VOLUME 17
ISSN : 2774-0501 (Online)
ISSN : 2774-0714 (Print)

Mahachulagajasara Journal
วารสารมหาจุฬาคชสาร

ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน) ปี 2569 Vol.17 No.1 (January-April) 2026

TCI
ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai-Journal Citation Index Centre
Tier 2



Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Surin Campus



วารสารมหาจุฬาคชสาร Mahachulagajasara Journal

ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2569

Vol. 17 No. 1 January - April 2026

ISSN: 2774-0501 (Online) ISSN: 2774-0714 (Print)

วารสารมหาจุฬาคชสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาและผู้ที่สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย วารสารมุ่งเน้นตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการทางด้านศิลปศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ การบริหาร การจัดการ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และศาสนา ปรัชญา เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

วารสารมีกระบวนการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิก่อนตีพิมพ์ โดยบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) จำนวน 3 ท่าน ทั้งนี้บทความจากผู้นิพนธ์ภายในจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร ส่วนบทความจากผู้นิพนธ์ภายนอกจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายใน หรือนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสารที่มีความเชี่ยวชาญในสาขา และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 3 ฉบับ (ราย 4 เดือน) คือ	ฉบับที่ 1	มกราคม – เมษายน
	ฉบับที่ 2	พฤษภาคม – สิงหาคม
	ฉบับที่ 3	พฤศจิกายน – ธันวาคม

เจ้าของ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์

บรรณาธิการ

พระมหาวิศิต ธีรวโส, รศ. ดร. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

พระมหายุทธพิชาญ โยธสาสโน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ

ศ. ดร.บุญทัน ดอกไธสง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศ. ดร.จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ. ดร.สัญญา เคณาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รศ. ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รศ. ดร.วันทนา เนาว์วัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
รศ. ดร.จิรายุ ทรัพย์สิน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
พระครูสาธุกิจโกศล, ผศ. ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์
พระปลัดสุระ ญาณธโร, ผศ. ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์
ผศ. ดร.บริบูรณ์ ชอบทำดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ผศ. ดร.วรภูริ มูลสิน	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์
ผศ. ดร.วาสิตา เกิดผล ประสบศักดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผศ. ดร.วันชัย สุขตาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผศ. ดร.อำนาจ ยอดทอง	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ. ดร.บัญญัติ สาลี	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผศ. ดร.สุรพงษ์ แสงเรณู	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผศ. ดร.สถาพร วิชัยรัมย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผศ. ดร.กัญญภัทร นิธิศวราภากุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผศ. ดร.ยงยุทธ ขำคง	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผศ. ดร.ขวัญชัย ขัวนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
ผศ. ดร.วีราวรรณ ศรีตะลานุคค์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผศ. ดร.สมชาย ดำเนินงาม	สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย
อ. ดร.อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ	มหาวิทยาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
อ. ดร.ธนรัฐ สะอาดเอี่ยม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์

สำนักงานกองบรรณาธิการ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์

305 หมู่ที่ 8 ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000

บทบรรณาธิการ

วารสารมหาจุฬาคชสาร ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน, 2569) นี้รับตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในสาขาที่เกี่ยวกับด้านศิลปศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ การบริหาร การจัดการ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และศาสนา ปรัชญา บทความที่ได้รับตีพิมพ์จะต้องได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer Review) ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Doubleblind Peer Review) ลักษณะของบทความที่จะนำลงตีพิมพ์ ได้แก่ บทความวิจัย (Research Article) บทความวิชาการ (Academic Article) บทความปริทรรศน์ หรือบทวิจารณ์วรรณกรรม (Review Article) บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) ซึ่งทางวารสารรับตีพิมพ์บทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยมีกำหนดการเผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ (ราย 4 เดือน) คือ ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน) ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม) ฉบับที่ 3 (พฤศจิกายน – ธันวาคม) โดยบทความที่ได้รับตีพิมพ์ได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer Review) จำนวนไม่น้อยกว่า 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Doubleblind Peer Review) ซึ่งผู้สนใจสามารถส่งบทความเพื่อรับการพิจารณาตีพิมพ์ได้ทางระบบของวารสารที่หน้าเว็บไซต์

กองบรรณาธิการขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทความให้เป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อการพัฒนาวารสารเข้าสู่การรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารไทย (TCI)

พระมหาวิศิต ธีรวโส, รศ. ดร.
บรรณาธิการ

สารบัญ

กองบรรณาธิการ ข

บทบรรณาธิการ ค

สารบัญ ง

บทความวิจัย

การยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์ของกลุ่มเกษตรกรไทยในจังหวัดจังหวัดสุรินทร์ 1

Raising the Standard of Organic Agricultural Products ofFarmer Group, in Surin Province

ภัฏชวัชร์ สุขเสน, พระครูวิริยปัญญาภิวัฒน์, พระปรัชญา ชยวุฑฺโฒ, พระมหาเอกพันธ์ วรธมฺมญฺญู, พระครูเกษมอาจารสุนทร (ศุภกิตติ์ ชนุชรัมย์), วันชัย ชูศรีสุข, อิสรพงษ์ ไกรสินธิ์, พระครูโกศลพัฒนาภรณ์

พฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน ในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี 17

Behaviors for Prevention and Control of Dengue Hemorrhagic Fever of the People in the Border Area Sai Yok Subdistrict, Sai Yok District, Kanchanaburi Province

นันท์ปภัทร์ ศรีทองทา, วิราสิริ์ วสีวีรสิว์

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี 39

Personnel Competency Development, Office of Natural Resources Conservation Area 1 (Prachin Buri) Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation, Prachin Buri Province

กุณฑลา ฉวีวรรณ, แสงจิตต์ ไต่แสง

ความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ 55

Awareness on Ethics in the use of IT of Chulabhorn Royal Academy Office

ขวัญมนัส ศรีเงินยวง, ศรีรัฐ โกวงศ์

ผลการเล่าเรื่องประกอบภาพด้วยการระดมความคิดที่มีต่อทักษะการจัดการของเด็กปฐมวัย 70

The Effects of Story-Telling Pictures with Brainstorming on Young Children Management Skills

ลัดดาวัลย์ ขันทอง, นนทชนนปภพ ปาลินทร, วิภา ปัญญานุวัฒน์

ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยการเรียนรู้อัลกอริทึมกับการแก้ปัญหา และทักษะการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 85

The Effect of Game-Based Learning Management on Academic Achievement in Learning Units of Algorithms and Problem Solving and Computational Thinking Skills of Grade 3 Primary School Students

ยลวรรณ ขานเขว้า, นฤมล ภูสิงห์

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ 99

A Study of the Relationship Between Digital Leadership of College Administrators and New Generation Vocational Teacher Competencies Under the Office of the Vocational Education Provincial Surin

ปิยะพงษ์ พรหมบุตร, สุรางคนา มัณยานนท์, ชารี มณีศรี

สภาพและแนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณของวิทยาลัยเทคนิคตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี 112

Conditions and guidelines for developing budget management of Trakanphuetphon Technical College in Ubonratchathani Province

วิษณุ แรกเรียง, สุรางคนา มัณยานนท์, ชารี มณีศรี

การพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติสำหรับนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคนิคกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ 125

The Development of English Speaking Skills Using Role Play Activities for Vocational Certificate 2 Students at Kanthararom Technical College Sisaket Province

สุปัญญา สิมณี, เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม, ลลินธร กิจธิการกุล

การพัฒนาครูมืออาชีพสู่การจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ 139

Developing Professional Teachers into Learning Management in Pilot School Competency Curriculum Sisaket Sanbox

นิตยา แข่งขัน, ทิพวรรณ พานเข็ม, ปกรณ์ชัย สุพัฒน์, มนัญญา นาคสิงห์ทอง, ทิพย์สุดา กุมผัน, ณัฐกร โต๊ะสิงห์, โชติรส นพพลกรัง

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดอุดรธานี 154

Factors Affecting Decision-making In Using Accounting Software Packages Of Small and Medium Size Enterprises In Udonthani

กนกอร เมืองดู่, สัมฤทธิ์ ศิริคะเณรัตน์

การบริหารจัดการธุรกิจชุมชนผ่านกระบวนการวิศวกรสังคม: กรณีศึกษากลุ่มวิสาหกิจชุมชนอาหารประเภทน้ำพริก ไข่เค็ม และการแปรรูปปลาของอำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ 166

Community Business Management through the Social Engineer Process: A Case Study of Chili Paste, Salted Egg, and Processed Fish Community Enterprises in Mueang Chan District, Si Sa Ket Province

วิมล หลักรัตน์, ธันยพงศ์ สารรัตน์, โพธิ์พงศ์ ฉัตรนันทภรณ์, เอกพิสิฐ คำเอี่ยมรัตน์, ลัลนา ยุกต์วัฒนพงศ์, จิตติมา พลศักดิ์, นนทยา อิทธิชินบัญชร

ผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนท่าตูม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 180

The Effects of Surin Local foods Cooking Activities on Executive Function Skills of Kindergarten 3 Children of Thatum School Cluster 1 under Surin Primary Educational Service Area Office 2

กุลณัฐฎา ภูกลาง, นนทชนนปภพ ปาลินทร, ไพฑูรย์ มีกุศล

การปรับตัวของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 196

The Adaptation of Judicial Officers into a Learning Organization

เวธกา เกษมวงศ์, รองศาสตราจารย์ จุฑาทิพ คล้ายทับทิม

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ 211

The Relationship Between Entrepreneurial Leadership and the Performance of the Women's Food Processing Community Enterprise in Ban Nong Khae Kham, Nong Kaew Subdistrict, Mueang Sisaket District, Sisaket Province

จิตติมา พลศักดิ์

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ 227

The Relationship between employee's Quality of Work Life and Organizational Commitment of Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Commerce

จิดาภา อยู่จรรยา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารกับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ 242

Relationship between Leadership of Administrators in the Digital Era and Innovative Organization of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen

ประกายดาว ปาสาบุตร, เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม, พรรณี สุวัตถี

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารยุคดิจิทัลเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 256

Instructional Leadership of School Administrators in the Digital Age to Learning Organization in Benjalak School Cluster under Sisaket Primary Educational Service Area Office 4

สุภิชญา เทพนา

การพัฒนาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ 268

The Development of Administration for the Early Childhood Development Centers under the Local Administrative Organizations

in Chanuman District, Amnat Charoen Province

นพรุจ ขวัญเพชร

ผลการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบโดยวิธีการสอนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 288

The Results of Mathematics Learning Management on Addition and Subtraction Using Collaborative Teaching Methods of Prathomsuksa 2 Students

วชิรวิทย์ ปากหวาน, เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม

ความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล 299

The Readiness of Government Officials Central Offices in The Revenue Department as The Digital Organization

นิสสรณ์ ญาณไพศาล, จุฑาทิพ คล้ายทับทิม

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 315

The Relationship Between Motivation and Job Performance of Personnel in the Bangkok Area Revenue Office, Under the Regional Revenue Department Office 1

จุฑามณี โกสีย์ศิริกุล, ภิรดา ชัยรัตน์

ความคาดหวังของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม 330

The Expectation of Buddhist Ecclesiastical Official Monks on The Authorities In The Service of Sangha Administration of Maha Sarakham Provincial Office of Buddhism

อนุวัฒน์ กันเกษ, วินัย ผลเจริญ

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการระบบคุณภาพกับประสิทธิผลโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ 347

Relationship between Quality System Management and School Effectiveness in Muang Dok Bua Network under the Secondary Education Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen

ศุภพรชัย ทัดทาน, สุรางคนา มัณยานนท์, สมหมาย สร้อยนาคพงษ

The Relationship of the Perceptions of the Rector's Transformational Leadership Behaviors, Work Motivation and Organizational Commitment of Lecturers at Four Buddhist Universities in Myanmar 363

Phra Jetthasara, Asst. Prof. Dr. Orlando González

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้ทำบัญชีตามความต้องการของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลย 378

Factors of Accountants' Competency according to the Requirements of the Hotel Business in Loei Province

วาสนา บุญยะแสน, ทตมัล แสงสว่าง

การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมมาตรฐานการเรียนร่วมโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร 394

Study of the problems and solutions to promote inclusive education standards of inclusive Education school Under the Bueng Kum District

สิตีฝาติเม๊าะ ชายเร๊ะ, มีนมาส พรานป่า

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ 408

Relationship between Agile Leadership of Administrators and Innovative Organization of School in Hor Trai Network under the Secondary Education Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen

กีรติ เสียงใหญ่, เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม และ บังอร สิงห์แก้ว

การพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยวิธีการสอนแบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) 424

Developing English Communication Skills for Grade 9 Students via Content and Language Integrated Learning (CLIL)

กชกร ฮาริเน่น, ประสงค์ สายหงษ์

การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสมที่มีผลต่อการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมืองชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 441

The Development of a Self-Learning Activity Package Integrated with Multimedia Affecting Analytical Thinking and Learning Achievement in the Citizenship Unit for Grade 5 Students.

ชนะพันธ์ เปรมศิริวงศ์, นิลรัตน์ โคตะ

แนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันให้กับกลุ่มทอผ้าย้อมครามบ้านดอนกอย ตำบลสว่าง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 454

Guidelines for the Development of Accounting Model to Increase Competitiveness for Ban Don Koi Indigo Dye Weaving Group, Sawang Sub-district, Phanna Nikhom District, Sakon Nakhon Province

นุชรัตน์ วงษาเนาว์, วัลย์จรรยา วิระกุล

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการทดลอง เรื่อง การแยกสารผสม โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 466

THE DEVELOPMENT OF LEARNING ACHIEVEMENT AND EXPERIMENTAL SKILLS ENTITLED, “SEPARATION OF MIXTURES” USING INQUIRY-BASED LEARNING (5E) WITH KWDL TECHNIQUES FOR MATTHAYOMSUKSA 2 STUDENTS

ยุพาวดี เฟียงตา, เทพพร โลมารักษ์ และเฉลิมชัย เจริญเกียรติกานต์

การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ หน่วยการเรียนรู้ เศษส่วน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 483

Development of KWDL learning management integrated with skill practice in the fractions learning unit for Grade 3 students

ณัชชา หร่ายขุนทด, นฤมล ภูสิงห์

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 496

Administrative Skills in the 21st Century of School Administrators in the Mueang Kan School Group under Sisaket Primary Educational Service Area Office 4

ธัญชนิต ใสขาว, เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม และ สุรศักดิ์ หลาบมาลา

บทความวิชาการ

การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน เพื่อเตรียมรับการประเมินภายนอกรอบ 5 ของระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 509

Management of Internal Educational Quality Assurance to Prepare for 5th External Educational Quality Assurance of Basic Education Level

สิทธิชัย ดีล้น, อลิษรา สร้อยเสนา

ภาคผนวก

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน 529

จริยธรรมการวิจัย 537

การยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์ของกลุ่มเกษตรกรไทย ในจังหวัดจังหวัดสุรินทร์

Raising the Standard of Organic Agricultural Products of Farmer Group, in Surin Province

ภัฏชวัชร์ สุขเสน[1], พระครูวิริยปัญญาภิวัฒน์[2], พระปรัชญา ชยวุฑฺโฒ[3], พระมหาเอกพันธ์ วรธมฺมญฺญู[4], พระครูเกษมอาจารสุนทร (ศุภกิตติ์ ชนุชรัมย์)[5], วันชัย ชูศรีสุข[6], อิสรพงษ์ ไกรสินธิ์[7], พระครูโกศลพัฒนาภรณ์[8]

Phatchavat Suksen[1], Phrakhruwiriyapanyapiwat[2], Phra Pratya Chayawutto[3]., Phramaha Ekkapan Warathammanyu[4], Phrakrukasemjarasunthorn (Suppagit Chanutram),[5] Wanchai Chosrisuk[6], Issarapong Kraisin[7], Phakrukosonpatthanaporn[8]

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์[1-6]

วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย[7]

วัดบางด้วนนอก ตำบลบางด้วน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ[8]

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surin Campus[1-6]

Buriram Buddhist college Mahachulalongkornrajavidyalaya University[7]

Duannork Temple Bangduan Subdistrict Maung District Samut Prakan Provice[8]

E-mail: patchavat.suk@mcu.ac.th

Received : July 8, 2024; **Revised :** January 12, 2025; **Accepted :** January 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์ของกลุ่มเกษตรกรจังหวัดสุรินทร์” โดยรวบรวมประเด็นที่สัมภาษณ์มานำเสนอ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อยกระดับมาตรฐานส่งเสริมผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์วิถีสู่ความยั่งยืนของเกษตรกรในจังหวัดสุรินทร์ 2) เพื่อสร้างเครือข่ายเกษตรอินทรีย์วิถีสู่ความยั่งยืนของเกษตรกรในจังหวัดสุรินทร์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพภาคสนาม (Qualitative Research) โดยการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพจากเอกสารและการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึก จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์แล้วนำเสนอแบบพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า

การยกระดับมาตรฐานส่งเสริมผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์วิถีสู่ความยั่งยืนของเกษตรกรไทยในจังหวัดสุรินทร์ มีหลักการและวิธีดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) การพัฒนาแนวคิด 2) การประเมินทางด้านธุรกิจ การเงิน และเทคโนโลยีที่ใช้เบื้องต้นจากข้อมูลที่มีอยู่ 3) การประเมินทางด้านธุรกิจ การเงิน และเทคโนโลยีที่ใช้อย่างละเอียด 4) การพัฒนาแนวคิดผลิตภัณฑ์ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ต้นแบบ และการทดสอบผลิตภัณฑ์

การทดสอบตลาด เป็นขั้นตอนภายหลัง และ 5) การวางผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาด กลุ่มเกษตรกรต้องมีการทดสอบผลและนำผลมาปรึกษาหารือกัน ซึ่งถ้าพบปัญหาจะได้มีการปรับปรุงได้ทันท่วงทีก่อนผลิตอย่างเต็มกำลังการผลิต โดยในการยกระดับมาตรฐานส่งเสริมผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์วิถีสู่ความยั่งยืนของเกษตรกรไทยในจังหวัดสุรินทร์นี้ ได้คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายของโครงการจำนวน 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มปลูกผักอินทรีย์บ้านบัวขุนจง ตำบลบัวเชด อำเภอบัวเชด จังหวัดสุรินทร์ 2) กลุ่มนาแปลงใหญ่ผู้ผลิตข้าวอินทรีย์จังหวัดสุรินทร์: สหกรณ์การเกษตรอินทรีย์สุรินทร์ จำกัด กลุ่มเกษตรกรที่ทำเกษตรอินทรีย์มีการสร้างเครือข่ายระหว่างกันและกัน สามารถสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจแก่ตลาดที่เข้ามารับซื้อผลผลิตของกลุ่มได้ ทำให้มีตลาดจำนวนมากเข้ามาติดต่อซื้อสินค้า กลุ่มเกษตรกรสามารถบริหารจัดการกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับตัวเข้ากับตลาดแต่ละแห่งได้เป็นอย่างดี

คำสำคัญ: การยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์, เกษตรอินทรีย์, เกษตรกรไทย

ABSTRACT

Research on “Improving the standards of organic agricultural products among farmers in Surin Province” by collecting the issues interviewed to present. The objectives of the research are 1) to raise standards and promote organic agricultural products, a path to sustainability for farmers in Surin Province; 2) to create a network of organic agriculture, a path to sustainability for farmers in Surin Province. It is qualitative field research (Qualitative Research) by studying qualitative data from documents and collecting data from in-depth interviews. The data was then analyzed and presented descriptively.

The results of the research found that:

Raising standards to promote organic agricultural products, a path to sustainability for farmers in Surin Province. There are the following principles and procedures: 1) concept development 2) preliminary assessment of business, finance, and technology used from available information 3) detailed assessment of business, finance, and technology used 4) Develop product ideas prototype product development And product testing and market testing are later steps. 5) Placing the product on the market. By raising standards to promote organic agricultural products, a path to sustainability for farmers in Surin Province. Two target groups for the project were selected: 1) Ban Bua Khun Chong Organic Vegetable Growing Group, Bua Chet District, Surin Province. 2) Large rice fields producing organic rice group in Surin Province: Surin Organic Agriculture Cooperative Limited, a group of farmers who do organic farming. There is a network created between each other. Can build

confidence and trust in the market that comes to buy the group's products. causing a large number of markets to come in and contact to buy products Farmer groups can manage their groups efficiently and adapt well to individual markets.

Keywords: Organic Agriculture, The Sustainable Way, Thai Farmers

บทนำ

ปัจจุบันผู้บริโภคได้ตระหนักถึงพิษภัยของสารเคมีที่ปนเปื้อนในอาหาร มีผลทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพและอนามัยของผู้บริโภค และเป็นประเด็นหนึ่งที่องค์กรการค้าโลก (WTO) ได้ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญต่อผู้บริโภค และรัฐบาลได้มีการรณรงค์เรื่องความปลอดภัยทางด้านอาหารที่ผลิตภายในประเทศโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้เกษตรกรมีความสามารถในการผลิตและจัดการสินค้าเกษตร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัยได้มาตรฐานโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมการผลิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมการเกษตรแบบยั่งยืนภายใต้กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกษตรกรพึ่งพาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้มีการสร้างเครือข่ายและการพัฒนาเครือข่ายการเกษตรโดยเน้นการจัดการองค์ความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จังหวัดสุรินทร์จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการและเป็นจังหวัดนำร่องในการทำการเกษตรอินทรีย์ โดยการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ด้านการเกษตรเพื่อบริการความรู้สำหรับเกษตรกรโดยมีการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำาเนินงานมีหน่วยงานราชการต่าง ๆ จัดตั้งขึ้นเป็นจำนวนมาก (กรมพัฒนาที่ดิน, 2547)

เกษตรกรรมเป็นสิ่งอยู่คู่กับวิถีชีวิตคนไทยมาอย่างยาวนาน ตั้งแต่ยุค Thailand 1.0 จนถึงยุค Thailand 4.0 เป็นยุคของเกษตรอัจฉริยะ (Smart Farming) มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในด้านเกษตร เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายที่เปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (กองบรรณาธิการ, 2561) และตามยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับที่ 20 (พ.ศ.2561-2580) ว่าด้วยเรื่องเกษตรอัจฉริยะ ที่มีการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเกษตร มีการถ่ายทอดความรู้แก่เกษตรกรเพื่อให้เกษตรกรเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก และสามารถใช้เทคโนโลยีจากเทคโนโลยีที่มีคุณค่าในการศึกษาเรียนรู้ โดยการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้เกิดการเรียนรู้ด้านการเกษตร แต่สภาพการณ์ทั่วไปของเกษตรกรไทยนั้น ยังต้องเผชิญกับปัญหาหรือภัยพิบัติที่มาจากหลายสาเหตุ ซึ่งภัยพิบัติเหล่านั้นมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้น อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทรัพยากรและระบบนิเวศน์เสื่อมโทรม ซึ่งสภาพการณ์ภัยพิบัติที่เกิดขึ้นทั้งการเกิดอุทกภัย ดินถล่ม ภัยแล้ง รวมถึงปัญหาการเกิด โรคระบาดและแมลงศัตรูพืชระบาด ได้ส่งผลกระทบในวงกว้างทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างความเดือดร้อนต่อประชาชน และสร้างความเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจโดยตรง เพราะพื้นที่การเกษตรและผลผลิตการเกษตรได้รับความเสียหายจากภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นประจำทุกปีทำให้เกษตรกร

สูญเสียรายได้และความมั่นคงในการประกอบกอาชีพเกษตรกรรม (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2663) ดังนั้น สถานการณ์ กิจกรรมในภาคเกษตรมีบทบาทน้อยลงทุกขณะ เราสามารถมองเห็นทิศทางการเปลี่ยนแปลงนี้ได้จากการทิ้งผืนนาให้กลายเป็นนาร้าง การทำนาไม่สามามารถเป็นเพียงแหล่งรายได้เดียวของครอบครัว แม้จะเป็นการทำนาแบบคาดหวังรายได้จากการทำนาก็ตาม ชาวนาทุกวันนี้ดูจะห่างไกลจากภาพในเชิงอุดมคติที่เน้นระบบการผลิตแบบพึ่งตนเอง

ระบบเกษตรอินทรีย์ เป็นรูปแบบการผลิตที่มีระบบในการควบคุม และมีมาตรฐานการผลิตตลอดตั้งแต่การผลิตเมล็ดพันธุ์ การเตรียมดิน การปลูก การดูแลและบำรุงรักษา โดยหลักการแล้วต้องใช้วัสดุการเกษตรและปัจจัยการผลิตที่ได้จากในฟาร์มเท่านั้น ถ้าจะใช้ภายนอกจะต้องทราบแหล่งที่มาและส่วนประกอบทุกขั้นตอน ซึ่งปัจจุบันเทคโนโลยีชีวภาพโดยเฉพาะเทคนิคการนำจุลินทรีย์มาใช้ในกระบวนการผลิตจะสามารถลดต้นทุนการผลิตและสามารถควบคุมความปลอดภัยตั้งแต่ต้นจนถึงมือผู้บริโภค (กรมวิชาการเกษตร, 2543) ในแนวคิดเรื่องเกษตรอินทรีย์นั้น ได้แบ่งออกเป็น ประเภท 5 คือ (1) ระบบเกษตรธรรมชาติ (2) ระบบวนเกษตร (3) ระบบเกษตรแบบผสมผสาน (4) ระบบเกษตรประณีต และ (5) ระบบเกษตรอินทรีย์ ใน 5 แนวคิดนี้ แนวคิดเรื่องเกษตรทางเลือกที่เรียกว่า “เกษตรประณีต” ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เกษตรใช้ที่ดินอันจำกัดอย่างคุ้มค่า สามารถพึ่งตนเอง นำองค์ความรู้ต่าง ๆ มาจัดการพืช ดิน น้ำ และสัตว์ เพื่อให้มีกินมีใช้ช่วยลดหนี้สินในครัวเรือนได้อย่างยั่งยืน ถือเป็นความพยายามของเครือข่ายฯ ที่มุ่งทำเกษตรทางเลือก บนฐานของการพึ่งตนเอง ปลูกทุกอย่างที่ดินและกินทุกอย่างที่ปลูก เพื่อกลับสู่วิถีชีวิตแบบพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า หลักการออม มิใช่เพียงการออมเงิน แต่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องออมน้ำให้พอเพียงในการทำเกษตร ออมดินด้วยการใช้ปุ๋ยหมัก ปุ๋ยคอก รวมทั้งเทคนิคทางชีวภาพต่าง ๆ ที่จะทำให้ดินดี ออมพืชและออมสัตว์ให้มีพันธุกรรมที่หลากหลาย ขยายพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์และอนุรักษ์พืชสัตว์ที่ดีแข็งแรง ทนแล้งและทนโรคให้อยู่ร่วมกันแบบ เกื้อกูลกันตามธรรมชาติ หลักสำคัญของเกษตรประณีต คือ หนึ่ง เอาความสุข เป็นตัวตั้ง ไม่ใช้เป็นตัวเงินตั้งแต่อาศัยเงินเป็นเครื่องมือในการทำงานให้บรรลุความสุข พอใจในตนเองและสิ่งที่มีสองพึ่งตนเอง รู้จักพอเพียง อุดรูรั่วลดรายจ่าย ออมน้ำออมดิน ออมพืช และออมสัตว์ และสามพึ่งพากันเอง สังสมกัลยาณมิตรและภูมิปัญญาในการแก้ปัญหา การทำเกษตรแบบประณีตนี้มีส่วนช่วยให้มีอาหารอุดมสมบูรณ์ ทั้งผัก ผลไม้ สมุนไพร ช่วยลดรายจ่ายเพราะไม่ต้องซื้อ มีเงินปลดหนี้และมีเงินออม นอกจากนี้

จากประเด็นดังที่กล่าวมา โครงการเกษตรอินทรีย์ จังหวัดสุรินทร์ จึงถูกก่อตั้งขึ้นเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ให้กับเกษตรกร โดยการนำการผลิตข้าวหอมมะลิที่เป็นพืชเศรษฐกิจสร้างรายได้ให้กับเกษตรกรในพื้นที่อยู่แล้ว ให้เกษตรกรปรับเปลี่ยนมาจากการใช้สารเคมีในการผลิตมาเป็นการผลิตแบบเกษตรอินทรีย์ กลายเป็นพืชเศรษฐกิจที่มีคุณภาพปลอดสารเคมี รวมทั้งสร้างชื่อเสียงให้กับเกษตรกรของจังหวัดสุรินทร์ด้วย ดังนั้น “ข้าวหอมมะลิอินทรีย์” (Organic Jasmin Rice) คือ ข้าวหอมมะลิที่ได้จากการผลิตแบบเกษตรอินทรีย์โดยหลีกเลี่ยงการใช้สารเคมี หรือสารสังเคราะห์ต่าง ๆ เช่น ปุ๋ยเคมี และใช้สารอินทร์ เช่น ปุ๋ยคอก ปุ๋ยหมัก ปุ๋ยพืชสด แทน ข้าวหอมมะลิอินทรีย์ต้องปลูกในพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ของดินค่อนข้างสูง มี

แหล่งน้ำที่มีคุณภาพดีเหมาะสม และเป็นพื้นที่ห่างไกลจากพื้นที่ที่มีการใช้สารเคมี เมล็ดพันธุ์ข้าวที่ได้มาตรฐานไม่มีการปลอมปน ไม่ใช่เมล็ดพันธุ์ GMO (ศิริเมษ กลีบแก้ว และอุบลวรรณ เปรมศรีรัตน์, 2553)

ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเกษตรอินทรีย์: วิถีสู่ความยั่งยืนของเกษตรกรไทยในจังหวัดสุรินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์รูปแบบและการจัดการความรู้ด้านเกษตรอินทรีย์ของเกษตรกร และเพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานและส่งเสริมผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์ของกลุ่มเกษตรกรจังหวัดสุรินทร์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อยกระดับมาตรฐานส่งเสริมผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์วิถีสู่ความยั่งยืนของเกษตรกรในจังหวัดสุรินทร์

2. เพื่อสร้างเครือข่ายเกษตรอินทรีย์วิถีสู่ความยั่งยืนของเกษตรกรในจังหวัดสุรินทร์

การทบทวนวรรณกรรม

ปราชญ์ชาวบ้านภาคอีสาน กล่าวไว้ว่า การทำเกษตรประณีตให้ประสบความสำเร็จนั้นเกษตรกรจะต้องมีปัจจัยพื้นฐาน 5 ด้าน คือ

1) ความรู้ และกระบวนการเรียนรู้ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการทำเกษตรประณีต เกษตรกรจะต้องความรู้เกี่ยวกับการพึ่งตนเอง เช่น ความรู้ในการจัดการเรื่องดิน น้ำ พืชสัตว์ ในกระบวนการด าเนินการจะมีศูนย์เรียนรู้ ที่มีผู้รู้หรือปราชญ์ชาวบ้านเป็นผู้ถ่ายดอดทั้งแนวคิดและประสบการณ์ รวมทั้งการปฏิบัติตนของปราชญ์ที่เป็นรูปธรรมให้กับผู้สนใจทั้งในและนอกเครือข่าย เครือข่ายและศูนย์เรียนรู้จะจัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีเวทีพูดคุยในระดับต่างๆทั้งในกลุ่ม และเครือข่าย นอกจากนั้นยังต้องเรียนรู้ผ่านสื่อต่างๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และทางอินเตอร์เน็ต และสมาชิกต้องมีเวลาในการเรียนรู้กับเครือข่าย

2) ทุน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญ ประกอบด้วยทุนทางสุขภาพต้องมีแรงงานที่แข็งแรงในครัวเรือนทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทุนทางสังคม ได้แก่ ญาติสนิทมิตรสหายที่จะมีมารวมตัวกันอย่างต่อเนื่องเพื่อร่วมคิดร่วมเรียนรู้และร่วมทำ ทุนที่เป็นเงิน สำหรับสร้างที่อยู่อาศัยซื้อพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ สร้างคอกสัตว์ และทุนทางสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ที่ดิน ซึ่งควรมีที่ดินไม่น้อยกว่า 1 ไร่ สำหรับเป็นพื้นที่ในการผลิตต้นไม้แหล่งน้ำ

3) การจัดการ เป็นหัวใจที่สำคัญที่สุด เพราะการจัดการทำให้สิ่งที่เป็นไปไม่ได้ให้เป็นไปได้ และการจัดการบวกกับความรู้เดิมจะช่วยให้เกิดความรู้เดิมจะช่วยให้เกิดความรู้ใหม่ในการแก้ปัญหายากๆได้ การจัดการประกอบด้วย การวางแผน ในการวางแผนนั้นต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายชีวิต มีการวางแผนการใช้พื้นที่ เช่น อยู่อาศัย แหล่งน้ำ พื้นที่เลี้ยงสัตว์ ปลูกไม้ใช้สอยปลูกสมุนไพร ปลูกพืชล้มลุก และพื้นที่ปลูกพืชเศรษฐกิจ โดยเน้นความสมดุลและการเกื้อกูลกันของพืช และสัตว์ให้เกิดระบบนิเวศน์ แผนการตลาด มีการแบ่งหน้าที่ในครอบครัว และมีเวทีระดมสมองของเครือข่าย

4) การประเมินผล มีการเตรียมการจดบันทึกบัญชีรับ – จ่าย บันทึกการใช้แผนงาน บันทึกปริมาณผลผลิตที่ได้รับ และต้องมีทุนที่พอเพียงเป็นตัวสนับสนุน แรงบันดาลใจให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

5) มีพื้นฐานความคิดที่จะดำรงอยู่ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง คือการเน้นชีวิตที่มีความสุขแทนชีวิตที่ร่ำรวยด้านวัตถุและทรัพย์สินเงินทอง เป็นชีวิตที่เรียบง่ายประหยัดและอดออมไม่หรูหราฟุ่มเฟือย

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การทำเกษตรแบบประณีต เป็นการวางแผนบริหารจัดการพื้นที่ขนาดเล็กเพื่อการปลูกพืชในที่หลากหลายชนิด มีความเหมาะสมสำหรับผู้มีที่ดินน้อย หรือมีเพียงพื้นที่อยู่อาศัยให้สามารถทำได้ แม้จะมีเวลาน้อย ขาดแคลนแหล่งน้ำ และยังขาดความศรัทธาในการทำเกษตรแบบพออยู่พอกิน สามเน้นการปลูกพืชแบบผสมผสานโดยใช้ช่วงอายุของพืชเป็นตัวกำหนด เพื่อให้ได้ผลผลิตทั้งในระยะสั้น เช่น พืชผัก เป็นต้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “การยกระดับมาตรฐานและส่งเสริมผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์ของกลุ่มเกษตรกรจังหวัดสุรินทร์” คณะผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดจากหลักคิดที่สำคัญ ไว้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการวิจัย เน้นการศึกษาวิเคราะห์ทั้งในเชิงพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย มีการจัดกระบวนการวิจัยด้วยการถอดบทเรียนและการบูรณาการข้อมูลที่ได้จากการ

สัมภาษณ์ การสังเกต และการปฏิบัติการร่วมกันในพื้นที่ศึกษาและกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structured Interview) ใช้สำหรับสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview)

2) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันและคืนข้อมูล โดยมีผู้เข้าร่วม 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ตัวแทนนักวิชาการ กลุ่มที่ 2 ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ กลุ่มที่ 3 ตัวแทนองค์กรชุมชนต่างๆ กลุ่มที่ 4 ตัวแทนกลุ่มเกษตรกรผู้ทำเกษตรอินทรีย์ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม การสนทนากลุ่มนี้ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตามความเชี่ยวชาญเพื่อให้สมาชิกแต่ละท่านได้กล้าแสดงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ในการใช้เครื่องมือนี้จะใช้ก็ต่อเมื่อภายหลังที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แล้ว จึงได้กำหนดจัดสนทนาเฉพาะกลุ่มขึ้น

3) การสังเกตุแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการสังเกตพฤติกรรมและผลตอบรับจากกิจกรรมฝึกอบรมและการนำองค์ความรู้ไปใช้ โดยมีการติดตามผลและรายงานในรอบปี

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์ของกลุ่มเกษตรกรจังหวัดสุรินทร์เพื่อตอบโจทย์วัตถุประสงค์ในแต่ละข้อมีรายละเอียดสรุปไว้ดังนี้

1) การยกระดับมาตรฐานส่งเสริมผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์วิถีสู่ความยั่งยืนของเกษตรกรไทยในจังหวัดสุรินทร์

ผลการศึกษาพบว่า การยกระดับมาตรฐานส่งเสริมผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์วิถีสู่ความยั่งยืนของเกษตรกรในจังหวัดสุรินทร์ มีหลักการและวิธีดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) การพัฒนาแนวคิด 2) การประเมินทางด้านธุรกิจ การเงิน และเทคโนโลยีที่ใช้เบื้องต้นจากข้อมูลที่มีอยู่ (Preliminary Business/Financial and Technical Assessment) 3) การประเมินทางด้านธุรกิจ การเงิน และเทคโนโลยีที่ใช้อย่างละเอียด (Detailed Business/Financial and Technical Assessment) 4) การพัฒนาแนวคิดผลิตภัณฑ์ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ต้นแบบ และการทดสอบผลิตภัณฑ์ (Concept Development and Product Testing) การทดสอบตลาด (Test Marketing) เป็นขั้นตอนภายหลัง 5) การวางผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาด (Launch) ภายหลังจากการวางผลิตภัณฑ์ใหม่ออกสู่ตลาด กลุ่มเกษตรกรต้องมีการทดสอบผลและนำผลมาปรึกษาหารือกัน ซึ่งถ้าพบปัญหาจะได้มีการปรับปรุงได้ทันท่วงทีก่อนผลิตอย่างเต็มกำลังการผลิต โดยในการยกระดับมาตรฐานส่งเสริมผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์วิถีสู่ความยั่งยืนของเกษตรกรในจังหวัดสุรินทร์ ได้คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายของโครงการจำนวน 2 กลุ่ม คือ

1.1) กลุ่มปลูกผักอินทรีย์บ้านบัวขุนจง อำเภอบัวเชด จังหวัดสุรินทร์ กลุ่มนี้มีการปลูกผักอินทรีย์ตลอดปีไม่มีการเว้นช่วงแม้ในฤดูฝนก็ตาม ทางผู้นำชุมชน คือท่านผู้ใหญ่บุญเติม สระแก้ว ผู้ใหญ่บ้าน บ้านบัวขุนจง หมู่ที่ 2 ตำบลบัวเชด และกลุ่มเกษตรกร ได้ทดลองและดำเนินการปลูกผักอินทรีย์

จนประสบความสำเร็จสามารถปลูกผักส่งตลาดหรือลูกค้าที่ต้องการได้ทุกวัน กระทั่งมีการสนับสนุนการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้เชิงเกษตร บ้านบัวขุนจง โดยพัฒนาแปลงเกษตรของบ้านบัวขุนจง หมู่ที่ 2 ตำบลบัวเชด อำเภอบัวเชด ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านวิถีเกษตรกรรม เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงเกษตร และนำความรู้มาปรับใช้ในการบริหารจัดการการทำเกษตร ถือเป็นการส่งเสริมรายได้ให้เกษตรกรสามารถนำผลผลิตมาจำหน่ายและกำหนดราคาขายได้เอง ลดปัญหาราคาสินค้าทางเกษตรตกต่ำจากผลผลิตล้นตลาด และยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรและประชนชนในพื้นที่ ผักอินทรีย์ คือ ผักที่เพาะปลูกด้วยวิธีการทางเกษตรอินทรีย์(Organic Agriculture) ซึ่งเป็นวิธีการเพาะปลูกแบบธรรมชาติที่ไม่ใช้สารเคมีสังเคราะห์ใดๆ ในทุกขั้นตอนของการผลิต

1.2) กลุ่มนาแปลงใหญ่ผู้ผลิตข้าวอินทรีย์จังหวัดสุรินทร์: สหกรณ์การเกษตรอินทรีย์สุรินทร์ จำกัด กลุ่มนี้มีการแปรรูปและยกระดับผลิตภัณฑ์ข้าวอินทรีย์ออกจำหน่ายตลาดไทยและส่งออกนอกประเทศ โดยจัดตั้งกลุ่มในรูปแบบของสหกรณ์โดยได้ชื่อว่า สหกรณ์การเกษตรอินทรีย์สุรินทร์ จำกัด จุดเด่นของกลุ่มนี้คือ เป็นกลุ่มที่มีสมาชิกปลูกข้าวอินทรีย์ในนาแปลงใหญ่ โดยมีการดำเนินงานตามแผนงานที่ได้กำหนดเอาไว้ ซึ่งในการผลิตข้าวเป็นไปตามกรอบของการทำเกษตรอินทรีย์ทุกขั้นตอน รวมทั้งหมด 14 ขั้นตอน คือ 1) การเลือกพื้นที่ปลูก 2) การเลือกใช้พันธุ์ข้าว 3) การเตรียมเมล็ดพันธุ์ข้าว 4) การเตรียมดิน 5) วิธีปลูก 6) การจัดการความอุดมสมบูรณ์ของดิน 7) ระบบการปลูกพืช 8) การควบคุมวัชพืช 9) การป้องกันกำจัดโรค แมลง และสัตว์ศัตรูพืช 10) การจัดการน้ำ 11) การเก็บเกี่ยว การนวดและการลดความชื้น 12) การเก็บรักษาข้าวเปลือก 13) การสี และ 14) การบรรจุหีบห่อเพื่อการค้าหรือจำหน่าย

2) การสร้างเครือข่ายเกษตรอินทรีย์วิถีสู่ความยั่งยืนของเกษตรกรในจังหวัดสุรินทร์

เกษตรอินทรีย์ในจังหวัดสุรินทร์ถือเป็นนโยบายสำคัญของจังหวัด ที่ริเริ่มมาตั้งแต่สมัยอดีตผู้ว่าราชการจังหวัดสุรินทร์ คือท่านเกษมศักดิ์ แสนโภชน์ สืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน จึงทำให้จังหวัดสุรินทร์เป็นเมืองเกษตรอินทรีย์อันดับต้นๆ ของประเทศไทย กลุ่มเกษตรกรที่ทำเกษตรอินทรีย์มีการสร้างเครือข่ายระหว่างกันและกัน สามารถสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจแก่ตลาดที่เข้ามารับซื้อผลผลิตของกลุ่ม ทำให้มีตลาดจำนวนมากเข้ามาติดต่อซื้อสินค้า กลุ่มเกษตรกรสามารถบริหารจัดการกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับตัวเข้ากับตลาดแต่ละแห่งได้เป็นอย่างดี ดังต่อไปนี้ 1) ขั้นตอนและผลการพัฒนาเครือข่ายเกษตรอินทรีย์ มี 6 ขั้นตอน คือ (1) การกำหนดเป้าหมายพัฒนาเครือข่ายเกษตรอินทรีย์ (2) การกำหนดตัวชี้วัดความเข้มแข็งของเครือข่ายกลุ่มเกษตรอินทรีย์จังหวัดสุรินทร์ (3) การกำหนดแนวยุทธศาสตร์การพัฒนาเครือข่ายเกษตรอินทรีย์ (4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการไปศึกษาดูงานในสถานที่ๆ ทำเกษตรอินทรีย์ (5) การติดตามผลการดำเนินงาน (6) การประเมินผลการพัฒนาเครือข่าย 2) ปัจจัยการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายกลุ่มเกษตรอินทรีย์ จังหวัดสุรินทร์ มี 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยภายในการบริหารจัดการเครือข่ายกลุ่มเกษตรอินทรีย์ จังหวัดสุรินทร์ 2) ปัจจัยภายนอกในการบริหารจัดการเครือข่ายกลุ่มเกษตรอินทรีย์จังหวัดสุรินทร์

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “การยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์ของกลุ่มเกษตรกรจังหวัดสุรินทร์” มีข้อค้นพบจึงนำมาอภิปรายผลดังนี้

1 การยกระดับมาตรฐานส่งเสริมผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์วิถีสู่ความยั่งยืนของเกษตรกรไทยในจังหวัดสุรินทร์

การยกระดับมาตรฐานส่งเสริมผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์วิถีสู่ความยั่งยืนของเกษตรกรในจังหวัดสุรินทร์ มีหลักการและวิธีดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) การพัฒนาแนวคิด (Idea Generation) ประกอบไปด้วยกระบวนการพัฒนาแนวคิดผลิตภัณฑ์ใหม่ (IdeaGeneration) และการคัดเลือกเบื้องต้น (Initiation Screening) 2) การประเมินทางด้านธุรกิจ การเงิน และเทคโนโลยีที่ใช้เบื้องต้นจากข้อมูลที่มีอยู่ (Preliminary Business/Financial and Technical Assessment) ประกอบไปด้วยกระบวนการในการประเมินตลาดเบื้องต้น (PreliminaryMarket Assessment) และการประเมินเทคโนโลยีที่ใช้เบื้องต้น (Preliminary Technical Assessment) เพื่อประเมินโอกาสและความเป็นไปได้เบื้องต้นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ทั้งในด้านการตลาดและเทคโนโลยีที่จะใช้เพื่อวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการลงทุนในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่อไป 3) การประเมินทางด้านธุรกิจ การเงิน และเทคโนโลยีที่ใช้อย่างละเอียด (Detailed Business/Financial and Technical Assessment) ซึ่งจะประกอบด้วยการศึกษาตลาดอย่างละเอียด (Detailed Market Study) และ การวิเคราะห์ธุรกิจ (Business/Financial Analysis)เป็นการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ทั้งหมดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ออกสู่ตลาด และตัดสินใจว่าจะลงมือพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ต่อไปหรือไม่ 4) การพัฒนาแนวคิดผลิตภัณฑ์ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ต้นแบบ และการทดสอบผลิตภัณฑ์ (Concept Development and Product Testing) การทดสอบตลาด (Test Marketing) เป็นขั้นตอนภายหลังจากที่มีการตัดสินใจที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์แล้วเริ่มจากพัฒนาผลิตภัณฑ์ต้นแบบ ซึ่งจะต้องมีความชัดเจนในขั้นตอนการประสานงาน มีการจดรายละเอียดที่เกี่ยวกับการผลิต ปัญหาที่เกิดขึ้นในการผลิตและคำถามต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการพัฒนาและนำผลิตภัณฑ์ต้นแบบที่ได้มาทดสอบเพื่อวิเคราะห์คุณสมบัติ และความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์ ทดสอบกระบวนการผลิตในสถานการณ์จริง แล้วจึงนำมาทดสอบผลิตภัณฑ์กับกลุ่มลูกค้าตัวอย่าง หรือทดสอบภายใต้สถานการณ์จริง โดยการแจกผลิตภัณฑ์ตัวอย่างหรือให้ลูกค้าทดลองใช้ และเก็บข้อมูลจากลูกค้าเพื่อนำมาปรับปรุงผลิตภัณฑ์ภายหลังจากการปรับปรุงจึงนำผลิตภัณฑ์มาทดสอบตลาด 5) การวางผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาด (Launch) เป็นขั้นตอนในการใช้กลยุทธ์ทางการตลาดกับผลิตภัณฑ์เมื่อออกสู่ตลาด โดยมักเริ่มจากการจัดนิทรรศการ การส่งเสริมการขายในวิธีต่างๆ การสาธิตวิธีการใช้งาน การให้การอบรมเป็นพิเศษ และเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานขายก่อนผลิตภัณฑ์ใหม่ออกสู่ตลาด และภายหลังจากการวางผลิตภัณฑ์ใหม่ออกสู่ตลาด กลุ่มเกษตรกรต้องมีการทดสอบผลและนำผลมาปรึกษาหารือกัน ซึ่งถ้าพบปัญหาจะได้มีการปรับปรุงได้ทันท่วงทีก่อนผลิตอย่างเต็มกำลังการผลิต สอดคล้องกับงานวิจัย นิศารัตน์ โชติเชย และกิตติชัย เจริญชัย (2562) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรอินทรีย์ เพื่อยกระดับคุณภาพการผลิต และการเพิ่มช่องทางการตลาด

สินค้าเกษตรอินทรีย์และผลิตภัณฑ์แปรรูปทางการเกษตรอินทรีย์ของวิสาหกิจชุมชน กลุ่มเกษตรกรผู้เพาะเห็ดในจังหวัดมหาสารคาม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการผลิตและการตลาดสินค้าเกษตรอินทรีย์ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการจัดการนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรอินทรีย์ เพื่อยกระดับคุณภาพการผลิต และการเพิ่มช่องทางการตลาดสินค้าเกษตรอินทรีย์และผลิตภัณฑ์ แปรรูปทางการเกษตรอินทรีย์ของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มเกษตรกรผู้เพาะเห็ดในจังหวัดมหาสารคาม ให้มี การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ตัวอย่างในการวิจัย คือ วิสาหกิจชุมชนกลุ่ม เกษตรกร ผู้เพาะเห็ดในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 370 การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการสำรวจและเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Survey) โดยวิธีสังเกตแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยมีดังนี้ วิสาหกิจชุมชนกลุ่มเกษตรกรผู้เพาะเห็ด จะต้องพัฒนาคุณภาพสินค้าการเกษตรอินทรีย์ จนได้รับการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดี (Good Agricultural Practice: GAP) หรือมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ (Organic Agricultural Certification Thailand : ACT) มากขึ้น ซึ่งจะทำให้วิสาหกิจชุมชนมีต้นทุนการผลิตลดลงและมีช่องทางการตลาดมากขึ้น ก่อให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้น และเป็นผู้มีความสามารถในการผลิตและการตลาด ทำให้มีความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น รวมทั้งทำให้วิสาหกิจชุมชนอยู่รอดและเติบโตได้อย่างยั่งยืน เพื่อก้าวสู่ผู้จัดการฟาร์มที่เป็นมืออาชีพ (Smart Farmer) ต่อไป โดยในการยกระดับมาตรฐานส่งเสริมผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์วิถีสู่ความยั่งยืนของเกษตรกรในจังหวัดสุรินทร์ ได้คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายของโครงการจำนวน 2 กลุ่ม คือ

1.1) กลุ่มปลูกผักอินทรีย์บ้านบัวขุนจง อำเภอบัวเชด จังหวัดสุรินทร์ กลุ่มนี้มีการปลูกผักอินทรีย์ตลอดปีไม่มีการเว้นช่วงแม้ในฤดูฝนก็ตาม ทางผู้นำชุมชน คือท่านผู้ใหญ่บุญเติม สระแก้ว ผู้ใหญ่บ้านบ้านบัวขุนจง หมู่ที่ 2 ตำบลบัวเชด และกลุ่มเกษตรกร ได้ทดลองและดำเนินการปลูกผักอินทรีย์ จนประสบความสำเร็จสามารถปลูกผักส่งตลาดหรือลูกค้าที่ต้องการได้ทุกวัน กระทั่งมีการสนับสนุนการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้เชิงเกษตร บ้านบัวขุนจง โดยพัฒนาแปลงเกษตรของบ้านบัวขุนจง หมู่ที่ 2 ตำบลบัวเชด อำเภอบัวเชด ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านวิถีเกษตรกรรม เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงเกษตร และนำความรู้มาปรับใช้ในการบริหารจัดการการทำเกษตร ถือเป็นการส่งเสริมรายได้ให้เกษตรกรสามารถนำผลผลิตมาจำหน่ายและกำหนดราคาขายได้เอง ลดปัญหาราคาสินค้าทางเกษตรตกต่ำจากผลผลิตล้นตลาด และยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรและประชนชนในพื้นที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **หทัยชนก รัตนถาวรกิติ และคณะ (2566)** ที่ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงเกษตรบ้านบัวขุนจง ตำบลบัวเชด อำเภอบัวเชด จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า บ้านบัวขุนจง เป็นชุมชนที่มีการปลูกพืชผักอินทรีย์ มีการจัดการแปลงผักอินทรีย์ร่วมกันของคนในชุมชน และมีสวนผลไม้ของเกษตรกรในพื้นที่ ผลการประเมินศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร ใช้การประเมินศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรตามศักยภาพทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ด้านสิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว และด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว ด้านศักยภาพผู้นำเที่ยว ด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกตามลำดับ การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงเกษตร บ้านบัวขุนจง ตำบลบัวเชด อำเภอบัวเชด จังหวัดสุรินทร์ มีแนวทาง ดังนี้ 1) พัฒนากิจกรรมท่องเที่ยวเชิงเกษตร โดยจัดเป็นฐานกิจกรรมการท่องเที่ยว ฐานกิจกรรมการปลูกพืช

เศรษฐกิจและสมุนไพรท้องถิ่น ฐานกิจกรรมการชมสวนผลไม้อินทรีย์ และฐานกิจกรรมการทำอาหารจากวัตถุดิบท้องถิ่น และนำกิจกรรมการท่องเที่ยวมาพัฒนาเป็นโปรแกรมการท่องเที่ยวที่ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว 2) เสริมศักยภาพของคนในชุมชนให้มีความรู้และทักษะในด้านการบริหารและการจัดการกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร 3) สร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนและภาคีเครือข่ายเพื่อให้เกิดการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่เป็นประโยชน์ต่อคนในชุมชนต่อไป

1.2) กลุ่มนาแปลงใหญ่ผู้ผลิตข้าวอินทรีย์จังหวัดสุรินทร์: สหกรณ์การเกษตรอินทรีย์สุรินทร์จำกัด กลุ่มนี้มีการแปรรูปและยกระดับผลิตภัณฑ์ข้าวอินทรีย์ออกจำหน่ายตลาดไทยและส่งออกนอกประเทศ โดยจัดตั้งกลุ่มในรูปแบบของสหกรณ์โดยได้ชื่อว่า สหกรณ์การเกษตรอินทรีย์สุรินทร์ จำกัด จุดเด่นของกลุ่มนี้คือ เป็นกลุ่มที่มีสมาชิกปลูกข้าวอินทรีย์ในนาแปลงใหญ่ โดยมีการดำเนินงานตามแผนงานที่ได้กำหนดเอาไว้ ซึ่งในการผลิตข้าวเป็นไปตามเกณฑ์ของการทำเกษตรอินทรีย์ทุกขั้นตอน รวมทั้งหมด 14 ขั้นตอน คือ 1) การเลือกพื้นที่ปลูก 2) การเลือกใช้พันธุ์ข้าว 3) การเตรียมเมล็ดพันธุ์ข้าว โดยใช้พันธ์ข้าว 105 4) การเตรียมดิน 5) วิธีปลูก 6) การจัดการความอุดมสมบูรณ์ของดิน 7) ระบบการปลูกพืช 8) การควบคุมวัชพืช 9) การป้องกันกำจัดโรค แมลง และสัตว์ศัตรูพืช 10) การจัดการน้ำ 11) การเก็บเกี่ยว การนวดและการลดความชื้น 12) การเก็บรักษาข้าวเปลือก 13) การสี และ 14) การบรรจุหีบห่อเพื่อการค้าหรือจำหน่าย ซึ่งการทำเกษตรอินทรีย์ในแต่ละขั้นตอนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุรัตน์ สุขมั่น (2559)** ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการทำนาข้าวเกษตรอินทรีย์ กรณีศึกษากลุ่มชาวนาบ้านโพนโก ตำบลโพนโก อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการทำนาข้าวแบบเกษตรอินทรีย์โดยใช้บ่อซีเมนต์ และเพื่อพัฒนารูปแบบการทำนาข้าวแบบเกษตรอินทรีย์โดยใช้ถังซีเมนต์ ผลการวิจัยพบว่า พันธุ์ข้าวที่ผู้วิจัยได้ทำการเลือกนำมาใช้ในการวิจัย คือ พันธุ์ข้าวหอม 105 เมล็ดพันธุ์ ในส่วนเรื่องการเตรียมเมล็ดพันธุ์ เนื่องจากว่าในการวิจัยครั้งนี้ใช้พื้นที่ไม่มาก ผู้วิจัยได้ใช้เมล็ดพันธุ์เพียงครึ่งกิโลกรัม การเตรียมดิน ในการเตรียมดินนั้น ผู้วิจัยได้ใช้ดินในพื้นที่การทำวิจัย ซึ่งมีลักษณะเป็นดินร่วนปนทราย ผสมกับแกลบดำ ผสมกับปุ๋ยคอกที่เป็นขี้วัวขี้ควายของเกษตรกรที่ร่วมดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ โดยใช้อัตราส่วนในการผสมดังนี้ ดิน แกลบดำ ปุ๋ยคอก ในอัตราส่วน 10 : 3 : 1 การปลูก ในการดำเนินการปลูกนั้นผู้วิจัยได้ ใช้วิธีการนำเมล็ดพันธ์ที่ผ่านการคัดกรองแล้ว นำไปเพาะเป็นต้นกล้า ประมาณ 20 วัน ต้นกล้ามีความสูง ประมาณ 25 cm จากนั้นเกษตรกรได้ดำเนินการถอนต้นกล้าเพื่อไปปักดำในบ่อซีเมนต์ การกำจัดวัชพืช เนื่องจากว่าในการปลูกข้าวด้วยวิธีปลูกใฝนบ่อซีเมนต์นี้ สามารถควบคุมระดับน้ำได้ สามารถขังน้ำทำให้วัชพืชไม่สามารถขึ้นได้จึงเป็นผลดีมาก เนื่องจากไม่ค่อยมีปัญหาเรื่องวัชพืช การใส่ปุ๋ย เนื่องจากตอนเตรียมดินบรรจุลงในบ่อซีเมนต์นั้นผู้วิจัยได้ผสมปุ๋ยคอกที่เป็นขี้ควาย ขี้วัว ผสมลงไปในดินด้วย ดังนั้นการใส่ปุ๋ยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยจะสังเกตจากการเจริญเติบโตของต้นกล้า ถ้าต้นกล้าเจริญเติบโตไม่ดี ผู้วิจัยก็จะใส่ปุ๋ยเฉพาะบ่อที่ต้นกล้าเจริญเติบโตไม่ดี การจัดการน้ำ การจัดระบบน้ำในการปลูกข้าวในบ่อซีเมนต์นั้น ง่ายต่อการจัดการระบบน้ำมาก เพราะสามารถควบคุมปริมาณน้ำได้ง่าย เพราะน้ำที่อยู่ในบ่อไม่รั่วไหลออกจากภายนอกได้ การป้องกันโรค แมลงและสัตว์ศัตรูข้าว ในการทดลองการปลูกข้าวในบ่อซีเมนต์ที่ผู้วิจัยดำเนินการนั้น ยังไม่พบโรคที่

เกิดกับข้าวที่ปลูก คงอาจจะเป็นเพราะว่ามีปริมาณในการปลูกน้อย จึงไม่มีปัญหาเรื่องโรคที่เกิดกับข้าวที่ปลูก ส่วนเรื่องแมลงก็มีน้อยมากจะมีก็แค่แมลงเต่าทอง และแมลงตาม ธรรมชาติเพียงเล็กน้อยจึงถือได้ว่าไม่ใช่ปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการแต่อย่างใด แต่ที่มีปัญหามาก คือจะมีนกที่มาคอยจิกกินเมล็ดข้าวตอนที่ข้าวแตกรวงทำให้เกิดความเสียหาย การเก็บเกี่ยว ในการดำเนินการปลูกข้าวในบ่อซีเมนต์นั้น เนื่องจากว่าผู้วิจัยได้ดำเนินการมาถึงขั้นตอนการปักดำ และต้องรอ ระยะเวลาอีกประมาณ 90 วัน ถึงจะเก็บเกี่ยวผลผลิตได้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บเกี่ยวด้วยมือและทำการตรวจสอบรวงข้าว รวงที่ใหญ่ที่สุดมีจำนวนเมล็ดข้าว 224 เมล็ด ส่วนรวงที่เล็กที่สุดมีจำนวน 43 เมล็ด น้ำหนักข้าวในหนึ่งบ่อได้ประมาณ 2 กิโลกรัม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิศักดิ์ แก้วแก้มจันทร์ และคณะ (2555) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพหมู่บ้านเกษตรอินทรีย์แบบยั่งยืนโดยการใช้ปุ๋ยพืชสด ปุ๋ยคอกและน้ำหมักชีวภาพ เพื่อการพึ่งตนเองตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงของบ้านทัพไทย ตำบลทมอ อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ เกษตรกรยังขาดความรู้ในด้านการบูรณาการ การทำเกษตรอินทรีย์ สำหรับการเพิ่มศักยภาพด้วยปศุสัตว์อินทรีย์ พบว่า การใช้ข้าวเปลือกบดร่วมกับน้ำหมักปลาและต้นกล้วย ถึงแม้ว่าสุกรจะได้รับอัตราการเจริญเติบโตต่ำกว่าการเลี้ยงด้วยอาหารทั่ว ๆ ไป แต่กลับผลว่าการใช้วัตถุดิบอาหารสัตว์ท้องถิ่นให้ผลกำไรที่สูงกว่าการเลี้ยงสุกรทั่ว ๆ ไป โดยได้กำไรเฉลี่ย 1,3005.80 บาทต่อตัว เช่นเดียวกับการนำวัตถุดิบท้องถิ่นเลี้ยงไก่ไข่อินทรีย์พันธุ์โร๊ดไอส์แลนด์แดงที่เลี้ยงแบบปล่อยอิสระ พบว่า ไก่ไข่ให้ผลผลิตเฉลี่ย 31.49 % ซึ่งต่ำกว่าการเลี้ยงไก่ไข่ทั่วไป แต่ผมว่า ต้นทุนค่าอาหารต่ำกว่าอาหารที่จำหน่ายในท้องตลาด 4-6 บาทต่อกิโลกรัม ซึ่งเป็นการช่วยลดต้นทุนการผลิตให้กับเกษตรกร ดังนั้นการนำวัตถุดิบอาหารสัตว์ท้องถิ่นมาใช้เลี้ยงสัตว์ การเพิ่มศักยภาพด้านการเพิ่มผลผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ด้วยการปรับรูปแบบ และ50 ปริมาณการใช้ปุ๋ยอินทรีย์โดยการเพิ่มปริมาณปุ๋ยคอกเป็น 500 และ 750 กิโลกรัม/ไร่ และการใช้สื่อข้องทั้ง 2 ระดับ ร่วมกับปุ๋ยพืชสดและน้ำหมักชีวภาพ ผลปรากฏว่า ผลผลิตข้าวเพิ่มขึ้นตามลำดับการเพิ่มของปุ๋ยคอก และการใช้ร่วมกันใช้ปุ๋ยคอกและน้ำหมักชีวภาพ โดยมีผลเฉลี่ยเป็น 345 359 434 463 497 และ 504 กิโลกรัม/ไร่ ตามลำดับ เกษตรอินทรีย์จึงเป็นแนวทางสำคัญการพึ่งตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่วนการศึกษาชนิดของปลาที่เหมาะสมต่อการเลี้ยงในนาข้าวอินทรีย์ พบว่า ปลานวลจันทร์มีการเจริญเติบโตดีที่สุด รองลงมาเป็นปลาไนและปลานิล ตามลำดับ ดังนั้น กิจกรรมการวิจัยดังกล่าวจึงเป็นกิจกรรมที่ช่วยลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มรายได้ให้กับเกษตรกร

2 การสร้างเครือข่ายเกษตรอินทรีย์วิถีสู่ความยั่งยืนของเกษตรกรในจังหวัดสุรินทร์

กลุ่มเกษตรกรที่ทำเกษตรอินทรีย์ทั้งสองนั้น มีการสร้างเครือข่ายระหว่างกันและกัน สามารถสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจแก่ตลาดที่เข้ามารับซื้อผลผลิตของกลุ่ม ทำให้มีตลาดจำนวนมากเข้ามาติดต่อซื้อสินค้า กลุ่มเกษตรกรสามารถบริหารจัดการกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพและปรับตัวเข้ากับตลาดแต่ละแห่งได้เป็นอย่างดี โดยมีวิธีดำเนินการสร้างเครือข่ายเกษตรอินทรีย์วิถีสู่ความยั่งยืนของเกษตรกรในจังหวัดสุรินทร์ดังต่อไปนี้ 1) ขั้นตอนและผลการพัฒนาเครือข่ายเกษตรอินทรีย์ มี 6 ขั้นตอน คือ (1) การกำหนดเป้าหมายพัฒนาเครือข่ายเกษตรอินทรีย์ (2) การกำหนดตัวชี้วัดความเข้มแข็งของเครือข่ายกลุ่ม

เกษตรอินทรีย์จังหวัดสุรินทร์ (3) การกำหนดแนวยุทธศาสตร์การพัฒนาเครือข่ายเกษตรอินทรีย์ (4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการไปศึกษาดูงานในสถานที่ๆ ทำเกษตรอินทรีย์ (5) การติดตามผลการดำเนินงาน (6) การประเมินผลการพัฒนาเครือข่าย 2) ปัจจัยการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายกลุ่มเกษตรอินทรีย์จังหวัดสุรินทร์ มี 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยภายในการบริหารจัดการเครือข่ายกลุ่มเกษตรอินทรีย์ จังหวัดสุรินทร์ 2) ปัจจัยภายนอกในการบริหารจัดการเครือข่ายกลุ่มเกษตรอินทรีย์จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งในการสร้างเครือข่ายของกลุ่มเกษตรอินทรีย์ดังกล่าวนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย เพ็งพินิจ และคณะ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “เกษตรประณีต: องค์ความรู้และการพัฒนาเกษตรกรต้นแบบ” คณะผู้วิจัยได้เลือกเครือข่ายปราชญ์ชาวบ้านภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 12 เครือข่าย ในพื้นที่ 5 จังหวัด คือ ขอนแก่น นครราชสีมา สุรินทร์ บุรีรัมย์ และอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า องค์ความรู้เกษตรประณีตของเครือข่ายปราชญ์ชาวบ้านภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย พอเพียง ใช้พื้นที่อย่างละเอียดลออ เลี้ยงและปลูกที่กินได้สร้างประสบการณ์ตรง และพึ่งตนเองได้ การพัฒนาเกษตรกรต้นแบบของเครือข่ายปราชญ์ชาวบ้านภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย พัฒนาแนวคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำอย่างต่อเนื่อง และรวมกลุ่มพึ่งกันเอง

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย



ภาพที่ 1.2 องค์ความรู้การวิจัย

เกษตรอินทรีย์เป็นระบบการเกษตรที่ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งพบว่า ประเทศไทยทุกภูมิภาคในสมัยโบราณได้มีการผลิตเกษตรอินทรีย์โดยผ่านภูมิปัญญา ไม่พึ่งพิงสารเคมีใดๆ มีกลไกการผลิตที่เอื้อต่อการดำเนินชีวิต สภาพแวดล้อมไม่ถูกทำลาย

การสร้างเครือข่ายเกษตรอินทรีย์วิถีสู่ความยั่งยืนของเกษตรกรในจังหวัดสุรินทร์ พบว่า กลุ่มเกษตรกรที่ทำเกษตรอินทรีย์มีการสร้างเครือข่ายระหว่างกันและกัน สามารถสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจแก่

ตลาดที่เข้ามารับซื้อผลผลิตของกลุ่ม ทำให้มีตลาดจำนวนมากเข้ามาติดต่อซื้อสินค้า กลุ่มเกษตรกรสามารถบริหารจัดการกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับตัวเข้ากับตลาดแต่ละแห่งได้เป็นอย่างดี

เกษตรกรมีหลักการและวิธีดำเนินการยกระดับผลิตภัณฑ์ดังต่อไปนี้ 1) การพัฒนาแนวคิด (Idea Generation) ประกอบไปด้วยกระบวนการพัฒนาแนวคิดผลิตภัณฑ์ใหม่ (IdeaGeneration) และการคัดเลือกเบื้องต้น (InitiationScreening) 2) การประเมินทางด้านธุรกิจ การเงิน และเทคโนโลยีที่ใช้เบื้องต้นจากข้อมูลที่มีอยู่ (Preliminary Business/Financial and Technical Assessment) ประกอบไปด้วยกระบวนการในการประเมินตลาดเบื้องต้น (PreliminaryMarket Assessment) และการประเมินเทคโนโลยีที่ใช้เบื้องต้น (Preliminary Technical Assessment) เพื่อประเมินโอกาสและความเป็นไปได้เบื้องต้นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ทั้งในด้านการตลาดและเทคโนโลยีที่จะใช้เพื่อวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการลงทุนในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่อไป 3) การประเมินทางด้านธุรกิจ การเงิน และเทคโนโลยีที่ใช้อย่างละเอียด (Detailed Business/Financial and Technical Assessment) ซึ่งจะประกอบด้วยการศึกษาตลาดอย่างละเอียด (Detailed Market Study) และ การวิเคราะห์ธุรกิจ (Business/Financial Analysis) เป็นการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ทั้งหมดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ออกสู่ตลาด และตัดสินใจว่าจะลงมือพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ต่อไปหรือไม่ 4) การพัฒนาแนวคิดผลิตภัณฑ์ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ต้นแบบ และการทดสอบผลิตภัณฑ์ (Concept Development and Product Testing) การทดสอบตลาด (Test Marketing) เป็นขั้นตอนภายหลังจากที่มีการตัดสินใจที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์แล้วเริ่มจากพัฒนาผลิตภัณฑ์ต้นแบบ ซึ่งจะต้องมีความชัดเจนในขั้นตอนการประสานงาน มีการจดรายละเอียดที่เกี่ยวกับการผลิต ปัญหาที่เกิดขึ้นในการผลิตและคำถามต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการพัฒนาและนำผลิตภัณฑ์ต้นแบบที่ได้มาทดสอบเพื่อวิเคราะห์คุณสมบัติ และความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์ ทดสอบกระบวนการผลิตในสถานการณ์จริง แล้วจึงนำมาทดสอบผลิตภัณฑ์กับกลุ่มลูกค้าตัวอย่าง หรือทดสอบภายใต้สถานการณ์จริง โดยการแจกผลิตภัณฑ์ตัวอย่าง หรือให้ลูกค้าทดลองใช้ และเก็บข้อมูลจากลูกค้าเพื่อนำมาปรับปรุงผลิตภัณฑ์ภายหลังจากการปรับปรุงจึงนำผลิตภัณฑ์มาทดสอบตลาด 5) การวางผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาด (Launch) เป็นขั้นตอนในการใช้กลยุทธ์ทางการตลาดกับผลิตภัณฑ์เมื่อออกสู่ตลาด โดยมักเริ่มจากการจัดนิทรรศการ การส่งเสริมการขายในวิธีต่างๆ

สรุป

กลุ่มเกษตรกรที่ทำเกษตรอินทรีย์ มีการสร้างเครือข่ายระหว่างกันและกัน สามารถสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจแก่ตลาดที่เข้ามารับซื้อผลผลิตของกลุ่ม ทำให้มีตลาดจำนวนมากเข้ามาติดต่อซื้อสินค้า กลุ่มเกษตรกรสามารถบริหารจัดการกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพและปรับตัวเข้ากับตลาดแต่ละแห่งได้เป็นอย่างดี โดยมีวิธีดำเนินการสร้างเครือข่ายเกษตรอินทรีย์วิถีสู่ความยั่งยืนของเกษตรกรในจังหวัดสุรินทร์ดังต่อไปนี้ 1) ขั้นตอนและผลการพัฒนาเครือข่ายเกษตรอินทรีย์ มี 6 ขั้นตอน คือ (1) การกำหนดเป้าหมายพัฒนาเครือข่ายเกษตรอินทรีย์ (2) การกำหนดตัวชี้วัดความเข้มแข็งของเครือข่ายกลุ่มเกษตรอินทรีย์จังหวัด

สุรินทร์ (3) การกำหนดแนวยุทธศาสตร์การพัฒนาเครือข่ายเกษตรอินทรีย์ (4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการไปศึกษาดูงานในสถานที่ๆ ทำเกษตรอินทรีย์ (5) การติดตามผลการดำเนินงาน (6) การประเมินผลการพัฒนาเครือข่าย 2) ปัจจัยการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายกลุ่มเกษตรอินทรีย์ จังหวัดสุรินทร์ มี 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยภายในการบริหารจัดการเครือข่ายกลุ่มเกษตรอินทรีย์ จังหวัดสุรินทร์ 2) ปัจจัยภายนอกในการบริหารจัดการเครือข่ายกลุ่มเกษตรอินทรีย์จังหวัดสุรินทร์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์ของกลุ่มเกษตรกรจังหวัดสุรินทร์ มีอยู่หลายส่วนที่ควรส่งเสริม ผู้วิจัยได้ให้ประเด็นข้อเสนอแนะแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ช่วยกันนำไปปฏิบัติปรับใช้ตามบริบทของแต่ละฝ่าย เพื่อบูรณาการร่วมกัน ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้เรียบเรียงสรุปข้อเสนอแนะการยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์ของกลุ่มเกษตรกรจังหวัดสุรินทร์ดังนี้

1) สมาชิกกลุ่มเกษตรอินทรีย์ควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการทำเกษตรอินทรีย์และตรงตามความต้องการของตลาด

2) ควรรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้เกษตรกรทำเกษตรอินทรีย์แบบผสมผสานเพื่อเป็นผลดีต่อสุขภาพของตัวเกษตรกรเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้จากผลการวิจัยที่สรุปมายังมีประเด็นที่สามารถศึกษาวิจัยเพิ่มเติมได้อีก จึงขอเสนอหัวข้อในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเกษตรกรไทยผู้ทำเกษตรอินทรีย์

2) สหกรณ์การเกษตร : บทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรไทย

3) เกษตรอินทรีย์วิถีพุทธเพื่อส่งเสริมความเป็นเกษตรกรที่สมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาที่ดิน. (2547). *วาระแห่งชาติการใช้ปุ๋ย ชีวภาพ 9 สิ่งมหัศจรรย์เทคโนโลยีของกรมพัฒนาดิน สนับสนุนนโยบายอาหารปลอดภัยของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.* กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาที่ดิน.

