพฤติกรรมมากที่สุดรองลงมาคือความเชื่อและ

ค่านิยมและบรรทัดฐานและมาตรฐานตามลำดับส่วนด้านความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีการร่วมคิดร่วมทำมากที่สุดรองลงมาคือความผูกพันต่อสถานศึกษาและผลประโยชน์ของผู้เรียนตามลำดับ รวมทั้งกรชูลี สาคริขานนท์ (2553, น.99-100) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำตามรูปแบบการบริหารทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ แบบสั่งงานแบบสอนงานแบบมีส่วนร่วมและแบบมอบหมายงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติการของพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบมอบหมายงานมากที่สุดรองลงมาได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบสอนงานและพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบสั่งงานส่วนพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบที่ผู้บริหารมีระดับปฏิบัติการน้อยที่สุดเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้ แบบมอบหมายงานพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ารูปแบบการบริหารแบบมอบหมายงานในเรื่องแสดงความเชื่อมั่นขณะที่ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จมีค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติการสูงที่สุดรองลงมาคือการกระจายความรับผิดชอบและให้อำนาจการตัดสินใจกับครูผู้รับผิดชอบส่วนการเปิดโอกาสให้คณะครูวางนโยบายกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบโดยไม่เข้าไปควบคุมเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมอบหมายงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติการน้อยที่สุด แบบสอนงานพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ารูปแบบการบริหารแบบสอนงานในเรื่องการอธิบายชี้แจงให้ครูเข้าใจปัญหาและกำหนดเป้าหมายวิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติการสูงสุดรองลงมาคือร่วมกันหาหรือและร่วมกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจเลือกและรับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานและเสนอวิธีการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่างๆ ส่วนการรับฟังความคิดเห็นของครูด้วยความเป็นธรรมและ

ให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติการน้อยที่สุดแบบสั่งงานพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ารูปแบบการบริหารแบบสั่งงานในเรื่องการกำหนดและแก้ไขมาตรฐานงานใหม่และดูแลอย่างใกล้ชิดมีค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติการสูงสุดรองลงมาคือมีการควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดและมีการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานรวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้คณะครูทราบส่วนการกำหนดเวลาและขอบเขตการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสั่งงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติการน้อยที่สุดแบบมีส่วนร่วมพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ารูปแบบมีส่วนร่วมในเรื่องการร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหากับครูและคอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะช่วยให้คำปรึกษาและให้กำลังใจมีค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติการสูงสุดรองลงมาคือให้การสนับสนุนและร่วมอภิปรายกับครูถึงสถานการณ์ต่างๆ โดยร่วมกำหนดทิศทางการทำงานแบบใหม่ส่วนการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครูเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติการน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ข้อเสนอแนะในระดับนโยบาย สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรนำรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปพิจารณาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไปโดย

1.1 ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำที่สำคัญๆ จากเอกสาร งานวิจัย สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อ การอบรม/สัมมนา การศึกษา

ดูงานพื้นที่ต้นแบบด้านการบริหารงานวิจัยการที่ประสบความสำเร็จเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการบริหารงานวิชาการมากยิ่งขึ้น

1.3 จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ/ประชุมสัมมนาให้แก่ผู้บริหารรุ่นใหม่ และพัฒนาผู้บริหารรุ่นเก่าเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานวิชาการ

2. ข้อเสนอแนะในระดับปฏิบัติการ สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรนำรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปพิจารณาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไปโดย

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรนำคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยน/การพัฒนาดตนเองเพื่อการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรนำตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิจัยที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในด้านอื่นๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกสังกัด

3. ควรมีการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการและ/หรืองานอื่นๆ ด้วยระเบียบวิธีการวิจัยในรูปแบบอื่นๆ และในสถานศึกษาทุกสังกัดทั้งภาครัฐและเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2553). *การศึกษาดูงานทบทวนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- ทรงยศ แก้วมงคล. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- สิร์รานี วสุภัทร. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2544). “การบริหารแบบมีส่วนร่วม,” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 12*. น.183-184. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Ivancenich, J. M., Konopaske, R. & Matteson, M. T. (2008). *Organizational Behavior and Management*. (8th ed.). Boston: McGrawhill.

THE RELATIONSHIP BETWEEN EQUITY INSTITUTIONAL OWNERSHIP AND EARNINGS QUALITY ON THE STOCK EXCHANGE OF THAILAND

Surachai Am-Ugsorn*

Tharitsaya Kongkaew**

Hiang Bualai***

Banjarat Nirasok****

Supa Tongkong*****



ABSTRACT

Earning quality reflects real firm performance and also helps financial statement users make accurate business decisions. It is suggested that if firms have experienced shareholders such as institutional shareholders, this could signal to other investors that firms will report quality earnings. Therefore, this research aims to examine the relationship between earnings quality and the proportion of institutional shareholders in Thailand. Earnings quality is proxied as discretionary accrual which is estimated from the Modified Jones model. We also use firm size, proportion of firm liability, sale growth and return on asset (ROA) as control variables. Our sample included 458 Thai listed companies during 2014-2016. Our study found that the proportion of institutional shareholders was positively associated to earnings quality. Additionally, we also find that sales growth and ROA are negatively associated with earnings quality.

Keywords : Earnings Quality, Discretionary Accruals, Institutional Shareholders



*, **, ***, ****, *****

Doctoral Student in Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Assistant Professor, Accounting and Finance Program, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Introduction and Research Issue

As long as investors consider accounting values as a tool to help them make decisions, motivations will exist for management teams to manipulate companies earnings. Manipulated or managed earnings lead to lower earnings quality and uncertainty for investor decision making (Graham, Harvey, & Rajgopal, 2005) It is well known that accounting earnings are a closely followed firm performance measure that provides a major source of information for investors and industry analysts and is widely used in debt covenants and managerial compensation and performance evaluation.

As long as accounting standards such as GAAP and IFRS allow management to select accounting policy, management will be legally permitted to manage firms earnings to influence accounting numbers with the intention of impressing investors and other stakeholders.

One of the harmful outcomes from the accrual base accounting technique is that it lends itself to management discretion in matching expenses with related revenues which causes the possibility of earning management. Management can use their discretion in reporting the financial statements with regard to revenue and expenses recognition (Barros et al., 2008). Generally the criteria used to calculate earnings involve different degrees of discretion which is applied by senior management. To avoid conflict, the ownership structure and the relationship between shareholders and the management team acts as a deterrent helping to reduce management's use

of discretionary accruals to manage earnings as an opportunistic way to meet private interests.

Accrual basis is the accounting method which used to record transaction when expenses are matched with related revenues. This method is used when expenses or revenues are occurred not when the cash is paid. Therefore, an income statement will have better effect of profitability of a company. However, accrual basis allow management to exercise their judgment (Discretionary accruals) to manipulate firm's earnings. In contrast, if transaction has not been used management discretionary (Non-discretionary accruals), firm's earnings could have effected real economic performance which is called earnings quality.

Dechow, Sloan, and Sweeney (1995) considered the influence of large blockholders, who are owners with greater than 5% ownership and are generally institutional investors. They find that the presence of large blockholders mitigates the incentives to report aggressively and provides support for the hypothesis that institutions serve as monitors.

In Thailand, there is not much institutional shareholders compared to countries that have fast growth capital markets like Hongkong, Singapore, South Korea, and especially Malaysia. It has been suggested that firms that have institutional shareholders are likely to receive benefits from these shareholders such as knowledge, facilities and resources in management (Kim, Chung, & Firth, 2003). Previous studies related to institutional shareholders and earnings quality ((e.g. (Koh, 2003); (Kim, Chung, & Firth,

2003); (Bazaz & Mashayekhi, 2010)) suggest that firms with high proportions of institutional shareholders are likely to have quality earnings. However, Kim et al., (2003) separates the objective of holding shares of institutional shareholders into 2 objectives. Firstly, if institutional shareholders only invest for a short-term period, they will only focus on short-term performance and will not be concerned about earnings quality of firms. Secondly, and on the other hand, if institutional shareholders invest for a long-term period, they will focus on long-term performance and quality earnings of firms.

Research Objectives

To investigate the relationship between earnings quality and the proportion of institutional ownership.

Literature review and hypotheses development

Agency theory suggests that institutional shareholders are an important mechanism of corporate governance in order to look after firms. The main duty of institutional shareholders is to control management by using their unfair judgement (management discretion) and enhance quality of financial information in order to help investors make business decisions. This is because institutional shareholders have experience in considering useful information ((Ferreira & Matos, 2008);(Koh, 2003)). Similarly, previous studies show that the duty of institutional shareholders signal greater management. For example, institutional shareholders influence the level of

earnings management which suggest that a higher proportion of institutional shareholders are likely to reduce earnings management of the firm (Hadani, Goranova, & Khan, 2011 and earnings management; Hsu & Koh, 2005 ; Siregar & Utama, 2008).

The study of Ball, Kothari, & Robin (2000) and Claessens, Djankov, & Lang (2000) show that ownership structure in East Asia such as institutional shareholders, family shareholders or block shareholders often didn't pay back to minority shareholders.

Many academics argue that one of the duties of institutional shareholders is to reduce earnings management ((DeFond & Jiambalvo, 1994); (Agnes Cheng & Reitenga, 2009)) as they have found an inverse relationship between earnings management and institutional shareholders. Furthermore, Kalgo, Nordin, Nahar, & Turmin (2016) examine earnings quality of Malaysian IPO firms and provision and institutional ownership and found that the effectiveness of institutional shareholders can increase earnings quality. Lee, G. & Masulis (2011) test the relationship between institutional shareholders and earnings management in IPO firms and found that reputed institutional shareholders tend to reduce earnings management behavior of IPO firms.

Saleem Salem Alzoubi (2016) examined the relationship between ownership structure and earnings management in Jordan and found that ownership structure has significant influence on earnings management.

However, Almazan, Hartzell, & Starks (2005) found that under different business circumstances,

shareholders act differently. For example, if Institutional shareholders have the power to dictate business strategy, their concentration will increase earnings management practice. Unlike other institutional shareholders, such as pension funds, mutual funds and trusts, they will protect themselves from earnings management practice and therefore their concentration will decrease earnings management practices. Furthermore, Bushee (2001) states that institutional shareholders are unable to use their full power as they don't want to destroy business relationships. Agnes Cheng & Reitenga, (2009); Charitou, Lambertides, & Trigeorgis, (2007) stated that institutional shareholders who are short-term investors will not care about earnings management and their research found an insignificant relationship between institutional shareholders and earnings management. Moreover, Peasnell, Pope & Young (2005); González & García-Meca (2014) and Chen & Rezaee (2012) argue that concentrated ownership create good corporate governance and followed accounting standard procedure, therefore, earnings quality would be increased.