นงเยาว์ ชาญณรงค์. (2542). *ศาสนากับสังคม.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิศารัตน์ โชติเชย และกิตติชัย เจริญชัย. (2562). รูปแบบการจัดการนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรอินทรีย์ เพื่อยกระดับคุณภาพการผลิต และการเพิ่มช่องทางการตลาดสินค้าเกษตรอินทรีย์และ

ผลิตภัณฑ์แปรรูปทางการเกษตรอินทรีย์ของวิสาหกิจชุมชน กลุ่มเกษตรกรผู้เพาะเห็ดในจังหวัดมหาสารคาม. *รายงานการวิจัย.* คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

บุญมี แท่นแก้ว. (2545). *พุทธปรัชญาเถรวาท.* กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน 2542. (2542). *พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ.

สุชา จันทร์เอมและสุรางค์ จันทร์เอม. (2520). *จิตวิทยาพัฒนาการ.* กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพาณิช.

เสถียร พันธรังสี. (2513). *ศาสนาเปรียบเทียบ.* พระนคร: แพร่วิทยา.

ศิริเมษ กลีบแก้วและอุบลวรรณ เปรมศรีรัตน์. (2553). เครือข่ายการสื่อสารของเกษตรกรผู้ปลูกข้าวหอมมะลิอินทรีย์ โครงการเกษตรอินทรีย์ จังหวัดสุรินทร์, *วารสารนิเทศศาสตร์,* 28(1): 167.

หทัยชนก รัตนถาวรกิติ และคณะ (2566). “การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงเกษตรบ้านบัวขุนจง ตำบลบัวเชด อำเภอบัวเชด จังหวัดสุรินทร์”. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น,* 7(1): 157.

สุรัตน์ สุขมั่น. (2559). การพัฒนารูปแบบการทำนาข้าวเกษตรอินทรีย์ กรณีศึกษากลุ่มชาวนาบ้านโพนโก ตำบลโพนโก อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์. *โครงการวิจัยงบประมาณแผ่นดิน (วช.).* มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

สุทธิศักดิ์ แก้วแก้มจันทร์ และคณะ. (255). การพัฒนาศักยภาพหมู่บ้านเกษตรอินทรีย์แบบยั่งยืนโดยการใช้ปุ๋ยพืชสด ปุ๋ยคอกและน้ำหมักชีวภาพ เพื่อการพึ่งตนเองตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงของบ้านทัพไทย ตำบลทมอ อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์. *รายงานการวิจัย.* มหาวิทยาลัยเทคโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์.

ธวัชชัย เพ็งพินิจ และคณะ. (2562). เกษตรประณีต: องค์ความรู้และการพัฒนาเกษตรกรต้นแบบ. *วารสารมจร พุทธปัญญาปริทรรศน์,* 4(2): 211.

พฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน ในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

Behaviors for Prevention and Control of Dengue Hemorrhagic Fever of the People in the Border Area Sai Yok Subdistrict, Sai Yok District, Kanchanaburi Province

นันท์ปภัทร์ ศรีทองทา[1], วิราสิริรี์ วสีวีรสิว์[2]

Nanpapat Sritongta[1], Wirasiri Waseeweerasi[2]

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี[1]

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น, ประเทศไทย[2]

Disease Prevention and Control Office 5, Ratchaburi Province[1]

Western University, Thailand[2]

nanpapat777@gmail.com[1]

Received : February 5, 2025; **Revised :** February 9, 2026; **Accepted :** February 12, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) พฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน และ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 370 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ไคสแควร์ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสหสัมพันธ์พหุคูณการถดถอยเชิงพหุแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดของประชาชน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 45.1 รองลงมาอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 42.4 และอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 12.4 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก เว้นด้านการควบคุมและกำจัดยุงทางชีวภาพซึ่งอยู่ในระดับน้อย โดยปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P-Value<0.05) ได้แก่ รายได้ต่อเดือน แรงสนับสนุนทางสังคม ด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเป็นโรคด้านการรับรู้ความรุนแรงของโรค ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรค ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนโดยสามารถคาดทำนายพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรค

ไข้เลือดออกของประชาชน ร้อยละ 23 ได้แก่ แรงสนับสนุนทางสังคม (Beta = 0.345, p-value < 0.01) การรับรู้ความรุนแรงของโรค (Beta = 0.113, p-value < 0.05) รายได้ต่อเดือน (Beta = -0.112, p-value < 0.05) การรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเป็นโรค (Beta = 0.108, p-value < 0.05) และการรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรค (Beta = 0.107, p-value < 0.05)

คำสำคัญ: พฤติกรรมของประชาชน, โรคไข้เลือดออก, แรงสนับสนุนทางสังคม, แบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ

Abstract

This Article aimed to study 1) the prevention and control behavior of dengue fever among people in border areas. 2) factors related to the prevention and control behavior of dengue fever of the people. And 3) factors that influence the behavior of prevention and control of dengue fever of the people in the border area, sai yok subdistrict, sai yok district, kanchanaburi province. This research is a cross-sectional survey research.The sample group of 370 people were living in Sai yok Subdistrict, Sai yok District, Kanchanaburi Province.These samples were selected by using the simple random sampling method. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. Qui-square analysis Pearson's correlation coefficient and data analysis using multiple correlation and stepwise multiple regression. The research results found that behaviors for prevention and control of dengue fever of the people it was at a moderate level, 45.1 percent, followed by a high level, 42.4 percent, and a low level, 12.4 percent. When considering each aspect, it was found that all aspects had high levels of behavior, except for biological mosquito control and elimination, which was at a low level. factors related to people's behavior in prevention and control of dengue fever. statistically significant (p-value<0.05) includes monthly income social support regarding perception of risk of disease regarding the perception of disease severity awareness of the benefits of disease treatment and prevention. factors that influence the behavior of people to prevent and control dengue fever, which can be predicted to predict the behavior of prevention and control of dengue fever of 23 percent of the people, including: social support (Beta = 0.345, p-value < 0.01) perceived severity of disease (Beta = 0.113, p-value < 0.05) monthly income (Beta = -0.112, p-value < 0.05) perceived risk of disease (Beta = 0.108, p-value < 0.05) perceived benefits of treatment and disease prevention (Beta = 0.107, p-value < 0.05)

Keywords: behavior of the people, Dengue hemorrhagic fever, Social support, Health Belief Model

บทนำ

หนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน (ไพศาล ขุนวิเศษ, 2562) ทั้งนี้พบว่าปัญหาพื้นฐานทางด้านสาธารณสุขที่สำคัญบริเวณตามแนวชายแดน คือโรคระบาดประจำถิ่นที่เกิดจากแมลงพาหะ เช่น โรคไข้มาลาเรีย โรคไข้เลือดออก และโรคเท้าช้าง โดยจังหวัดกาญจนบุรี มี 5 อำเภอที่มีอาณาเขตติดต่อกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา ได้แก่ อำเภอสังขละบุรี อำเภอทองผาภูมิ อำเภอไทรโยค อำเภอเมือง (ตำบลบ้านเก่า) และอำเภอด่านมะขามเตี้ย (ตำบลจระเข้เผือก) ซึ่งจากรายงานการเฝ้าระวังสถานการณ์โรคติดต่อนำโดยแมลงของประเทศไทย ข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2566 ถึง 11 มกราคม 2567 ได้รับรายงานผู้ป่วย จำนวน 186,063 ราย โดยจังหวัดกาญจนบุรี มีรายงานผู้ป่วยสูงเป็นอันดับ 4 ของประเทศ โดยพบว่าในภาพรวมของประเทศ มีจำนวนผู้ป่วยด้วยโรคไข้เลือดออกสูงสุดในกลุ่มโรคติดต่อนำโดยแมลง (กองโรคติดต่อนำโดยแมลง กรมควบคุมโรค, 2567) สำหรับสถานการณ์โรคไข้เลือดออกของจังหวัดกาญจนบุรี ในช่วง 5 ปี ที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี พ.ศ.2562 – พ.ศ.2566 พบว่าอัตราป่วยเท่ากับ 248.42, 45.89, 10.40, 17.91 และ 123.69 ต่อประชากรแสนคน อัตราป่วยตาย ร้อยละ 0.00, 0.00, 0.68, 0.00 และ 0.00 ตามลำดับ (กลุ่มระบาดวิทยา สำนักงานป้องกันโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี, 2567) จากข้อมูลการพยากรณ์โรคไข้เลือดออกในช่วงปลายปี พ.ศ 2566 – ต้นปี พ.ศ. 2567 ตามเกณฑ์ประเมินกรมควบคุมโรค พบว่าอำเภอไทรโยค เป็นอำเภอที่มีจำนวนผู้ป่วยสูงต่อเนื่องหรือซ้ำซากในรอบ 5 ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ.2562 – พ.ศ.2566) โดยในปี พ.ศ.2567 ยังพบว่าอำเภอไทรโยค เป็นอำเภอที่มีสถานการณ์การเกิดโรคไข้เลือดออกอยู่ในระดับเสี่ยงสูง ต่อการระบาดของโรคไข้เลือดออกอีกด้วย ทั้งนี้ในปี พ.ศ.2566 พบว่าอัตราการเกิดโรคไข้เลือดออกของตำบลไทรโยค เป็นตำบลที่มีอัตราการป่วยสูงสุด ในอำเภอไทรโยค คือ 638.16 ต่อประชากรแสนคน (กลุ่มระบาดวิทยา สำนักงานป้องกันโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี, 2567) และจากผลการดำเนินงานสุ่มประเมินค่าดัชนีลูกน้ำยุงลาย ในพื้นที่อำเภอไทรโยค ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ของศูนย์ควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลงที่ 5.1 จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าส่วนใหญ่ค่าดัชนีลูกน้ำยุงลายสูงเกินเกณฑ์มาตรฐานของกรมควบคุมโรคอยู่ในระดับเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก ทั้งนี้ภาชนะที่พบ ยังคงเป็นภาชนะที่ใช้เป็นประจำในระดับครัวเรือน โดยพบว่าประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญในการกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ลูกน้ำยุงลาย ซึ่งส่วนใหญ่แล้วอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นผู้สำรวจภาชนะ และใส่ทรายกำจัดลูกน้ำยุงลายให้ อาจไม่ครอบคลุม หรือไม่ครบถ้วนทุกภาชนะ นอกจากนี้ยังพบจุดอ่อนทั้งวิธีการใช้ทรายกำจัดลูกน้ำที่ไม่ถูกต้อง รวมถึงการไม่ยอมรับการใช้สารเคมีทำให้ขาดความต่อเนื่องต่อมาตรการที่นำมาใช้ควบคุมทั้งลูกน้ำและตัวเต็มวัย ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกที่มีมาอย่างต่อเนื่อง

และด้วยในปี พ.ศ.2567 โรคติดต่อนำโดยยุงลายมีแนวโน้มเกิดการระบาด โดยเฉพาะโรคไข้เลือดออกและหากไม่สามารถดำเนินมาตรการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อนำโดยยุงลายอย่างเข้มข้น อาจพบผู้ป่วยจำนวนมาก โดยคาดการณ์ว่าอาจสูงมากกว่า 270,000 ราย (กองโรคติดต่อนำโดยแมลง กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2567) กระทรวงสาธารณสุข จึงได้ขอความร่วมมือดำเนินการตามนโยบายการใช้สารทากันยุงในผู้ป่วยโรคติดต่อนำโดยยุงลาย เป็นมาตรการเสริมเพื่อป้องกันการระบาดของโรคติดต่อนำโดยยุงลายและลดการแพร่เชื้อจากผู้ป่วยไปสู่ชุมชน ควบคู่ไปกับการดำเนินการมาตรการหลักด้วยการขอความร่วมมือประชาชนให้จัดการสิ่งแวดล้อมและกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายเพื่อลดปริมาณยุงให้น้อยที่สุด โดยมีเป้าหมายให้ทุกพื้นที่ปลอดลูกน้ำยุงลาย เพื่อป้องกันไม่ให้มีการระบาดของโรคติดต่อนำโดยยุงลาย และลดความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยของประชาชน จึงต้องสนับสนุนให้ประชาชนมีพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกที่ดี จะส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชน พฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคของประชาชน ยังคงมีความต้องการแรงสนับสนุนทางสังคมเพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในด้านการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก รวมถึงการรับรู้เกี่ยวกับโรคไข้เลือดออก ซึ่งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคของประชาชน (วิโรจน์ บุญสุวรรณ, 2566) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกได้

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี โดยการศึกษาระดับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน และปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน ในพื้นที่ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี อันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล แบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model) และแรงสนับสนุนทางสังคม โดยนำแนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมทางสุขภาพของเพนเดอร์, (2002) มาประยุกต์ใช้ เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนดำเนินงาน การป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของตำบลไทรโยค ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ของประชาชน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรม

พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง กริยาอาการหรือปฏิกิริยาที่แสดงออกหรือเกิดขึ้น เมื่อเผชิญกับสิ่งเร้า หรือสิ่งที่มากระตุ้น (Stimulus) อาจจะเกิดขึ้นทันทีหรือเกิดขึ้นหลังจากที่ถูกกระตุ้นมาแล้วระยะหนึ่งซึ่งจะมาจากภายในร่างกายหรือภายนอกร่างกายก็ได้

พฤติกรรมสุขภาพ หมายถึง การปฏิบัติหรือการกระทำของบุคคลที่มีผลต่อสุขภาพ อาจเป็นการงดเว้น หรือการแสดงออกเพื่อให้เกิดผลต่อสุขภาพ ทั้งนี้มีผลมาจากความรู้ความเชื่อและการปฏิบัติทางด้านสุขภาพของแต่ละบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคม ซึ่งพฤติกรรมเป็นสิ่งที่มีความละเอียดอ่อน เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและจิตใจของมนุษย์ซึ่งการสร้างพฤติกรรม พฤติกรรมสุขภาพด้วยแล้วจะต้องมีความเข้าใจขั้นตอนและองค์ประกอบต่างๆ เพื่อนำแนวคิดที่ได้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมต่อไป

แนวคิดทฤษฎีการส่งเสริมพฤติกรรมทางสุขภาพของเพนเดอร์ (2002)

ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1.ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลและประสบการณ์ มีผลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ โดยอิทธิพลของปัจจัยเหล่านี้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมเป้าหมายและกลุ่มประชากรที่ศึกษา

2.ปัจจัยด้านความรู้-ความเข้าใจ และความรู้สึกนึกคิดที่เฉพาะเจาะจงต่อพฤติกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการส่งเสริมสุขภาพ โดยเป็นแรงจูงใจหลักที่สามารถนำไปใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของบุคคล มีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ การรับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติกิจกรรม การรับรู้อุปสรรคต่อการปฏิบัติกิจกรรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้สึกนึกคิดที่สัมพันธ์กับกิจกรรม อิทธิพลระหว่างบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมสุขภาพ

3.พฤติกรรมที่แสดงออก เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกเกิดจากความตั้งใจที่จะปฏิบัติกิจกรรมสุขภาพตามแผนที่วางไว้

โดยการประยุกต์ใช้เพื่อการส่งเสริมสุขภาพบุคคล มีแนวทางที่เพนเดอร์ให้แนวปฏิบัติ 9 องค์ประกอบในการประเมิน ได้แก่

1.การประเมินแบบแผนสุขภาพ

2.การประเมินความพร้อมด้านร่างกาย

3.การประเมินด้านอาหาร

4.การประเมินพฤติกรรมเสี่ยง

5.การทบทวนความเครียดในวิถีชีวิต

6.การประเมินสุขภาพในมิติจิตวิญาณ

7.การทบทวนระบบสนับสนุนทางสังคม

8.การทบทวนความเชื่อด้านสุขภาพ

9.การประเมินวิถีชีวิต

แนวคิดแรงสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ของ House (1981)

กล่าวถึงการได้รับแรงสนับสนุนจากผู้อื่นเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลมีสุขภาพกายและใจดีขึ้น เพิ่มความสามารถในการเผชิญปัญหาและปรับตัว โดยแรงสนับสนุนมีทั้งด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร การช่วยเหลือที่เป็นรูปธรรม และการประเมินผลหรือข้อมูลย้อนกลับ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model)

โรเซนสต๊อกได้สรุป องค์ประกอบพื้นฐานของแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพไว้คือ การรับรู้ของบุคคลและแรงจูงใจ การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมหลีกเลี่ยงจากการเป็นโรคจะต้องมีความเชื่อว่า เขามีโอกาสเสี่ยงต่อการเป็นโรค โรคนั้นมีความรุนแรงและมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต รวมทั้งการปฏิบัตินั้นจะเกิดผลดีในการลดโอกาสเสี่ยงต่อการเป็นโรคหรือช่วยลดความรุนแรงของโรค โดยไม่ควรมีอุปสรรคด้านจิตวิทยามาเกี่ยวข้อง เช่น ค่าใช้จ่าย ความไม่สะดวกสบาย ความเจ็บป่วยและความอาย เป็นต้น (Rosenstock, 1974) ต่อมาเบคเกอร์ (Becker, 1974) เป็นผู้ปรับปรุงแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพเพื่อนำมาใช้อธิบายและทำนายพฤติกรรมการป้องกันและพฤติกรรมอื่นๆ โดยเพิ่มปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากการรับรู้ของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติในการป้องกันโรค ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเป็นโรค (Perceived Susceptibility) การรับรู้ต่อโอกาสเสี่ยงต่อการเป็นโรค หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติตามคำแนะนำด้านสุขภาพทั้งในภาวะปกติและภาวะเจ็บป่วย

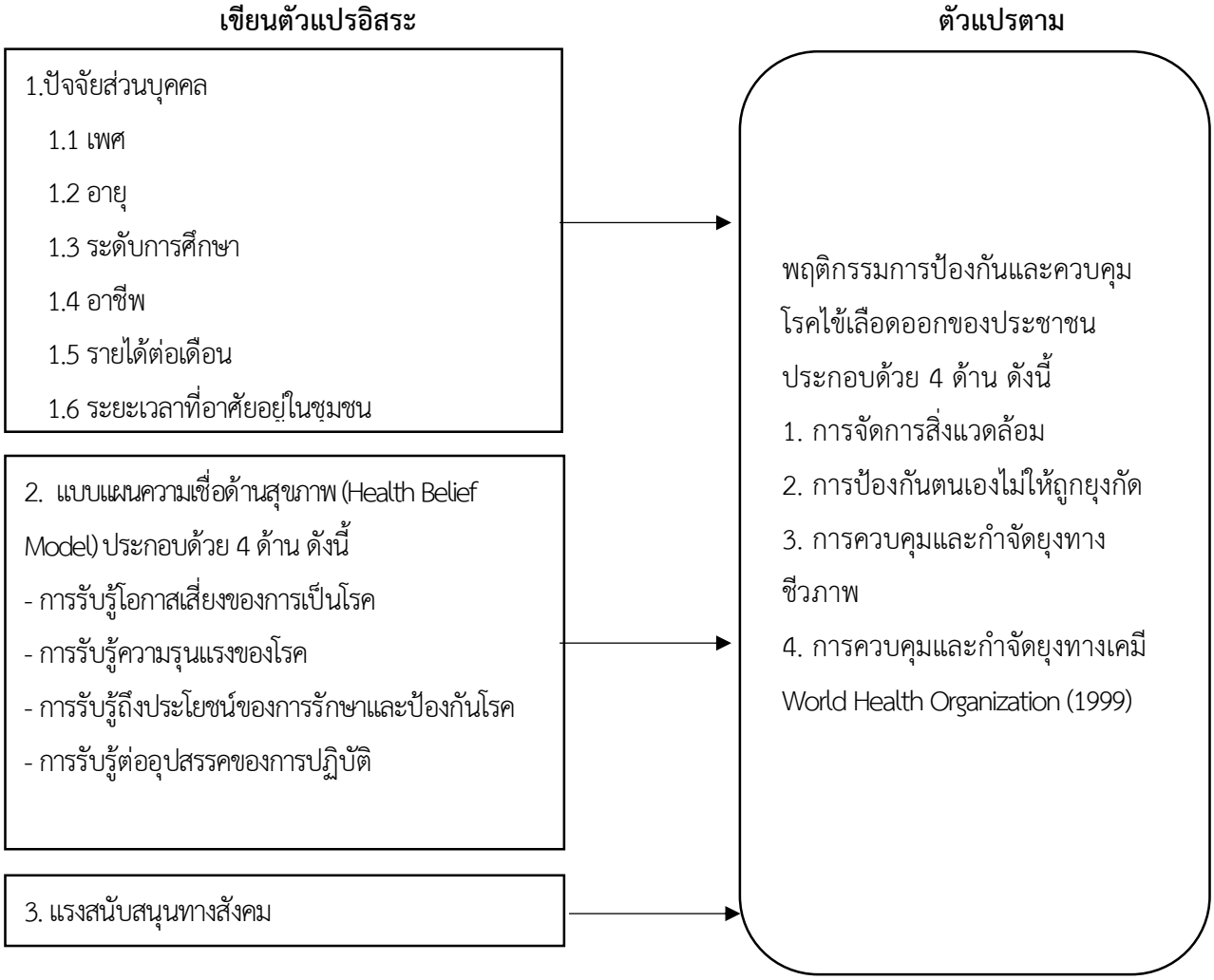
2. การรับรู้ความรุนแรงของโรค (Perceived Severity) เป็นการประเมินการรับรู้ความรุนแรงของโรค ปัญหาสุขภาพหรือผลกระทบจากการเกิดโรคซึ่งก่อให้เกิดความพิการหรือเสียชีวิต

3. การรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรค (Perceived Benefits) หมายถึง การที่บุคคลแสวงหาวิธีการปฏิบัติให้หายจากโรคหรือป้องกันไม่ให้เกิดโรคโดยการปฏิบัตินั้นต้องมีความเชื่อว่าเป็นการกระทำที่ดีมีประโยชน์และเหมาะสมที่จะทำให้หายหรือไม่เป็นโรคนั้นๆ

4. การรับรู้ต่ออุปสรรค (Perceived Barriers) หมายถึงการรับรู้ต่ออุปสรรคของการปฏิบัติ โดยการคาดการณ์ล่วงหน้าของบุคคลต่อการปฏิบัติพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยของบุคคลในทาง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน ในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกโดยเลือกแนวคิดทฤษฎีของแพนเดอร์, (2002) โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล แบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model) แรงสนับสนุนทางสังคม ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่มีอายุ 20 – 80 ปี อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี เป็นระยะเวลา 1 ปี ขึ้นไป จำนวนประชากรเท่ากับ 4,334 คน (ระบบสถิติทางการทะเบียน จังหวัดกาญจนบุรี, 2567) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีของ Daniel, (2010) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลบ้านไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีอายุ 20 - 80 ปี เพศหญิงและเพศชาย มีจำนวนประชากรทั้งหมด 8,211 คน แบ่งออกเป็น 8 หมู่บ้าน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากมา 4 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 2 บ้านท่าทุ่งนา จำนวน 2,103 คน หมู่ที่ 3 บ้านทุ่งก้างย่าง จำนวน 1,000 คน หมู่ที่ 4 บ้านแก่งจอ จำนวน 810 คน และหมู่ที่ 6 บ้านดาวดึงส์ จำนวน 421 คน รวมเป็นจำนวน 4,334 คน

ขั้นตอนที่ 2 จากตัวแทนของประชาชนที่จับสลากได้ ประมาณค่าสัดส่วนของประชากร โดยการเทียบบัญญัติไตรยางค์จำนวนรายหมู่บ้าน 4 หมู่บ้าน ดังนี้ หมู่ที่ 2 บ้านท่าทุ่งนา จำนวน 180 คน หมู่ที่ 3 บ้านทุ่งก้างย่าง จำนวน 85 คน หมู่ที่ 4 บ้านแก่งจอ จำนวน 69 คน และหมู่ที่ 6 บ้านดาวดึงส์ จำนวน 36 คน รวมทั้งสิ้น 370 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน จำนวน 20 ข้อ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งประกอบด้วย 5 ระดับตัวเลือก ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยผู้ตอบเลือกเพียง 1 ตัวเลือก การแปลผลระดับการรับรู้ตามแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ ได้แก่ คะแนนร้อยละ 80 ขึ้นไป มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมาก คะแนนร้อยละ 60 – 79 มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง และคะแนนน้อยกว่าร้อยละ 60 มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับน้อย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงสนับสนุนทางสังคม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยการแปลผลคะแนนแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ คะแนนร้อยละ 80 ขึ้นไป มีระดับแรงสนับสนุนทางสังคมระดับมาก คะแนนร้อยละ 60 – 79 มีระดับแรงสนับสนุนทางสังคมระดับปานกลาง และคะแนนน้อยกว่าร้อยละ 60 มีระดับแรงสนับสนุนทางสังคมระดับน้อย

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน จำนวน 20 ข้อ แบบสอบถามเป็นชนิดเลือกตอบ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม ได้แก่ ปฏิบัติทุกครั้งประจำ ให้คะแนน 5 คะแนน ปฏิบัติบ่อยครั้ง ให้คะแนน 4 คะแนน ปฏิบัตินานๆครั้ง ให้ 3 คะแนน ไม่ค่อยปฏิบัติให้ 2 คะแนน ไม่ปฏิบัติ (ไม่เคยปฏิบัติเลย) ให้ 1 คะแนน นำคะแนนที่ได้จากการวัดการปฏิบัติการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก แล้วแปลผลตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้ ได้แก่ คะแนนร้อยละ 80 ขึ้นไป มีระดับพฤติกรรมสูง คะแนน ร้อยละ 60-79 มีระดับพฤติกรรมปานกลาง และคะแนนน้อยกว่าร้อยละ 60 มีระดับพฤติกรรมต่ำ

ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน แล้วนำมาคำนวณหาดัชนีความตรงตามเนื้อหา (content validity index) ได้เท่ากับ 0.850, 0.890 และ0.870 ตามลำดับ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ของเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของ ครอนบาค ได้เท่ากับ 0.820

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Analysis Statistic) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product - moment correlation coefficient) และสถิติไคสแควร์ (Chi - Square) และการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสหสัมพันธ์พหุคูณการถดถอยเชิงพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน ในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่าข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.8 เป็นเพศชาย ร้อยละ 39.2 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 60 ปี ถึงร้อยละ 47.0 โดยอายุเฉลี่ยเท่ากับ 52.91 ปี อายุต่ำสุดเท่ากับ 21 ปี และอายุสูงสุดเท่ากับ 79 ปี การศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้เรียนหรือจบการศึกษาในระดับประถมศึกษา ร้อยละ 57.6 มีอาชีพที่มีรายได้ไม่แน่นอน มากที่สุด ร้อยละ 57.3 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7,307.89 บาท ทั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เฉลี่ยถึง 38.13 ปี

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน ในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 1

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน

ตารางที่ 1 ระดับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี (n=370)

พฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน	ระดับมาก จำนวน(ร้อยละ)	ระดับปานกลาง จำนวน(ร้อยละ)	ระดับน้อยจำนวน (ร้อยละ)
1.ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม	294 (79.5)	70 (18.9)	6 (1.6)
2.ด้านการป้องกันตนเองไม่ให้ถูกยุงกัด	281 (75.9)	81 (21.9)	8 (2.2)
3.ด้านการควบคุมและกำจัดยุงทางเคมี	162 (43.8)	102 (27.6)	106 (28.6)
4.ด้านการควบคุมและกำจัดยุงทางชีวภาพ	120 (32.4)	68 (18.4)	182 (49.2)
รวม	**157 (42.4)**	**167 (45.1)**	**46 (12.4)**

จากตารางพบว่า พฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.1 ระดับมาก ร้อยละ 42.4 และระดับน้อย ร้อยละ 12.4 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1) ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ระดับมาก ร้อยละ 79.5 รองลงมาระดับปานกลาง ร้อยละ 18.9 และพบระดับน้อย ร้อยละ 1.6 2) ด้านการป้องกันตนเองไม่ให้ถูกยุงกัด ระดับมาก ร้อยละ 75.9 รองลงมาระดับปานกลาง ร้อยละ 21.8 และระดับน้อย ร้อยละ 2.2 3) ด้านการควบคุมและกำจัดยุงทางเคมี ระดับมาก ร้อยละ 43.8 ระดับน้อย ร้อยละ 28.6 และระดับปานกลาง ร้อยละ 27.6 4) ด้านการควบคุมและกำจัดยุงทางชีวภาพ อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 49.2 ระดับมาก ร้อยละ 32.4 และระดับปานกลาง ร้อยละ 18.4

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน ผลการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 2 และตารางที่ 3

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน โดยวิเคราะห์ด้วยไคสแควร์

(n=370)

ตัวแปร	p-value
เพศ	0.365
ระดับการศึกษา	0.082
อาชีพ	0.904

*p-value<0.05

จากตารางที่ 2 พบว่าเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ไคสแควร์ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี (p-value<0.05) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน ข้อที่ 1 ที่ระบุว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล อายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล อายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

(n=370)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
อายุ	0.048	0.358
รายได้ต่อเดือน	-0.170	0.001*
ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่	-0.058	0.268

* p - value < 0.01

จากตารางที่ 3 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี (p-value<0.01) ซึ่งยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ระบุว่าปัจจัยส่วนบุคคล รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน ส่วน อายุ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี (p-value<0.05) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ระบุว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model) กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน ผลการวิจัยดังแสดงในตารางที่ 4

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model) กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model) กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

(n=370)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
แบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model)	0.191	<0.001*

* p - value < 0.01

จากตารางที่ 4 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า แบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model) (r=0.191) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ (p-value<0.001) ซึ่งยอมรับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ระบุว่าแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model) รายด้าน กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

(n=370)

แบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model)	พฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-value
ด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเป็นโรค	0.199	<0.001*
ด้านการรับรู้ความรุนแรงของโรค	0.232	<0.001*
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรค	0.216	<0.001*
ด้านการรับรู้ต่ออุปสรรคของการปฏิบัติ	0.012	0.815

*p-value<0.01

จากตารางที่ 5 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า แบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model) ด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเป็นโรค (r=0.199) ด้านการรับรู้ความรุนแรงของโรค (r=0.232) และด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรค (r=0.216) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ (p-value<0.001) ซึ่งยอมรับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ระบุว่าแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน ส่วนด้านการรับรู้ต่ออุปสรรคของการปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ (p-value<0.001) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ระบุว่าแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน ผลการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 6

ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

(n=370)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
แรงสนับสนุนทางสังคม	0.408	<0.001*

* p - value < 0.01

จากตารางที่ 6 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า แรงสนับสนุนทางสังคม (r=0.408) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ (p-value<0.001) ซึ่งยอมรับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 3 ที่ระบุว่าแรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 5 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน ผลการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 7

ตอนที่ 7 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

ปัจจัย	B	SE B	Beta	T	Sig.
แรงสนับสนุนทางสังคม	0.429	0.060	0.345	7.203	0.000*
ด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเป็นโรค	0.150	0.072	0.108	2.085	0.038**
ด้านการรับรู้ความรุนแรงของโรค	0.113	0.049	0.113	2.303	0.022**
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรค	0.177	0.083	0.107	2.126	0.034**
รายได้ต่อเดือน	-0.122	0.051	-0.112	-2.400	0.017**

R = 0.480 R^2 = 0.231 R^2 adj = 0.220 SEE = 0.599 a = 0.154

* ค่า p-value < 0.01 , ** ค่า p-value < 0.05

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถคาดทำนายพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.05) ได้แก่ แรงสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความรุนแรงของโรค รายได้ต่อเดือน การรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเป็นโรค การรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรค สามารถคาดทำนายพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน ร้อยละ 23 ปัจจัยที่สามารถคาดทำนายพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน โดยพิจารณาจากค่า Beta คือ แรงสนับสนุนทางสังคม Beta = 0.345 การรับรู้ความรุนแรงของโรค Beta = 0.113 รายได้ต่อเดือน Beta = -0.112 การรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเป็นโรค Beta = 0.108 การรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรค Beta = 0.107

การสร้างสมการถดถอย เพื่อใช้ในการทำนายพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน พบว่า สัมประสิทธิ์ถดถอยที่ถูกเลือกเข้าไปวิเคราะห์ คือ แรงสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความรุนแรงของโรค รายได้ต่อเดือน การรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเป็นโรค การรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรค

ดังนั้น จึงสามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อใช้ในการคาดทำนายพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน ได้ดังนี้

$$Y = a+b1x1+b2x2+b3x3+b4x4+b5x5$$

แทนค่า Y = 0.154 x แรงสนับสนุนทางสังคม (0.345) + การรับรู้ความรุนแรงของโรค (0.113) + รายได้ต่อเดือน (-0.112) + การรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเป็นโรค (0.108) + การรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรค (0.107)

เมื่อ Y = พฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน

a = ค่าคงที่ (Constant)

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนระหว่างตัวทำนายและพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ดังนี้

รายได้ต่อเดือนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ (p-value<0.05) ซึ่งยอมรับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 4 ที่ระบุว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน ส่วน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี (p-value<0.05) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ระบุว่าปัจจัยส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน

แบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model) ด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเป็นโรค ด้านการรับรู้ความรุนแรงของโรค และด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรค มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ (p-value<0.05) ซึ่งยอมรับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 5 ที่ระบุว่าแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน ส่วนด้านการรับรู้ต่ออุปสรรคของการปฏิบัติ ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ (p-value<0.05) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 5 ที่ระบุว่าแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน

สำหรับแรงสนับสนุนทางสังคม พบว่า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ (p-value<0.001) ซึ่งยอมรับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 6 ที่ระบุแรงสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า พฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมของมนุษย์มีความซับซ้อนและเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง การแก้ไขปัญหานี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน โดยต้องมีการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างละเอียดและวางแผนการดำเนินงานที่เหมาะสม ซึ่งพฤติกรรมในชีวิตประจำวันของประชาชนอาจไม่เอื้ออำนวยต่อการป้องกันโรค เช่น การไม่จัดเก็บภาชนะใส่น้ำอย่างถูกวิธี ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแพร่พันธุ์ของยุงลาย เช่น มีแหล่งน้ำขังจำนวนมาก รวมถึงสถานะทางเศรษฐกิจอาจมีผลต่อความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรในการป้องกันโรค โดยพฤติกรรมที่ควรส่งเสริม

คือการจัดการสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมที่ควรปรับปรุง คือการควบคุมและกำจัดยุงทางชีวภาพ ได้แก่ การปล่อยปลาหางนกยูงลงในภาชนะขังน้ำที่ไม่มีฝาปิด หรือการปล่อยไรน้ำจืด ในอ่างบัว กระถางต้นไม้น้ำ ที่ไม่มีปลาหรือสัตว์น้ำอื่นๆ เพื่อกินลูกน้ำยุงลาย รวมถึง การปลูกพืชกินยุงเป็นไม้ประดับบริเวณบ้าน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของแพรวพรรณ จันต๊ะนาเขต, (2565) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทำนายพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ของประชาชนในพื้นที่ตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 80.8 และสอดคล้องกับงานวิจัยของไพโรจน์ ชมชู, (2567) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 3.26, SD = 0.45) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ชวดคำ, (2567)ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทำนายพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้เลือดออกของประชาชนของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไร่ ตำบลทุ่งหลวง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการป้องกันโรคไข้เลือดออกของประชาชน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.26, SD = 0.70)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายได้มีส่วนสำคัญในการดูแลสุขภาพตนเอง โดยระดับรายได้อาจส่งผลต่อการเข้าถึงทรัพยากรต่างๆ เช่น ข้อมูลข่าวสาร สินค้า และบริการที่จำเป็นต่อการป้องกันโรค ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการป้องกันโรคได้ ซึ่งรายได้ต่อเดือนเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้เลือดออก การแก้ไขปัญหาต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของหลายภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความรู้และสร้างความตระหนักแก่ประชาชนทุกกลุ่ม เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคอย่างต่อเนื่อง **สอดคล้องกับ**งานวิจัยของวิทยา ศรแก้ว, (2563) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนอำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P< 0.05) ได้แก่ ระดับการศึกษา (P=0.041) อายุ (P=0.002) และรายได้ต่อเดือน (P=0.012) **แต่ไม่สอดคล้องกับ**งานวิจัยของวฤณนา วิเศษไพฑูรย์และคณะ, (2565) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชุมชนบ้านแสงวิมาน ตำบลคลองน้อย อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้เลือดออกของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนทั้งนี้อาจเป็นเพราะทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับความเชื่อและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อโรค ซึ่งจะส่งผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติตามพฤติกรรมสุขภาพเมื่อนำแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้เลือดออก เราจะพบว่าความเชื่อต่างๆ ของบุคคลมีผลต่อการตัดสินใจปฏิบัติตามมาตรการ

ป้องกัน เช่น การกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย การใช้ยาไล่ยุง เป็นต้น โดยแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในการป้องกันโรคไข้เลือดออก การนำหลักการของแบบแผนนี้มาประยุกต์ใช้ในการออกแบบกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ จะช่วยให้เราสามารถพัฒนากลยุทธ์ในการป้องกันโรคไข้เลือดออกได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น **สอดคล้องกับ**งานวิจัยของนิยม จันทร์นวล, (2567) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อด้านสุขภาพและพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้เลือดออกของประชาชนแขวงอัตตะปือสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อด้านสุขภาพในการป้องกันโรคไข้เลือดออกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้เลือดออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.365, p-value <0.001) **แต่ไม่สอดคล้องกับ**งานวิจัยของคม ยิบประดิษฐ์ และภัทรสุดา สินสวัสดิ์, (2567) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ตามแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพกับพฤติกรรมการป้องกัน โรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางตะบูน อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเกิดโรค การรับรู้ความรุนแรงของโรค การรับรู้ประโยชน์ของการป้องกันโรคไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกัน โรคไข้เลือดออกของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

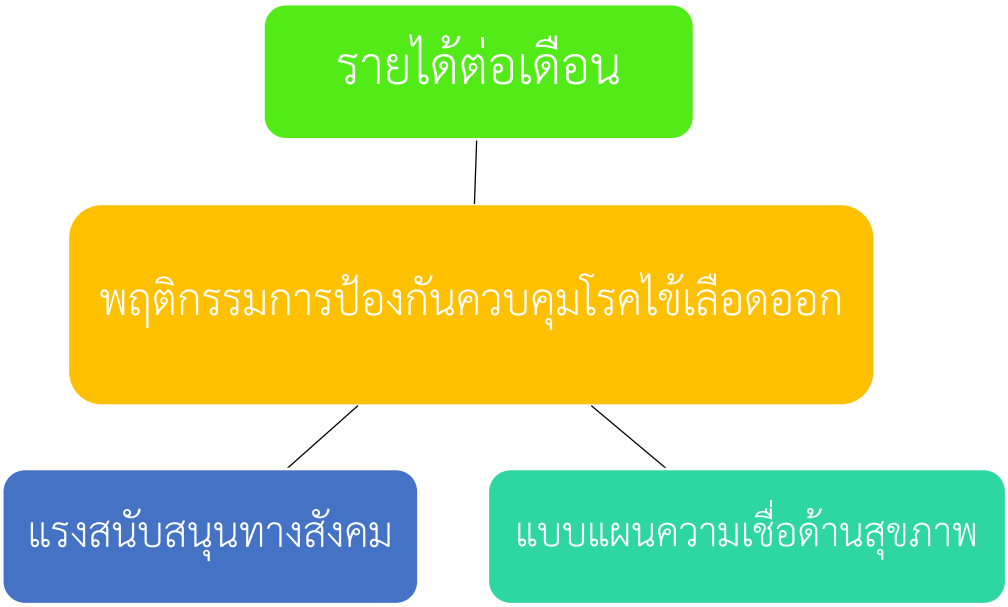
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่าแรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน อาจเป็นเพราะ แรงสนับสนุนทางสังคม มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้ประชาชนมีพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก การมีเครือข่ายทางสังคมที่แข็งแกร่ง การได้รับการสนับสนุนจากบุคคลใกล้ชิด รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน จะช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจและความมั่นใจในการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคได้ดียิ่งขึ้น เมื่อบุคคลได้รับข้อมูลเกี่ยวกับโรคไข้เลือดออกและวิธีการป้องกันจากบุคคลในครอบครัว เพื่อนบ้าน หรือชุมชน จะทำให้เกิดความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันโรคมากขึ้น หรือการได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้าง เช่น การช่วยเหลือในการกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย จะทำให้บุคคลรู้สึกมีกำลังใจในการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรค หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันโรคไข้เลือดออก จะทำให้บุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และมีความรับผิดชอบต่อสุขภาพของตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้การเพิ่มพูนแรงสนับสนุนทางสังคมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้เลือดออก อาจจะทำโดย การสร้างความตระหนัก การมีส่วนร่วมของชุมชน การเสริมสร้างเครือข่าย รวมถึงการให้รางวัลและการยกย่อง ล้วนแล้วแต่เป็นแรงสนับสนุนทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้เลือดออก การสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรค จะช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดโรคและสร้างภูมิคุ้มกันหมู่ในชุมชน ทั้งนี้การสนับสนุนทางสังคมทั้งจากคนในครอบครัว เพื่อน บุคลากรทางการแพทย์ จะเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้สามารถแสดงพฤติกรรมสุขภาพได้อย่างสม่ำเสมอและเหมาะสม **สอดคล้องกับ**งานวิจัยของนิรุจน์ แก้วกรี, (2567) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวังแดง จังหวัดอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรค

ไข้เลือดออกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการรับรู้ด้านสุขภาพ (P-value=0.020) ประกอบด้วย การรับรู้โอกาสเสี่ยงต่อการเกิดโรคไข้เลือดออก (Pvalue=0.042) และด้านแรงสนับสนุนทางสังคม (P-value=0.025) ประกอบด้วย แรงสนับสนุนจากชุมชน และครอบครัว (P-value=0.029) ตามลำดับ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 5 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถคาดทำนายพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.05) ได้แก่ แรงสนับสนุนทางสังคม (Beta = 0.345, p-value < 0.01) การรับรู้ความรุนแรงของโรค (Beta = 0.113, p-value < 0.05) รายได้ต่อเดือน (Beta = -0.112, p-value < 0.05) การรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเป็นโรค (Beta = 0.108, p-value < 0.05) การรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรค (Beta = 0.107, p-value < 0.05) สามารถคาดทำนายพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน ร้อยละ 23 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้าง เช่น ครอบครัว เพื่อน หรือชุมชน จะรู้สึกมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติตามพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม โดยแรงสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้เลือดออก การสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรค จะช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดโรคและสร้างภูมิคุ้มกันหมู่ในชุมชน **สอดคล้องกับ**งานวิจัยของวัชรินทร์ คำสา, (2567) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคมาลาเรียของกลุ่มชาติพันธุ์กะเหรี่ยงในจังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม (Beta= 0.22) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคมาลาเรีย ทั้งนี้หากบุคคลมีความเข้าใจถึงความรุนแรงของโรคไข้เลือดออก จะมีความตระหนักและกระตุ้นให้ปฏิบัติตามมาตรการป้องกัน รวมถึงการรับรู้โอกาสเสี่ยง เมื่อบุคคลรู้สึกว่าตนเองมีความเสี่ยงที่จะติดเชื้อโรคไข้เลือดออก จะมีความกระตือรือร้นในการป้องกันโรคมากขึ้น การรับรู้ถึงประโยชน์โดยหากบุคคลเชื่อว่าการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคจะช่วยลดความเสี่ยงในการป่วย จะมีความมั่นใจในการปฏิบัติตามมากขึ้น **ซึ่งสอดคล้องกับ**งานวิจัยของประยม ศิริมา, (2566) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้เลือดออกของประชาชนตำบลละลาย อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้โอกาสเสี่ยงของโรคไข้เลือดออก การรับรู้ความรุนแรงของโรคไข้เลือดออก การรับรู้ประโยชน์ของการป้องกันโรคไข้เลือดออก สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้เลือดออกของประชาชน ได้ร้อยละ 43.80 (R^2=0.438) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายได้มีส่วนสำคัญในการดูแลสุขภาพตนเอง โดยผู้ที่มีรายได้สูงมักจะมีโอกาสเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรในการป้องกันโรคมากกว่า และมักจะมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีกว่า เช่น การออกกำลังกายเป็นประจำ การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย ยืนยาวและคณะ, (2567) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้เลือดออกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า รายได้ต่อเดือน มีผลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้เลือดออก ของอสม.จังหวัดสุรินทร์โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 29.4 (R^2=0.294, p=0.015)

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 45.1 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ รายได้ต่อเดือน (r=0.667, p-value<0.001) แบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (r=0.191, p-value<0.001) แรงสนับสนุนทางสังคม(r=0.408, p-value<0.001 ดังแผนภาพ



สรุป

หากประชาชนมีพฤติกรรมการป้องกัน และควบคุมโรคไข้เลือดออกที่ดี จะส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชน ทั้งนี้จากผลการวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 45.1 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถคาดทำนายพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.05) ได้แก่ แรงสนับสนุนทางสังคม (Beta = 0.345, p-value < 0.01) การรับรู้ความรุนแรงของโรค (Beta = 0.113, p-value < 0.05) รายได้ต่อเดือน (Beta = -0.112, p-value < 0.05) การรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเป็นโรค (Beta = 0.108, p-value < 0.05) การรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรค (Beta = 0.107, p-value < 0.05) สามารถคาดทำนายพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน ร้อยละ 23 โดยมีปัจจัยหลักคือ แรงสนับสนุนทางสังคม ซึ่งมีค่า Beta สูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.พฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้หากประชาชนมีพฤติกรรมการป้องกัน และควบคุมโรคไข้เลือดออกที่ดี จะส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการจัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้กิจกรรมโดยมุ้งเน้นให้ประชาชนเกิดความตระหนักและกำหนดแผนงานส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันโรคได้มากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การลดจำนวนผู้ป่วยและการควบคุมโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.การรับรู้ความรุนแรงของโรค การรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเป็นโรค การรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรค มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ (p-value<0.001) ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารที่เน้นการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับโรคไข้เลือดออก และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันโรค

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก โดยนำปัจจัยด้านแรงสนับสนุนทางสังคม ซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลและสามารถคาดทำนายพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตพื้นที่ชายแดน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มระบาดวิทยา สำนักงานป้องกันโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี. (2567). *รายงานสถานการณ์โรคไข้เลือดออก พ.ศ.2562- 2566.* กลุ่มระบาดวิทยา สำนักงานป้องกันโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี. ราชบุรี : ประเทศไทย

กองโรคติดต่อนำโดยแมลง กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2567). *สถานการณ์โรคติดต่อนำโดยแมลง ประเทศไทย พ.ศ.2567 (ข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2566 ถึง 11 มกราคม 2567).* แหล่งที่มาจาก : http://ddc.moph.go.th/dvb/pagecontent.php?page=1269&dept=dvb.สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2567

กาญจนา ชวดคำ. (2024). ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้เลือดออกของประชาชนของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไร่ตำบลทุ่งหลวง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี. *วารสารวิชาการและการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช*. *4*(2): E001534-E001534.

คม ยิบประดิษฐ์ และ ภัทรสุดา สินสวัสดิ์. (2024). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ตามแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพกับพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้เลือดออก ของประชาชน ในเขตโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพ ตำบลบางตะบูน อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารวิชาการเพื่อการพัฒนาระบบสุขภาพปฐมภูมิและสาธารณสุข*. *2*(1): 1-14.

ธวัชชัย ยืนยาว, เพ็ญนภา บุญเสริม และ ปุริตา บุราคร. (2024). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้เลือดออกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จังหวัดสุรินทร์. *วารสารการแพทย์โรงพยาบาลศรีสะเกษ สุรินทร์ บุรีรัมย์*. *39*(1): 67-76.

นิยม จันทร์ นวล. (2024). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อด้านสุขภาพและพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้เลือดออกของประชาชน แขวงอัตตะปือ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสารอนามัยสิ่งแวดล้อมและสุขภาพชุมชน*. *9*(2): 246-254.

นิรุจน์ แก้วกรี. (2025). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวังแดง จังหวัดอุตรดิตถ์. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนอร์ทเทิร์น*. *5*(4): 62-75.

ประยม ศิริมา และ ส. ม. (2023). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้เลือดออกของประชาชน ตำบลละลาย อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิจัยและพัฒนาสุขภาพศรีสะเกษ*. *2*(พิเศษ 2): 112-124.

แพรวพรรณ จันต๊ะนาเขต. (2022). ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ของประชาชนในพื้นที่ตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย (Doctoral dissertation. มหาวิทยาลัยพะเยา).

ไพโรจน์ ชมชู. (2024). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับพฤติกรรมการป้องกัน และควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. *วารสารการศึกษาและวิจัยการสาธารณสุข*. 2(1): 35-52.

ไพศาล ขุนวิเศษ. (2019). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกในเขตพื้นที่จังหวัดชัยนาท. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*. 12(3): 343-352.

ระบบสถิติทางการทะเบียน จังหวัดกาญจนบุรี ปี 2567. *ข้อมูลสถิติจำนวนประชากร จังหวัดกาญจนบุรี*. (2567). (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2567.แหล่งที่มาจาก :https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMenu/newStat/home.php

วิทยา ศรแก้ว. (2020). พฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์สุขภาพ*. *3*(2): 13-26.

วิโรจน์ บุญสุวรรณ (2566). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้เลือดออกของประชาชนในเขตรับผิดชอบโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านวังน้ำหยาด ตำบลแม่สอย อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่*.(2566). (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2567.แหล่งที่มาจาก : https://www.chiangmaihealth.go.th/document/240202170684923958.pdf

Becker M.H. (1974). The Health Belief Model And Personal Health Behavior. Thorofare. New Jersey: Charles B. Slack Inc.

Daniel WW. Biostatics : Basic Concepts and Methodology for the Health ; 2010

Khamsa. W. (2024). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคมาลาเรียของกลุ่มชาติพันธุ์กะเหรี่ยงในจังหวัดตาก. *Journal of Nursing and Public Health Research*. *4*(3): e269432-e269432.

Pender. N.J.. Murdaugh. C.L.. and Parson. M.A. (2002). *Health Promotion in Nursing Practice*. 4 th ed. Upper Saddle River. N.J. : Prentia Hall.

Wisetpaitoon. W.. Chammee. W.. & Dujawan. K. (2023). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการป้องกันโรคไข้เลือดออกของประชาชน ในเขตพื้นที่ชุมชน บ้านแสงวิมาน ตำบลคลองน้อย อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช: คำสำคัญ: การป้องกันโรคไข้เลือดออก ความสัมพันธ์พฤติกรรม การป้องกันโรคไข้เลือดออก. *Chalermkarnchana Academic Journal*. *9*(1): 106-106.

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี

Personnel Competency Development, Office of Natural Resources Conservation Area 1 (Prachin Buri) Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation, Prachin Buri Province

กุณฑลา ฉวีวรรณ[1], แสงจิตต์ ไต่แสง[2]
Kuntala Chaweewon[1], Sangjitt Trisang[2]
[1-2]มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
[1-2]Ayutthaya Rajabhat University
[1]kultalachaw@gmail.com, [2]poosangjitt@hotmail.com

Received : January 27, 2025; **Revised :** March 5, 2026; **Accepted :** March 6, 2026

บทคัดย่อ

แม้ว่าทรัพยากรบุคคลจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐบางส่วนยังไม่สอดคล้องกับภารกิจที่มีความหลากหลายและซับซ้อน โดยเฉพาะหน่วยงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะด้าน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงเกิดประเด็นปัญหาว่าบุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) มีระดับการพัฒนาสมรรถนะเพียงพอต่อการปฏิบัติงานหรือไม่ และควรมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะอย่างไรให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของบุคลากร 2) เปรียบเทียบสมรรถนะของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร คือ บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) จำนวน 1,602 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) จำนวน 320 คน กำหนดขนาดโดยคำนวณหาค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1) สมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านความเชี่ยวชาญในงาน และด้านการทำงานเป็นทีม

2) บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ต่างกันมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน

3) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) ได้แก่ การจัดอบรมและสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ การสร้างความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย และการนำเทคโนโลยีมาใช้

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ทำให้บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ, สมรรถนะบุคลากร, กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

Abstract

Although human resources are a crucial factor in the success of an organization, in practice it is found that the competency development of personnel in some public sector agencies does not always align with their diverse and complex missions. This is particularly evident in agencies responsible for natural resource conservation, which require specialized knowledge, skills, and abilities. As a result, work performance may not fully achieve the organization's objectives. Therefore, an important research issue arises as to whether the personnel of the Office of Natural Resources Conservation Area 1 (Prachin Buri) possess an adequate level of competency development for their duties, and what appropriate approaches should be implemented to enhance their competencies in alignment with the agency's missions.

This Article aimed to study 1) Study of personnel competency 2) Compare personnel competency by demographic factors 3) Study approaches to developing personnel competency. This research is a mixed methods research. The research population consisted of 1,602 personnel from Office of Natural Resources Conservation Area 1 (Prachin Buri), sample group consisted of 320 personnel from Office of Natural Resources Conservation Area 1 (Prachin Buri). The sample size was determined by calculating the sample size of Taro Yamane at a 95 percent confidence level using stratified random sampling. Key informants were 9 executives of Office of Natural Resources Conservation Area 1 (Prachin

Buri). This research consisting of both quantitative research and qualitative research, the instrument for collecting data was questionnaire and Interview form. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and One-Way Anova. The research results were found as follows;

1) personnel competency Office of Natural Resources Conservation Area 1 (Prachin Buri) overall, it is at a high level. In order of the average value from highest to lowest, it was found that the aspect with the highest average value is: ethics, achievement orientation, good service expertise and teamwork.

2) Personnel Office of Natural Resources Conservation Area 1 (Prachin Buri) with different genders, education levels and job positions different competency.

3) Approaches to developing personnel competency Office of Natural Resources Conservation Area 1 (Prachin Buri) were organizing training and seminars on topics related to conservation, building research expertise and application of technology.

The research findings indicate that the competency development of personnel at the Office of Natural Resources Conservation Area 1 (Prachin Buri), Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation, Prachin Buri Province, has enhanced the working potential of its personnel.

Keywords: Competency Development, Personnel Competency, Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation

บทนำ

การบริหารองค์กร ทั้งหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานเอกชน ทรัพยากรมีความจำเป็นหลายประการ แต่ทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดคือทรัพยากรบุคคล องค์กรหรือธุรกิจใดธุรกิจหนึ่งจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญ การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นหัวใจของการบริหาร เนื่องจากงานทุกชนิดในองค์กรจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะได้รับความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ อย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์กร ระบบราชการในประเทศไทยเป็นระบบการทำงานหลักควบคู่ไปกับระบบเอกชนและรัฐวิสาหกิจ ซึ่งระบบข้าราชการมีหลายประเภท เช่น ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการการเมือง ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการอัยการ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีพนักงานราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกับข้าราชการ

สมรรถนะ เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมและทวีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมากขึ้นเรื่อยๆ ในวงการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรชั้นนำต่างๆ ได้นำเอาระบบสมรรถนะมา

เป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกทิศทาง และคุ้มค่ากับการลงทุน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรในองค์การอีกแนวทางหนึ่งด้วย ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรโดยเป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กร มาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร เป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา ความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทนเป็นต้น (จิระประภา อัครบวร, 2564)

สมรรถนะเป็นการศึกษาเปรียบเทียบผู้ที่มีผลงานโดดเด่นในองค์การ กับผู้ที่มีผลงานปานกลางว่าทั้งสองกลุ่มนี้มีความแตกต่างกันในเรื่องใด โดยทั่วไปการคัด เลือกบุคลากรจะทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่กำหนดสำหรับตำแหน่งคล้าย ๆ กัน สิ่งเหล่านี้โดยทั่วไปจึงไม่ใช่สมรรถนะที่แยกความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลงานโดดเด่นกับผู้ที่มีผลงานปานกลาง แต่เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้ที่ดำรงตำแหน่งซึ่งผู้ที่มีผลงานโดดเด่น และผู้ที่มีผลงานปานกลางมีเหมือนๆ กัน การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่ผลงานโดดเด่นจะทำให้องค์การใช้ความรู้ด้านพฤติกรรมมาช่วยทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ กล่าวคือ ถ้าพบว่าการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลงานโดดเด่น กับผู้ที่มีผลงานปานกลาง องค์การก็ทำให้พนักงานทุกคนรู้ว่าองค์การคาดหวังการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานองค์การก็ควรทำให้เห็นชัดเจนว่าผู้ที่มีการ ทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้รับค่าตอบแทน หรือรางวัลที่มากกว่าผู้ที่ไม่มีพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (รัชนีย์ คงคาลัย, 2563)

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) เป็นหน่วยงานที่ดำเนินกิจภารกิจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ส่งเสริม และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในเขตพื้นที่ป่าเพื่อการอนุรักษ์ โดยการควบคุมป้องกันพื้นที่ป่าอนุรักษ์เดิมที่มีอยู่ และพื้นที่ป่าเสื่อมโทรมให้กลับสมบูรณ์ด้วยกลยุทธ์การส่งเสริม กระตุ้นและปลุกจิตสำนึกให้ชุมชนมีความหวงแหนและการมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อเป็นการรักษาสมดุลของระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความหลากหลายทางชีวภาพ สำหรับเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร แหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า แหล่งอาหาร แหล่งนันทนาการและการท่องเที่ยวทางธรรมชาติของประชาชน ดังวิสัยทัศน์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ว่าผืนป่าหลากหลาย สัตว์ป่ามากมาย ป่าไม้ยั่งยืน จากภารกิจที่มีความหลากหลาย ทำให้สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) มีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี), 2567)

แม้ว่าทรัพยากรบุคคลจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐบางส่วนยังไม่สอดคล้องกับภารกิจที่มีความหลากหลาย

และซับซ้อน โดยเฉพาะหน่วยงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะด้าน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงเกิดประเด็นปัญหาว่าบุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) มีระดับการพัฒนาสมรรถนะเพียงพอต่อการปฏิบัติงานหรือไม่ และควรมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะอย่างไรให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) เปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรีให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

Peter and Olson (2005) กล่าวว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และตำแหน่ง ลักษณะเหล่านี้เป็นกฎเกณฑ์ที่ นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด

Kotler and Armstrong (2018) กล่าวว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ซื้อประกอบไปด้วย อายุ เพศ รายได้ การศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน วัฏจักรชีวิต เชื้อชาติ และศาสนา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2564) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญมีดังต่อไปนี้ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล

อลิศรา เปี่ยมถาวร (2560) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความสามารถของบุคคล อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้หากได้รับการพัฒนาจะทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้ตามเกณฑ์ หรือได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด

อัคครัตน์ พูลกระจาย และอุจิตชญา จิตรวิมล (2561) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่ สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

วรรณกร มณีจักร (2562) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลประกอบไปด้วยทักษะ และความรู้ ที่อยู่ในส่วนบนนั้นหมายความว่าทั้งทักษะและความรู้พัฒนาขึ้นได้ไม่ยากจะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้าหรือประสบการณ์ตรง และเกิดการฝึกฝนจนชำนาญ ในส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจนั้นควรรวมเข้าเป็นกลุ่มเดียวกัน ที่เรียกว่า คุณลักษณะ ดังนั้นบางครั้งเมื่อกล่าวถึงองค์ประกอบของ สมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนนั่นก็คือความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ระบุว่า สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะครู สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563) ระบุว่า สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน 4) การยึดมั่นในการถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม

สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2566) กล่าวว่า สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของข้าราชการพลเรือน สามัญที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนจะต้องมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าว เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติราชการร่วมกัน โดยสมรรถนะหลักประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม 5) การทำงานเป็นทีม

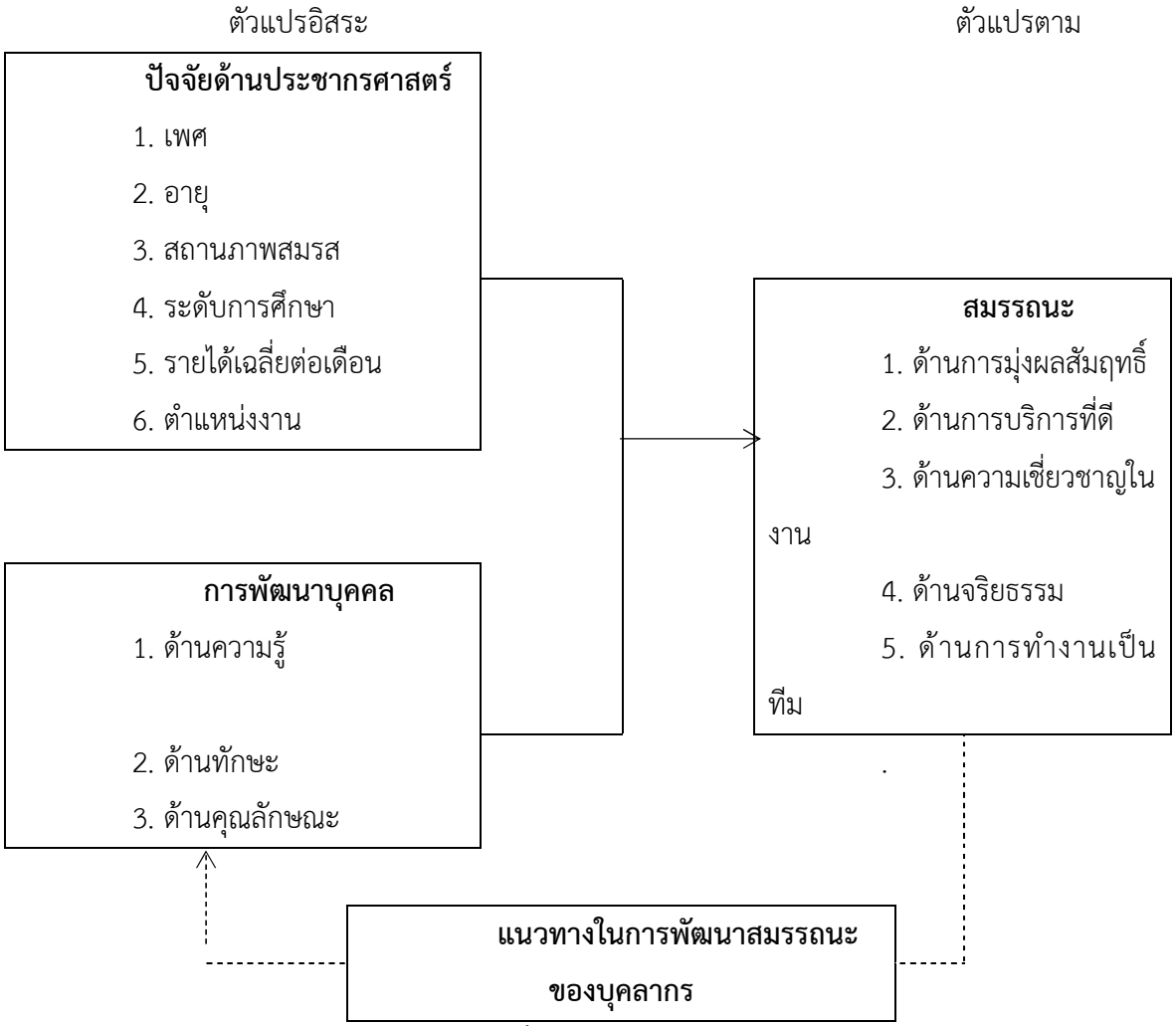
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6) ตำแหน่งงาน และการพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านคุณลักษณะ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านความเชี่ยวชาญในงาน 4) ด้านจริยธรรม 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดโดยการสังเคราะห์ตัวแปรจากนักวิชาการ จึงกำหนดปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6) ตำแหน่งงาน กำหนดการพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านคุณลักษณะ และกำหนดสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านความเชี่ยวชาญในงาน 4) ด้านจริยธรรม 5) ด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) พื้นที่วิจัย คือ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากร คือ บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 1,602 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรีจำนวน 320 คน กำหนดขนาดโดยคำนวณหาค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ส่วนที่ 2 การพัฒนาบุคคล สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท(Best & Scal) ส่วนที่ 3 สมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท(Best & Scal) ส่วนที่ 4 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี เป็นคำถามปลายเปิด

3. การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลมาวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) และการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ประเภท ดังนี้

2. เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย 1) ชื่อ-สกุลผู้ให้สัมภาษณ์ 2) ตำแหน่งหน้าที่ 3) สถานที่สัมภาษณ์ 4) วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคคล สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านคุณลักษณะ ตามลำดับ นอกจากนั้น สมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านความเชี่ยวชาญในงาน และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาบุคคล สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม

การพัฒนาบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความรู้	3.86	0.57	มาก
2. ด้านทักษะ	3.88	0.45	มาก
3. ด้านคุณลักษณะ	3.74	0.69	มาก
รวม	**3.82**	**0.29**	**มาก**

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม

สมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.79	0.53	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	3.77	0.58	มาก
3. ด้านความเชี่ยวชาญในงาน	3.76	0.30	มาก
4. ด้านจริยธรรม	4.00	0.63	มาก
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.65	0.70	มาก
รวม	**3.79**	**0.20**	**มาก**

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ต่างกัน มีสมรรถนะที่แตกต่างกัน นอกจากนั้น การพัฒนาบุคคล ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ มีผลต่อสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี

ตารางที่ 3 ของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	F	Sig.
1. เพศ	3.60	0.03*
2. อายุ	1.48	0.22
3. สถานภาพสมรส	1.10	0.33
4. ระดับการศึกษา	0.89	0.04*
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1.32	0.27
6. ตำแหน่งงาน	2.19	0.04*

ตารางที่ 4 การพัฒนาบุคคลที่มีผลต่อสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี

การพัฒนาบุคคล	สมรรถนะ		t	p-value
	(b)	(β)		
ค่าคงที่ (a)	4.06		24.93	0.00
1. ด้านความรู้	0.03	0.08	1.40	0.16
2. ด้านทักษะ	0.10	0.22	3.85	0.00*
3. ด้านคุณลักษณะ	0.06	0.22	3.83	0.00*
$R = 0.68$, $R^2 = 0.48$, Adjusted $R^2 = 0.07$, $F = 9.25$, Sig. $= 0.00$				

*ระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$, **ระดับนัยสำคัญ $p < 0.01$

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า

จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี มีดังนี้

1. การจัดอบรมและสัมมนา ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ เช่น การจัดการพื้นที่อนุรักษ์ การฟื้นฟูระบบนิเวศ และการป้องกันการลักลอบล่าสัตว์ป่า

2. การสร้างความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย โดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการวิจัยเกี่ยวกับสัตว์ป่าและพันธุ์พืช

3. การนำเทคโนโลยีมาใช้ เช่น การใช้อุปกรณ์ GPS การสำรวจพื้นที่ด้วยโดรน และการใช้ระบบ GIS เพื่อการบริหารจัดการพื้นที่

4. การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม ผ่านกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ

5. การสร้างเครือข่ายการทำงาน ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น ชุมชนในพื้นที่ องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

จากการสัมภาษณ์ พบว่า แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี มีดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน วางเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร เช่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การฟื้นฟูป่า และการดูแลสัตว์ป่า ใช้หลักการ SMART Goals (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) เพื่อให้บุคลากรสามารถวัดผลได้

2. ด้านการบริการที่ดี โดยการเสริมสร้างความรู้และทักษะด้านการบริการ อบรมทักษะการบริการ โดยจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบ โดยเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ เพื่อให้คำแนะนำและบริการได้อย่างถูกต้อง

3. ด้านความเชี่ยวชาญในงาน โดยการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน อบรมเชิงปฏิบัติการเฉพาะทาง โดยจัดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานอนุรักษ์ เช่น การสำรวจและฟื้นฟูป่า การดูแลสัตว์ป่า การบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติ และการใช้เครื่องมือเทคโนโลยี โดยพัฒนาทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคนิค เช่น การวิเคราะห์คุณภาพสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังสุขภาพสัตว์ป่า หรือการใช้โดรนเพื่อสำรวจพื้นที่

4. ด้านจริยธรรม โดยส่งเสริมความรู้ด้านจริยธรรม การอบรมจริยธรรมและคุณธรรม โดยจัดอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เช่น การรักษาความโปร่งใส ความซื่อสัตย์สุจริต และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การศึกษาด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ โดยให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและโปร่งใส

5. ด้านการทำงานเป็นทีม โดยสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม โดยปลูกฝังค่านิยมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ เช่น การทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน และการให้ความสำคัญกับความสำเร็จของทีมมากกว่าผลสำเร็จส่วนบุคคล โดยส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตร

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านความเชี่ยวชาญในงาน และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรรมที่แสดง ออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและลักษณะอื่นๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเชิง

พฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานเป็นหมายที่กำหนดไว้ ทำให้งานมีประสิทธิภาพหรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า (รัชนีย์ คงคาลัย, 2563) ดังนั้น สมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จึงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภฤกษ์ เทียรฤกษ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีของบุคลากรในธุรกิจขนส่งสินค้าพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีของบุคลากรในธุรกิจขนส่งสินค้าพื้นที่จังหวัดพระนคร ศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ต่างกัน มีสมรรถนะที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ตัวแปรด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมาก เพศที่แตกต่างกันมักจะมีการรับรู้ และการตัดสินใจต่างๆ กัน นอกจากนั้น ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน เป็นตัวแปรที่สำคัญมีแนวโน้มความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันในเชิงเหตุและผล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2564) ดังนั้น บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ต่างกัน จึงมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรรณ โปรเทียรณ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภาวนา 4 ของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ต่างกัน มีสมรรถนะที่แตกต่างกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่ การจัดอบรมและสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ การสร้างความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย และการนำเทคโนโลยีมาใช้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สมรรถนะช่วยในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ทัศนคติ ของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กรและสมรรถนะที่เป็นหลักเปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิกิริยาให้เป้าหมายต่างๆ บรรลุเป้าหมายได้ดีและเร็วยิ่งขึ้น (ญานกร ธรรมวิเศษ, 2565) ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร จึงควรจัดอบรมและสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ สร้างความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย และนำเทคโนโลยีมาใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ ทะวะละ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมและสัมมนา ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ และควรวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ เกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ดังแผนภาพ



การมุ่งผลสัมฤทธิ์ : การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ การมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรู้สึกมีความพึงพอใจในการทำงานและพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงาน

การบริการที่ดี : การแสดงออกถึงความเป็นมิตรและความสุภาพในการให้บริการ ความสามารถตอบคำถามและแก้ไขปัญหาของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีความพร้อมและรวดเร็วในการให้บริการ

ความเชี่ยวชาญในงาน : ความสามารถใช้อุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย การมีทักษะในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการวางแผนและจัดการงานได้อย่างเป็นระบบ

จริยธรรม : การมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด การมีการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและลูกค้าด้วยความเคารพและให้เกียรติ

การทำงานเป็นทีม : การมีความร่วมมือและช่วยเหลือกันในทีม การแบ่งงานและรับผิดชอบงานร่วมกันในทีมอย่างเหมาะสม การกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน

สรุป

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของบุคลากร 2) เปรียบเทียบสมรรถนะของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านความเชี่ยวชาญในงาน และด้านการทำงานเป็นทีม 2) บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ต่างกันมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน 3) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่ การจัดอบรมและสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ การสร้างความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย และการนำเทคโนโลยีมาใช้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม ดังนั้นสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

จังหวัดปราจีนบุรี ควรส่งเริมให้บุคลากรมีความร่วมมือและช่วยเหลือกันในทีม แบ่งงานและรับผิดชอบงานร่วมกันในทีมอย่างเหมาะสม กำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกันมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน ดังนั้นสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ควรดำเนินการพัฒนาบุคคลในทุกตำแหน่งงาน เช่น การส่งเสริมให้มีความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมให้มีทักษะการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจให้กับนักท่องเที่ยวเกี่ยวกับการอนุรักษ์ การส่งเสริมให้มีความขยันและอดทนต่อการปฏิบัติงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่ การจัดอบรมและสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ การสร้างความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย และการนำเทคโนโลยีมาใช้ ดังนั้นสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ควรจัดอบรมและสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ให้กับบุคลากร และนำเทคโนโลยีมาใช้.ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ สมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากร โดยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับประสิธิภาพในการปฏิบัติงานหลังจากได้รับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี

เอกสารอ้างอิง

จิระประภา อัครบวร. (2564). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.

ญานกร ธรรมวิเศษ. (2565). *พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด.* กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง.

พรพรรณ โปรเทียรณ์. (2561). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภาวนา 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

รัชนีย์ คงคาลัย. (2563). *ระบบการประเมินสมรรถนะ.* กรุงเทพมหานคร. พี เอ ลีฟวิ่ง.

วรรณกร มณีจักร. (2562). *ปัญหาและอุปสรรคของระบบสมรรถนะที่นำมาใช้ในการบริหารองค์กร.* ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2564). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ฉบับมาตรฐาน.* กรุงเทพมหานคร: วิสุทธิ์วัฒนา.

ศุภฤกษ์ เทียรฤกษ์. (2565). *การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีของบุคลากรในธุรกิจขนส่งสินค้าพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* อยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุภาภรณ์ ทะวะละ . (2565). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1.* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย.* กรุงเทพมหานคร: พี เอ ลีฟวิ่ง.

สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2566). *หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ.* สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี). (2567). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี.* ปราจีนบุรี: สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี).

อลิศรา เปี่ยมถาวร. (2560). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรในสายวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน กรณีศึกษา บริษัทเทคโนโลยี สารสนเทศ.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัคครัตน์ พูลกระจาย และอุจิตชญา จิตรวิมล. (2561). การพัฒนา สมรรถนะในสายงานคลังสินค้าทั่วไป กลุ่มวิชาชีพโลจิสติกส์. *วารสารวิชาการ ศิลปศาสตร์ประยุกต์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ,* 11(1): 18-29.

Kotler, P. and Armstrong, G. (2018). *Principles of marketing (17th ed.).* England : Pearson.

Peter, J. P. and Olson, J.C. (2005). *Consumer Behavior and Marketing Strategy*. Homewood, IL: Irwin.

ความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

Awareness on Ethics in the Use of IT of Chulabhorn Royal Academy Office

ขวัญมนัส ศรีเงินยวง[1], ศรีรัฐ โกวงศ์[2]
Khounmanus Sringoenyuang[1], Srirath Gohwong[2]
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ประเทศไทย[1-2]
Kasetsart University, Thailand[1-2]
Email: Khounmanus.s@ku.th[1] , srirathg3@yahoo.com[2]

Received : January 3, 2025; **Revised :** January 23, 2025; **Accepted :** January 29, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (รจภ.) 2) เพื่อเปรียบเทียบความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงาน รจภ. จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสื่อที่ใช้กับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงาน รจภ. และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงาน รจภ. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ บุคลากรสำนักงาน รจภ. จำนวน 360 คน โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-Way ANOVA SCHEFFE Chi-Square Cramer's V และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า

1) ระดับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงาน รจภ. อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06 และ S.D. = .37)

2) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งกลุ่มงานภารกิจสนับสนุนสำนักงาน รจภ. ที่แตกต่างกันมีความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน

3) สื่อที่ใช้ไม่มีความสัมพันธ์กับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงาน รจภ.

4) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในทิศทางตามกันปานกลาง (r = .43)

คำสำคัญ: ความตระหนัก; จริยธรรม; เทคโนโลยีสารสนเทศ; สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

Abstract

This Article aimed to study 1) To study the level of awareness on ethics in the use of IT of Chulabhorn Royal Academy Office 2) To compare the awareness on ethics in the use of IT of Chulabhorn Royal Academy Office with officers factors.3) To study the relationship between media use and awareness on ethics in the use of IT of Chulabhorn Royal Academy Office 4) To study the relationship between knowledge and understanding of laws related to the awareness on ethics in the use of IT of Chulabhorn Royal Academy Office with officers This research is a quantitative research. The sample group in the research was 360 officers. The sample size was calculated by using the G*Power program. The study used a quantitative method, which utilized the questionnaires to collect the data Statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test One-Way ANOVA SCHEFFE Chi-Square Cramer's V and Pearson's correlation coefficient. Statistical significance was set at the .05

The research results were found as follows;

1) The level of awareness of awareness on ethics in the use of IT of Chulabhorn Royal Academy Office is at a high level ($\overline{X}$ = 4.06 และ S.D. = .37)

2) Categorized by personal factors, it was found that sex, age, working years, education level, position, and different support mission groups of the RTA had different awareness of ethics in using information technology.

3) The media used has no relationship with the awareness of awareness on ethics in the use of IT of Chulabhorn Royal Academy Office.

4) Knowledge of relevant laws was moderately related to awareness of ethics in using information technology in the opposite direction (r = .43)

Keywords: Awareness; Ethics; IT; Chulabhorn Royal Academy Office

บทนำ

ตามยุคโลกาภิวัตน์ที่เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ทำให้สามารถเชื่อมต่อข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสนับสนุนและพัฒนาการดำเนินงานในหน่วยงานทั้งทางด้านการศึกษา การค้นคว้าวิจัย การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร รวมไปถึงการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน แต่ในขณะเดียวกันด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพิ่มมากขึ้นทำให้ผู้ใช้งานไว้วางใจในระบบสารสนเทศ และจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลสำคัญผ่านทางระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตลอดจนการเก็บข้อมูลความลับขององค์การไว้ในระบบคอมพิวเตอร์ ทำให้เกิดปัญหาที่มาจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวกับการละเมิดจริยธรรม และความมั่งคงปลอดภัยทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จากสถิติการละเมิดลิขสิทธิ์ของประเทศไทยรวมทั้งสิ้น 1,515 คดี (กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์, 2567) และสถิติภัยคุกคามและการโจมตีทางสารสนเทศของประเทศไทยรวมทั้งสิ้น 1,711 หน่วยงาน โดยมีเป้าหมายหลักเป็นหน่วยงานด้านการศึกษา และหน่วยงานภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ, 2567)

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เป็นสถาบันการศึกษา วิจัยและสถาบันที่ให้บริการทางการแพทย์ด้วยมาตรฐานสากลแก่ประชาชนอย่างไม่หวังผลกำไร เพื่อสร้างสุขภาวะที่ดีและเท่าเทียมเพื่อทุกชีวิตด้วยวิทยาการขั้นสูง นวัตกรรมและความเป็นเลิศ ภายใต้ปรัชญา “เป็นเลิศเพื่อทุกชีวิต” และยึดมั่นการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลที่พร้อมบริการสังคมด้วยความรู้ความชำนาญ คุณธรรมจริยธรรมเพื่อทุกชีวิตในสังคม (พระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. 2559, 2559) และเพื่อเป็นการป้องกันบุคลากรจากการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงเพื่อให้เกิดความตระหนักในการเก็บข้อมูลต่าง ๆ บนคอมพิวเตอร์ เช่น ข้อมูลงานวิจัย ข้อมูลทางการแพทย์ ข้อมูลการศึกษา หรือแม้กระทั้งข้อมูลส่วนบุคคลที่อาจส่งผลทำให้เกิดมีผู้ไม่หวังดีโจมตีในรูปแบบต่าง ๆ ดังเช่นแนวโน้มของปัญหาสังคมที่เกิดการโจมตีทางสารสนเทศ ซึ่งมีเป้าหมายหลักเป็นสถาบันการศึกษาและโรงพยาบาล เพื่อนำข้อมูลของหน่วยงานไปกระทำในทางมิชอบ ซึ่งผิดพระราชบัญญัติการทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลสิทธิส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของความตระหนักถึงจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เพื่อเป็นข้อมูลเชิงนโยบายเกี่ยวกับการใช้สารสนเทศของหน่วยงาน และนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนาบุคลากรในการใช้อินเทอร์เน็ตอย่างมีความรู้ ควบคู่กับการมีคุณธรรม เพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมในสังคมไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

2. เพื่อเปรียบเทียบความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสื่อที่ใช้กับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

การทบทวนวรรณกรรม

ความตระหนัก

ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง และคณะ (2564) กล่าวว่า ความตระหนัก คือ การแสดงของความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในของบุคคลที่เคยได้รับประสบการณ์จากสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยระยะเวลาจากประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความตระหนัก

การรับรู้

ณัชชา เจริญไชย, (2562) กล่าวว่า การรับรู้ คือ การมองเห็น การได้ยิน การสัมผัส และการได้กลิ่นที่เกิดจากการสัมผัสด้วยอวัยวะ โดยผ่านกระบวนการคิดที่อาศัยความรู้กับประสบการณ์ และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่ประสบ

ความรู้ความเข้าใจ

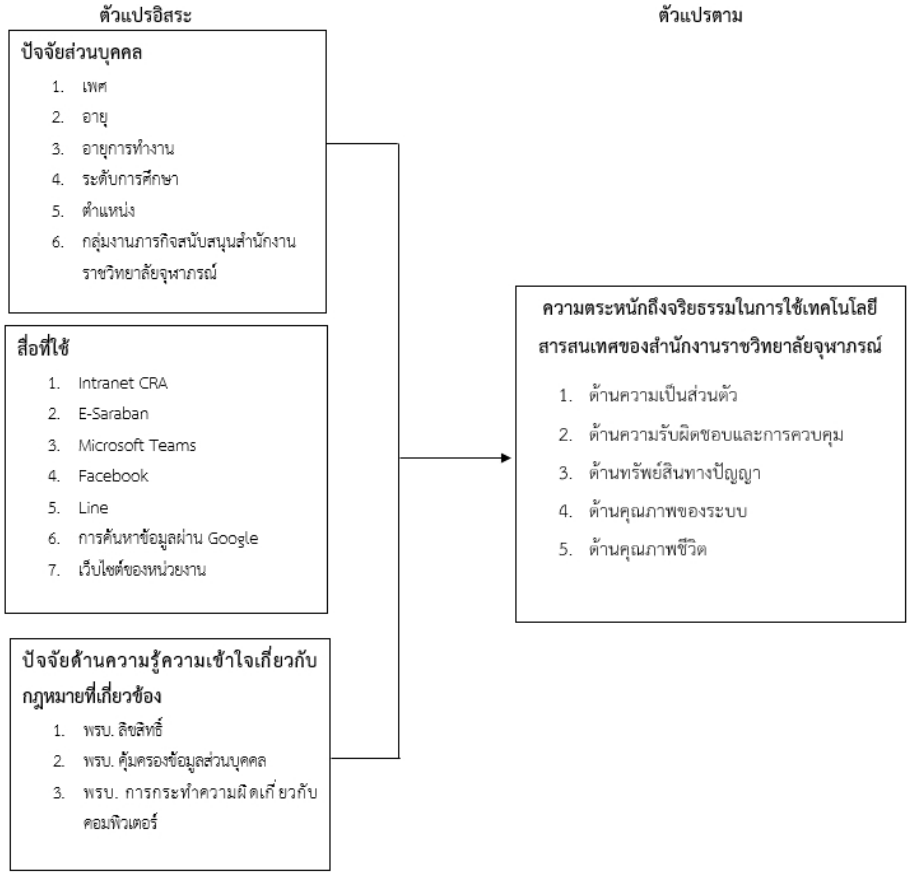
อานนท์ ชื่นชอบ, (2564) กล่าวว่า ความรู้ ความเข้าใจ หมายถึง การนำเหตุการณ์ในอดีตข้อเท็จจริงต่างๆ และความสามารถในการนำความรู้ที่รวบรวมมาใช้อธิบายในเรื่องนั้นๆ อย่างมีเหตุและผล โดยความรู้ความเข้าใจสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ตามขั้นตอน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

Laudon and Laudon, (2022) กล่าวว่า จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความเป็นส่วนตัว 2. ด้านความรับผิดชอบและการควบคุม 3. ด้านทรัพย์สินทางปัญญา 4. ด้านการคุณภาพของระบบ 5. ด้านคุณภาพชีวิต

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดของ Laudon and Laudon (2022) โดยมีรายละเอียด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ตามกลุ่มงานภารกิจสนับสนุน จำนวน 476 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2566) โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของหน่วยงานที่สังกัด และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะของเครื่องมือ จำแนกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสื่อที่ใช้ จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำนวน 12 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จำนวน 30 ข้อ

การทดสอบเครื่องมือ โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้ ได้ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในเชิงเนื้อหา และวัตถุประสงค์ภาพรวมมีค่า IOC ได้เกิน .50 ทุกข้อ

การหาค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบกับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 คน โดยวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการวัดความสอดคล้องภายใน และได้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์อัลฟ่าของ Cronbach พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปสอบถามบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน ซึ่งให้บุคลากรกรอกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์และกำหนดระยะเวลา ตั้งแต่วันที่ 2 – 20 กันยายน 2567 เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เกิดความสมบูรณ์ครบถ้วนในการเก็บข้อมูลเชิงลึก จึงเก็บกลุ่มตัวอย่างเกินไป 3 คน ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อการวิจัย เนื่องจากอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมกับขนาดของประชากร

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) SCHEFFE Chi-Square Cramer's V และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาระดับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06 และ S.D= .37) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านทรัพย์สินทางปัญญามากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.46 และ S.D. = .44) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบและการควบคุม ($\overline{X}$ = 4.36 และ S.D. = .48) ด้านความเป็นส่วนตัว ($\overline{X}$ = 3.95 และ S.D. = .50) ด้านคุณภาพชีวิต ($\overline{X}$ = 3.81 และ S.D. = .54) และด้านคุณภาพของระบบน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.60 และ S.D. = .76)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. เพื่อเปรียบเทียบความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่ง กลุ่มงานภารกิสนับสนุนสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่แตกต่างกันมีความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
เพศ					
ชาย	98	3.99	.37	-2.11	.035*
หญิง	265	4.08	.37		
ตำแหน่ง					
ระดับบังคับบัญชา	47	4.37	.30	-7.28	.000*
ระดับปฏิบัติการ	316	4.01	.36		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จำแนกตามอายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และกลุ่มงานภารกิจสนับสนุนสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
อายุ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.85	2	.92	6.81	.001*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	48.80	360	.14		
	รวม	**50.65**	**362**			
อายุการทำงาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.93	2	.96	7.11	.001*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	48.73	360	.14		
	รวม	**50.65**	**362**			
ระดับการศึกษา	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3.90	2	1.95	15.01	.000*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	46.75	360	.13		
	รวม	**50.65**	**362**			
กลุ่มงานภารกิจสนับสนุนสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	7.49	7	1.07	8.80	.000*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	43.16	355	.12		
	รวม	**50.65**	**362**			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสื่อที่ใช้กับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ โดยสมมติฐานที่ 2 สื่อที่ใช้มีความสัมพันธ์กับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สื่อที่ใช้ไม่มีความสัมพันธ์กับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสื่อที่ใช้กับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

สื่อที่ใช้	ระดับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ			χ^2	P
	มาก	ปานกลาง	น้อย		
1. Intranet CRA	251	57	-	13.26	.103
2. E-Saraban	295	66	-		
3. Microsoft Teams	293	64	-		
4. Facebook	286	65	-		
5. Line	296	67	-		
6. การค้นหาข้อมูลผ่าน Google	295	66	-		
7. เว็บไซต์ของหน่วยงาน	232	49	-		
8. อื่น ๆ	81	9	-		

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ โดยสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในทิศทางตามกันปานกลาง (r = .43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านความเป็นส่วนตัวในทิศทางตามกันปานกลาง (r = .355) ด้านความรับผิดชอบและการควบคุมในทิศทางตามกันปานกลาง (r = .423) ด้านทรัพย์สินทางปัญญาในทิศทางตามกันน้อย (r = .282) ด้านคุณภาพของระบบในทิศทางตามกันน้อย (r = .276) และด้านคุณภาพชีวิตในทิศทางตามกันน้อย (r = .188) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	
	r	P
1. ด้านความเป็นส่วนตัว	.355	.000*
2. ด้านความรับผิดชอบและการควบคุม	.423	.000*
3. ด้านทรัพย์สินทางปัญญา	.282	.000*
4. ด้านคุณภาพของระบบ	.276	.000*
5. ด้านคุณภาพชีวิต	.188	.000*
รวม	**.43**	**.000***

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า บุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มีความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์เป็นหน่วยงานด้านการเรียนการสอนและการวิจัย ที่จะสร้างบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรทุกวิชาชีพ โดยได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริการสังคมควบคู่กับการปลูกฝังบุคลากรในเรื่องวัฒนธรรมองค์การ และค่านิยมหลักในกิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ทุกครั้ง พร้อมทั้งมีกิจกรรมสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับบุคลากรในการประพฤติปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมองค์การ และค่านิยมหลัก ดังนั้นบุคลากรจึงมีความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก เพื่อเป็นการป้องกันบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีจริยธรรม ซึ่งเป็นไปวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์การที่จะบริหารองค์การด้วยหลักธรรมาภิบาล

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่ง กลุ่มงานภารกิจสนับสนุนสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่แตกต่างกันมีความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 6 ข้อ ดังนี้

1. สมมติฐานที่ว่า เพศที่แตกต่างกันมีความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวริศร์ จันทวัฒน์ (2566) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความตระหนักในการรักษาความปลอดภัยทางสารสนเทศของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรหญิงมักปฏิบัติงานในสายสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับผู้คนจำนวนมาก จึงมีโอกาสได้รับความรู้ด้านกฎหมายได้ง่ายกว่าบุคลากรชาย ซึ่งส่วนใหญ่มักปฏิบัติงานในตำแหน่งสายวิชาชีพที่มุ่งเน้นงานด้านเทคนิคหรือการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน จึงส่งผลให้การรับรู้ของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน

2. สมมติฐานที่ว่า อายุที่แตกต่างกันมีความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันท์ณิภัค นันทวัฒน์วงษ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความตระหนักความมั่นคงปลอดภัยด้านระบบสารสนเทศของหน่วยงานด้านการบิน กรณีศึกษา ท่าอากาศยานนานาชาติอุดรธานี กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม และ งานวิจัยของ สุวจนี จิวะวิไลกาญจน์ และ ศรีรัฐ ภักดีรณชิต (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การตระหนักรู้เกี่ยวกับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคลจากการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลในภาคธุรกิจของประชาชนในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ บุคลากรที่มีอายุเท่ากับ 38 ปี หรือมากกว่าเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนาน มักมีความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี อาจเป็นเพราะได้เห็นกรณีการฟ้องร้อง หรือการถูกลงโทษทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น กรณีการละเมิดลิขสิทธิ การนำเข้าข้อมูลที่ไม่เหมาะสมหรือการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ซึ่งการพบเห็นเหตุการณ์เหล่านี้ทำให้บุคลากรกลุ่มนี้มีทัศนคติที่ระมัดระวังและให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นไปตามหลักจริยธรรมและกฎหมายได้ดีกว่าบุคลากรมีอายุตั้งแต่ 33 - 37 ปี และอายุเท่ากับหรือตั้งแต่ 32 ปีลงมา

3. สมมติฐานที่ว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทวัส สุขชีพ และจรัญ แสนราช (2566) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การตระหนักรู้ถึงภัยคุกคามและอาชญากรรมไซเบอร์ของผู้ใช้งานระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านความเป็นส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบและการควบคุม และด้านคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุการทำงานเท่ากับหรือมากกว่า 7 ปี มักมีความระมัดระวังในการปฏิบัติงานมากกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์ทำงานสูง อาจเคยพบเห็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้รับบริการ กรณีฟ้องร้องหรือข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดข้อมูลทำให้มีความตระหนักในเรื่องดังกล่าวสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 5 – 6 ปี และบุคลากรที่มีอายุการทำงานเท่ากับหรือตั้งแต่ 4 ปีลงมา

4. สมมติฐานที่ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยางและคณะ (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอันเนื่องจากเทคโนโลยี 5G เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านความเป็นส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบและการควบคุม ด้านทรัพย์สินทางปัญญา ด้านคุณภาพของระบบ และด้านคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่า อาจมีความรู้เชิงลึกในด้านการบริหารจัดการ ซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาวิเคราะห์ และประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้ นอกจากนี้บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่า อาจอยู่ในตำแหน่งที่ต้องทำงานใกล้ชิดผู้บริหาร จึงส่งผลให้มีความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากกว่าการบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี

5. สมมติฐานที่ว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพร โชติรอด และวุฒิพงษ์ ชินศรี (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความตระหนักรู้ของพนักงานบริษัทประกันชีวิตต่อการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศภายในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันท์ณิภัค นันทวัฒน์วงษ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความตระหนักความมั่นคงปลอดภัยด้านระบบสารสนเทศของหน่วยงานด้านการบิน กรณีศึกษาท่าอากาศยานนานาชาติอุดรธานี กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับบังคับบัญชาความตระหนักในด้านความเป็นส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบและการควบคุม ด้านทรัพย์สินทางปัญญา ด้านการคุณภาพของระบบ และด้านคุณภาพชีวิตมากกว่าระดับปฏิบัติการ เนื่องจากบุคลากรตำแหน่งระดับบังคับบัญชามีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่สูงกว่าโดยสามารถเข้าถึงข้อมูล เอกสาร ที่เป็นชั้นความลับได้ จึงต้องมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการ

6. สมมติฐานที่ว่า กลุ่มงานภารกิจสนับสนุนสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่แตกต่างกันมีความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญญา จรรยาสวัสดิ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความตระหนักในการรักษาความปลอดภัยทางสารสนเทศของข้าราชการทหารศูนย์รักษาความปลอดภัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีรัฐ โกวงศ์ และคณะ (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มภารกิจมีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

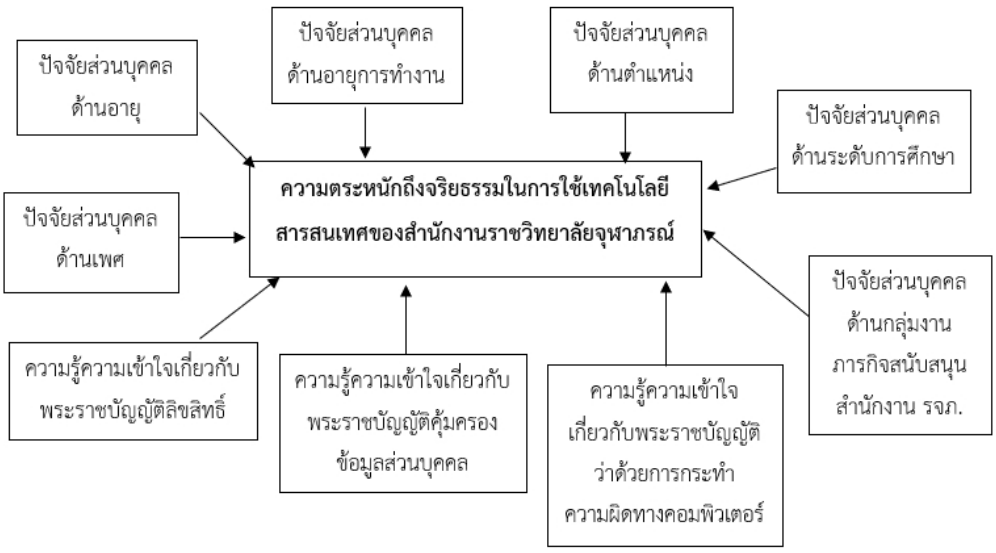
ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า สื่อที่ใช้ไม่มีความสัมพันธ์กับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญญา จรรยาสวัสดิ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความตระหนักในการรักษาความปลอดภัยทางสารสนเทศของข้าราชการทหารศูนย์รักษาความปลอดภัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสื่อสังคมออนไลน์มักจะเน้นการเผยแพร่ข้อมูลที่รวดเร็ว และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างทันที ซึ่งอาจไม่เน้นการให้ข้อมูลเชิงลึก แม้ว่าจะมีการเผยแพร่ข้อมูลกิจกรรมต่าง ๆ แต่อาจไม่สามารถเสริมสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรในด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างครบถ้วน รวมไปถึงบุคลากรอาจไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่ได้รับเข้ากับการปฏิบัติงานจริงได้

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่า ปัจจัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในทิศทางตามกันปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ ธนเจริญพิศาล (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความตระหนักและการยอมรับการนำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO 14001) มาใช้ในองค์การภาครัฐ ศึกษากรณีสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวริศร์ จันทวัฒน์ (2566) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความตระหนักในการรักษาความปลอดภัยทางสารสนเทศของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทวัส สุขชีพ และจรัญ แสนราช (2566) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การตระหนักรู้ถึงภัยคุกคามและอาชญากรรมไซเบอร์ของผู้ใช้งานระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์ และพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในระดับหนึ่ง แต่ยังขาดความเข้าใจเชิงลึกและวิธีนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง ทำให้อาจเกิดช่องว่างที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและความปลอดภัยทางไซเบอร์ในองค์การ

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เกิดจากปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ 3) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน 4) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา 5) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง 6) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงานภารกิจสนับสนุนสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ 7) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ 8) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์ 9) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

สรุป

ความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จากการศึกษา พบว่า ระดับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06 และ S.D. = .37) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทรัพย์สินทางปัญญามากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.46 และ S.D. = .44) และด้านคุณภาพของระบบมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.60 และ S.D. = .76)

ปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษา พบว่า เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งกลุ่มงานภารกิจสนับสนุนสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่แตกต่างกันมีความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สื่อที่ใช้ จากการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีความสัมพันธ์กับความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในทิศทางตามกันปานกลาง (r = .43) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. สื่อที่ใช้ จากการศึกษา พบว่า บุคลากรมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ของหน่วยงานมีผลเพียงเล็กน้อยต่อความตระหนักด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบและการควบคุม และด้านคุณภาพของระบบ ดังนั้นราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ควรมุ่งเน้นการพัฒนาความตระหนักด้านจริยธรรมผ่านการฝึกอบรมภายในองค์การ เช่น การอบรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) การอบรมการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ หรือจัดอบรมโดยใช้กรณีศึกษาที่แสดงผลกระทบจากการละเมิดจริยธรรมในด้านต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเชิงลึกให้กับบุคลากรและมีการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ เช่น วิดีโอสั้น หรืออินโฟกราฟิก ที่เน้นประเด็นจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยให้ข้อมูลที่กระชับ ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ และเข้าใจถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีที่ขาดจริยธรรม

2. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มีความรู้ความเข้าใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังพบว่ามีบุคลากรบางส่วนยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลสิทธิส่วนบุคคล ดังเช่นข้อคำถามหน่วยงานสามารถเข้าไปแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน เพื่อให้เป็นปัจจุบัน โดยไม่ต้องขออนุญาตถือว่าไม่มีความผิดตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ ซึ่งตามที่ระบุในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลหน่วยงานมีหน้าที่ต้องทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สมบูรณ์ และไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิดแม้ว่าเจ้าของข้อมูลจะไม่ได้ร้องขอ ดังนั้น ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ควรจัดอบรมที่เน้นเนื้อหาเชิงลึกเกี่ยวกับ

กฎหมายฉบับนี้ โดยนำเสนอกรณีศึกษาจากสถานการณ์จริง เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าใจและนำกฎหมายไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

3. จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มีตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบและการควบคุม ด้านทรัพย์สินทางปัญญา และด้านคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมาก แต่พบว่าบุคลากรมีความตระหนักในด้านคุณภาพของระบบอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ควรให้กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศติดตั้งซอฟต์แวร์ป้องกันไวรัสที่มีประสิทธิภาพในทุกอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และอัปเดตโปรแกรมป้องกันไวรัส พร้อมระบบปฏิบัติการให้เป็นเวอร์ชันปัจจุบันอยู่เสมอ รวมทั้งจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยทางไซเบอร์ โดยมีการสอนวิธีการปฏิบัติที่ปลอดภัย เช่น การตั้งรหัสผ่านที่คาดเดายาก การตรวจสอบอีเมลและลิงก์ที่น่าสงสัย หรือ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับไวรัสคอมพิวเตอร์ มีการสอนวิธีการตรวจจับและป้องกัน เช่น การใช้ซอฟต์แวร์แอนตี้ไวรัส การสแกนไฟล์ก่อนเปิดใช้งาน และการอัปเดตซอฟต์แวร์ให้ทันสมัย เพื่อให้บุคลากรสามารถป้องกันตนเองจากภัยคุกคามและรักษาความมั่นคงของระบบสารสนเทศได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการกำกับดูแลงานด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ควรมุ่งเน้นการเก็บข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงจากผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและแนวทางการจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยการเก็บข้อมูลสามารถทำได้ผ่าน แบบสอบถามเชิงลึก หรือ การสัมภาษณ์เชิงลึก กับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารอย่างน้อย 15 คน เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและครอบคลุมในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์. (2567). *สถิติการปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญารายปีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรมสอบสวนคดีพิเศษ และกรมศุลกากร ปี พ.ศ. 2562 – 2566*. กรมทรัพย์สินทางปัญญา.https://www.ipthailand.go.th/th/protect-005/item/staticpp_dipyear-62-66-tha.html?category_id=2168

ชนัญญา จรรยาสวัสดิ์. (2561, 14 กรกฎาคม). *ความตระหนักในการรักษาความปลอดภัยทางสารสนเทศของข้าราชการทหารศูนย์รักษาความปลอดภัย*. การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติครั้งที่ 11 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย.

ฐิติพร โชติรอด และ วุฒิพงษ์ ชินศรี. (2560). *ความตระหนักรู้ของพนักงานบริษัทประกันชีวิตต่อการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศภายในองค์กร*. RSU National Research Conference 2017, ประเทศไทย.

นันท์ณิภัค นันทวัฒน์วงษ์. (2561). *ความตระหนักความมั่นคงปลอดภัยด้านระบบสารสนเทศของ หน่วยงานด้านการบิน กรณีศึกษา ท่าอากาศยานนานาชาติอุดรธานี กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม.* [การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:148836

ปวริศร์ จันทวัฒน์. (2566). ความตระหนักในการรักษาความปลอดภัยทางสารสนเทศของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์. *สหวิทยาการและความยั่งยืนปริทรรศน์ไทย*, *12*(2), 14-24. https://doi.org/10.14456/tisr.2023.2

พระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. 2559. *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 133 ตอน 7 ก หน้า 1-21.

วิทวัส สุขชีพ และ จรัญ แสนราช. (2566). การตระหนักรู้ถึงภัยคุกคามและอาชญากรรมไซเบอร์ของผู้ใช้งาน ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, *8*(1): 17-30. https://doi.org/10.14456/journalindus.2023.2

ศรีรัฐ โกวงศ์ และคณะ. (2562). *ความตระหนักถึงจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน.* การประชุมวิชาการระดับชาติ และนานาชาติด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 9 (25-26 มีนาคม) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย.

ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง, บัณฑิต พิริยาสัยสันติ, ฤทธิชาติ อินโสม และ นำพล ม่วงอวยพร. (2564). ความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอันเนื่องจากเทคโนโลยี 5G. *วารสารรามคำแหง*, *4*(3), 105-119. สืบค้นจาก http://www.rujogs.ru.ac.th/journals/viewPage/10?JournalTopicModel_sort=title.desc

สุวจนี จิวะวิไลกาญจน์ และ ศรีรัฐ ภักดีรณชิต (2564). การตระหนักรู้เกี่ยวกับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคลจากการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลในภาคธุรกิจของประชาชนในกรุงเทพมหานคร *วารสารนิเทศศาสตรปรทัศน์*, *25*(3), 35-53. สืบค้นจาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jca/article/view/251466

สำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ. (มกราคม - ตุลาคม 2567). *สถิติภัยคุกคามทางไซเบอร์*. NCSA. https://ncsa.or.th/service-statistics.html

เอกลักษณ์ ธเจริญพิศาล. (2554). *ความตระหนักและการยอมรับการนำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO 14001) มาใช้ในองค์การภาครัฐ ศึกษากรณีสำนักงานโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒน์บริหารศาสตร์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. http://repository.nida.ac.th/handle/662723737/2048

Kenneth C. Laudon and Jane P. Laudon. (2022). *Management Information Systems Organization and Technology in ith Networked Enterprise*. (6th ed). New Jersery : Prentice Hall.

สภาพและปัญหาการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

The Conditions and Problems of The Performance on the School Supervision Process of the Basic Education Institutions Under the Education Bureau, Khon Kaen Municipality, Khon Kaen Province

สนธยา บำรุง[1] และยุภาพร โฆษิตพิมานเวช[2]
Sontaya Bamroong[1] and Yuparporn Kositpimanwech[2]
บริษัท จันทร์กระจ่างฟ้า จำกัด[1], โรงเรียนเทศบาลวัดกลาง[2]
Chankrachangfa Co.Ltd[1]., Watklang Municipal School[2]
Email[1]: sontayabamroong@gmail.com, Email[2]: yupapron2553@gmail.com

Received : March 6, 2026; **Revised :** April 7, 2026; **Accepted :** April 27, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหาร และครูผู้สอน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษาและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำแนกได้เป็นผู้บริหาร จำนวน 32 คน ครูผู้สอน จำนวน 217 คน รวมทั้งหมด 249 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่า t-test แบบ Independent Sample ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัญหาการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครขอนแก่นโดยรวมอยู่ในระดับน้อย

2) ผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นว่า สภาพและปัญหาการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครขอนแก่นจังหวัดขอนแก่นโดยรวมแตกต่างกัน

คำสำคัญ: สภาพการนิเทศ, ปัญหาการนิเทศ, กระบวนการนิเทศภายใน

Abstract

This research aimed to 1) study the current state and problems of implementing the internal supervision process in basic educational institutions, and 2) compare the opinions of administrators and teachers regarding the current state and problems of implementing the internal supervision process in basic educational institutions. This research is quantitative. The data collection instrument was a Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of .94. The sample group consisted of school administrators and teachers under the Khon Kaen Municipality, Khon Kaen Province. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan formula, obtained through stratified random sampling followed by simple random sampling, resulting in 32 administrators and 217 teachers, totaling 249 people. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and independent sample t-test. The research findings showed that:

1) The overall state of implementing the internal supervision process in basic educational institutions under the Khon Kaen Municipality, Khon Kaen Province, was at a high level. However, the overall problems in implementing the internal supervision process in basic education instituition under Khon Kaen Municipality, Khon Kaen Province are at a low level.

2) Administrators and teachers believe that the overall conditions and problems in implementing the internal supervision process in basic education institutions in Khon Kaen Municipality, Khon Kaen Province were significantly different.

Keywords: Supervision conditions, Supervision problems, Internal supervision process

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมจากการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อมสังคม เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคนในชาติให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของประเทศชาติ และการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ นายแพทย์ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เคยกล่าวว่า การศึกษาในยุค Thailand 4.0 มีความหมายมากกว่าการเตรียมพร้อมของคนหรือให้ความรู้กับคนเท่านั้น แต่เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ กล่าวคือ นอกจากให้ความรู้แล้ว ต้องทำให้เขาเป็นคนที่รักจะเรียน มีคุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วย นั่นก็คือการสร้างคนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นทักษะในการคิดวิเคราะห์เป็นหลัก ดังนั้นการศึกษาจึงต้องเร่งดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ให้กับเด็กไทยได้เข้าสู่ Thailand 4.0 อย่างเป็นรูปธรรม (นรรัชต์ ฝันเชียร, 2564)

กระบวนการนิเทศภายในจึงเป็นส่วนหนึ่งของการเร่งพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา โดยระบุไว้ในหมวด 4 มาตราที่ 22–30 การบริหารจัดการ กำหนดไว้ในหมวดที่ 5 มาตราที่ 31-40 และการนิเทศภายในโดยเฉพาะกำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ยังได้กำหนดให้การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินด้วย เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักเห็นความสำคัญและนำไปปฏิบัติในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับสุปรียาอร สีสะแล (2554) ที่กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ไม่สามารถทำการนิเทศการสอนของครูได้อย่างทั่วถึงเพราะมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น สภาพสถานศึกษามีความแตกต่างกัน จำนวนศึกษานิเทศก์มีจำนวนน้อย ดังนั้นการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรภายในสถานศึกษจึงมีการดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนมากที่สุด การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความสามารถในด้านการจัดการเรียนการสอน และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

ดังนั้นกระบวนการนิเทศภายในนับว่ามี บทบาทสำคัญต่อการพัฒนาครูให้สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้ จากการจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล ที่สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ทั้งหมด 11 แห่ง ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ โดยภาพรวมยังไม่

เป็นที่น่าพอใจ พบจากการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (Ordinary National Educational Test: O-NET) ปีการศึกษา 2565 ยังอยู่ ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติ เนื่องจากขาดปัจจัยสนับสนุนหลายด้านซึ่งผลส่วนหนึ่งมาจากการจัดการศึกษายังไม่ได้คุณภาพเท่าที่ควร สถานศึกษายังไม่ได้ดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาเป็นมาตรการในการเร่งรัดคุณภาพของการจัดการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนเทศบาล นำกระบวนนิเทศภายในมาพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นการยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

การทบทวนวรรณกรรม

การนิเทศภายในโรงเรียน คือ กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ดำเนินการโดยบุคลากรภายในโรงเรียนเอง (ผู้บริหารและครู) เพื่อร่วมมือกันช่วยเหลือ สนับสนุน และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยมีจุดเน้นสำคัญ คือ การพัฒนาครูและหลักสูตรที่เน้นการช่วยเหลือครูโดยตรง ทั้งการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา และการทำงานวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการสอน กระบวนการที่เป็นระบบที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีขั้นตอนที่ชัดเจน และสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของโรงเรียน เป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และเป็นไปตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา Glickman (1985) เน้นการช่วยเหลือครูโดยตรง เพื่อปรับปรุงการสอนและพัฒนาหลักสูตร ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2560) เน้นกิจกรรมการให้คำปรึกษา เพื่อให้ผลการเรียนการสอนเป็นไปตามมาตรฐานประกันคุณภาพ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2566) เน้นความร่วมมือภายในโรงเรียนที่

ต้องทำอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบควบคู่กับการบริหาร และหน่วยศึกษานิเทศก์ (สพฐ.) (2566) เน้นการร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานหลักสูตร

จากการรวบรวมแนวคิด พบว่า กระบวนการนิเทศมีโครงสร้างที่คล้ายคลึงกัน โดยเน้นการวางแผน การลงมือปฏิบัติ และการประเมินผล ดังนี้: 1. แนวคิดของ Harris (5 ขั้นตอน) (1985) เน้นบทบาทเชิงบริหารจัดการ: Planning: วางแผน จัดตารางโครงการ และคาดคะเนผล Organizing: จัดระเบียบงาน มอบหมายหน้าที่ และจัดสรรทรัพยากร Leading: การนำ การตัดสินใจ สร้างแรงจูงใจ และการสื่อสาร Controlling: การควบคุมดูแลให้ปฏิบัติงานถูกต้อง Assessing: การวัดและพิจารณาผลงาน 2. แนวคิดของ สงัด อุทรานันท์ (กระบวนการ PIDRE) (อ้างใน วัชรา เล่าเรียนดี, การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี และ การปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: มิตรสยาม, 2555), 21.) เน้นการเตรียมความพร้อมและการสร้างขวัญกำลังใจ: P (Planning): ประชุมหาปัญหาและความต้องการจำเป็น I (Informing): ให้ความรู้ความเข้าใจก่อนเริ่มดำเนินการ D (Doing): ปฏิบัติงานร่วมกัน 3 ฝ่าย (ครูสอน-ผู้นิเทศกำกับ-ผู้บริหารสนับสนุน) R (Reinforcing): การเสริมแรง สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน E (Evaluating): ประเมินผลหากไม่สำเร็จให้กลับไปเริ่มวางแผนหรือให้ความรู้ใหม่ 3. แนวคิดของ จิติมา วรรณศรี (ประยุกต์ใช้ PDCA) (2557) เน้นการใช้กระบวนการวิจัยและบริหาร คือ สำรวจสภาพปัญหา: เก็บข้อมูลปัจจุบัน วางแผน (Plan): กำหนดเทคนิคการนิเทศที่เหมาะสม ดำเนินการ (Do): ลงมือนิเทศตามปฏิทินที่กำหนด ประเมินและปรับปรุง (Check & Act): ตรวจสอบผลและประชุมเพื่อแก้ปัญหา และ4. แนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (2562) เน้นกระบวนการทำงานที่กระชับ: 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา 2) วางแผนดำเนินการ 3) สร้างเครื่องมือนิเทศ 4) พัฒนาวิธีการนิเทศ และ 5) ติดตามและประเมินผล ในการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

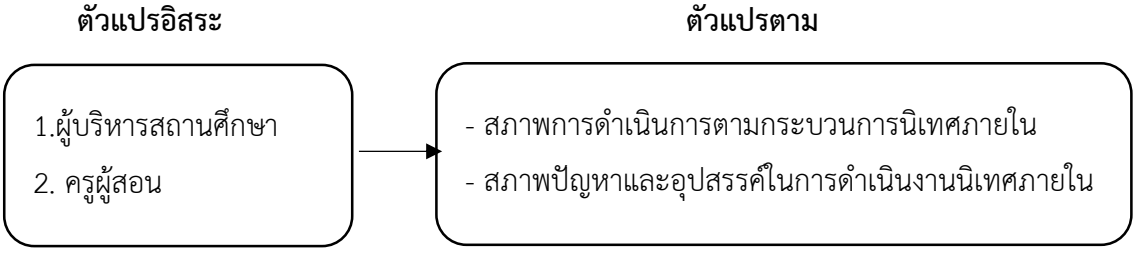
ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ พบว่า วิชชุดา & มัทนา (2562) ได้สรุปประเด็นที่ทำได้ดีที่สุดคือ การทำงานกลุ่ม และ พัฒนาหลักสูตร ส่วนประเด็นที่ควรเร่งพัฒนา/ข้อเสนอแนะเด่นการวิจัยในชั้นเรียน และ การกำหนดนโยบายชัดเจน กำชัย (2564) ได้สรุปประเด็นที่ทำได้ดีที่สุดคือ การวางแผนการนิเทศ ส่วนประเด็นที่ควรเร่งพัฒนา/ข้อเสนอแนะเด่น คือ การนำเทคนิคประเมินความเสี่ยงมาใช้ และ ผู้นิเทศแบบกัลยาณมิตร โสภณ และคณะ (2565) สรุปว่า ประเด็นที่ทำได้ดีที่สุดคือ การวางแผน และศึกษาสภาพปัญหา ส่วนประเด็นที่ควรเร่งพัฒนาและข้อเสนอแนะเด่น คือ การใช้ ICT และคลิปวิดีโอช่วยนิเทศและประเมินผล 3 ระยะ ศิริขวัญ (2565) สรุปประเด็นที่ทำได้ดีที่สุดคือ ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ประเด็นที่ควรเร่งพัฒนา/ข้อเสนอแนะเด่น คือ การสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการนิเทศให้ครูทุกคน จาก

สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในจากการศึกษาวิจัยในหลายพื้นที่ (เช่น กาญจนบุรี, กำแพงเพชร, กทม., ประจวบคีรีขันธ์) พบข้อสรุปที่คล้ายกันคือ: ระดับการปฏิบัติ: โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากถึงมากที่สุด จุดแข็ง คือ ส่วนใหญ่โรงเรียนทำได้ดีในด้านการวางแผน และ การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา จุดที่ควรพัฒนา คือ ด้านที่มักได้คะแนนน้อยที่สุดคือ การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ ส่วนการสรุปแนวทางการพัฒนา (Key Success Factors) ผู้วิจัยหลายท่านได้เสนอแนวทางเพื่อให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพสูงขึ้น แบ่งเป็น 5 มิติหลัก ดังนี้ มิติด้านการบริหารและนโยบาย ความชัดเจน โดยต้องมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีคู่มือการนิเทศที่ใช้งานง่าย การสนับสนุนโดยผู้บริหารต้องสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และกระจายอำนาจให้คณะกรรมการนิเทศอย่างแท้จริง การสร้างขวัญกำลังใจโดยเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและมั่นใจ มิติด้านผู้นิเทศและการปฏิบัติ ความเชี่ยวชาญโดยผู้นิเทศควรมีความรู้ตรงกับวิชาที่นิเทศ และปฏิบัติงานด้วยความเป็น "กัลยาณมิตร" ความสม่ำเสมอโดยควรนิเทศอย่างน้อยภาคเรียนละ 1-2 ครั้ง ตามปฏิทินที่กำหนด เทคนิคสมัยใหม่โดยนำเทคโนโลยี (ICT), คลิปวิดีโอ หรือกระบวนการ PLC (ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) มาใช้ มิติด้านการพัฒนาครู การวิจัยและพัฒนาตนเอง: ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน (CAR) และแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) รวมถึงการใช้เกณฑ์ PA (Performance Agreement) มาเชื่อมโยงกับการนิเทศ การอบรมเชิงปฏิบัติการโดยเน้นการให้ความรู้ที่นำไปใช้ได้จริง มากกว่าการฟังบรรยายเพียงอย่างเดียว มิติด้านการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการสร้างสื่อและวิธีการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการสอนของครูเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนา มิติด้านการประเมินและรายงานผลประเมิน 3 ระยะ คือ ก่อนปฏิบัติ ระหว่างปฏิบัติ และหลังปฏิบัติการนำผลไปใช้โดยต้องสรุปผลเป็นเอกสารและรายงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแผนในรอบถัดไปอย่างเป็นระบบ ส่วนนักวิจัยต่างประเทศ เช่น ในภาพรวม อดู, อคินลอย และโอลายี (Adu, Akinloye and Olaoye) (2014) พบประเด็นเน้นย้ำ (Key Focus) คือ การบริหารจัดการและการสร้างทีม และผลลัพธ์ที่คาดหวัง คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน ที่เคนยา Bernard E. Ngipuo (2015) มีประเด็นเน้นย้ำ (Key Focus) คือ การเยี่ยมชั้นเรียนและการจัดหาทรัพยากร และผลลัพธ์ที่คาดหวัง คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น ที่ปากีสถาน Shahida Nasreen and Madiha Shah (2019) มีประเด็นเน้นย้ำ (Key Focus) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและครู, ส่วนผลลัพธ์ที่คาดหวัง คือ แรงจูงใจในการทำงานของครูเพิ่มขึ้น ที่แทนซาเนีย Chrispina S. Lekule (2024) มีประเด็นเน้นย้ำ (Key Focus) วัฒนธรรมองค์กรและการเติบโตทางวิชาชีพ ส่วนผลลัพธ์ที่คาดหวังคือ คุณภาพการศึกษาและความเป็นเลิศทางวิชาการ ดังนั้น สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาแต่ละแห่งมีจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาที่แตกต่างกัน

ปัจจุบันโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่นมีทั้งหมด 11 แห่ง ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น โดยมุ่งเน้นการจัดการศึกษาที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับอนุบาลไปจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในท้องถิ่นสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบันเป็นการยกระดับมาตรฐาน: เทศบาลนครขอนแก่นมีแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570) ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอนหลักสูตรเฉพาะทาง บางโรงเรียนมีการส่งเสริมทักษะภาษาต่างประเทศ (เช่น จีน, อังกฤษ) และทักษะอาชีพตามความถนัดของนักเรียน กระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น มีรูปแบบที่เป็นระบบและเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยมักยึดถือวงจรคุณภาพ PDCA (Plan-Do-Check-Act) เป็นพื้นฐานสำคัญ เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและเพิ่มสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นสำคัญ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (2562) เน้นกระบวนการทำงานที่กระชับ: 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา 2) วางแผนดำเนินการ 3) สร้างเครื่องมือนิเทศ 4) พัฒนาวิธีการนิเทศ และ 5) ติดตามและประเมินผล โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) พื้นที่การวิจัย คือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 34 คน และครูผู้สอนจำนวน 501 คน (อ้างอิงจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2565) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 32 คน และครูผู้สอนจำนวน 217 คน จากสถานศึกษา จำนวน 11 แห่ง ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง

สำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553) วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษาและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในขั้นตอนต่อมา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยแบ่งเป็นส่วนข้อมูลทั่วไปและส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการขอความอนุเคราะห์ผ่านสถานศึกษา และจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ในช่วงเดือนกรกฎาคมถึงสิงหาคม พ.ศ. 2566 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อมูลสถานภาพส่วนตัว ส่วนข้อมูลสภาพและปัญหาการดำเนินงานซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้การทดสอบค่าทีสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและปัญหาการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ที่	กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับสภาพ		ความหมาย	ระดับปัญหา		ความหมาย
		$\overline{x}$	S.D.		$\overline{x}$	S.D.	
1	ศึกษาสภาพปัจจุบันและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา	4.05	0.53	มาก	2.34	0.74	น้อย
2	วางแผนดำเนินการ	4.04	0.60	มาก	2.36	0.71	น้อย
3	สร้างเครื่องมือนิเทศ	4.07	0.58	มาก	2.40	0.73	น้อย
4	พัฒนาวิธีการนิเทศ	4.01	0.57	มาก	2.38	0.72	น้อย
5	ติดตามและประเมินผล	4.11	0.58	มาก	2.31	0.71	น้อย
	โดยรวม	4.06	0.45	มาก	2.36	0.72	น้อย

จากตารางที่ 1 พบว่า ในการวิเคราะห์ภาพรวม (Overall Analysis) พบว่า ระดับสภาพการปฏิบัติ: โดยรวมอยู่ที่ ($\overline{x}$ = 4.06, S.D. = 0.45) ซึ่งอยู่ในระดับ "มาก" สะท้อนว่าสถานศึกษาแห่งนี้มีการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ ระดับปัญหา โดยรวมอยู่ที่ ($\overline{x}$ = 2.36, S.D.= 0.72) ซึ่งอยู่ในระดับ "น้อย" แสดงว่าอุปสรรคในการทำงานมีไม่มากนัก สอดคล้องกับผลการดำเนินงานที่ทำได้ดี และการวิเคราะห์รายด้าน (Step-by-Step) พบว่า สภาพการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านที่ปฏิบัติได้ดีที่สุด คือ ด้านการติดตามและประเมินผล ($\overline{x}$ = 4.11, S.D.= .58) รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างเครื่องมือนิเทศ ($\overline{x}$ = 4.07, S.D. = .57) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันและลำดับความสำคัญ ($\overline{x}$ = 4.05, S.D. = .58) และด้านการวางแผนดำเนินการ ($\overline{x}$ = 4.04, S.D. = .60) ส่วนปัญหาการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ ด้านการติดตามและประเมินผล ($\overline{x}$ = 2.31, S.D. = .71) รองลงมา ได้แก่ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันและลำดับความสำคัญ ($\overline{x}$ = 2.34, S.D. = .74) ด้านการวางแผนดำเนินการ ($\overline{x}$ = 2.36, S.D. = .71) และด้านการพัฒนาวิธีการนิเทศ ($\overline{x}$ = 2.38, S.D. = .72)

ตารางที่ 2 แสดงค่าสถิติทดสอบที (t-test) เปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ประเด็นความคิดเห็น	ผู้บริหาร		ครู		t-test	P-value
	$\overline{x}$	S.D.	$\overline{x}$	S.D.		
1.ศึกษาสภาพปัจจุบันและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา	4.29	.21	3.93	.45	9.71**	.00
2.วางแผนดำเนินการ	4.31	.25	3.95	.47	8.93**	.00
3.สร้างเครื่องมือนิเทศ	4.56	.26	4.18	.53	8.72**	.00
4.พัฒนาวิธีการนิเทศ	4.55	.28	4.27	.41	7.29**	.00
5.ติดตามและประเมินผล	4.21	.21	4.06	.30	5.42**	.00
รวม	4.38	.17	4.08	.348	10.51**	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ในภาพรวมระดับความคิดเห็นผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ($\bar{x}$ = 4.38 (S.D. = .17) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ครูมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ($\bar{x}$ = 4.08, S.D. = .34) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าครูในทุกรายการ และมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันมากกว่า (สังเกตจากค่า S.D. ที่ต่ำกว่าของครู) การเปรียบเทียบรายข้อ (ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ) จากค่า t-test และ P-value (.00) ที่มีดอกจันสองดอก (**) กำกับทุกรายการ แสดงว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกประเด็น ดังนี้ ด้านศึกษาความต้องการและลำดับความสำคัญ ผู้บริหาร ($\bar{x}$ = 4.29, S.D. = .21) เห็นด้วยมากกว่าครู ($\bar{x}$ = 3.93, S.D. = .45) อย่างชัดเจน (t = 9.71) ด้านการวางแผนดำเนินการ ผู้บริหาร ($\bar{x}$ = 4.31, S.D. = .25) สูงกว่าครู ($\bar{x}$ = 3.95, S.D. = .47) (t = 8.93) ด้านการสร้างเครื่องมือนิเทศเป็นข้อที่ผู้บริหารให้คะแนนสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.56, S.D. = .26) ขณะที่ครูให้ ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = .53) ด้านพัฒนาวิธีการนิเทศเป็นข้อที่ครูให้คะแนนสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.27, S.D. = .41) เมื่อเทียบกับข้ออื่นๆ ในกลุ่มครูเอง แต่ยังน้อยกว่าผู้บริหารที่ให้คะแนนสูงกว่า($\bar{x}$ = 4.55, S.D. = .28) และด้านการติดตามและประเมินผลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในมุมมองของผู้บริหาร ($\bar{x}$ = 4.21, S.D. =) แต่ก็ยังสูงกว่าค รู ($\bar{x}$ = 4.06, S.D. =) สรุปผลการวิเคราะห์ ทั้งผู้บริหารและครูต่างเห็นด้วยกับการดำเนินงานในระดับมากถึงมากที่สุด ในทุกหัวข้อ แม้จะเห็นด้วยเหมือนกัน แต่ผู้บริหารมองว่าการดำเนินงานทำได้ดีกว่าหรือเห็นความสำคัญมากกว่าที่ครูรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญ (P < .01) ผู้บริหารเน้นหนักไปที่การสร้างเครื่องมือนิเทศ ครูให้คะแนนสะท้อนถึงการพัฒนาวิธีการนิเทศ ว่ามีการปฏิบัติที่โดดเด่นที่สุดในมุมมองของพวกเขา

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. สภาพการดำเนินงานและปัญหาในภาพรวมจากการวิเคราะห์พบว่า ระดับสภาพการปฏิบัติงานนิเทศภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก และระดับปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการนิเทศที่เป็นรูปธรรมและต่อเนื่องโดยประเด็นที่ปฏิบัติได้ดีที่สุดคือด้านการติดตามและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ., 2562) ที่ระบุว่าการประเมินผลเป็นขั้นตอนสำคัญในการตรวจสอบความสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวคิด PIDRE ของสงัด อุทรานันท์ (อ้างใน วัชรา เล่าเรียนดี, 2555) ในขั้นตอนการประเมินผล (Evaluating) เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงแผนงาน นอกจากนี้ ผลวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ วิชชุดา และ

มัทนา (2562) ที่พบว่าระดับการปฏิบัติงานในโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษามีความตระหนักในเรื่องการควบคุมคุณภาพการศึกษา (Quality Control)

2. ความแตกต่างระหว่างมุมมองของผู้บริหารและครูผู้สอนประเด็นที่น่าสนใจจากการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกรายการ โดยผู้บริหารประเมินระดับการปฏิบัติสูงกว่าที่ครูประเมิน มุมมองด้านการสร้างเครื่องมือนิเทศผู้บริหารให้คะแนนสูงสุด ขณะที่ครูให้คะแนนรองลงมา ความต่างนี้อาจเกิดจากการที่ผู้บริหารมองในเชิงการจัดการ (Organizing) ตามแนวคิดของ Harris (1985) ที่เน้นการจัดสรรทรัพยากรและระบบเอกสารมุมมองด้านการพัฒนาวิธีการนิเทศ ในกลุ่มครูผู้สอนให้คะแนนประเด็นนี้โดดเด่นที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญกับกระบวนการปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียนมากกว่างานเอกสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shahida Nasreen and Madiha Shah (2019) ในปากีสถาน ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและครูเป็นปัจจัยหลักในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานความแตกต่างทางความคิดเห็นนี้อาจสะท้อนถึงช่องว่างการสื่อสาร (Communication Gap) โดยผู้บริหารมองเห็นภาพรวมของนโยบาย (Policy) แต่ครูมองเห็นในแง่การนำไปปฏิบัติจริง (Implementation) ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ ศิริขวัญ (2565) ที่เน้นว่าควรสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการนิเทศให้ตรงกันทั้งองค์กร

3. จุดแข็งและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศผลการวิจัยพบว่า ด้านการติดตามและประเมินผลเป็นทั้งจุดแข็งที่มีการปฏิบัติสูงสุดและมีปัญหาน้อยที่สุด สอดคล้องกับบริบทการศึกษาไทยในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ PA (Performance Agreement) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณางานวิจัยต่างประเทศ เช่น Bernard E. Ngipuo (2015) ในเคนยา และ Chrispina S. Lekule (2024) ในแทนซาเนีย ต่างเน้นย้ำว่าหัวใจสำคัญของการนิเทศไม่ใช่เพียงการประเมินผล แต่คือ การเติบโตทางวิชาชีพ (Professional Growth) และการสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการสอนดังนั้น แม้ผลการวิจัยในภาพรวมจะอยู่ในระดับดี แต่สถานศึกษาควรนำ Key Success Factors จากงานวิจัยของ กำชัย (2564) และ โสภณ และคณะ (2565) มาประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะการเปลี่ยนบทบาทผู้นิเทศให้เป็นกัลยาณมิตร และการนำเทคโนโลยี ICT หรือกระบวนการ PLC มาช่วยในการนิเทศ เพื่อลดความเกร็งหรือความรู้สึกถูกจับผิดของครู ซึ่งจะช่วยยกระดับจากการนิเทศเพื่อการตรวจสอบ ไปสู่การนิเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากความสอดคล้องเชิงระบบของการนิเทศภายใน ทำให้เกิดองค์ความรู้ที่ได้สามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเด็นหลัก เพื่อนำไปใช้พัฒนาองค์กร ดังนี้

1. ช่องว่างทางความคิด (The Perception Gap)

ข้อค้นพบ คือ ผู้บริหารมองเห็นความสำเร็จของระบบในระดับมากที่สุด ขณะที่ครูผู้ปฏิบัติมองเห็นในระดับมาก และมีค่าสถิติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกข้อ องค์ความรู้ที่ได้คือ ในระบบการบริหารโรงเรียน ความสำเร็จที่ผู้บริหารเห็น อาจไม่ใช่ความสำเร็จที่ครูรู้สึก ดังนั้นควรเพิ่มพื้นที่การสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) เพื่อลดช่องว่างนี้ โดยเฉพาะในขั้นตอน การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ซึ่งเป็นจุดที่ทั้งสองกลุ่มเห็นต่างกันมากที่สุด

2. ดัชนีความย้อนแย้งของเครื่องมือ (The Tool Paradox) ข้อค้นพบ คือ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือนิเทศ มีระดับการปฏิบัติที่สูง แต่ในขณะเดียวกันกลับมีระดับปัญหาที่สูงที่สุด เมื่อเทียบกับข้ออื่น ส่วนองค์ความรู้ที่ได้คือ ความขยันในการปฏิบัติ ไม่เท่ากับความสะดวกในการใช้งาน การมีเครื่องมือนิเทศจำนวนมากหรือมีความละเอียดสูง อาจกลายเป็นภาระ (Pain Point) ในเชิงปฏิบัติ ดังนั้นควรปฏิรูปเครื่องมือนิเทศให้เป็นแบบ Lean & Digital เน้นความกระชับ ใช้งานง่าย และลดภาระงานเอกสารของครู

3. จุดแข็งเชิงกลยุทธ์ คือ วงจรการติดตามผล (The Feedback Loop Strength) ข้อค้นพบ คือ ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล คือจุดที่แข็งแกร่งที่สุดของสถานศึกษา (ปฏิบัติสูงที่สุด และปัญหาน้อยที่สุด) องค์ความรู้ที่ได้ คือ สถานศึกษามีวัฒนธรรมการตรวจสอบ (Accountability) ที่เข้มแข็ง ซึ่งเป็นฐานรากสำคัญในการทำ PDCA ให้ครบวงจร ดังนั้น ควรใช้ผลจากการติดตามนี้มาเป็นฐานในการพัฒนาวิธีการนิเทศ เพื่อให้เกิดการนวัตกรรมใหม่ๆ ในการนิเทศ ไม่ใช่แค่การตรวจตามหน้าที่สรุปความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างส่วนประกอบสรุปจากข้อมูลทิศทางการพัฒนาในอนาคตทัศนคติ (Mindset) ผู้บริหารมองบวกกว่าครูอย่างชัดเจนสร้างการมีส่วนร่วม (Involvement) ให้ครูรู้สึกเป็นเจ้าของระบบเครื่องมือ (Toolbox) มีการใช้มาก แต่เป็นจุดที่สร้างปัญหาที่สุดปรับปรุงเครื่องมือให้ทันสมัยและลดขั้นตอน (Simplification) กระบวนการ (Process) การติดตามผลดีที่สุด แต่การหาวิธีนิเทศใหม่ๆ ยังน้อยเปลี่ยนจากการนิเทศแบบตรวจตรา เป็นการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง องค์ความรู้นี้ชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จของการนิเทศภายในไม่ได้ขึ้นอยู่กับการมีแผนที่ดี เท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับ ความเข้าใจที่ตรงกัน ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ รวมถึงคุณภาพของเครื่องมือ ที่ต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

สรุป

การดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีสภาพการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยขั้นตอนที่มีการปฏิบัติโดดเด่นที่สุดคือ การติดตามและประเมินผล ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การพัฒนาวิธีการนิเทศ ส่วนปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยขั้นตอนที่พบปัญหามาก

ที่สุดคือ การสร้างเครื่องมือนิเทศ และขั้นตอนที่พบปัญหาน้อยที่สุดคือ การติดตามและประเมินผล การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทุกประเด็น ทัศนคติเชิงเปรียบเทียบ: กลุ่มผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสูงกว่ากลุ่มครูที่อยู่ในระดับมาก จุดที่เห็นต่างกันมากที่สุด คือ ขั้นตอนการศึกษาสภาพปัจจุบันและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารและครูมีการรับรู้ถึงต้นตอของปัญหาในโรงเรียนไม่สอดคล้องกันข้อสรุปเชิงสังเคราะห์ (Key Findings) ความสำเร็จเชิงระบบแต่มีช่องว่างการรับรู้ คือ สถานศึกษาดำเนินงานนิเทศได้ครบวงจรและมีปัญหาน้อย แต่ผู้บริหารมักประเมินภาพรวมไว้สูงกว่าความเป็นจริงในสายตาของครูผู้ปฏิบัติงาน เครื่องมือคืออุปสรรคแฝง แม้จะมีการสร้างเครื่องมือนิเทศในระดับมาก แต่ตัวเลขสะท้อนว่าเป็นจุดที่สร้างปัญหาในการทำงานสูงสุด แสดงว่าเครื่องมืออาจมีความซับซ้อนหรือเป็นภาระงานเกินความจำเป็น มีกลไกการประเมินผลที่เข้มแข็ง จุดแข็งที่สุดขององค์กรนี้คือระบบการติดตามและประเมินผล ซึ่งเป็นฐานรากที่ดีในการนำข้อมูลมาปรับปรุงการนิเทศในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

ควรให้ความสำคัญกับการลดช่องว่างทางความคิด (Perception Gap) โดยการให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาตั้งแต่ต้น และควรมีการพัฒนาเครื่องมือนิเทศให้มีความกระชับ ใช้งานง่าย (User-friendly) เพื่อลดระดับปัญหาที่เกิดขึ้นในเชิงปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการวิจัยภาคสนามในลักษณะสัมภาษณ์ สังเกต เจาะลึก เพื่อให้ทราบสภาพและปัญหาการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นรายกรณี เนื่องจากบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน เป็นการช่วยให้การแก้ปัญหามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรมีการวิจัยสภาพและปัญหาการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยวิจัยสถานศึกษา เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างจริงจัง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กำชัย ยุกติชาติ และนุชนรา รัตนศิระประภา. (2564). การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 12, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2564) : 17-34.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2560). การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นรรัชต์ ฝันเชียร. (2564). การเรียนการสอนในยุค 4.0 ต้องเป็นอย่างไร. สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2566. จาก https://www.trueplookpanya.com/blog/content/71421/-teaartedu-teaart-teaarttea-.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวิริยาสาส์น.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2566). การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในวิถีชีวิตใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: เทมการพิมพ์.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2555). การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี และการปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.

วิชชุดา เขียวชอุ่ม และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2562). การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตทัพหลวง แจงงาม. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 10, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2562): 389 -400.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). การนิเทศภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์.

สุปรียาอร สีสะแล. (2554). การศึกษาความต้องการนิเทศภายในของครูวิทยาศาสตร์ในสถานศึกษาจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โสภณ ลำเภา และคณะ. (2565). แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 10, 40 (กรกฎาคม – กันยายน 2565): 255-234.

ศิริขวัญ โกญจนันท์ และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2565). การดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 13, 1 (มกราคม – มิถุนายน 2565): 39-52.

Bernard E. Ngipuo. (2015). Influence of Head Teachers' Instructional Supervision Practices on Pupil's Performancein Kenya Certificate of Primary Education, Kakuma Refugee Camp Schools, Kenya. (Requirements for the Award of Degree of Master of Education in Educational Administration University of Nairobi,2015).

B. M. Harris. (1985). Supervisory behavior in education, 3rd ed. (NJ: Prentice-Hall, 1985), 13 – 15.

Carl D. Glickman. (1985). Supervision of Instruction. (Massachusettes: Allyn and Bacon, 1985), 8-9.

Chrispina S. Lekule. (2024). Effect of Instructional Supervision on Education Quality in Secondary Schools in Kaham District, Tanzania. East African Journal of Education Studies,7 (February 2024): 216-230 .

Emmanuel Adu, Gbadegesin M. Akinloye, and Olabisi F. Olaoye. (2014). “Internal and External School Supervision : Issues, Challenges and Wayforward,” International Journal of Educational Sciences 7, 2 (2014): 269-278.

Shahida Nasreen and Madiha Shah. (2019). Effect of Instructional Supervisory Practices On Teacher Motivation in Private Secondary Schools of Lahore, Pakistan. Social Sciences Research Journal, 6 (November 2019): 192-203.

แนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

Guidelines for Educational Supervision Administration in Schools for Active Learning in Udon Thani Primary Educational Service Area Office 1

ศุภชัย โถบำรุง[1], ชณิดา ทัศนิยม[2], ธัญภัค สารีโท[3]
Supachai Thobumrung[1], Chanida Thadsaniyom[2], thanyaphak sareetho[3]
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1[1-3]
Udon Thani Primary Educational Service Area Office 1[1-3]
Email : Supachaito@gmail.com[1]

Received : November 13, 2025; **Revised :** May 1, 2026; **Accepted :** May 2, 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 2) ศึกษาแนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 3) ประเมินแนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในสภาพปัจจุบันคือ ด้านการประเมินและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{x}$ = 3.89) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการดำเนินการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{x}$ = 3.72) สำหรับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNImodified = 0.28) รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (PNImodified = 0.27) 2) แนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีดังนี้ ระยะที่ 1 การเตรียมการ ระยะที่ 2 การพัฒนาครู ระยะที่ 3 การปฏิบัติและนิเทศ ระยะที่ 4

การประเมินและพัฒนา 3) ผลการประเมินแนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอรรถประโยชน์ (Utility) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.72, S.D. = 0.38) รองลงมาคือ ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ($\bar{x}$ = 4.69, S.D. = 0.41) ด้านความเหมาะสม (Propriety) ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.44) และด้านความถูกต้อง (Accuracy) ($\bar{x}$ = 4.65, S.D. = 0.45) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริง และสามารถส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การบริหารการศึกษา; การนิเทศการศึกษา; การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Abstract

This Article aimed to study (1) the current situation, desirable conditions, and necessary needs for educational supervision administration in schools for active learning that affects student quality in Udon Thani Primary Educational Service Area Office 1 (2) the guidelines for educational supervision administration in schools for active learning that affects student quality in Udon Thani Primary Educational Service Area Office 1 (3) to evaluate the guidelines for educational supervision administration in schools for active learning that affects student quality in Udon Thani Primary Educational Service Area Office 1. the sample was 465 teachers and educational personnel working in Udon Thani Primary Educational Service Area Office 1 in the 2024 academic year, consisting of 127 school administrators and 338 teachers.They was selected by stratified random sampling using Krejcie and Morgan's table (1970), and 10 school administrators selected by purposive sampling for interviews, and 10 experts for evaluation. the instrument for collecting data was a 5-level rating scale questionnaire to study current and desirable conditions with reliability coefficients of 0.86 and 0.98 respectively, semi-structured interview forms for studying guidelines from school administrators, and a 5-level rating scale evaluation form for guideline assessment by experts. Analysis data by percentage, mean, standard deviation, Modified Priority Needs Index (PNI_modified), and Content Analysis for qualitative data. The research results were found as follows;

1 . The current situation and desirable conditions of educational supervision administration in schools for active learning in Udon Thani Primary Educational Service Area

Office 1 were overall at a high level for both overall and all aspects. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean in the current situation was the evaluation and development of active learning activities ($\bar{x}$ = 3.89), and the aspect with the lowest mean was the implementation of supervision for active learning activities ($\bar{x}$ = 3.72). For development needs, it was found that the design of active learning management had the highest need (PNI_modified = 0.28), followed by the implementation of supervision for active learning activities (PNI_modified = 0.27).