Institutional shareholders will increase the level of good corporate governance when they invest in long-term investments. This is because investors expect that institutional shareholders would better monitor companies misconduct which leads to high earning quality. Therefore, given the above reason, we can hypothesize that earnings quality is positively associated with institutional ownership.

Research design

Data and sample selection

Ownership data and Form 56-1, that are publicly available, on the Stock Exchange of Thailand (SET) website were obtained for this study. Stocks from the SET, excluding financial firms and companies under rehabilitation, were included in this study for the time period of 2014-2016. This resulted in 458 firm-year observations.

Research Methodology

The earnings quality variable in this study is a proxy from discretionary accruals which is estimated from the Modified Jones model (Dechow *et al.*, 1995 ; Cohen & Zarowin, 2010). The following are the steps undertaken to measure earning quality:

Step 1: calculate total accruals (TA_{it}) from equation (1):

$$TA_{it} = NI_{it} - CFO_{it} \quad (1)$$

where:

TA_{it} is total accruals of firm i in year t

NI_{it} is net income of firm i in year t

CFO_{it} is cash flow from operation of firm i in year t

Step 2: calculate the coefficient from equation (2) using TA_{it} from equation (1):

$$TA_{it} = a_1(1/A_{it-1}) + a_2(\Delta REV_{it} - \Delta REC_{it})/A_{it-1} + a_3(PPE_{it})/A_{it-1} + error_{it} \quad (2)$$

where:

a_1 is a constant value for firm i in year t

a_2 and a_3 are coefficients

A_{it-1} is total assets of firm i in year $t-1$

ΔREV_{it} is change in revenue of firm i in year t

ΔREC_{it} is change in account receivables for firm i in year t

PPE_{it} is property, plant and equipment of firm i in year t

$error_{it}$ is the error term for firm i in year t

Step 3: substitute the coefficients from equation (2) to calculate non-discretionary accruals (NDA) using equation (3):

$$NDA_{it} = a_1(1/A_{it-1}) + a_2(\Delta REV_{it} - \Delta REC_{it}) / A_{it-1} + a_3 (PPE_{it}) / A_{it-1} \quad (3)$$

where:

NDA_{it} is non-discretionary accruals of firm i in year t

Step 4: calculate discretionary accruals (DA_{it}) using equation (4):

$$DA_{it} = TA_{it} - NDA_{it} \quad (4)$$

where:

DA_{it} is discretionary accruals of firm i in year t

To estimate the relationship between earnings quality and institutional shareholders equation (5) was used:

$$DA_{it} = a_0 + a_1 IO_{it} + a_2 SIZE_{it} + a_3 LEV_{it} + a_4 GRW_{it} + a_5 ROA_{it} \quad (5)$$

where:

IO_{it} is the proportion of institutional ownership of firm i in year t

$SIZE_{it}$ is firm size derived from the logarithm of total assets of firm i in year t

LEV_{it} is leverage ratio of firm i in year t

GRW_{it} is sales growth of firm i in year t

ROA_{it} is return on asset of firm i in year t

Statistic tools

Descriptive statistic and linear regression analysis techniques were applied in the current study.

Conceptual framework

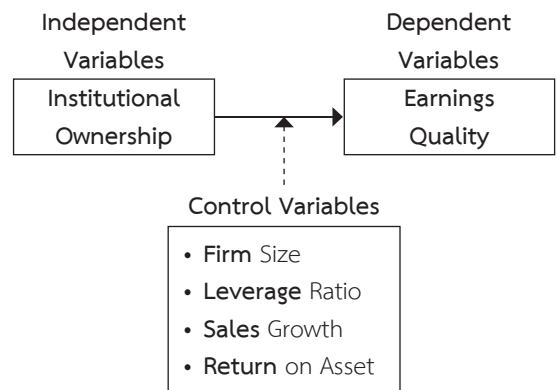


Figure 1: Conceptual framework

Result

Results of the descriptive statistic for the study sample is shown in Table 1:

Table 1 mean, min, max and standard deviation

Variable	Mean	Min	Max	Std.dev.
DA	0.044	-1.00	4.257	0.196
IO	7.741	0.000	85.400	10.468
SIZE	8.410	3.054	13.839	1.448
LEV	0.385	0.000	2.890	0.244
GRW	0.576	-2.112	379.632	11.186
ROA	0.054	-2.448	1.142	0.145

DA is discretionary accruals, IO is proportion of institutional ownership, SIZE is firm size, LEV is leverage ratio, GRW is sale growth and ROA is return on assets.

It can be seen from the descriptive statistics in Table 1 that the mean DA is 0.044, minimum is 1.00, maximum is 4.257 and the standard deviation is 0.196. The proportion of institutional ownership has a mean of 7.741, a minimum of 0.000, a maximum of 85.400 and a standard deviation of 10.468. SIZE has a mean of 8.410, a minimum of -2.112, a maximum of 13.839 and a standard deviation of 1.448. LEV has a mean of 0.385, a minimum of 3.054, a maximum of 2.890 and a standard deviation of 2.890. GRW has a mean of 0.576, a minimum of -2.112, a maximum of 379.632 and a standard deviation of 11.186. ROA has a mean of 0.054, a minimum of -2.448, a maximum of 1.142 and a standard deviation of 0.145.

Observations for all variables in Table 2 show that most of the correlation coefficients are below 90 per cent (>0.90). It is suggested in Gujarati & Porter (2003)'s study that a correlation coefficient of more than 90 per cent indicates multicollinearity problem and this might lead to bias results. Therefore, in this study, multicollinearity does not seem to cause concern regarding the interpretation of regression coefficients of the independent variables as correlation coefficients are below 90 per cent (>0.90). Further test, the variance inflation factor (VIFs) of these variables is below 10, thus, confirming that multicollinearity is not an issue in this study.

Table 2 correlation analysis using Pearson's product moment correlations

	Variable	IO	SIZE	LEV	GRW	ROA
IO	Pearson	1	.481**	.093**	.030	.191**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.303	.000
	N	1202	1202	1202	1202	1202
SIZE	Pearson	.481**	1	.282**	-.032	.065*
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.264	.024
	N	1202	1202	1202	1202	1202
LEV	Pearson	.093**	.282**	1	-.033	-.313**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.247	.000
	N	1202	1202	1202	1202	1202
GRW	Pearson	.030	-.032	-.033	1	.049
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.303	.264	.247		.090
	N	1202	1202	1202	1202	1202
ROA	Pearson	.191**	.065*	-.313**	.049	1
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.000	.090	
	N	1202	1202	1202	1202	1202

IO is proportion of institutional ownership, SIZE is firm size, LEV is leverage ratio, GRW is sale growth and ROA is return on assets.

Note* means that $p\text{-value} \leq 0.05$, ****** means that $p\text{-value} \leq 0.01$

Table 3 relationship between dependent and independent variables

Independent variables	Unstandardized coefficient		Coefficients Beta	t	p-value	Collinearity Statistics	
	Cons.	S.E.				Tolerance	VIF
IO	-0.001	0.001	-0.065	-2.070	0.039*	0.741	1.349
SIZE	-0.002	0.004	-0.018	-0.566	0.571	0.707	1.415
LEV	0.022	0.024	0.027	0.899	0.369	0.810	1.235
GRW	0.001	0.000	0.054	2.005	0.045*	0.994	1.006
ROA	0.488	0.040	0.363	12.357	0.000**	0.848	1.179
R ²	12.20%						
N	1,202						

IO is proportion of institutional ownership, SIZE is firm size, LEV is leverage ratio, GRW is sale growth and ROA is return on assets.

Note* means that p-value \leq 0.05, ****** means that p-value \leq 0.01

Table 3 shows the regression analysis results between earnings quality and proportion of institutional ownership and all control variables. The results show that R² is 12.20 which means that the variation in the model is explained by 12.20% with the data. From the regression analysis it is shown that earnings quality is significantly positively associated with proportion of institutional ownership with a p-value of 0.039. Also, two control variables including GRW and ROA are positively associated with earnings quality. This is because this study only examined sample of 3 years during 2014-2016. However, SIZE and LEV were not found to have any significant association with earnings quality. These results suggest that institutional ownership increases the quality of earnings. As well, firms with greater GRW and ROA are found to have better earnings quality.

Discussion

This study found that the proportion of institutional shareholders is positively associated with earnings quality which is consistent with

hypothesis of this study. These results are similar to the study of Kalgo et al.,(2016) who found that the effective monitoring of institutional shareholders increases earnings quality. Similarly, G. Lee & Masulis (2011) found that reputable institutional shareholders such as venture capital and investment banks can reduce earnings management behavior which enhances the quality of earnings. Furthermore, Saleem Salem Alzoubi (2016) and Defond & Jambalvo (1994); Agnes Cheng & Reitenga (2009) result that institutional shareholders have a significant influence on the increased quality of reported financial statements which also can reduce earnings management of a company.

Further analysis reveals that some control variables such as sale growth and return on asset are positively associated with earnings quality. This results are consistent with the results of C.-W. J. Lee, Li, & Yue (2006), Banderlipell (2009) and Tassaneenart and Mayookapanc (2015) who also found that positive relationship among these variables as well. However, we found no

relationship between firm size and earnings quality which similar to the results of Sukontip (2011) that also found no relationship between firm size and earnings management.

Under agency theory, principal is shareholders (or owner of business) and agent is management team. This theory suggested that when the management and control are separated, management could operate firms in order to serve their own interest which results in shareholder's expenses. However, it is believed that the institutional shareholders have an effective role to investigate management team which lead to increasing the quality of earnings.

Suggestions

Financial information users should not only rely on earnings but can also use other techniques to assess companies. The current research found that the proportion of institutional shareholders could provide another signal as to the quality of earnings. Therefore, this information could be an additional piece of information that financial information users could use to help in making decision.

Future research

1. Other models should be considered when measuring earnings quality to compare with this study.
2. Other independent variables such as corporate governance, audit reputation etc. could be considered as other relationships to earnings quality.

References

- Agnes Cheng, C. & Reitenga, A. (2009). Characteristics of institutional investors and discretionary accruals. *International Journal of Accounting & Information Management*, 17(1), 5-26.
- Almazan, A., Hartzell, J. C. & Starks, L. T. (2005). Active institutional shareholders and costs of monitoring: Evidence from executive compensation. *Financial Management*, 34(4), 5-34.
- Ball, R., Kothari, S. & Robin, A. (2000). The effect of international institutional factors on properties of accounting earnings. *Journal of accounting and economics*, 29(1), 1-51.
- Banderlippe II, Mc Reynald S. (2009, July). The Impact of Selected Corporate Governance Variables in Mitigating Earnings management in the Philippines. *DLSU Business & Economics Review*. 19(1): 17-27.
- Barros, F. C., Victora, C. G., Matijasevich, A., Santos, I. S., Horta, B. L., Silveira, M. F. & Barros, A. J. (2008). Preterm births, low birth weight, and intrauterine growth restriction in three birth cohorts in Southern Brazil: 1982, 1993 and 2004. *Cadernos de Saúde Pública*, 24, s390-s398.
- Bazaz, M. S. & Mashayekhi, B. (2010). The effects of corporate governance on earnings quality: Evidence from Iran. *Asian Journal of Business and Accounting*, 3(2), 71-100.
- Bushee, B. J. (2001). Do institutional investors prefer near-term earnings over long-run value? *Contemporary Accounting Research*, 18(2), 207-246.

- Charitou, A., Lambertides, N. & Trigeorgis, L. (2007). Earnings behaviour of financially distressed firms: the role of institutional ownership. *Abacus*, 43(3), 271-296.
- Chen, Y. & Rezaee, Z. (2012). The role of corporate governance in convergence with IFRS: evidence from China. *International Journal of Accounting & Information Management*, 20(2), 171-188.
- Claessens, S., Djankov, S. & Lang, L. H. (2000). The separation of ownership and control in East Asian corporations. *Journal of financial Economics*, 58(1), 81-112.
- Cohen, D. A. & Zarowin, P. (2010). Accrual-based and real earnings management activities around seasoned equity offerings. *Journal of accounting and Economics*, 50(1), 2-19.
- Dechow, P. M., Sloan, R. G. & Sweeney, A. P. (1995). Detecting earnings management. *Accounting review*, 193-225.
- DeFond, M. L. & Jiambalvo, J. (1994). Debt covenant violation and manipulation of accruals. *Journal of accounting and economics*, 17(1), 145-176.
- Ferreira, M. A. & Matos, P. (2008). The colors of investors' money: The role of institutional investors around the world. *Journal of Financial Economics*, 88(3), 499-533.
- González, J. S. & García-Meca, E. (2014). Does corporate governance influence earnings management in Latin American markets? *Journal of Business Ethics*, 121(3), 419-440.
- Graham, J. R., Harvey, C. R. & Rajgopal, S. (2005). The economic implications of corporate financial reporting. *Journal of Accounting and Economics*, 40(1), 3-73. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jacceco.2005.01.002>
- Gujarati, D. & Porter, D. (2003). Multicollinearity: What happens if the regressors are correlated. *Basic econometrics*, 363.
- Hadani, M., Goranova, M. & Khan, R. (2011). Institutional investors, shareholder activism, and earnings management. *Journal of Business Research*, 64(12), 1352-1360. doi: 10.1016/j.jbusres.2010.12.004
- Hsu, G. C. M. & Koh, P. S. (2005). Does the presence of institutional investors influence accruals management? Evidence from Australia. *Corporate Governance: An International Review*, 13(6), 809-823.
- Kalgo, S. H., Nordin, B. A. A., Nahar, H. S. & Turmin, S. Z. (2016). Earnings Quality of Malaysian IPO firms: The Effect of Share Moratorium Provision and Institutional Ownership. *Procedia Economics and Finance*, 35, 107-116.
- Kim, J. B., Chung, R. & Firth, M. (2003). Auditor conservatism, asymmetric monitoring, and earnings management. *Contemporary Accounting Research*, 20(2), 323-359.
- Koh, P.-S. (2003). On the association between institutional ownership and aggressive corporate earnings management in Australia. *The British Accounting Review*, 35(2), 105-128.

- Lee, C.-W. J., Li, L. Y. & Yue, H. (2006). Performance, growth and earnings management. *Review of Accounting Studies*, 11(2-3), 305-334.
- Lee, G. & Masulis, R. W. (2011). Do more reputable financial institutions reduce earnings management by IPO issuers? *Journal of Corporate Finance*, 17(4), 982-1000.
- Peasnell, K. V., Pope, P. F. & Young, S. (2005). Board monitoring and earnings management: Do outside directors influence abnormal accruals? *Journal of Business Finance & Accounting*, 32(7-8), 1311-1346.
- Saleem Salem Alzoubi, E. (2016). Ownership structure and earnings management: evidence from Jordan. *International Journal of Accounting & Information Management*, 24(2), 135-161.
- Siregar, S. V. & Utama, S. (2008). Type of earnings management and the effect of ownership structure, firm size, and corporate-governance practices: Evidence from Indonesia. *The international journal of accounting*, 43(1), 1-27.
- Sukontip, N. (2011). Relationship between Earning management and growth opportunities of companies listed on the Market for Alternative Investment. *Master thesis in Accounting*. Bangkok: Thammasat University.
- Tassaneenart and Mayookapanc (2015). The Relationship between Compensation and Earnings Management : Energy and Utility Sector Case. *Journal of Thonburi University*, 9(19), 146-157.

การประเมินผลการนำนโยบายการประกันคุณภาพทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39

AN EVALUATION OF THE IMPLEMENTATION OF THE QUALITY ASSURANCE IN EDUCATION POLICY BY THE SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICES AREA OFFICE 39

อฉรรภรณ์ เสวันนา*
Acharaporn Sawanna*

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
อาจารย์ ดร.ภาณุ สิทธิวงษ์
Dr.Panu Sittiwong

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ศาสตราจารย์ ดร.มนัส สุวรรณ
Professor Dr.Manat Suwan

รองศาสตราจารย์ ดร.ระพีพันธ์ โพธิ์ศรี
Associate Professor Dr.Rapin Posrie



บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ของการนำนโยบายการประกันคุณภาพสู่การปฏิบัติของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ เจ้าหน้าที่ประกันคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 57 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำนโยบายประกันคุณภาพสู่การปฏิบัติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าสถิติร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า การนำนโยบายการประกันคุณภาพสู่การปฏิบัติของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านกระบวนการ มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนด้านผลผลิตผลการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) โรงเรียนที่ไม่ผ่านการประเมินครั้งแรกในรอบที่สาม แยกเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน 22 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 13 โรงเรียน โดยภาพรวมมีโรงเรียนที่ได้รับผลการประเมินผ่านในการประเมินโรงเรียนในรอบแรกจำนวนทั้งสิ้น



* นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
* Student in Doctor of Education Program in Research and Evaluation for Education Development Uttaradit Rajabhat University.

22 โรงเรียนและโรงเรียนที่ไม่ได้รับการรับรองในการประเมินครั้งแรกจำนวน 35 โรงเรียน ซึ่งผลการประเมินในด้านผลผลิตไม่สอดคล้องกับการประเมินในด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านกระบวนการ

คำสำคัญ : การประกันคุณภาพ, การประเมินผล

ABSTRACT

This research purpose to assess the context, inputs, product, processes of implementing quality assurance policies into the practice of secondary schools under the Office of the Secondary Education Area 39. The population used in the study is 57 quality assurance officers of the Secondary School. The tool used was a questionnaire about implementing a quality assurance policy into practice. Data is analyzed by frequency distribution, Statistics Percentage, Average Standard deviation. The research shows that applying quality assurance policies to secondary school practices in the context of imported inputs and process aspects performs high level implementation. According productivity Evaluation results from the Offices for Standards and Quality Assessment of Education. (Public organization) 22 did not pass the first assessment in the third round small schools and 13 medium schools. And a total of 22 schools in the first round of assessments results differ from contextual assessments. Import factor and process aspects. The products did not accord with the context, inputs, processes of implementing quality assurance policies.

Keywords : Quality Assurance, Evaluation

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังมีความเหลื่อมล้ำและแตกต่างกันทั้งในด้านงบประมาณ คุณภาพบุคลากรหรือแม้แต่ปัจจัยด้านผู้เรียนรวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความร่วมมือของกรรมการสถานศึกษาการสนับสนุนจากชุมชนหน่วยงานหรือองค์กรที่อยู่ใกล้เคียง สถานศึกษาและติดตามช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น.7) จึงกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถาน

ศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา อันนำไปสู่การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้นความสำคัญของมาตรฐานมาตรฐานการศึกษาเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่งมาตรฐานถูกกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแลการตรวจสอบการประเมินผลและการประกันคุณภาพทางการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2548 (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554, น.15) มาตรฐานในบริบทนี้จึงเป็นมาตรฐานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาโดยองค์รวม (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552, น.45) การกำหนดให้มี

มาตรฐานการศึกษาทำให้เกิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการพัฒนาคุณภาพ (เชาว์ อินเีย, 2553, น.42) เพราะสถานศึกษาทุกแห่งรู้ว่าเป้าหมายการพัฒนาที่แท้จริงอยู่ที่ใด การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาจึงเป็นการให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาสองประการคือหนึ่งสถานศึกษาทุกแห่งมีเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกัน สองมาตรฐานทำให้สถานศึกษาเข้าใจชัดเจนว่าจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปในทิศทางใด (ระพีพันธ์ โพธิ์ศรี, 2553, น.35). ดังนั้นหากมีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาเพื่อประเมินความก้าวหน้าหรือมีการประเมินเพื่อรับรองมาตรฐานโดยองค์กรภายนอกสถานศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา, 2548, น.25) ก็สามารถเตรียมตัว ให้พร้อมในการประเมินนั้นได้ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาเป็นการกำหนดความคาดหวังให้ชัดเจนทั้งครูผู้บริหารพ่อแม่ผู้ปกครองชุมชน (ระพีพันธ์ โพธิ์ศรี, 2555, น.44) และหน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาหากไม่มีมาตรฐานสาธารณสุขก็จะไม่ทราบว่าจะสำคัญที่แท้จริงของการจัดการศึกษาอยู่ที่ใด คุณภาพคนที่ชาติต้องการเป็นอย่างไร (สุวิมล ติรกานันท์, 2548, น.14) การจัดการเรียนการสอนปัจจุบันต้องไปในทิศทางใดคุณภาพการจัดการศึกษาแต่ละแห่งมีจุดเด่นควรพัฒนาในเรื่องใดบ้างเนื่องจากไม่มีเครื่องชี้วัดเทียบเคียง ทำให้ขาดการรับผิดชอบต่อสาธารณสุข (Accountability) การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาทำให้สถานศึกษาต้องถือเป็นความรับผิดชอบที่จะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานคุณภาพครูที่ต้องจัดการเรียนการสอนให้ได้ มาตรฐานคุณภาพการบริหารจัดการ ตลอดจนคุณภาพด้านการจัดสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้างอัตลักษณ์ของสถานศึกษาและการมีกิจกรรมโครงการที่ส่งเสริมที่สองต่อนโยบายของรัฐบาลนอกจากนี้ มาตรฐานยังเป็นแนวทางให้สาธารณสุขเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้การสนับสนุนส่งเสริมสถานศึกษาในด้านต่างๆ เพื่อให้คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นต้องประเมินผลการนำนโยบายการ