2. The guidelines for educational supervision administration in schools for active learning in Udon Thani Primary Educational Service Area Office 1 The guidelines are as follows: Phase 1: Preparation Phase 2: Teacher Development Phase 3: Implementation and Supervision. Phase 4: Evaluation and Development.

3.The evaluation results of the guidelines for educational supervision administration in schools for active learning in Udon Thani Primary Educational Service Area Office 1 by experts revealed that overall it was at the highest level ($\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.42). When considering each aspect, utility had the highest mean ($\bar{x}$ = 4.72, S.D. = 0.38), followed by feasibility ($\bar{x}$ = 4.69, S.D. = 0.41), propriety ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.44), and accuracy ($\bar{x}$ = 4.65, S.D. = 0.45) respectively. This indicates that the developed guidelines for educational supervision administration are appropriate, practically applicable, and can effectively contribute to improving the quality of active learning management that affects student quality.

Keywords: Educational Administration; Educational Supervision; Active Learning

บทนำ

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่มีความรุนแรงและรวดเร็ว ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการศึกษาทั่วโลก การเข้าสู่สังคมสูงวัย ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ล้วนเรียกร้องให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของโลกยุคใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ได้กำหนดเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคนไทยให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้วางกรอบการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียน

ให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา รวมถึงการเปลี่ยนบทบาทครูและการพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การนิเทศการศึกษาจึงกลายเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ทิศนา แขมมณี และคณะ (2548) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการพัฒนาคนในกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้พัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น โดยมีเป้าหมายสูงสุดมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางที่มีประสิทธิผลในการยกระดับคุณภาพผู้เรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ครอบคลุมสถานศึกษาจำนวนมาก โดยเผชิญกับสถานการณ์ที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยรวมยังอยู่ในระดับที่น้อยกว่าเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1, 2566) จากการศึกษาเบื้องต้นและประสบการณ์ของนักวิจัยในฐานะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ พบว่า ปัญหาสำคัญประกอบด้วยการขาดความต่อเนื่องในการนิเทศการศึกษา การขาดแนวทางที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การขาดทักษะของครูในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และการขาดการบูรณาการระหว่างการนิเทศการศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก นักวิจัยจึงเห็นความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาแนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีคุณภาพและส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในพื้นที่ แม้ว่าจะมีงานวิจัยในพื้นที่ใกล้เคียงที่ศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ แต่ยังไม่มีการศึกษาเชิงลึกที่เชื่อมโยงการบริหารการนิเทศการศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในบริบทเฉพาะของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 อย่างเป็นระบบ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น โดยใช้แบบสอบถามและการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษา โดยใช้การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและการสังเคราะห์แนวคิด และระยะที่ 3 การประเมินแนวทางโดยผู้เชี่ยวชาญ

บทความวิจัยนี้นำเสนอผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษา รวมถึงการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา แนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พร้อมทั้งผลการประเมินแนวทางโดยผู้เชี่ยวชาญในด้านความถูกต้อง (Accuracy) ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และอรรถประโยชน์ (Utility) ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติทางการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการบริหารการนิเทศการศึกษาและการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพ

ผู้เรียนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและทิศทางการพัฒนาประเทศในศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารการนิเทศการศึกษา สำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
3. เพื่อประเมินแนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า แม้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาจะมีการศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และคุณภาพผู้เรียนเป็นจำนวนมาก แต่ยังคงมีช่องว่างของความรู้ (knowledge gap) ที่สำคัญ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างของความรู้ดังกล่าว โดยนำเอาทฤษฎีและแนวคิดที่ทบทวนมาใช้ในการวิจัยดังนี้

1. การใช้ทฤษฎีการนิเทศการศึกษา ผู้วิจัยนำแนวคิดของ Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2018) เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพครู และแนวคิดของ Sullivan และ Glanz (2013) เกี่ยวกับการนิเทศแบบพัฒนา มาใช้เป็นกรอบในการศึกษาสภาพปัจจุบันและการพัฒนาแนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษา รวมทั้งแนวคิดของทิศนา แขมมณี และคณะ (2548) และอารี บัวแฝง (2563) เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาในบริบทไทยมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับพื้นที่วิจัย

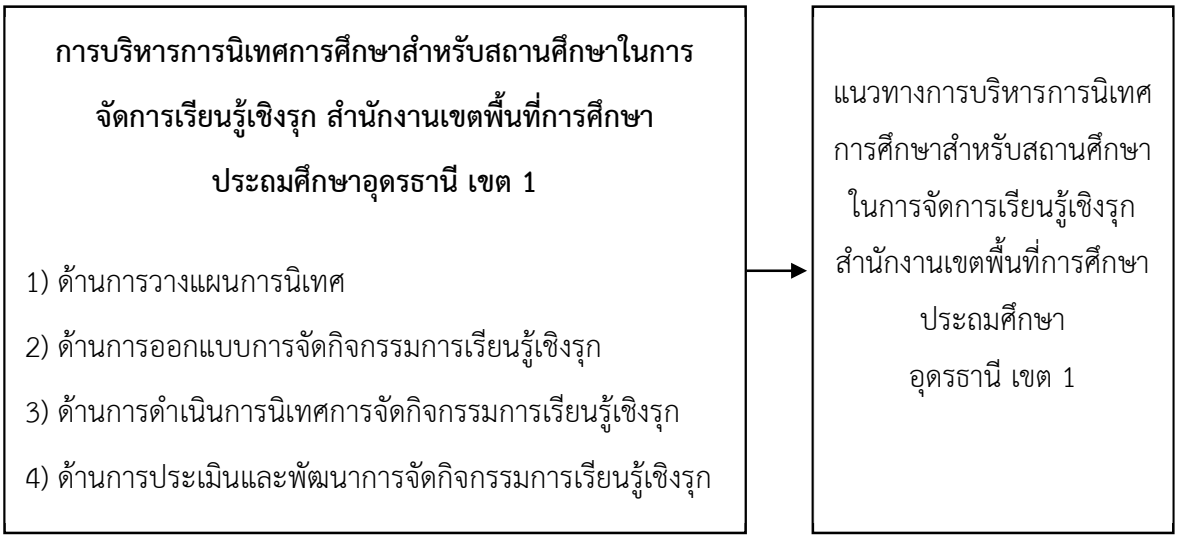
2. การใช้ทฤษฎีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยนำแนวคิดของ Bonwell และ Eison (1991) เกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงรุก และทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเองของ Ryan และ Deci (2000) มาใช้เป็นกรอบในการศึกษาและพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมทั้งแนวคิดของ Reeve (2016) เกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นอิสระของผู้เรียน และแนวคิดของ Frederickson และ Cline (2015) เกี่ยวกับกลยุทธ์เชิงรุกในการจัดการเรียนรู้

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ศึกษา โดยพิจารณาตัวแปรที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกัน ในการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551), วัชรา เล่าเรียนดี (2552), ชวลิต จันทร์ศรี (2556), อุทัย บุญประเสริฐ

(2556), จริยา แตงอ่อน (2559), สงัด อุทรานันท์ (2560), วาสนา บุญมาก (2562), ปาจรีย์ หงส์แก้ว (2563), สันต์ธวัช ศรีคำแท้ (2563), Copland & Boyan (1978), Harris (1985), Glickman (1990), Ben, M. Has (1995) และ Acheson, & Gall (2003)

และกำหนดตัวแปรการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนการนิเทศ 2) ด้านการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 3) ด้านการดำเนินการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุ 4) ด้านการประเมินและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกประชากร คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,847 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 189 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,658 คน

กลุ่มตัวอย่าง ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 465 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 127 คน และครูผู้สอน จำนวน 338 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 19 ข้อ

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาการบริหารการนิเทศการศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เป็นต้นแบบและประสบความสำเร็จ จำนวน 5 โรงเรียน จำนวน 15 คน จำแนกเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา 5 คน และครูวิชาการ 10 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน

เครื่องมือ ใช้แบบประเมินแนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.81, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการประเมินและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{x}$ = 3.89, S.D. = 0.65) ด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา ($\bar{x}$ = 3.85, S.D. = 0.66) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{x}$ = 3.78, S.D. = 0.70) สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารการนิเทศการศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.85, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.85, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการประเมินและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{x}$ = 4.88, S.D. = 0.26) ด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา ($\bar{x}$ = 4.86, S.D. = 0.27) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{x}$ = 4.85, S.D. = 0.29)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผลการวิจัยพบว่า จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการที่มีวิธี

ปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 15 คน จาก 5 โรงเรียน ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมและการสังเคราะห์ผลการศึกษาในวัตถุประสงค์ที่ 1 สามารถพัฒนาแนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีแนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีหลักการสำคัญ ดังนี้

แนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาประกอบด้วย การวางแผนการนิเทศการศึกษา การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การดำเนินการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และการประเมินและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก กิจกรรม และการวัดและประเมินผล ดังนั้น ในการนำแนวทางไปใช้ สถานศึกษาควรดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ ระยะที่ 1 การเตรียมการ ศึกษาและทำความเข้าใจแนวทาง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ประชุมชี้แจง ประเมินสภาพปัจจุบัน และวางแผนการดำเนินงาน ระยะที่ 2 การพัฒนาครู จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครู ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรม PLC และศึกษาดูงาน ระยะที่ 3 การปฏิบัติและนิเทศ ครูนำแผนไปใช้ในชั้นเรียน ผู้บริหารเข้านิเทศอย่างต่อเนื่อง ให้ข้อมูลย้อนกลับ และติดตามประเมินผล ระยะที่ 4 การประเมินและพัฒนา ประเมินผลการใช้แนวทาง ประเมินผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สรุปผลและวางแผนพัฒนาต่อเนื่อง สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับปัจจัยความสำเร็จ ในการนำแนวทางไปใช้ ได้แก่ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ความร่วมมือของครู บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามอย่างต่อเนื่อง และการยอมรับความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินแนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านอรรถประโยชน์ ($\bar{x}$ = 4.72, S.D. = 0.38) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{x}$ = 4.69, S.D. = 0.41) ด้านความเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.44) และด้านความถูกต้อง ($\bar{x}$ = 4.65, S.D. = 0.45) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และมีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียน สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการประเมินและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการดำเนินการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นพบว่า ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมี

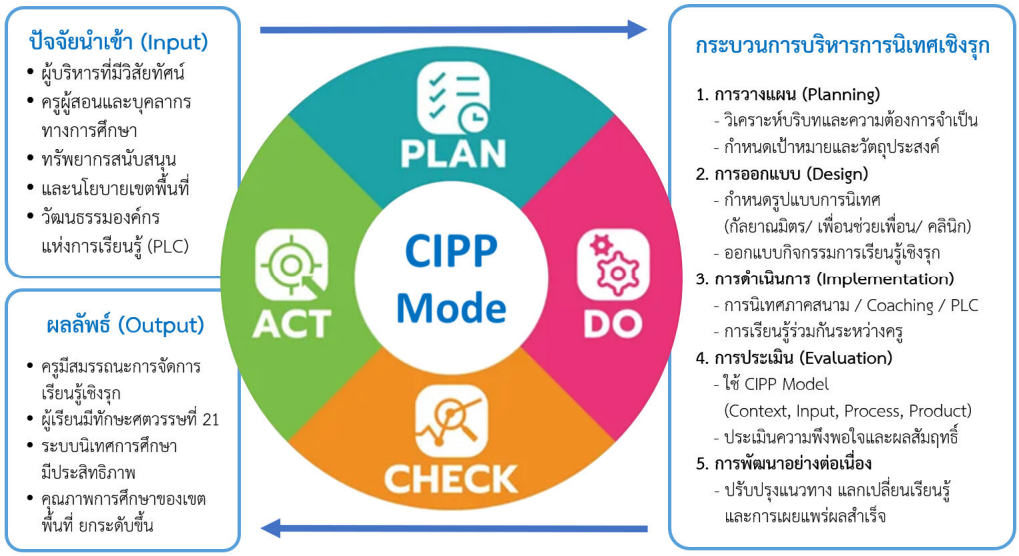
ความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษานั้นต้องดำเนินการร่วมกันระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ต้องร่วมมือกัน แม้ว่าสถานศึกษาจะมีการดำเนินการด้านการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับที่ดี แต่ยังมีช่องว่างที่ต้องพัฒนา โดยเฉพาะในด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและด้านการดำเนินการนิเทศ เนื่องจากครูยังขาดทักษะในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่หลากหลาย ขาดความมั่นใจในการใช้เทคนิคการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และการนิเทศยังขาดความต่อเนื่อง การใช้รูปแบบการนิเทศที่หลากหลายยังมีน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฬารักษ์ โคตรจักร์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2563) ศึกษากระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนภัทรญาณวิทยา พบว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของยุภาลัย มะลิซ้อน (2563) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่าสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Fernando & Herlihy (2010) ที่พบว่า การนิเทศเป็นการช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้รับการนิเทศ บทบาทของผู้ให้การนิเทศจะต้องสร้างความตระหนักและควรเป็นกลางในการนิเทศ ผู้นิเทศจะต้องให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับการนิเทศและเปิดโอกาสให้กับผู้รับการนิเทศด้วย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 แนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาประกอบด้วย การวางแผนการนิเทศการศึกษา การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การดำเนินการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และการประเมินและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก กิจกรรม และการวัดและประเมินผล ดังนั้น ในการนำแนวทางไปใช้ สถานศึกษาควรดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ ระยะที่ 1 การเตรียมการ ศึกษาและทำความเข้าใจแนวทาง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ประชุมชี้แจง ประเมินสภาพปัจจุบัน และวางแผนการดำเนินงาน ระยะที่ 2 การพัฒนาครู จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครู ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรม PLC และศึกษาดูงาน ระยะที่ 3 การปฏิบัติและนิเทศ ครูนำแผนไปใช้ในชั้นเรียน ผู้บริหารเข้านิเทศอย่างต่อเนื่อง ให้ข้อมูลย้อนกลับ และติดตามประเมินผล ระยะที่ 4 การประเมินและพัฒนา ประเมินผลการใช้แนวทาง ประเมินผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สรุปผลและวางแผนพัฒนาต่อเนื่อง สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับปัจจัยความสำเร็จ ในการนำแนวทางไปใช้ ได้แก่ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ความร่วมมือของครู บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามอย่างต่อเนื่อง และการยอมรับความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวัลลิภา สมฤทธิ์ (2563) ได้ศคกษาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ มีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2)การให้ความรู้ 3)การดำเนินการตามแผน และ4)การสร้างขวัญและกำลังใจ 5)การรายงานและสรุปผลการนิเทศ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ผลการประเมินแนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยผู้เชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอรรถประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้วิจัยพัฒนาแนวทางโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสานอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น การศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศจากโรงเรียนต้นแบบ การสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้แนวทางที่มีความครอบคลุม เป็นระบบ มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้ได้จริง แนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ สอดคล้องกับผลการศึกษาการวิจัยของ นพพรพรรณ ญาณโกมุท, ไชยรัตน์ ปราณี และสิริพร ปาณาวงษ์ (2558) พบว่า และสอดคล้องกับราตรี ฤกษ์ดี (2562) ศึกษากระบวนการดำเนินงานนิเทศการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า กระบวนการดำเนินงานนิเทศการศึกษาในภาพรวมทั้ง 5 ขั้นตอน รายการปฏิบัติมีค่าความเหมาะสมและค่าความเป็นไปได้สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้สอดคล้องกับวิชิรตา วรธาดาสวัสดิ์ (2566) ที่พบว่า การนิเทศการศึกษาแบบผสมผสานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้คือ แนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ โดยผู้วิจัยได้มีการผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ศึกษาโดยพิจารณาตัวแปรที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกัน ในการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551), วัชรา เล่าเรียนดี (2552), สุรศักดิ์ ปาเฮ (2555), ชวลิต จันทร์ศรี (2556), อุทัย บุญประเสริฐ (2556), จริยา แตงอ่อน (2559), สงัด อุทรานันท์ (2560), วาสนา บุญมาก (2562), ปาจรีย์ หงส์แก้ว (2563), สันต์ธวัช ศรีคำแท้ (2563), Cohen and Uphfof (1977), Copland & Boyan (1978), Harris (1985), Glickman (1990), Ben, M. Has (1995) และ Acheson, & Gall (2003)และกำหนดตัวแปรการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในสถานศึกษา ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนการนิเทศ 2) ด้านการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 3) ด้านการดำเนินการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 4) ด้านการประเมินและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ได้แนวทางการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้ ระยะที่ 1 การเตรียมการ ระยะที่ 2 การพัฒนาครู ระยะที่ 3 การปฏิบัติและนิเทศ ระยะที่ 4 การประเมินและพัฒน สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับปัจจัยความสำเร็จ ในการนำแนวทางไปใช้ ได้แก่ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ความร่วมมือของครู บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามอย่างต่อเนื่อง และการยอมรับความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพประกอบ “โมเดลการบริหารการนิเทศการศึกษาเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก”

สรุป

แนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารการนิเทศการศึกษา 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษา และ 3) เพื่อประเมินแนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษา โดยดำเนินการวิจัยใน 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ความต้องการจำเป็นสูงสุดคือด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รองลงมาคือด้านการดำเนินการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แนวทางการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้ ระยะที่ 1 การเตรียมการ ศึกษาและทำความเข้าใจแนวทาง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ประชุมชี้แจง ประเมินสภาพปัจจุบัน และวางแผนการดำเนินงาน ระยะที่ 2 การพัฒนาครู จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครู ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรม PLC และศึกษาดูงาน ระยะที่ 3 การปฏิบัติและนิเทศ ครูนำแผนไปใช้ในชั้นเรียน ผู้บริหารเข้านิเทศอย่างต่อเนื่อง ให้ข้อมูลย้อนกลับ และติดตามประเมินผล ระยะที่ 4 การประเมินและพัฒนา ประเมินผลการใช้แนวทาง ประเมินผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สรุปผลและวางแผนพัฒนาต่อเนื่อง ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผลการประเมินแนวทางโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านอรรถประโยชน์ด้านความเป็นไปได้ ด้านความ

เหมาะสม และด้านความถูกต้อง ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพสูง มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และมีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าภาพปัจจุบันในการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ โดยความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา และด้านการประเมินและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกตามลำดับ กล่าวคือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรให้ความสำคัญโดยการส่งเสริมให้สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการของครูและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายการนิเทศที่ชัดเจนและวัดผลได้ จัดทำแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และมีการติดตามผลตามแผนที่ได้จัดทำขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้เป็นแนวทางในภาพรวม ดังนั้น ก่อนนำไปใช้ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปประยุกต์ใช้ให้ตรงกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ผลการประเมินแนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านอรรถประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง แสดงให้เห็นว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพสูง มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ และสามารถนำไปใช้ได้จริง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ควรพิจารณานำแนวทางที่ได้รับการประเมินว่ามีคุณภาพสูงไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายการนิเทศการศึกษาและการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในระดับชาติ และสนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศนำไปประยุกต์ใช้ตามบริบท

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ แนวทางการบริหารการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่สำคัญ คือ การเตรียมการ ศึกษาและทำความเข้าใจแนวทาง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ประชุมชี้แจง ประเมินสภาพปัจจุบัน และวางแผนการดำเนินงาน การพัฒนาครู

จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครู ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรม PLC และศึกษาดูงาน การปฏิบัติและนิเทศ ครูนำแผนไปใช้ในชั้นเรียน ผู้บริหารเข้านิเทศอย่างต่อเนื่อง ให้ข้อมูลย้อนกลับ และติดตามประเมินผล การประเมินและพัฒนา ประเมินผลการใช้แนวทาง ประเมินผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สรุปผลและวางแผนพัฒนาต่อเนื่อง ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ และสถานศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน โดยควรให้ความสำคัญกับ การปรับแนวทางให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา การสร้างความมุ่งมั่นของผู้บริหารและครู และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการ การวิจัยติดตามผลระยะยาวต่อคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนาภาวะผู้นำในการนิเทศและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

เอกสารอ้างอิง

จุฬารักษ์ โคตรจักร์ และสงวน อินทร์รักษ์. (2563). กระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(1).

ปาจรีย์ หงษ์แก้ว. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ยุภาลัย มะลิซ้อน. (2563). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์.7(8).

ราตรี ฤกษ์ดี. (2562). การนำเสนอกระบวนการดำเนินงานนิเทศการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. พระนครศรีอยุธยา.

วาสนา บุญมาก. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. พิษณุโลก. มหาวิทยาลัย นเรศวร.

วัลลิภา สมฤทธิ์, สุวดี อุปปินใจ และประเวศ เวชชะ. (2564). แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. วารสารมจรเพชรบุรีปริทรรศน์, 4(1), 1-14.

วิชิรตา วรธาดาสวัสดิ์.(2566).รูปแบบการนิเทศการศึกษาแบบผสมผสานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สันต์ธวัช ศรีคำแท้ (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการรัชดา. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้. กรุงเทพฯ.โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). กระบวนการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศการศึกษาโดยใช้ภูมิภาคเป็นฐาน. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. (2566). รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน.

อารี ภูมิพันธุ์ (2565). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

Acheson, K., & Gall, M. (2003). Clinical supervision and teacher development: Preserve and in service applications. (5" ed.). New York: John Wiley & Sons. Burton.

Ben, M.Has. (1995). Supervisory behavior in education (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์

A Study of the Relationship Between Digital Leadership of College Administrators and New Generation Vocational Teacher Competencies Under the Office of the Vocational Education Provincial Surin

ปิยะพงษ์ พรหมบุตร[1], สุรางคนา มัณยานนท์[2], ชารี มณีศรี[3]
Piyapong Promboot[1] , Surangkana Manyanon[2] , Chari Manisri[3]
มหาวิทยาลัยราชธานี, ประเทศไทย[1-3]
Ratchathani University, Thailand.[1-3]
Email: kung.pirest@gmail.com

Received : November 19, 2024; **Revised :** January 27, 2025; **Accepted :** January 29, 2025

บทคัดย่อ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ 2) ศึกษาระดับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 233 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2) ผลการศึกษาระดับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ซึ่งบ่งชี้ว่าภาวะผู้นำดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพสามารถส่งเสริมสมรรถนะครูได้อย่างชัดเจน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลในด้านการสื่อสาร การมีวิสัยทัศน์ และการรู้ดิจิทัล เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของยุคดิจิทัลและเสริมสร้างสมรรถนะของครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ในทุกด้าน รวมถึงความสามารถในการวิจัยและพัฒนา การสื่อสาร และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล; สมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่; อาชีวศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the level of digital leadership among educational administrators under the Office of Vocational Education, Surin Province; 2) study the level of competencies of the new generation of vocational teachers under the Office of Vocational Education, Surin Province; and 3) examine the relationship between the digital leadership of educational administrators and the competencies of the new generation of vocational teachers under the Office of Vocational Education, Surin Province. The sample group consisted of 233 educational administrators and teachers under the Office of Vocational Education, Surin Province. Standardized questionnaires were used, and the data were analyzed using basic statistical methods.

Research results found that:

1. Results of the digital leadership study of education institution administrators under the office Vocational education in Surin Province, overall, has an average level at a high level.

2. Results of the study of teacher competency levels in a new generation of vocational professionals under the office Vocational education in Surin Province, overall, has an average level at a high level.

3. Results of the study of the relationship between digital leadership of school administrators and the Competency of the new generation of vocational teachers under the supervision Surin Provincial Vocational Education Office show a positive relationship with a high level of relationship statistically significant at the 0.01 level.

Effective digital leadership can clearly enhance teachers' competencies. The research findings suggest that administrators should develop digital leadership in the areas of communication, vision, and digital literacy to meet the demands of the digital age and enhance the competencies of a new generation of vocational teachers in all aspects. This includes the ability to conduct research and development, communicate effectively, and apply digital technology.

Keywords: Digital leadership; Competency of the new generation of vocational teachers; Vocational Education

บทนำ

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรทุกประเภท การปรับตัวของสถานศึกษา โดยเฉพาะในสายอาชีวศึกษา ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและความพร้อมของนักเรียนในตลาดแรงงาน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรเข้าสู่ความเป็นดิจิทัลอย่างยั่งยืน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสูงจะสามารถบริหารจัดการและส่งเสริมสมรรถนะครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของยุคสมัย (จีระนันท์ มูลมาตร และคณะ, 2564)

อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาอาชีวะยังคงเผชิญกับปัญหาหลายประการ เช่น ความไม่พร้อมในการใช้เทคโนโลยีของครู (อนุสรา สุวรรณวงศ์, 2564) และความกังวลของผู้ปกครองต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในสายอาชีวะ ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2564) ระบุว่า ครูอาชีวะกว่า 70% ยังต้องการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อทันต่อความต้องการของสถานประกอบการ นอกจากนี้ การแพร่ระบาดของโควิด-19 ยังเป็นตัวเร่งสำคัญที่ทำให้การจัดการเรียนรู้แบบดิจิทัลกลายเป็นสิ่งจำเป็น แต่กลับสร้างความท้าทายที่ครูและผู้บริหารต้องเผชิญ

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงนำผลการศึกษาไปปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน (อนุสรา สุวรรณวงศ์, 2564) โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาระดับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

4. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์
5. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์

การทบทวนวรรณกรรม

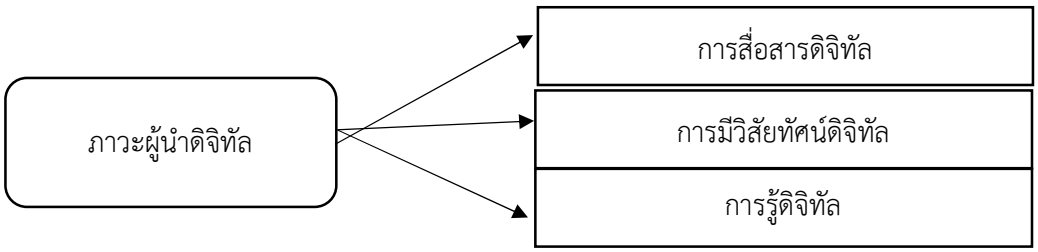
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สุกัญญา แช่มช้อย (2562) ได้ให้คำนิยาม ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำในการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนำเทคโนโลยีมาใช้บูรณาการในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน

ชูชาติ พุทธลา (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาและใช้ทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม

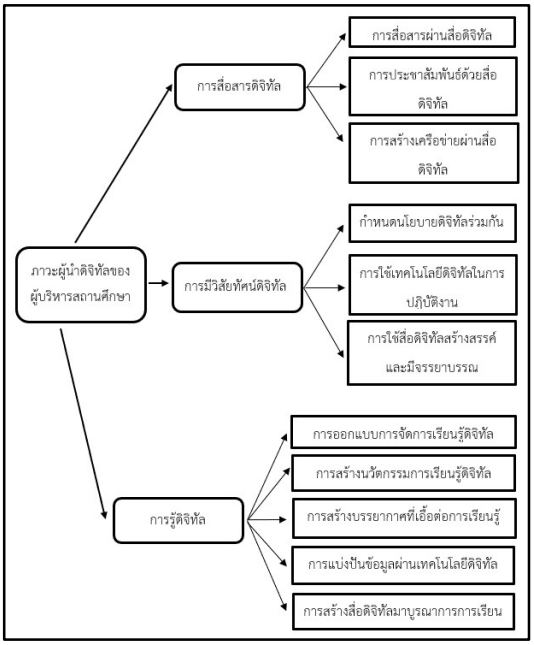
จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารเพื่อแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำ สามารถใช้สื่อดิจิทัลในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และใช้บริหารงานภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ รวมไปถึงหน่วยงานดังกล่าว ได้พิจารณาความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป ซึ่งมากกว่า 80 % ขึ้นไป พบว่า มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสื่อสารดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และ 3) การรู้ดิจิทัล ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาแสดงในภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะครู

สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา (2561) ได้กล่าวถึง สมรรถนะ (Competency) ในความหมายทั่วไปว่า คือ "ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ทักษะและเจตคติที่บูรณาการกันอย่างแนบแน่น เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ" ส่วนสมรรถนะ (Competency) ในความหมายของเชิงงานอาชีพหรือวิชาชีพคือ“ความสามารถในการปฏิบัติงานอาชีพโดยใช้ความรู้ ทักษะและเจตคติที่บูรณาการกันอย่างแนบแน่นเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง

ความสามารถในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์

สรุปได้ว่า สมรรถนะ คือคุณลักษณะของตัวบุคคลหรือการแสดงออกของบุคคลแต่ละคน ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ที่มีความรู้ มีทักษะความสามารถ รวมไปถึงเจตคติ ทัศนคติ วิสัยทัศน์ แรงจูงใจ ซึ่งทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีผลงานตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร

สมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้การพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษานั้นยังไม่ได้มีการกล่าวถึงมากนัก ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อ้างถึงในอนุสรา สุวรรณวงศ์, 2564) โดยจำแนกสมรรถนะครูอาชีวะออกเป็น 6 ด้าน สาระสำคัญดังนี้



ภาพที่ 3 สมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ (อนุสรา สุวรรณวงศ์, 2564)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ของการวิจัยดังนี้

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
1) การสื่อสารดิจิทัล
2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล
3) การรู้ดิจิทัล

⟷

สมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่
1) สมรรถนะด้านดิจิทัลเทคโนโลยี
2) สมรรถนะด้านความร่วมมือ
3) สมรรถนะด้านการสื่อสาร
4) สมรรถนะด้านวิจัยและพัฒนา
5) สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล
6) สมรรถนะด้านความเป็นครูมืออาชีพ

ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 8 วิทยาลัย จำนวน 593 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 233 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของวิทยาลัยเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นและการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งปัจจุบันในสถานศึกษา และขนาดของวิทยาลัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่

โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้ว มาหาค่าวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.931

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ
   1.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
   1.2 หาความเที่ยงตรงของเนื้อหา
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
   2.1 สถิติวิเคราะห์ข้อมูล
      1. ค่าร้อยละ
      2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)
      3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
   2.2 สถิติทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์
      1. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ในภาพรวม

n = 233

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.59	0.38	มากที่สุด
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.43	0.56	มาก
3. ด้านการรู้ดิจิทัล	4.35	0.51	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.44**	**0.43**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 และด้านการรู้ดิจิทัลอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ในภาพรวม

n = 233

สมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ (Y)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. สมรรถนะด้านการสื่อสาร	4.42	0.41	มาก
2. สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล	4.46	0.54	มาก
3. สมรรถนะด้านดิจิทัลเทคโนโลยี	4.59	0.46	มากที่สุด
4. สมรรถนะด้านวิจัยและพัฒนา	4.10	0.60	มาก
5. สมรรถนะด้านความร่วมมือ	4.15	0.56	มาก
6. สมรรถนะด้านความเป็นครูมืออาชีพ	4.48	0.50	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.40**	**0.35**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ 0.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 3 สมรรถนะด้านดิจิทัลเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 รองลงมาคือ ด้านที่ 6 สมรรถนะด้านความเป็นครูมืออาชีพอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 ด้านที่ 2 สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 ด้านที่ 1 สมรรถนะด้านการสื่อสารอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 ด้านที่ 5 สมรรถนะด้านความร่วมมืออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 และด้านที่ 4 สมรรถนะด้านวิจัยและพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาแบบรายด้าน (X1, X2, X3) กับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ (Y) สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์

n = 233

ตัวแปรพยากรณ์	ด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_1)	ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_2)	ด้านการรู้ดิจิทัล (X_3)	สมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ (Y)
ด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_1)	1			
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_2)	.413**	1		
ด้านการรู้ดิจิทัล (X_3)	.640**	.718**	1	
สมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ (Y)	**.466****	**.369****	**.659****	**1**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาแบบรายด้านกับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการรู้ดิจิทัลกับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด (r = .659) มีความสัมพันธ์ระดับสูง รองลงมาคือ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสารดิจิทัลกับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r = .466) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลกับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r = .369) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยขออภิปรายประเด็นที่ค้นพบ ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ใน

ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยดังกล่าว พบว่า ด้านการสื่อสารดิจิทัลเป็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชน รวมไปถึงสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ส่วนใหญ่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านของการสื่อสารอย่างเป็นทางการ มีการใช้การสื่อสารดิจิทัลในการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการระดมสมองเพื่อการปฏิบัติงาน และยังมีการใช้การสื่อสารดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้ผู้ปกครองและชุมชนได้รับทราบถึงการปฏิบัติงาน หรือการดำเนินการภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับ ภานุมาศ จันทร์ศรี (2562) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การสื่อสารเชิงดิจิทัล คือ กระบวนการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่ขยายความคิด ความเชื่อ ให้กับสถานศึกษาอื่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องเข้าใจ เป็นที่ยอมรับของทุกองค์กรนำไปสู่การปฏิบัติ ด้วยรูปภาพ การเขียน การใช้สัญลักษณ์ ผ่านช่องทางการสื่อสารสังคมออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ

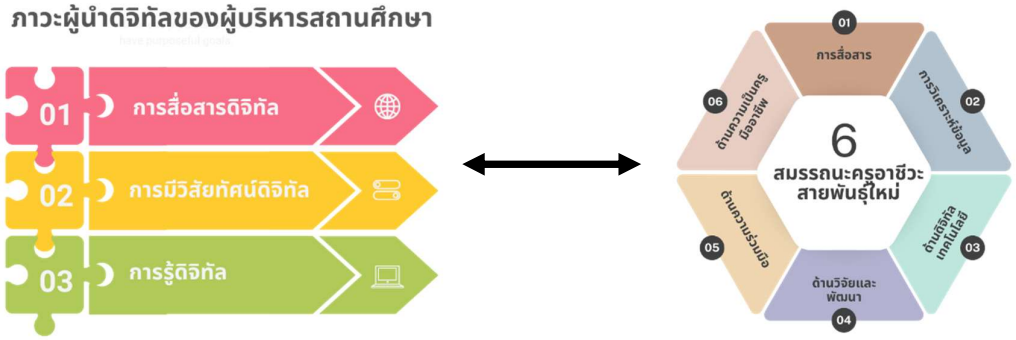
2. สมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยดังกล่าว พบว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลเป็นสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่เป็นอันดับแรก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ สะท้อนให้เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นครูอาวุโสหรือครูรุ่นใหม่ต่างให้ความสำคัญด้านความรู้ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนรู้ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ และความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และลิขสิทธิ์ โดยสมรรถนะด้านความเป็นครูมืออาชีพก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีองค์ความรู้เฉพาะทางที่ทันสมัย สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้รวบยอดที่จำเป็น มีการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และมีการเรียนรู้และพัฒนาหลักสูตรเชิงปฏิบัติการที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สุรพงษ์ เอิมอุทัย (2564) ที่ได้กล่าวไว้ว่า แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2565 เพื่อการขับเคลื่อน นโยบายการศึกษาเพื่ออาชีพ และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มุ่งเน้นการพัฒนาครูเพื่อยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพที่ทันสมัยสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่สถานประกอบการใช้ในปัจจุบัน ควบคู่ไปกับสมรรถนะและทักษะของการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับโลกดิจิทัลและโลกอนาคต สอดคล้องกับการจัดการการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ครูเปรียบเสมือน "โค้ช" หรือ "ผู้อำนวยการเรียนรู้" และเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ (Teacher as a Key of Success)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมพบว่า มีค่าความสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทุกด้านมีค่าความสัมพันธ์ในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานโดยใช้ภาวะผู้นำดิจิทัล มาใช้ในบริหารงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องเกี่ยวข้องกับสมรรถนะครู

อาชีวสายพันธ์ใหม่ในสถานศึกษา เช่น การวางแผนงาน วิสัยทัศน์ นโยบาย พันธกิจ และกลยุทธ์การดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ภาวะผู้นำดิจิทัลมาบริหารงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการรู้ดิจิทัล และครูมีสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านการสื่อสาร สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สมรรถนะด้านดิจิทัลเทคโนโลยี สมรรถนะด้านวิจัยและพัฒนา สมรรถนะด้านความร่วมมือ และสมรรถนะด้านความเป็นครูมืออาชีพ มาใช้ในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาร่วมกัน จึงทำให้ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ นิรุตต์ บุตรแสนลี (2565) ได้กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา: การผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงแห่งศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ให้เป็นกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในทุกมิติของกระบวนการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัล (Digital Transformation) ประกอบด้วย 5 มิติ คือ 1) มิติด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ (Policy) 2) มิติด้านกระบวนการ (Process) 3) มิติด้านบุคลากร (People) 4) มิติด้านผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) และ 5) มิติด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure)

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่

จากภาพที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ภาวะผู้นำดิจิทัลมาบริหารงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการรู้ดิจิทัล และครูมีสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านการสื่อสาร สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สมรรถนะด้านดิจิทัลเทคโนโลยี สมรรถนะด้านวิจัยและพัฒนา สมรรถนะด้านความร่วมมือ และสมรรถนะด้านความเป็นครูมืออาชีพ มาใช้ในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาร่วมกัน จึงทำให้ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เพื่อการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาเพื่ออาชีพ และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มุ่งเน้นการพัฒนาครูเพื่อยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพที่ทันสมัย สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่สถานประกอบการใช้ในปัจจุบัน ควบคู่ไปกับสมรรถนะและทักษะของการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับโลกดิจิทัลและโลกอนาคต

สรุป

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชน รวมไปถึงสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด พบว่า ครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุรินทร์ สะท้อนให้เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นครูอาวุโสหรือครูรุ่นใหม่ต่างให้ความสำคัญด้านความรู้ความสามารถ ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนรู้ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ และความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และลิขสิทธิ์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัล จะต้องมีความสามารถในการค้นหา ประเมิน ใช้ แบ่งปัน สร้างนวัตกรรม และสร้างสรรค์เนื้อหาต่าง ๆ

2. จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงภาคี 4 ฝ่าย จะต้องร่วมกันพัฒนาและส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และองค์ความรู้ทางวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน เพื่อค้นพบนวัตกรรมการศึกษาใหม่ๆ ผ่านกระบวนการทำงานร่วมกับสถานประกอบการและองค์กรต่างๆ อย่างสร้างสรรค์

3. จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ที่พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือมีการกำหนดเกณฑ์หรือตัวชี้วัดของงานนั้น ๆ ที่แสดงถึงพฤติกรรมของภาวะผู้นำทางด้านดิจิทัล ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ โดยการสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ นโยบายการบริหารงานในสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาและพัฒนามาตรฐานตัวชี้วัดในด้านภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในพื้นที่ของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอื่น ๆ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือความแตกต่างของภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลหรือสมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอาชีวศึกษา

เอกสารอ้างอิง

จักรกฤษณ์ สิริริน. (2561). *ภาวะผู้นำตัวใหม่: ภาวะผู้นำ ICT*. EducationalInnovations. https://www.facebook.com/photo/?fbid=1642173602538349&set=a.1619741468114896.