ประกันคุณภาพสู่การปฏิบัติของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 เพื่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาโดยจะต้องเริ่มจากสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพของตนเอง โดยในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษานั้น จะต้องมีการประกันคุณภาพภายในผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา อันจะเป็นการสร้างความมั่นใจว่าสถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้มีมาตรฐาน เพื่อทำให้เด็กไทยเป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข จะได้ช่วยกันสร้างสรรค์ สังคมให้ทันสมัย สิ่งแวดล้อมยั่งยืน เศรษฐกิจมั่นคง สามารถร่วมมือและแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ต่อไป การประกันคุณภาพภายในจึงเป็นงานสำคัญของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาเพื่อผู้เรียนและสังคมโดยรวมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อประเมินผลการนำนโยบายการประกันคุณภาพทางการศึกษาสู่การปฏิบัติของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะด้าน คือ

1. การประเมินด้านบริบท เพื่อตรวจสอบวัตถุประสงค์ของการนำนโยบายการประกันคุณภาพสู่การปฏิบัติของโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า เพื่อตรวจสอบระดับคุณภาพของปัจจัยนำเข้าที่กำหนดไว้ในการนำนโยบายการประกันคุณภาพสู่การปฏิบัติของโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. การประเมินด้านกระบวนการ เพื่อตรวจสอบระดับการปฏิบัติงานตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในการนำนโยบายการประกันคุณภาพสู่การปฏิบัติของโรงเรียนมัธยมศึกษา
4. การประเมินด้านผลผลิต เพื่อตรวจสอบระดับการบรรลุผลสำเร็จตามความคาดหวังในการนำนโยบายการประกันคุณภาพสู่การปฏิบัติของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร คือ ครูผู้รับผิดชอบเรื่องงานประกันคุณภาพของโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จำนวน 57 คนและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ประกันคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 57 คน จาก 57 โรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ครูผู้รับผิดชอบเรื่องงานประกันคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จำนวน 57 คน

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แบบสอบถาม และ 2. แบบสัมภาษณ์วิธีการสร้างเครื่องมือแต่ละชนิดแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมาย ในการประเมินทั้ง 4 ด้านและมีลักษณะของเครื่องมือ ดังนี้

1. การประเมินบริบท มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบวัตถุประสงค์ของการนำนโยบายการประกันคุณภาพทางการศึกษาสู่การปฏิบัติของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวยังมีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด และมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร โดยเครื่องมือมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกของปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพของเจ้าหน้าที่ประกันคุณภาพของโรงเรียนแต่ละขนาด

2. การประเมินปัจจัยนำเข้า มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบระดับคุณภาพของปัจจัยนำเข้าที่กำหนดไว้ในการประกันคุณภาพทางการศึกษา 3 ปัจจัย คือ

1) คุณภาพของนักเรียน 2) คุณภาพของครูและผู้บริหารโรงเรียน และ 3) คุณภาพของปัจจัยพื้นฐาน ว่าปัจจัยนำเข้า 3 ปัจจัยดังกล่าวมีคุณภาพการดำเนินงานอย่างไร

มีปัญหาและมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร โดยแบบสอบถามแบบปลายเปิดและแบบสัมภาษณ์

3. การประเมินกระบวนการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบระดับการปฏิบัติงานตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในการประกันคุณภาพทางการศึกษาในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ว่าในระยะเวลาที่ผ่านมาการปฏิบัติงานอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคและมีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขอย่างไร โดยแบบสอบถามแบบปลายเปิดและแบบสัมภาษณ์

4. การประเมินผลผลิต มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบระดับการบรรลุผลสำเร็จตามความคาดหวังในการนำนโยบายการประกันคุณภาพสู่การปฏิบัติของโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ว่าความคาดหวังดังกล่าวมีผลสำเร็จอย่างไร มีตัวบ่งชี้ขึ้นที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามโครงการที่สำคัญอะไรก็บ้าง โดยการสังเคราะห์เอกสารประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์พร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ และนำส่งบางส่วนด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล (informants) แบบเจาะจงกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการประกันคุณภาพสู่การปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามแบบ ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความ

สมบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของโรงเรียนที่ผ่านและไม่ผ่านการประเมินในรอบที่สาม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสอบถามแบบ ปลายเปิดและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบ สัมภาษณ์ทุกด้าน โดยใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ และการ วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) ในด้านผลผลิต

ผลการวิจัย

จากการวิจัยประเมินผลการนำนโยบายการประกันคุณภาพสู่การปฏิบัติของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต พบว่า ด้านบริบทการจัดระบบโครงสร้างงานประกัน การประชุมเพื่อกำหนดเกณฑ์ประเมิน เป้าหมายความสำเร็จ ของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของ สมศ. การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและจำนวน ครั้งของการวางแผนการติดตามตรวจสอบและประเมินผล การศึกษาและจำนวนครั้งของการตรวจสอบ การจัดทำ รายงานประจำปีและจำนวนครั้งที่ติดตามตรวจสอบ ประเมินผลการศึกษา ความต้องการในการประกันคุณภาพ ปัญหาด้านการประกันคุณภาพนโยบายการประกัน คุณภาพสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนหลักการ และเหตุผลของการประกันคุณภาพทางการศึกษา วัตถุประสงค์ของนโยบายการประกันคุณภาพความชัดเจน ของเป้าหมายการประสานความร่วมมือจากหน่วยงาน ภาครัฐและเอกชน ทุกข้อมีผลการดำเนินการที่มากทุกข้อ

ด้านปัจจัยนำเข้า งบประมาณในการสนับสนุนการ ดำเนินงาน การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาระบบการ จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสำคัญ กับการจัดสรรงบประมาณด้านประกันคุณภาพ การใช้ งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสรรอัตราครู ผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพ ผู้บริหารมีความรู้ด้านการ ประกันคุณภาพทางการศึกษา ผู้บริหารมีทักษะในการ

ประเมินและกำกับติดตามการประกันคุณภาพ ผู้บริหาร มีทัศนคติที่ดี ครูมีความรู้ด้านการประกันคุณภาพ ครูมีทักษะ ในการประเมินและกำกับติดตามการประกันคุณภาพ ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพ ความเพียงพอของ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการใช้งานประกันคุณภาพการศึกษา ความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์ใช้ในงานประกันคุณภาพ ความสอดคล้องการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าประสงค์ การจัดทำคู่มือแนวทางประกันคุณภาพ การศึกษา การนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาการ ประกันคุณภาพการศึกษาการจัดโครงสร้างระบบประกัน คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาการให้ครูผู้สอนมา ทำงานประกันคุณภาพทางการศึกษามีเจ้าหน้าที่ ประกันคุณภาพโดยตรง โรงเรียนจัดให้มีห้องประกัน คุณภาพโดยเฉพาะ ทุกข้อมีผลการดำเนินการที่มากทุกข้อ

ด้านกระบวนการ ด้านการวางแผน มีการประชุม สร้างความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินงานประกันคุณภาพ การประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการเก็บข้อมูล ตามตัวชี้วัดการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี ความพร้อมในด้านวัสดุบุคลากรงบประมาณในการจัด กิจกรรมโครงการการจัดทำคำสั่งมอบหมายงานประกัน คุณภาพมีความชัดเจนและเหมาะสม การวางแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา การกำหนดโครงสร้างให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการศึกษาบุคลากรรับผิดชอบหลายตัวชี้วัดทำให้ การดำเนินงานมีประสิทธิภาพบุคลากรมีหน้าที่ชัดเจน ในคำสั่งมอบหมายหน้าที่งานประกันคุณภาพการศึกษา การสร้างระบบเตรียมข้อมูลสารสนเทศการเก็บเอกสาร การตั้งกรรมการวิเคราะห์มาตรฐานตัวบ่งชี้ให้มีความ ชัดเจนในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ของคณะกรรมการสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนดการ วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้นำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติ การประจำปีระบบสารสนเทศของโรงเรียนเป็นปัจจุบัน ข้อมูลแบบฟอร์มการขอข้อมูลของสารสนเทศของโรงเรียน การประเมินผลและจัดทำรายงานการประเมินผล กิจกรรม/โครงการที่ดำเนินการแล้วการกำหนดเกณฑ์ การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาและ

วิธีการประเมินของ สมศ.การจัดทำรายงานการประกันคุณภาพประจำปี SAR เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน ด้านอำนวยการ อำนวยการความสะอาดด้านบุคลากร งบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านอาคารสถานที่ ด้านข้อมูลสารสนเทศ ด้านการสื่อสาร สร้างความรู้ความเข้าใจหลักการประกันคุณภาพ ตัวชี้วัดการประเมิน เกณฑ์การให้คะแนนการประเมิน การผ่านการประเมินการรับรองผลการประเมิน การปรับปรุงงานประกันคุณภาพ การสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจการพัฒนาประกันคุณภาพการศึกษา ด้านองค์ความรู้ ข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ได้และเป็นปัจจุบัน การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บข้อมูลและประมวลผลในระบบสารสนเทศ บุคลากรดำเนินงานตามขั้นตอนในกิจกรรมโครงการตามแผนปฏิบัติการบุคลากรมีความสามารถในการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามมาตรฐานการศึกษาการมีส่วนร่วม บุคลากรสามารถเขียนแผนปฏิบัติการสอดคล้องกับมาตรฐานตัวชี้วัดการให้ความสำคัญของครูผู้บริหารในการดำเนินงานประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามมาตรฐานการศึกษา การประสานงาน การประสานงานด้านวิชาการ ด้านบริหาร ทั่วไป ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ในการเก็บข้อมูลการประกันคุณภาพทางการศึกษา ด้านการควบคุมกำกับ ติดตาม การเตรียมการก่อน ระหว่าง และหลังการ

ดำเนินงานการประกันคุณภาพทางการศึกษา ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดการปฏิบัติงานตามคำสั่งของบุคลากรในการประกันคุณภาพตามหน้าที่การนำแผนปฏิบัติการประจำปีสู่การปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาการดำเนินงานกิจกรรมโครงการบรรลุเป้าหมายการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาระดับบุคคลเป็นปัญหาการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาระดับสถานศึกษา การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการติดตามปฏิบัติตามแผนหรือโครงการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การแก้ปัญหาด้านการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรโรงเรียนงบประมาณวัสดุอุปกรณ์การบริหารจัดการ ทุกข้อมีผลการดำเนินงานที่มากทุกข้อ

ด้านผลผลิต ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบที่สาม (พ.ศ.2554-2558) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กได้รับการรับรองมาตรฐานจำนวน 6 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 21.42 ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานจำนวน 22 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 78.57 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางสมควรรับรองมาตรฐานจำนวน 6 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 31.57 ไม่สมควรรับรองมาตรฐาน จำนวน 13 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 68.42 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สมควรรับรองมาตรฐานจำนวน 5 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สมควรรับรองมาตรฐานจำนวน 5 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 1 โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผ่านการประเมินในรอบที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ขนาดโรงเรียน	ผ่านการประเมิน	คิดเป็นร้อยละ	ไม่ผ่านการประเมิน	คิดเป็นร้อยละ
ขนาดเล็ก ทั้งหมด 28 โรงเรียน	6	21.42	22	78.57
ขนาดกลาง ทั้งหมด 19 โรงเรียน	6	32.57	13	68.42
ขนาดใหญ่ ทั้งหมด 5 โรงเรียน	5	100	-	-
ขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งหมด 5 โรงเรียน	5	100	-	-

จากตารางที่ 1 เราพบว่ามีโรงเรียนที่ผ่านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาในรอบที่ 3 ทั้งหมดจำนวน 22 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 38.59 และโรงเรียนที่ไม่ผ่านการประเมินจำนวน 35 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 61.40 ซึ่งผลการประเมินยังไม่เป็นที่น่าพอใจในร้อยละของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินในรอบที่ 3

สรุปผลการวิจัย

การประเมินผลด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ มีผลการประเมินไปในทางเดียวกันคือ มีการดำเนินการอยู่ในระดับที่มากทุกข้อ ส่วนการประเมินด้านผลผลิต ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สมควรรับรองมาตรฐานจำนวน 6 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 21.42 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สมควรรับรองมาตรฐานจำนวน 6 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 31.57 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สมควรรับรองมาตรฐานจำนวน 5 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สมควรรับรองมาตรฐานจำนวน 5 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 จากการรับรองมาตรฐานจะพบว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กและโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางร้อยละของการรับรองมาตรฐานไม่ถึงร้อยละ 50 โดยเกณฑ์ในการรับรองข้อที่ 1 ผลรวมทุกตัวบ่งชี้ ตั้งแต่ 80 คะแนนขึ้นไปของโรงเรียนขนาดเล็ก คะแนนรวม 80 คะแนนขึ้นไปมีจำนวน 17 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 60.71 โรงเรียนขนาดกลาง คะแนนรวม 80 คะแนนขึ้นไปมีจำนวน 15 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 78.94 โรงเรียนขนาดใหญ่คะแนนรวม 80 คะแนนขึ้นไปมีจำนวน 5 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษคะแนนรวม 80 คะแนนขึ้นไปมีจำนวน 5 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยภาพรวมสำหรับเกณฑ์การรับรองคุณภาพในข้อที่ 1 ส่วนใหญ่ผ่านการประเมิน เกณฑ์ในการรับรองข้อที่ 2 มีตัวบ่งชี้ที่ระดับดีขึ้นไป อย่างน้อย 10 ตัวบ่งชี้ จาก 12 ตัวบ่งชี้ของโรงเรียนขนาดเล็กมี ตัวบ่งชี้ระดับดีขึ้นไปอย่างน้อย 10 ตัวบ่งชี้ จำนวน 26 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 92.85 โรงเรียนขนาดกลางมีตัวบ่งชี้ระดับดีขึ้นไปอย่างน้อย 10 ตัวบ่งชี้ จำนวน 19 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 โรงเรียนขนาดใหญ่มีตัวบ่งชี้ระดับดีขึ้นไปอย่างน้อย 10 ตัวบ่งชี้ จำนวน 5 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีตัวบ่งชี้ระดับดีขึ้นไปอย่างน้อย 10 ตัวบ่งชี้ จำนวน 5 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 ในเกณฑ์การผ่าน

ในข้อที่ 2 โดยภาพรวม ส่วนใหญ่ผ่านการประเมิน เกณฑ์ในการรับรองข้อที่ 3 ไม่มีตัวบ่งชี้ใดที่มีระดับคุณภาพต้องปรับปรุง หรือต้องปรับปรุงเร่งด่วน โรงเรียนขนาดเล็กมีตัวบ่งชี้ต้องปรับปรุง จำนวน 22 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 78.57 ตัวบ่งชี้ระดับต้องปรับปรุงเร่งด่วน จำนวน 6 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 21.42 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง มีตัวบ่งชี้ต้องปรับปรุง จำนวน 13 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 68.42 ตัวบ่งชี้ระดับต้องปรับปรุงเร่งด่วน จำนวน 6 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 31.57 ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ไม่มีตัวบ่งชี้ต้องปรับปรุงหรือต้องปรับปรุงเร่งด่วน คิดเป็นร้อยละ 0 ในเกณฑ์การผ่านในข้อที่ 3 โดยภาพรวม โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กและโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางจะไม่ได้รับการรับรองในเกณฑ์การผ่านในข้อที่ 3 เพราะมีตัวบ่งชี้ใดที่มีระดับคุณภาพต้องปรับปรุง หรือต้องปรับปรุงเร่งด่วน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ที่เป็นประเด็นในการไม่ได้การรับรองมากที่สุดที่ได้ระดับปรับปรุงและปรับปรุงอย่างเร่งด่วน คือ ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก ระดับต้องปรับปรุง จำนวน 22 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 78.57 โรงเรียนขนาดกลาง ระดับต้องปรับปรุง จำนวน 13 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 68.42 จึงทำให้โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กและโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ไม่ได้รับการรับรองในการผ่านการประเมินมากที่สุด ซึ่งมีโรงเรียนที่ผ่านการประเมินในครั้งแรกโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคือ 22 โรงเรียนจากทั้งหมด 57 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 38.59 ซึ่งผลการประเมินในครั้งแรกมีโรงเรียนที่ผ่านเลยจากการประเมินในครั้งแรกน้อย โดยผ่านการประเมินในครั้งแรกของการประเมินไม่ถึงร้อยละ 50 ของจำนวนโรงเรียนที่ผ่านการประเมิน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยทำให้พบว่าการประเมินผลด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ มีผลการประเมินไปในทางเดียวกันคือมีการดำเนินการอยู่ในระดับที่มากทุกข้อ แสดงว่าโรงเรียนมัธยมทุกโรงเรียนมีผลการประเมินงาน

ในด้านบริบท ด้านไปปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนที่ต่างกันคือการประเมินด้านผลผลิต ที่ผ่านการรับรองในการประเมินโรงเรียนครั้งแรกในรอบ ที่สามคือ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กผลการประเมิน คุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) สมควร รับรองมาตรฐานจำนวน 6 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 21.42 ไม่สมควรรับรองมาตรฐาน จำนวน 22 โรงเรียน คิดเป็น ร้อยละ 78.57 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางสมควร รับรองมาตรฐานจำนวน 6 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 31.57 ไม่สมควรรับรองมาตรฐาน จำนวน 13 โรงเรียน คิดเป็น ร้อยละ 68.42 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สมควร รับรองมาตรฐานจำนวน 5 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สมควรรับรอง มาตรฐานจำนวน 5 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 และจาก ข้อมูลเจ้าหน้าที่ที่ประกันคุณภาพของโรงเรียนที่ไม่ผ่านการ ประเมินพบว่า ในส่วนโรงเรียนที่ไม่ผ่านการประเมินในรอบ ที่สามพบว่า “ การเรียนการสอนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนแก่โรงเรียนและบุคลากรจนประสบความสำเร็จคือขาดโครงสร้างการบริหารงานภายในโรงเรียนที่ดี มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจนโรงเรียนขาดการจัดทำ แผนการสอนมีกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขาด ระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่ดีพัฒนากระบวนการ เรียนการสอนของครูกระบวนการบริหารและการจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษากระบวนการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทชุมชนการ เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ไม่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการจัดการศึกษา การประกันคุณภาพที่ไม่มีประสิทธิภาพทำโครงการ เพื่อพัฒนาและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพัฒนา การเรียนการสอนของครูเพื่อให้อัตนผลสอดคล้องกับ O-NET การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา

มีความสอดคล้องกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่นการเก็บ รวบรวมข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน การเปลี่ยนถ่ายหน้าที่งาน ค่อนข้างบ่อยทำให้เกิดปัญหาในการถ่ายงานแบ่งงานตาม หน้าที่จนทำให้สามารถนำข้อมูลต่างๆ มารวมกันได้ การวางแผนการทำงาน PDCA ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาโรงเรียนควร จัดทำแผนยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยจัดกิจกรรม 5 กิจกรรมคือ การวิเคราะห์ผลการประเมินและจัดทำฐาน ข้อมูล การสร้างความตระหนัก การพัฒนาครู การวาง ระบบสนับสนุนส่งเสริม การกำกับติดตามการสรุป SAR ไม่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการกิจกรรมบางกิจกรรม ไม่ปรากฏในแผนปฏิบัติการขาดข้อมูลรองรับมาตรฐาน ต่างๆ ครบถ้วน ชัดเจนขาดการจัดผู้รับผิดชอบมาตรฐาน อย่างชัดเจนขาดการจัดเก็บข้อมูลรายละเอียดครบถ้วน สมบูรณ์ในทุกตัวบ่งชี้ขาดการสรุปข้อมูลทุกตัวบ่งชี้ขาด เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับทุกตัวบ่งชี้หาแนวทางและ แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนการตรวจสอบทบทวนคุณภาพ ภายในสถานศึกษายังไม่ต่อเนื่องซึ่งเป็นเหตุจากการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมบางอย่างไม่เป็นไปตามแผน ขาดการบริหารที่ดีผู้บริหารจะต้องกระจายอำนาจในการ กำหนดนโยบายกับผู้มีส่วนร่วมในโรงเรียนครูควรมีการ ปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนเกิด สมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ระบบประกันคุณภาพ ควรมีการจัดการกับข้อมูลให้เป็นสารสนเทศที่นำไปใช้งาน ได้จริงสถานศึกษาพัฒนาทุกงานอย่างเป็นระบบ มีการจัด เก็บข้อมูลตามมาตรฐานตัวชี้วัดบุคลากรทุกกลุ่มมีส่วนร่วม ระบบประกันคุณภาพควรมีการจัดการกับข้อมูลให้เป็น สารสนเทศที่นำไปใช้งานได้จริงสถานศึกษาพัฒนาทุกงาน อย่างเป็นระบบ มีการจัดเก็บข้อมูลตามมาตรฐานตัวชี้วัด การนิเทศติดตามของผู้บริหารโรงเรียนมีข้อมูลมากแต่ยังไม่จัดการให้เป็นระบบ ซึ่งทำให้ทราบกรอบข้อมูลและ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่าแต่ละโรงเรียนมีการนำนโยบายการประกันคุณภาพสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับดีโดยภาพรวมทั้งด้านบริหาร ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ แต่ด้านผลผลิต การประเมินจาก สมศ. ในรอบที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กไม่ผ่านการประเมินจำนวนไม่ถึงร้อยละ 50 ซึ่งจากการศึกษาทำให้ทราบว่าด้านผลผลิตในตัวบ่งชี้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีปัญหาคือมีผลการประเมินไม่ผ่านการประเมินจึงต้องกลับมาทบทวนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดังนี้คือ

1. โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ควรมีการจัดการความรู้เพื่อกำหนดนโยบาย และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
2. โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ควรมีการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน
3. โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนากระบวนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
4. โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ควรมีการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร
5. โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ควรมีการประสานงานกับผู้ปกครองเพื่อเฝ้าระวังและติดตามแก้ไขปัญหาด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบประกันคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านผลผลิตว่าเป็นเพราะเหตุใดเมื่อกระบวนการในการดำเนินการตามนโยบายบรรลุผล แต่ทำไมผลการประเมินของโรงเรียนจึงไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้จะได้ภาพที่กว้างขึ้นและสามารถนำไปแก้ไขปัญหาด้านเชิงนโยบายที่ชัดเจน
3. ควรศึกษาปัญหาการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- เขาว์ อินโย. (2553). *การประเมินโครงการ Program Evaluation*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ระพีพันธ์ โพธิ์ศรี. (2555). *วิทยการวิจัย*. เอกสารประกอบการสอน, อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- _____. (2553). *สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ติรกันันท์. (2548). *การประเมินโครงการแนวทางสู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ภาควิชาประเมินและวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). *ทฤษฎีการประเมิน*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).



คำแนะนำสำหรับผู้เขียนในการเตรียมต้นฉบับ

เพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์ เป็นวารสารที่พิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย (Research articles) บทความวิชาการ หรือบทความปริทัศน์ (Review articles) บทความวิจารณ์หนังสือ (Book review) และบทความวิจัยแบบสั้น (Communication letter) ในสาขาวิชาต่างๆ ทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีกำหนดออกปีละ 2 ฉบับคือ มกราคม-มิถุนายน และกรกฎาคม-ธันวาคม ผู้เขียนบทความทุกท่านสามารถส่งเรื่องมาลงตีพิมพ์ได้โดย ไม่จำเป็นต้องเป็นสมาชิก หรือสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ผลงานที่จะได้รับการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องไม่เคยถูกนำไปพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่นใดมาก่อน พร้อมทั้งได้รับการพิจารณาจากผู้ประเมินอิสระ (Peer review) จากภายนอกมหาวิทยาลัยในสาขาวิชานั้นๆ และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการ บทความอาจถูกตัดแปลงแก้ไขคำ สำนวน และรูปแบบการนำเสนอตามที่กองบรรณาธิการเห็นสมควร ผู้เขียนบทความสามารถค้นรายละเอียดต่างๆ ของการเตรียมต้นฉบับได้จากเว็บไซต์ <http://graduate.uru.ac.th/Journaluru/>

วิธีการเตรียมต้นฉบับ

1. ต้นฉบับพิมพ์เป็นภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษก็ได้ องค์ประกอบต่างๆ ของบทความ วิจัยหรือบทความวิชาการให้จัดทำตามคำแนะนำการเตรียมต้นฉบับนี้ การใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักการใช้คำศัพท์ และการเขียนทับศัพท์ภาษาอังกฤษ ตามหลักของราชบัณฑิตยสถาน ควรหลีกเลี่ยงการเขียนภาษาอังกฤษปนภาษาไทยในข้อความ ยกเว้นกรณีจำเป็น เช่น ศัพท์ทางวิชาการที่ไม่มีคำแปลหรือคำที่ใช้แล้วทำให้เข้าใจง่ายขึ้น คำศัพท์ภาษาอังกฤษที่เขียนปนภาษาไทยให้ใช้ตัวเล็กทั้งหมด ยกเว้นชื่อเฉพาะ สำหรับต้นฉบับภาษาอังกฤษควรได้รับการตรวจสอบความถูกต้องด้านการใช้ภาษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาเป็นเบื้องต้นก่อน

2. การพิมพ์ ให้จัดพิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word ขนาดของต้นฉบับใช้กระดาษขนาด A4 (8.5 X 11 นิ้ว) ตั้งค่าน้ำกระดาษสำหรับการพิมพ์ ห่างจากขอบกระดาษทุกด้าน ด้านละ 1 นิ้ว หรือ 2.5 เซนติเมตร (จัดเป็นสองคอลัมน์) ยกเว้นหน้า “บทคัดย่อ” “abstract” และ “เอกสารอ้างอิง” ที่ต้องพิมพ์คอลัมน์เดียวกระจายเต็มบรรทัด การลำดับหัวข้อของ เนื้อเรื่อง หัวข้อหลักหรือหัวข้อใหญ่ พิมพ์ขีดซ้าย เป็นหัวข้อลอย ไม่มีภาษาอังกฤษหรือข้อความใดๆ ต่อท้ายเป็นหัวข้อที่ไม่มีตัวเลขกำกับข้อ หากมีหัวข้อรอง หัวข้อย่อย และหัวข้อย่อยๆ ให้ใช้เลขระบบทศนิยมกำกับหัวข้อ ดังกล่าวเช่น หัวข้อรอง หมายเลข 1. หัวข้อย่อย หมายเลข 1.1 หัวข้อย่อยๆ หมายเลข 1.1.1 เป็นต้น

3. **รูปแบบตัวอักษร** ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษใช้ตัวอักษรแบบ TH SarabunPSK ขนาดตัวอักษรทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษใช้ขนาดเดียวกัน ดังนี้ ชื่อเรื่องใช้ตัวอักษรขนาด 18 pt. ตัวพิมพ์หนา ชื่อผู้เขียนและหัวข้อหลักใช้ตัวอักษรขนาด 16 pt. ตัวพิมพ์หนา หัวข้อย่อยใช้ตัวอักษรขนาด 14 pt. ตัวพิมพ์หนา เนื้อความทุกส่วนใช้ตัวอักษรขนาด 15 pt. ตัวพิมพ์ปกติ เชิงอรรถหน้าแรกที่เป็นชื่อ-สกุล ตำแหน่งทางวิชาการ และที่อยู่ของผู้เขียนบทความใช้ตัวอักษรขนาด 12 pt. ตัวพิมพ์ปกติ

4. **จำนวนหน้า** ความยาวของบทความ ไม่ควรเกิน 15 หน้า รวมตาราง ภาพ และเอกสารอ้างอิง

5. **ตารางและภาพ** ให้จัดแทรกไว้ในเนื้อเรื่อง โดยเลือกเฉพาะที่จำเป็นเท่านั้น เรียงลำดับให้สอดคล้องกับเนื้อเรื่อง

5.1 ตาราง เมื่อวางรูปตารางข้อมูลเรียบร้อยแล้วต้อง “กำกับ” ไว้ที่ด้านบนของตารางด้วยข้อความที่เป็น “ตารางที่...และชื่อตาราง หรือคำอธิบายสั้น” ส่วน “ที่มา” ของตาราง (ถ้ามี) ให้อยู่ด้านล่างของตาราง “ที่มา” ของตารางใช้รูปแบบเดียวกับการอ้างอิงทุกประการ คือ (ชื่อ-สกุล, ปี, เลขหน้า) หากเป็นตารางที่สร้างขึ้นเองอาจไม่ระบุ “ที่มา” ก็ได้

5.2 ภาพ เป็นภาพที่ใช้ประกอบเนื้อหา ซึ่งได้แก่ ภาพถ่าย ภาพวาด ภาพกราฟิก ภาพดิจิทัล แผนภูมิ แผนผัง ผังมโนทัศน์ แผนที่ ลายแทง ฯลฯ อาจจัดทำเป็นภาพขาวดำหรือภาพสีก็ได้ เมื่อจัดภาพเสร็จแล้วต้อง “กำกับ” ไว้ที่ได้ภาพด้วยข้อความที่เป็น “ภาพที่...และชื่อภาพหรือคำอธิบายภาพสั้นๆ” และบรรทัดที่ถัดลงมาคือ “ที่มา..” ของภาพ “ที่มา” ของภาพใช้รูปแบบเดียวกับ “ที่มา” ของตารางทุกประการ

ประเภทของบทความ

หัวข้อหลัก	บทความวิจัย	บทความทบทวนวิชาการ (review articles)
ลักษณะของบทความ	เป็นการนำเสนอผลงานวิจัยที่เสร็จสมบูรณ์แล้วซึ่งผู้เขียนได้ดำเนินการด้วยตนเอง	เป็นบทความที่ผู้เขียนได้เรียบเรียงโดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารงานแปล และผลงานจากการประสมการของผู้เขียนหรือได้รับการถ่ายทอดจากผู้อื่น มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้องค์ความรู้ การเสนอความคิดเห็นที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ทางวิชาการของสาขาต่างๆ
ชื่อเรื่อง (title)	ควรสั้นกระชับรัดกุม ไม่ยาวจนเกินไป ให้เขียนชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยก่อนแล้วตามด้วยภาษาอังกฤษในบรรทัดถัดไป	ให้เป็นภาษาไทยก่อน และบรรทัดถัดลงมาเป็นภาษาอังกฤษโดยภาษาอังกฤษใช้ตัวพิมพ์ใหญ่เฉพาะตัวแรก ยกเว้น article และ preposition ใช้ตัวพิมพ์เล็ก ส่วนชื่อวิทยาศาสตร์ (scientific name) ให้พิมพ์ด้วยตัวเอนไม่ต้องขีดเส้นใต้ กรณีระบุชื่อภาษาไทยหรือชื่อสามัญของสิ่งมีชีวิต (เป็นภาษาอังกฤษ) ให้ใส่ชื่อวิทยาศาสตร์ด้วย
ชื่อผู้เขียน (authors)	ให้ระบุชื่อเต็มและนามสกุลเต็ม ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สำหรับภาษาอังกฤษให้ใช้อักษรตัวพิมพ์ใหญ่เฉพาะอักษรตัวแรกของชื่อตัวและนามสกุล ถ้ามีผู้วิจัยหลายคนให้ใส่เครื่องหมายดอกจัน (*) พร้อมระบุตำแหน่งทางวิชาการ ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ และชื่อหน่วยงานของผู้วิจัย ที่ส่วนกลางของหน้าแรกพร้อม E-mail address กรณีเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีให้ระบุระดับการศึกษา หลักสูตรที่สังกัด สาขาวิชา และสถาบันการศึกษา ให้ครบถ้วน	ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุลเต็มทั้งชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สำหรับภาษาอังกฤษใช้อักษรตัวพิมพ์ใหญ่เฉพาะอักษรตัวแรกของชื่อตัวและนามสกุล ถ้ามีผู้วิจัยหลายคนให้ใส่เครื่องหมายดอกจัน (*) พร้อมระบุตำแหน่งทางวิชาการ ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ และชื่อหน่วยงานของผู้วิจัยที่ส่วนกลางของหน้าแรกพร้อม E-mail address กรณีเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีให้ระบุระดับการศึกษา หลักสูตรที่สังกัด สาขาวิชา และสถาบันการศึกษา ให้ครบถ้วน
คำสำคัญ (keyword)	ให้ใช้คำที่ปรากฏอยู่ในเนื้อเรื่องของบทความวิจัย เป็นตัวแทนอภิปรายการวิจัย ประเด็นที่วิจัย ผลการวิจัย การใช้ประโยชน์ หรือสถานที่ที่วิจัย คำสำคัญนี้ให้เขียนทั้งในภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้ใส่ไว้ท้ายบทความอย่างละไม่เกิน 5 คำ	ให้ใช้คำที่ปรากฏอยู่ในเนื้อเรื่องซึ่งเป็นตัวแทนอภิปรายการวิจัยที่ศึกษาผลการศึกษา สาขา การใช้ประโยชน์และสถานที่ คำสำคัญให้เขียนทั้งคำสำคัญภาษาไทย และภาษาอังกฤษแต่ละชุดไม่เกิน 5 คำ

หัวข้อหลัก	บทความวิจัย	บทความทางวิชาการ (review articles)
บทนำ (introduction)	อธิบายถึงที่มา ความสำคัญของปัญหา และเหตุผลที่นำไปสู่การศึกษาวิจัยให้ข้อมูลทางวิชาการที่มีการตรวจสอบเอกสาร (literature review) โดยระบุถึงแหล่งที่มาข้อมูล (อ้างอิง) และจุดมุ่งหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งวัตถุประสงค์ของกาวิจัย	กล่าวถึงความน่าสนใจของเรื่องที่น่าสนใจก่อนเข้าสู่เนื้อหา
เนื้อความ (content)	ควรนำผลการศึกษาวิจัยให้เป็นไปตามรูปแบบที่กำหนด และควรเป็นเนื้อหาหรือองค์ความรู้ใหม่ที่ทันสมัยและน่าสนใจ	ควรนำเสนอพัฒนาการของเรื่องได้อย่างน่าสนใจ และเนื้อเรื่องมีเนื้อหาใหม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน
วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการวิจัย (materials and methods)	อธิบายกระบวนการดำเนินการวิจัยโดยอธิบายละเอียดวิธีสุ่ว วิธีการศึกษา สิ่งที่น่าสนใจ จำนวนลักษณะเฉพาะของตัวอย่างที่ศึกษา ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการศึกษา อธิบายแบบแผนการวิจัย การเลือกตัวอย่าง วิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	-
ผลการวิจัย (results)	รายงานผลการวิจัยให้ได้ใจความชัดเจน ตรงประเด็น โดยยึดแนวทางตามวัตถุประสงค์เป็นหลัก ควรอธิบายผลการวิจัยด้วยคำบรรยายเป็นหลัก แต่ถ้ามีตัวเลขหรือตัวแปรมากควรนำเสนอเป็นภาพและตาราง แทรกในเนื้อหาพร้อมอธิบายผลการวิจัยให้ได้สาระครบถ้วนอย่างสั้นๆ	-
การอภิปรายผลและสรุป (discussion and conclusion)	ชี้แจงผลการวิจัยว่าตรงกับวัตถุประสงค์/สมมติฐานของกาวิจัย สอดคล้องหรือขัดแย้งกับผลการวิจัยของผู้อื่นที่มีอยู่ก่อนหรือไม่อย่างไร เหตุผลใดจึงเป็นเช่นนั้น และให้จบด้วยข้อเสนอแนะที่จะนำมาผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์หรือทิ้งประเด็นคำถามการวิจัย ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยต่อไป	เป็นการย่อเฉพาะข้อมูลจากเนื้อความให้สั้น ได้เนื้อหาสาระของเนื้อหาครบถ้วน

การอ้างอิง (citation) การอ้างอิงเพื่อระบุแหล่งที่มาของข้อมูล โดยที่ข้อมูลนั้นๆ อาจเป็นเนื้อความเนื้อหาตัวเลข หรือเป็นภาพในลักษณะต่างๆ ซึ่งมีวิธีการอ้างอิงเป็นแบบเดียวกันทั้งหมด ทั้งการอ้างอิงที่มาจากเนื้อความและการอ้างอิงที่มาจากภาพหรือตาราง คือตามกฎ APA (American Psychology Association format) ตัวอย่างดังต่อไปนี้

การเขียนเอกสารอ้างอิงและการอ้างอิง ใช้ระบบ APA มีหลักเกณฑ์ดังนี้

รูปแบบและตัวอย่างการอ้างอิงจากสิ่งพิมพ์ต่างๆ



หนังสือ

1. ผู้แต่ง 1 คน

ผู้แต่ง 1. \\\(ปีพิมพ์).\\ชื่อเรื่อง.\\(พิมพ์ครั้งที่).\\สถานที่พิมพ์:สำนักพิมพ์.

จุมพล สายสุนทร.\\(2552).\\กฎหมายระหว่างประเทศ.\\(พิมพ์ครั้งที่ 8 แก้ไขเพิ่มเติม).\\
\\\\\\\\\\\\\\\\กรุงเทพฯ:วิญญูชน.
Harris,M.B.\\(1995).\\Basic statistics for behavioral science research.\\
\\\\\\\\\\\\\\\\Boston:Allyn and Bacon.

2. ผู้แต่งมากกว่า 1 คนแต่ไม่เกิน 6 คน

ให้ลงชื่อผู้แต่งทุกคนตามลำดับที่ปรากฏในเอกสาร โดยคั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) ระหว่างรายชื่อ และใช้คำว่า “และ” หรือ “&” เชื่อมระหว่างผู้แต่งคนสุดท้าย

ยกเว้นผู้แต่งที่เป็นคนไทย ก่อนถึงคนสุดท้ายเชื่อมด้วยคำว่า “และ” โดยไม่ต้องมีเครื่องหมายจุลภาค (,) คั่น

ผู้แต่ง 1,ผู้แต่ง 2,ผู้แต่ง 3,ผู้แต่ง 4, ผู้แต่ง 5 และผู้แต่ง 6.\\(ปีพิมพ์).\\ชื่อเรื่อง.\\(พิมพ์ครั้งที่).
\\\\\\\\\\\\\\\\สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ผู้แต่ง 1,ผู้แต่ง 2,ผู้แต่ง 3,ผู้แต่ง 4, ผู้แต่ง 5, & ผู้แต่ง 6.\\(ปีพิมพ์).\\ชื่อเรื่อง.\\

มนชยา เจียงประดิษฐ์,ปัทมาวดี นันทนาเนตร,สิโรตน์ จันทงาม,หัตตดาว แนบเนียน,\\
\\\\\\\\\\\\\\\\กิตติยากร อิศรางกูร ณ อยุธยาและวีรวรรณ ศักดาจิระเจริญ.\\(2550).\\
\\\\\\\\\\\\\\\\เอกสารคำสอนวิชา หลักสถิติ ST 201.\\กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจ
\\\\\\\\\\\\\\\\บัณฑิตย.

Hansmann, U.,Merk, L.,Nicklous, M. S.,&Stober, T.\\(2003).\\Pervasive
\\\\\\\\\\\\\\\\computing.\\(2nd ed.).\\Berlin:Springer-Verlag.

3. ผู้แต่งมากกว่า 6 คน

ให้ลงชื่อผู้แต่งทั้ง 6 คนตามลำดับที่ปรากฏในเอกสาร โดยค้นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) ระหว่างรายชื่อ และตามด้วยคำว่า “และคณะ” หรือ “และคนอื่นๆ” หรือ “et al.”

เฉพาะบรรณานุกรมภาษาต่างประเทศ ให้ค้นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) ระหว่างชื่อผู้แต่งคนที่ 6 และคำว่า et al.

ผู้แต่ง 1, ผู้แต่ง 2, ผู้แต่ง 3, ผู้แต่ง 4, ผู้แต่ง 5, ผู้แต่ง 6 และคนอื่นๆ. \ (ปีพิมพ์). \ ชื่อเรื่อง. \ (พิมพ์ครั้งที่).

\\\\\\\\\\\\\\\\สถานที่พิมพ์: \ สำนักพิมพ์.

ผู้แต่ง 1, ผู้แต่ง 2, ผู้แต่ง 3, ผู้แต่ง 4, ผู้แต่ง 5, ผู้แต่ง 6, et al. \ (ปีพิมพ์). \ ชื่อเรื่อง. \ (พิมพ์ครั้งที่).

\\\\\\\\\\\\\\\\สถานที่พิมพ์: \ สำนักพิมพ์.

ปิยวรรณ แสงสว่าง, วิสุทธิ ตรีเงิน, สุวนิตย์ จีระวงส์, เสรีพร หลอดเงิน, ธีัญญา พรหมศร, \
\\\\\\\\\\\\\\\\ศึกษา อุ่นเจริญและคนอื่นๆ. \ (2547). \ เอกสารคำสอนวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพ
\\\\\\\\\\\\\\\\ชีวิต SC 101. \ (พิมพ์ครั้งที่ 3). \ กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
Luffman, J. M., Bull, C. V., Liano, A. D., McLeod, P.K., Nash, E. O., Schell, G. E., \
\\\\\\\\\\\\\\\\et al. \ (2004). \ Information technology resources management. \ \\
\\\\\\\\\\\\\\\\(2nd ed.). \ Upper Saddle River, NJ: John & Sons Press.



วิทยานิพนธ์และปริญญาานิพนธ์

1. พิมพ์เป็นรูปเล่ม

ผู้แต่ง. \ (ปีพิมพ์). \ ชื่อเรื่อง \ (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต หรือ Doctoral dissertation หรือวิทยานิพนธ์
\\\\\\\\\\\\\\\\ปริญญาโทบัณฑิต หรือ master's thesis). \ สถานที่พิมพ์: \ สำนักพิมพ์.

ก้องเกียรติ บุรณศรี. \ (2553). \ ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร
\\\\\\\\\\\\\\\\สภาพแวดล้อมทางธุรกิจและผลการดำเนินงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรม
\\\\\\\\\\\\\\\\การผลิตขนาดกลางและขนาดใหญ่ในพื้นที่การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
\\\\\\\\\\\\\\\\(ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). \ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
Nick, D. W. \ (2005). \ The relationship between IT-business alignment and
\\\\\\\\\\\\\\\\organizational culture: An exploratory study (Doctoral dissertation). \ \\
\\\\\\\\\\\\\\\\Memphis, TN: University of Memphis.

2. ไม่ได้ตีพิมพ์

ผู้แต่ง.\(ปีพิมพ์).\ชื่อเรื่อง (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุขฎฐิบัณตติต ไม่ได้รับการตีพิมพ์หรือ Unpublished doctoral
\\dissertation หรือวิทยานิพนธ์ปริญญาหมาบัณตติต ไม่ได้รับการตีพิมพ์ หรือ Unpublished master's
\\thesis).\ ชื่อสถาบัน,สถานที่พิมพ์.

ศรัคคณ วิวัฒน์เสริ.(2546).\การศึกษาแนวโนมของหลักรัฐตรนิเทศศาสตรในทศวรรษหน้า
\\ใน ทัศนะของนักวิชาและนักวิชาชีพนิตเทศศาสตร (วิทยานิพนธ์ปริญญาหมาบัณตติต
\\ไม่ได้รับการตีพิมพ์).\มหาวิทยาลัยสยาม,กรุงเทพฯ.

Peema, W. D.(2005).\A study of relationship between strategic alignment
\\plan on information technology investment returns and corporate
\\performance (Unpublished doctoral dissertation).\University of New
\\Eastern, New Jersey.

3. ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุขฎฐิบัณตติตจากเว็บ

ผู้แต่ง.\(ปีพิมพ์).\ชื่อเรื่อง.\(ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุขฎฐิบัณตติต หรือ Doctoral dissertation,
สถาบัน, สถานที่).\สืบค้นจาก หรือ Retrieved from <http://www.xxxxxxx>.

มานพ จันทรเทศ.(2544).\การนำเสนอรูปแบบการพัฒนานโยบายของสถาบันราชภัฏ.
\\(ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุขฎฐิบัณตติต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ).\
\\สืบค้นจาก <http://tdc.thailis.or.th>

Oshi, D.(2009).\Rural women and the financing of health care in Nigeria.
\\(Doctoral dissertation, Institute of Social Studies). \\Retrieved from
\\<http://libopac.ait.ac.th/>



หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง.\(ปีพิมพ์, วัน เดือน).\ชื่อบทความ.\ชื่อหนังสือพิมพ์,\n. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า.
(ถ้าเลขหน้าไม่ต่อเนื่องให้ลงทุกหน้าโดยมีเครื่องหมายจุลภาคคั่น เช่น น. 8, น. 10, น. A2. หรือ pp. 21, A3, A5, A8.)

พินิตา สงวนเสรีวานิช.\(2554,\24 เมษายน).\พระปลัดสุชาติ สุวัฑฒโก
\\\\\\\\\ปกากะาะณูนักพัฒนา.\มติชน,\น.17-18.
รังสรรค์ ศรีวรศาสตร์.\(2554, 28-29 เมษายน).\มารู้จัก DRG.\สยามรัฐ,\น.16.
Boonnoon, J.\(2011, April 28).\Manufurers flood Thai market.\The Nation,\
\\\\\\\\\p.11.
Wanchroen, S.\(2011, April 30).\Earthquake-proof buildings still a leap of
\\\\\\\\\faith.\Bangkok Post,\p.11.



สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้แต่ง.\(ปีพิมพ์).\ชื่อบทความ.\สืบค้น วัน เดือน ปี,\จาก\http://www.xxxxxxxxxx

สุรัชย์ เลียงบุญเลิศชัย.\(2554).\จัดระเบียบสำนักงานทนายความ.\สืบค้น 21 มิถุนายน
\\\\\\\\\2554,\จาก http://www.lawyerscouncil.or.th/2011/index.
CNN Wire Staff.\(2011).\How U.S. forces killed Osama bin Laden.\
\\\\\\\\\ Retrieved May 3, 2011,\from http://www.cnn/2011/WORLD/index.html



รายงานการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ

1. จัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม

ผู้แต่ง.\(ปีพิมพ์).\ชื่อบทความหรือชื่อเรื่องของบท.\(ใน หรือ In ชื่อบรรณาธิการ (บ.ก. หรือ Ed. หรือ Eds.),\

\(ชื่อการประชุม (น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า).\สถานที่พิมพ์:สำนักพิมพ์.

ซัชพล มงคลิก.\(2552).\การประชุมที่ใช้กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ในการจัด

\(ตารางการผลิตแบบพหุเกณฑ์: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยา.\(ใน การประชุม

\(วิชาการการบริหารและการจัดการ ครั้งที่ 5 (น.46).\กรุงเทพฯ:\

\(มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

Krongtaew, C., Messner, K., Hinterstoisser, B., & Fackler, K.\(2010).\

\(Lignocellulosic structural changes after physic-chemical pretreatment

\(monitored by near infrared spectroscopy.\(In S. Saranwong, S.

\(Kasemsumran, W. Thanapase, & P. Williams (Eds.), Near infrared

\(spectroscopy: Proceedings of the 14 th International conference (pp.

\(193-198).\West Sussex, UK: IAMP.

2. ยังไม่ได้พิมพ์เป็นรูปเล่ม

ผู้นำเสนอหรือผู้แต่ง.\(ปี, เดือน).\ชื่อเรื่องที่น่าเสนอ.\(ใน หรือ In ชื่อของประธานจัดงาน (ประธาน หรือ

\(Chair), ชื่อการประชุม.\(จัดโดย ชื่อหน่วยงาน, สถานที่จัด.

Majid, S (2005, July 11-13).\Library and information education in Singapore. In

\(D. P. Rachmananta (Chair), Workshop on issues and challenges

\(in developing professional LIS Education and Training in Indonesia

\(within the ASEAN region. Organized by National Library of Indonesia.



พจนานุกรม

1. อ้างอิงทั้งเล่ม

ผู้แต่ง.\(ปีพิมพ์).\ชื่อเรื่อง.\(พิมพ์ครั้งที่).\สถานที่พิมพ์:\สำนักพิมพ์.

ผู้แต่ง.\(บ.ก. หรือ Ed. หรือ Eds.).\ปีพิมพ์).\ชื่อเรื่อง.\(พิมพ์ครั้งที่).\สถานที่พิมพ์:\สำนักพิมพ์.

ชื่อเรื่อง.\(ปีพิมพ์).\สถานที่พิมพ์:\สำนักพิมพ์.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542.\(2546).\กรุงเทพฯ:\นานมีบุ๊คส์.

สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน.\(2548).\กรุงเทพฯ:\โครงการสารานุกรมไทยสำหรับ

\\\\\\\\\\\\\\\\เยาวชนโดยพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว.

Encyclopedia of software engineering.\(1994).\New York, NY:\John Wiley

\\\\\\\\\\\\\\\\& Sons. Weik, M. H.\(1983).\Communications standard dictionary.

\\\\\\\\\\\\\\\\New York, NY:\Van Nostrand Reinhold.

2. อ้างอิงเฉพาะบทหรือเรื่องในเล่ม

ผู้แต่ง.\(ปีพิมพ์).\ชื่อบทหรือเรื่อง.\(ในชื่อบรรณาธิการ(บ.ก. หรือ Ed. หรือ Eds.),\ชื่อหนังสือ (น. หรือ p.

\\\\\\\\\\\\\\\\หรือ pp. เลขหน้า).\สถานที่พิมพ์:\สำนักพิมพ์.

กิตติ ทองลงยา.\(2524).\นก.\(ในสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนโดยพระราชประสงค์

\\\\\\\\\\\\\\\\ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 3) (น. 68-113).\กรุงเทพฯ:\

\\\\\\\\\\\\\\\\โครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน.

Movable-head disk unit.\(1988).\n L. Darcy, & L. Boston (Eds.), Webster's

\\\\\\\\\\\\\\\\New World Dictionary of computer terms (p. 245) (3^d ed.).\New York,

\\\\\\\\\\\\\\\\NY: \Simon & Schuster.

The logo for Uttaradit Rajabhat University (URU) is displayed in a large, grey, sans-serif font. To the right of the logo is a photograph of a modern university building with a curved facade, set against a sunset sky. The entire background of the page features a faint, light-colored world map.

UTTARADIT RAJABHAT UNIVERSITY

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน

ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารนี้ จะได้รับการพิจารณาและการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review Process) ในสาขาที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อย 2 ท่านต่อ 1 บทความ ในลักษณะ Double-blind peer review วารสารมีขั้นตอนดำเนินการจัดพิมพ์ดังนี้

1. กองบรรณาธิการจะตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของต้นฉบับ
2. จัดส่งต้นฉบับให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ในสาขาที่เกี่ยวข้อง อ่านประเมินต้นฉบับ บทความละ 2 ท่าน
3. ส่งให้ผู้เขียนแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) สามารถอธิบายหรือชี้แจงข้อสงสัยผ่านบรรณาธิการ
4. กองบรรณาธิการตรวจสอบความถูกต้อง และจัดพิมพ์ต้นฉบับ
5. จัดส่งต้นฉบับให้กับโรงพิมพ์ ดำเนินการจัดทำรูปเล่ม
6. กองบรรณาธิการเผยแพร่วารสาร



GRADUATE SCHOOL UTTARADIT RAJABHAT UNIVERSITY

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
27 ถนนอินใจมี ตำบลท่าอิฐ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ 53000
โทรศัพท์ 055 416601-20, 055 411096 ต่อ 1648-9

Graduate School Uttaradit Rajabhat University
27 Injaimee Rd., Muang, Uttaradit 53000 Thailand
Tel. 055 416601-20, 055 411096 (1648-9)

<http://graduate.uru.ac.th/Journaluru/index.html>