จันทนา แสนสุข. (2559). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). บริษัท ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.

จีระนันท์ มูลมาตร และคณะ. (2564). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทรานฟอร์เมชั่น. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*, 17(2), 21-32.

ชูชาติ พุทธมาลา. (2561). *องค์ประกอบภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. Khon Kaen University Library. https://opac.kku.ac.th/catalog/BibItem.aspx?BibID=b00421949.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล* (พิมพ์ครั้งที่ 1). โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นิรุตต์ บุตรแสนลี. (2565). การเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา: การผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงแห่งศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร [บทความพิเศษ]*, 5(1), 1-11.

ภานุมาศ จันทร์ศรี. (2562). *โมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. ThaiLIS Digital Collection.https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=92&RecId=50580&obj_id=614455&showmenu=no.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรพงษ์ เอิมอุทัย. (2564). แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2565 เพื่อการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาเพื่ออาชีพและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. *วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1*, 6(2), 3-12.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579* (พิมพ์ครั้งที่ 1). พริกหวานกราฟฟิก.

สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา. (2561). *คู่มือการประเมินตนเองและการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan: ID PLAN) ของครูสายงานการสอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2564). สมรรถนะครูอาชีวะสายพันธุ์ใหม่ตามการรับรู้ของครูในช่วงการแพร่ระบาดโควิด 19: กรณีศึกษาจังหวัดลพบุรี. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 13(3), 178-190.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era)*. true ปลูกปัญญา. https://www.trueplookpanya.com/dhamma/content/52232.

Digital marketing institute. (2018). *The Most In-Demand Skills in Digital Leadership*. Digital marketing institute. https://digitalmarketinginstitute.com/blog/the-most-in-demand-skills-in-digital-leadership.

Gorton, C., & Gorton, B. (2018). *6 Characteristics of Digital Leadership*. Digital Leaders. https://digileaders.com/6-characteristics-digital-leadership/.

Sheninger, E. (2022). *7 Pillars of Digital Leadership in Education*. Houghton Mifflin Harcourt.https://www.hmhco.com/blog/pillars-of-digital-leadership-in-education.

Sullivan, L. (2017). *8 Skills Every Digital Leader Needs*. Simpler Media Group. https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs/.

สภาพและแนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณของวิทยาลัยเทคนิคตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี

Conditions and guidelines for developing budget management of Trakanphuetphon Technical College in Ubonratchathani Province

วิษณุ แรกเรียง[1], สุรางคนา มัณยานนท์[2], ชารี มณีศรี[3]
Witsanu Raekriang[1] , Surangkana Manyanon[2] , Chari Manisri[3]
มหาวิทยาลัยราชธานี, ประเทศไทย[1-3]
Ratchathani University, Thailand[1-3].
Email: witsanu@tkc.ac.th

Received : January 6, 2025; **Revised :** March 27, 2025, **Accepted :** January 30, 2025

บทคัดย่อ

งบประมาณเป็นปัจจัยในการบริหารจัดการศึกษาที่สำคัญ การบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ ปัจจุบันการบริหารงบประมาณในวิทยาลัยเทคนิคตระการพืชผลควรมีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงบประมาณของวิทยาลัย และ 2) ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณของวิทยาลัย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบ 5 ระดับ ความเชื่อมั่นเท่ากับ .823 กลุ่มเป้าหมายคือผู้บริหาร ครู และบุคลากรทั้งหมดในวิทยาลัย จำนวน 98 คน ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานงบประมาณมี 7 ด้าน ในภาพรวมสภาพการบริหารงานงบประมาณของวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการบริหารการเงิน รองลงมาตามลำดับคือด้านการบริหารบัญชี การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การจัดทำและเสนอของบประมาณ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมี 2 ด้าน คือด้านการจัดสรรงบประมาณและด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงาน

2. แนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณของวิทยาลัยเทคนิคตระการพืชผล มี 3 ด้านคือ (1) การบริหารความโปร่งใสของการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา เน้นการเปิดเผยข้อมูล การมีส่วนร่วของครู การสร้างกลไกการตรวจสอบ (2) แนวทางพัฒนาการจัดสรรงบประมาณ เน้นการกำหนดเกณฑ์และวิธีการจัดสรรงบประมาณที่ชัดเจน การเปิดเผยข้อมูลงบประมาณ การสร้างการมีส่วนร่วมและสร้างกลไกตรวจสอบ (3) แนวทางพัฒนาการจัดทำและเสนอของบประมาณ เน้นให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายสถานศึกษาและกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดทำขอที่มีความชัดเจน

คำสำคัญ: สภาพ, แนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณ, วิทยาลัยเทคนิคตระการพืชผล

Abstract

The thesis titled 'The Situation and Development Directions of Budget Management in Trakanphuetphon Technical College, Ubon Ratchathani Province' aims to 1) study the current situation of budget management in Trakanphuetphon Technical College and 2) explore the development directions of budget management in these colleges. The research is a survey conducted among the target population of 98 individuals, including administrators, teachers, and educational personnel in Trakanphuetphon Technical College. Statistical methods used include means, percentages, and standard deviations.

The study findings reveal that

1. The budget management framework comprises 7 dimensions. Overall, the average level of budget management was rated high. The highest average score was for financial management, followed by accounting management, resource mobilization and investment for education, inventory and asset management, and budget proposal preparation. The lowest averages were found in two aspects: budget allocation and monitoring, evaluation, and reporting

2. The guidelines for budget management development at Trakarnphuetphon Technical College, consist of 3 aspects:1) Transparency in budget management: Emphasizing information disclosure, teacher participation, and the establishment of monitoring mechanisms. 2) Budget allocation improvement: Highlighting the need for clear criteria and allocation methods, budget information disclosure, stakeholder participation, and monitoring mechanisms. 3) Budget preparation and proposal enhancement: Ensuring alignment with the college's vision, mission, and goals, and setting clear objectives for budget preparation

Keywords: situation, development directions of budget management, Trakanphuetphon Technical College

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 เป็นแผนการพัฒนาประเทศ ที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทยที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมียุทธศาสตร์สำคัญได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์การสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์ด้าน การสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อมและ 6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการ บริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561)

การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้าน

วิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ผลิตกำลังคนที่มีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา, 2551 มาตรา 6) การจัดการอาชีวศึกษามี 3 รูปแบบ ประกอบด้วย การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาระบบทวิภาคี การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมต้องคำนึงถึง ทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษา เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งสถานศึกษาสามารถที่จะบริหารด้านงบประมาณรายจ่ายได้เอง ตามขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณ และการจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกฎกระทรวง (ราชกิจจานุเบกษา, 2550) ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดทำ และเสนอของบประมาณ 2) ด้านการจัดสรรงบประมาณ 3) ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน 4) ด้านการระดมทรัพยากร และการลงทุน เพื่อการศึกษา 5) ด้านการบริหารการเงิน 6) ด้านการบริหารบัญชี และ7) ด้านการบริหารพัสดุ และสินทรัพย์ รวมทั้งมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้หน่วยงานปฏิบัติสามารถบริหารงบประมาณได้อย่างยืดหยุ่นคล่องตัวสูง ให้บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานตามแผนงาน (ระเบียบว่าการบริหารงบประมาณ, 2548)

งบประมาณจึงถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนโครงการต่างๆ ซึ่งจะต้องมีการจัดทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ แต่ละปีรัฐบาลจัดสรรงบประมาณรายจ่ายเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา งบประมาณรายจ่ายดังกล่าวถูกส่งผ่านไปให้กระทรวงกรมและถึงสถานศึกษาของรัฐและของเอกชน การบริหารงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนดยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ประกอบด้วย หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า นอกจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรแล้ว บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานการเงิน งานบัญชี และงานพัสดุ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หนังสือเวียน หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ต้องมีการควบคุมที่ดี มีการวางแผนการเงิน เบิกจ่ายเงิน ควบคุมเอกสารหลักฐานในการจัดทำบัญชีและการรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ การบริหารทรัพย์สินของสถานศึกษา เช่น ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง วัสดุและครุภัณฑ์ทางการศึกษาต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันสถานศึกษายังมีข้อบกพร่องในหลายด้าน ได้แก่ การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน รวมถึงการระดมทรัพยากรและการบริหารพัสดุ โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านการเงินและบัญชี ส่งผลให้ต้องจ้างบุคลากรที่ขาดความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ทำให้เกิดการใช้เงินผิดประเภท เงินขาดบัญชี บางแห่งละเลยการปฏิบัติงานจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร นำไปสู่การทุจริต ปัญหาเหล่านี้ไม่ได้รับการแก้ไข (สมฤทัย ทรงสิทธิโชค,2561)

สรุปได้ว่าการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในภาพรวมยังขาดประสิทธิภาพที่เหมาะสม โดยเฉพาะวิทยาลัยเทคนิคตระการพืชผล ซึ่งมีความจำเป็นต้องพัฒนาการบริหารงบประมาณทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการใช้เงิน ตลอดจนการรายงานผล การระดมทรัพยากร และการบริหารพัสดุ เนื่องจากผู้วิจัยมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาแห่งนี้ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสถานภาพการบริหารงบประมาณของวิทยาลัยเทคนิคตระการพืชผล เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลในการค้นหาแนวทางพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงบประมาณของวิทยาลัยเทคนิคตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณของวิทยาลัยเทคนิคตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณสถานศึกษา หมายถึง การจัดการระบบการใช้จ่ายงบประมาณให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ อีกทั้งยังต้องแสวงหาแหล่งเงินทุนการจัดสรรเงินทุนและตัดสินใจในนโยบายการเงินอย่างมีเหตุผลและเกิดประโยชน์ต่อผู้บริการและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ต้องยึดหลักโปร่งใส ตรวจสอบได้

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามีวัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใสตรวจสอบได้ เป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ
3. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานวิทยฐานะแห่งวิชาชีพชั้นสูงจนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยการ ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาตามขอบข่ายการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารงบประมาณ ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 มีดังนี้

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ

เป็นการวิเคราะห์ทิศทางและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเหนือสถานศึกษา ได้แก่ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงศึกษาธิการ และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อตกลงผลการปฏิบัติงานและเป้าหมายการให้บริการสาธารณะทุกระดับ ศึกษาพัฒนาการการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ข้อตกลงที่ทำกับหน่วยงานต้นสังกัด จัดทำข้อมูลสารสนเทศผลการศึกษา เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา

2. การจัดสรรงบประมาณ

จัดทำข้อตกลงบริการผลผลิตของสถานศึกษากับหน่วยงานต้นสังกัด ตรวจสอบกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับ วิเคราะห์กิจกรรมตามภารกิจงานที่จะต้องดำเนินการตามมาตรฐานโครงสร้างสายงานและตามแผนงาน งาน/โครงการของสถานศึกษา จัดสรรวงเงินและจัดทำข้อตกลงผลผลิตให้หน่วยงานภายในสถานศึกษา รับไปดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ

3. การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและการประเมินผลการใช้เงิน

เบิกจ่ายงบประมาณประเภทต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีและอนุมัติการใช้งบประมาณของสถานศึกษาตามประเภทและรายการตามที่ได้รับงบประมาณ จัดทำแผนการตรวจสอบติดตามการใช้เงินทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณและแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส จัดทำแผนการตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินงานตามข้อตกลงการให้บริการผลผลิตของสถานศึกษา จัดทำข้อสรุปผลการตรวจสอบ ติดตาม และนิเทศ รายงานผลการดำเนินการตรวจสอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

จัดทำแผนการระดมทรัพยากรทางการศึกษาและทุนการศึกษา โดยกำหนดวิธีแหล่งการสนับสนุน เป้าหมาย เวลาดำเนินงานและผู้รับผิดชอบ เสนอแผนการระดมทรัพยากรทางการศึกษาและทุนการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อ ขอความเห็นชอบและดำเนินการในรูปคณะกรรมการ เก็บรักษาเงินและเบิกจ่ายไปใช้ตามแผนปฏิบัติการประจำปี การจัดหารายได้และผลประโยชน์จากสินทรัพย์ให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

5. การบริหารการเงิน

ดำเนินการการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน ตรวจสอบการรับเงิน การเก็บรักษาเงิน

การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน การกันเงินไว้เบิกเหลื่อมปี ให้เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด การบริหารการบัญชีและการรายงานทางการเงิน ดำเนินการตามระเบียบ แนวปฏิบัติที่กระทรวงการคลังกำหนด

6. การบริหารบัญชี

เป็นการบันทึกควบคุมการเบิจ่ายเงิน เปิดบัญชีคงค้าง (พึงรับพึงจ่าย : Accrual Basis) โดยบันทึกรายการด้านเดบิตในบัญชีแยกประเภท (สินทรัพย์และค่าใช้จ่าย) และบันทึกรายการด้านเครดิตในบัญชีแยกประเภท (หนี้สิน ทุน รายได้)บันทึกบัญชีประจำวัน ให้ครอบคลุมการรับเงินงบประมาณ การรับรายได้จากการขายสินค้าหรือการให้บริการ การรับเงินรายได้ การจ่ายเงินงบประมาณ การจ่ายเงินงบประมาณให้ยืม การจ่ายเงินนอกงบประมาณให้ยืม การซื้อวัสดุหรือสินค้าคงเหลือ เงินทดลองจ่ายเงินมัดจำและค่าปรับ รายได้จากเงินกู้ของรัฐ สินทรัพย์ไม่หมุนเวียน การรับเงินบริจาค การรับเงินรายได้แผ่นดิน การถอนเงินรายได้แผ่นดิน

7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินที่เป็นวัสดุ ครุภัณฑ์ให้เป็นปัจจุบัน จดทะเบียนเป็นที่ราชพัสดุสำหรับที่ดิน อาคาร และสิ่งก่อสร้าง ที่ยังไม่ดำเนินการ และที่ยังไม่สมบูรณ์ให้ประสานกับกรมธนารักษ์ หรือสำนักงานธนารักษ์จังหวัดเพื่อดำเนินการให้เป็นปัจจุบัน จัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินของสถานศึกษา ซึ่งอาจใช้โปรแกรมระบบทะเบียนคุมสินทรัพย์ก็ได้ ถ้าสถานศึกษามีความพร้อม การจัดหา การควบคุม การบำรุงรักษา การจำหน่ายพัสดุ ดำเนินการตามกฎหมายระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาเป็นการตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาโดยการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย ผลผลิต จะต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน การบริหารทรัพยากรเพียงพอคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา มีการติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดโครงการ

บริบทของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นองค์กรที่ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างมีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของประเทศและภาคเอกชน มีภารกิจจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ

พันธกิจ

1) จัดและส่งเสริมและพัฒนาการอาชีวศึกษาและการอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

2) ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพสู่สากล

3) ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพให้ทั่วถึง ต่อเนื่อง เสมอภาค และเป็นธรรม

4) เป็นแกนกลางในการจัดอาชีวศึกษาและอบรมวิชาชีพระดับฝีมือ เทคนิคและเทคโนโลยีของประเทศ

5) สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ

6) วิจัย สร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

7) ส่งเสริม/พัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ มั่นคงและก้าวหน้า ในวิชาชีพ

เป้าหมาย

การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยีรวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

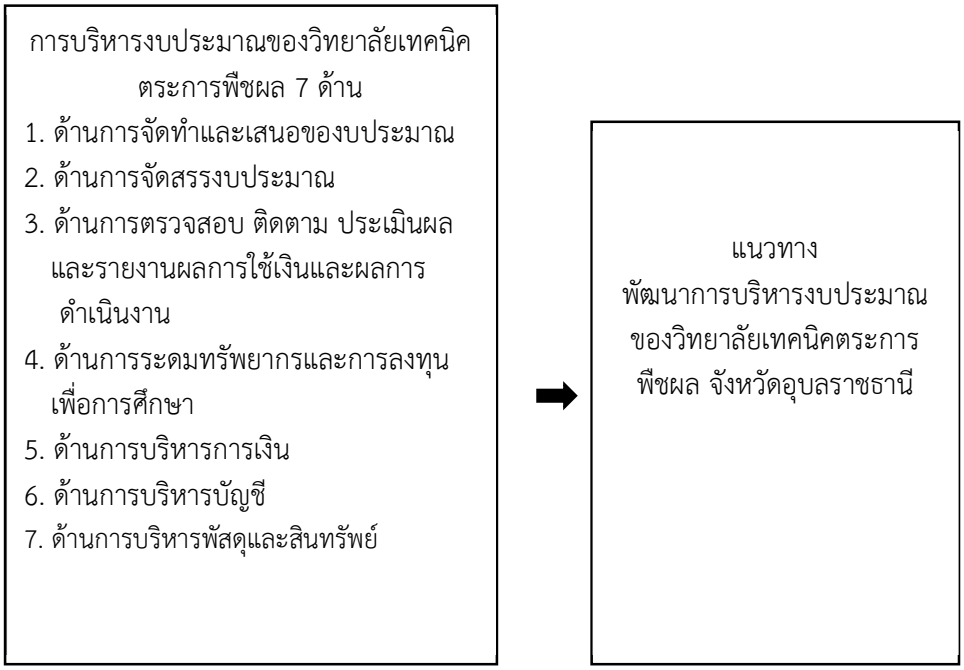
กชกร เดชะคำภู 2565) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการงบประมาณรายจ่ายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้จ่ายงบประมาณ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน ความโปร่งใส และการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ

มณฐกาญจน์ ดีขุนทด และ วิมาน วรรณคำ (2567) ได้ศึกษาผลการบริหารงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐของโรงเรียนเอกชนในระบบ จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐของโรงเรียนเอกชนในระบบ จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับสูงและยังพบว่ายังพบว่า สถานศึกษามีแนวทางในการจัดสรรงบประมาณที่คำนึงถึงผลผลิตและต้นทุนของผลผลิต มีระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นระเบียบ รัดกุม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ รวมถึงการใช้เอกสารทางบัญชีที่ครบถ้วน และมีการตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารงบประมาณเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี

ธัชษา มงคลณฐกร และ พรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย (2567). ศึกษาเรื่อง การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการศึกษาสรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับสูง แนวทางการบริหารงบประมาณที่ควรดำเนินการ ได้แก่ การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน การจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอและครอบคลุม การมีระบบตรวจสอบภายใน การสร้างแผนระดมทุนและการใช้ทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการมีหลักฐานการรับและจ่ายเงิน การจัดทำบัญชีที่ถูกต้องตามระเบียบ และการรายงานข้อมูลเกี่ยวกับพัสดุ-ครุภัณฑ์ (M-OBEC) รวมถึงการจัดทำข้อมูลอาคาร ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และสินทรัพย์ (B-OBEC) ที่เป็นปัจจุบัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจากขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงบประมาณ และการจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2550) จำนวน 7 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ศึกษา ผู้วิจัยกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในวิทยาลัยเทคนิคตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 98 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คนและครู จำนวน 94 คน โดยจำแนกได้ตามตารางดังนี้

ตำแหน่ง	จำนวนประชากร
ผู้บริหารสถานศึกษา	4
ครูและบุคลากรทางการศึกษา	94
รวม	**98**

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนผู้ให้ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของวิทยาลัยเทคนิคตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของวิทยาลัยเทคนิคตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert บุญชม ศรีสะอาด (2545) โดยแบ่งออกเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุดตามลำดับ ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1. ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ 2. ด้านการจัดสรรงบประมาณ 3. ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและ ผลการดำเนินงาน 4. ด้านการระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา 5. ด้านการบริหารการเงิน 6.ด้านการบริหารบัญชี และ 7. ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open End Questionnaire) เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณของวิทยาลัยเทคนิคตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ
   1.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
   1.2 หาความเที่ยงตรงของเนื้อหา
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
   2.1 สถิติพื้นฐาน
      1. ค่าร้อยละ (Percentage)
      2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
      3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงบประมาณของวิทยาลัยเทคนิคตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี การบริหารงานงบประมาณ 7 ด้าน มีดังนี้ ในภาพรวมสภาพการบริหารงานงบประมาณของวิทยาลัยเทคนิคตระการพืชผลใน 7 ด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านสามารถจัดลำดับสภาพการบริหารจากมากไปหาน้อยมีดังนี้ ด้านการบริหารการเงิน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการบริหารบัญชี ถัดลงมาด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากันมี 2 ด้าน คือ ด้านการจัดสรรงบประมาณและด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงาน

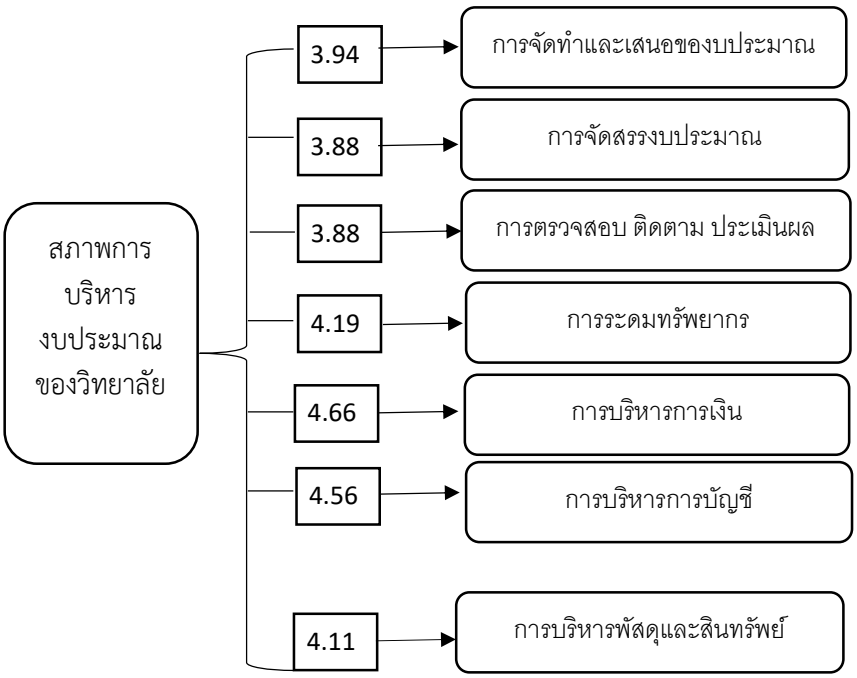
2. แนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณของวิทยาลัยเทคนิคตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี ใน 3 ด้าน ดังนี้

2.1 แนวทางพัฒนาการแก้ปัญหาด้านความไม่โปร่งใสของการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา มี 3 ด้าน คือ (1) การเปิดเผยข้อมูลการเงิน (2) การมีส่วนร่วม (3) สร้างกลไกการตรวจสอบ

2.2 แนวทางพัฒนาการจัดสรรงบประมาณ แบ่งออกได้เป็น 5 ประเด็นหลัก ดังนี้ (1) สถานศึกษากำหนดเกณฑ์และวิธีการจัดสรรงบประมาณที่ชัดเจน (2) เปิดเผยข้อมูลงบประมาณ (3) การสร้างการมีส่วนร่วม (4) การสร้างกลไกการตรวจสอบ (5) พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2.3 แนวทางพัฒนาการจัดทำและเสนอของบประมาณ ประกอบ 7 ประเด็น ดังนี้ (1) การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายสถานศึกษาอย่างชัดเจน (2) รวบรวมข้อมูลและข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องงบประมาณ (3) กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดทำของบประมาณ (4) จัดทำของบประมาณให้ครอบคลุมภาระกิจสถานศึกษา (5) การเสนอของบประมาณที่มีความชัดเจนและความเป็นระบบ (6) การตรวจสอบและประเมินผลการเสนอของบประมาณ (7) ปรับปรุงและแก้ไขข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการจัดทำและเสนอของบประมาณ ผลการวิจัยสรุปเป็นภาพประกอบได้ ดังนี้

สภาพการบริหารงบประมาณของวิทยาลัยเทคนิคตระการพืชล



ภาพประกอบที่ 2 สภาพการบริหารงบประมาณของวิทยาลัยเทคนิคตระการพืชผล

อภิปรายผลการวิจัย

สภาพการบริหารงานงบประมาณของวิทยาลัยเทคนิคตระการพืชผล ในภาพรวมการบริหารงานงบประมาณทั้ง 7 ด้านพบว่ามีการปฏิบัติในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านสามารถจัดลำดับสภาพการบริหารงบประมาณจากมากไปหาน้อยมีดังนี้ 1) ด้านการบริหารการเงิน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2) ด้านการบริหารบัญชีมี 3) ถัดลงมาด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 4) ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 5) ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมี 2 ด้าน 6) ด้านการจัดสรรงบประมาณ และด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากัน การบริหารงานงบประมาณเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาการจัดการศึกษา เพราะการดำเนินโครงการ กิจกรรมต่างๆล้วนแต่มีต้นทุนและมีค่าใช้จ่ายทุกโครงการและทุกกิจกรรม การบริหารงบประมาณ

ของสถานศึกษามีสภาพปัญหาและข้อจำกัดในการดำเนินการแตกต่างกันไปตามบริบท และตามบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา โดยสภาพความรุนแรงของปัญหาแตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญยวีร์ พัฒน์ธนกิตติโชค (2559) ศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุดคือปัญหาด้านการจัดทำาคำาของบประมาณ โดยมีข้อเสนอว่าการเสนอของบประมาณไม่ควรทำาอย่างเร่งรีบ ควรให้มีการจัดทำล่วงหน้าอย่างถูกต้องและชัดเจนตามความต้องการและจำเป็นของสถานศึกษา ในด้านการจัดสรรงบประมาณ ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ควรจัดสรรงบประมาณเรียงลำาดับตามความเร่งด่วนและจัดสรรให้ทั่วถึงและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพร เจริญศรี (2550) ที่ทำาการวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่พัสดุและเจ้าหน้าที่งานนโยบายและแผน สังกัดสำานักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ที่สรุปได้ว่าด้านการวางแผนงบประมาณมีปัญหามากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตมณพิสุทธิ์ ยารัมย์(2557 ได้วิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 พบว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนล่าช้า จึงส่งผลให้การจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนล่าช้าตามไปด้วย และสอดคล้องกับเดช ดอนจันทร์โคตร (2550) ได้ทำการศึกษาสภาพปัญหา และ ความต้องการเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำานักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาด้านสภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา อมรสถิต (2548) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำานักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 โดยมีผลการศึกษาสรุปได้ว่า สภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 7 ด้านในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

แนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณของวิทยาลัยเทคนิคตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี จากผลการวิจัย พบว่าสภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามีประเด็นปัญหาใน 3 ด้านหลักๆที่ต้องมีการพัฒนา ได้แก่ 1) ปัญหาด้านความไม่โปร่งใสของการบริหารงบประมาณ 2) ปัญหาการขาดความชัดเจนในการจัดสรรงบประมาณ 3) ปัญหาเรื่องการจัดทำและเสนอของบประมาณ สอดคล้องกับแนวทางการเพิ่มความโปร่งใส สำนักงบประมาณของรัฐสภา (2563) ที่สรุปว่า ด้านความโปร่งใสของงบประมาณควรเพิ่มกลไกความเชื่อมโยงระหว่างรัฐบาลกับประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคประชาสังคม สร้างความรู้ ความสามารถ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาสังคมสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สังวาล ชาวเหนือ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาการตั้งแผนงบประมาณประจำปี ผู้บริหารวางแผนงบประมาณประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาคุณภาพประจำปี ควรมีการวางแผนทั้งในระยะยาวและระยะสั้น ควรรายงานการใช้เงินต่อหน่วยงานต้นสังกัด และรายงานแผนการใช้เงินงบประมาณต่อคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อความโปร่งใส

องค์ความรู้ที่รับจากการวิจัย

แนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณของวิทยาลัยเทคนิคตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย 3 ด้านประกอบด้วย

2.1 แนวทางพัฒนาการแก้ปัญหาด้านความไม่โปร่งใสของการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา

2.2 แนวทางพัฒนาการจัดสรรงบประมาณ

2.3 แนวทางพัฒนาการจัดทำและเสนอของบประมาณ

สรุปแนวทางการพัฒนา

1.การแก้ปัญหาความไม่โปร่งใส ควรเน้นการเปิดเผยข้อมูลการเงินให้ชัดเจนและตรวจสอบได้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน พร้อมจัดตั้งกลไกตรวจสอบที่โปร่งใสเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการบริหารงบประมาณ

2.การพัฒนาการจัดสรรงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณควรมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน เปิดเผยข้อมูลการจัดสรรต่อสาธารณะ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในกระบวนการ นอกจากนี้ ควรมีระบบติดตามผลที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาความรู้ด้านงบประมาณแก่บุคลากร

3.การจัดทำและเสนอของบประมาณ กระบวนการจัดทำและเสนอของบประมาณควรวิเคราะห์เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างรอบคอบ กำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับภารกิจ และเสนอข้อมูลที่ชัดเจน ตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงกระบวนการให้เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการตัดสินใจในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

2. สถานศึกษาควรมีการอบรม พัฒนาบุคลากร เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่พัสดุและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงบประมาณ ในกรอบการทำงาน 7 ด้าน เพื่อลดปัญหาในการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา

3. สถานศึกษาควรจัดให้มีกลไกหรือมีคณะกรรมการติดตาม ตาวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานโครการ และกิจกรรมต่างเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความโปร่งใส ถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

2. ควรทำวิจัยด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงบประมาณ เพื่อการจัดการและควบคุมงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กชกร เดชะคำภู (2565). *การบริหารงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*, วารสารสห

วิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (6) : พฤศจิกายน-ธันวาคม 2565. https://doi.org/10.14456/iarj.2022.148

จันจิรา อมรสถิต. (2548).*การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ก.ศ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธัชษา มงคลณฐกร และ พรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย (2567). *การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4*. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4(5), 789–808. https://doi.org/10.60027/iarj.2024.276220

เดช ดอนจันทร์โคตร. (2550). *การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศ.ษ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มณฐกาญจน์ ดีขุนทด และ วิมาน วรรณคำ (2567). *การบริหารงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐของโรงเรียนเอกชนในระบบ,จังหวัดนครราชสีมา.* Nakhon Ratchasima Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4(5), 1161–1182. https://doi.org/10.60027/iarj.2024.277294

ราชกิจจานุเบกษา, 2560. *พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560*

ราชกิจจานุเบกษา (2551) *พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา, 2551* หน้า 1 เล่ม 125 ตอนที่ 43 ก, 5 มีนาคม 2551. เล่ม 134 ตอนที่ 24 ก หน้า 13 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2560.

สำนักงบประมาณ (2548) *ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ*, ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2548.

สมฤทัย ทรงสิทธิโชค. (2561). การพัฒนาการบริหารจัดการระบบการเงินของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมการอาชีวศึกษา*,

สังวาล ชาวเหนือ (2565) *แนวทางการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.* วารสารปัญญาปณิธาน ปีที่ 8ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม–ธันวาคม2566)

สำนักงบประมาณของรัฐสภา (2563) *รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ.*สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 1111, ถ.สามเสน แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต, กรุงเทพมหานคร 10300.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). *คู่มือระเบียบการพัสดุ.* หน่วยตรวจสอบภายในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับย่อ).* สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

การพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ สำหรับนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคนิคกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

The Development of English Speaking Skills Using Role Play Activities for Vocational Certificate 2 Students at Kanthararom Technical College Sisaket Province

สุปัญญา สิมณี[1], เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม[2] และ ลลินธร กิจธิการกุล[3]
Supanya Simanee, Charoenwit Sompongtam and Lalintorn Kitjatikarnkul
[1-3]มหาวิทยาลัยราชธานี
[1-3]Ratchathani University
Email: supanyasimanee@gmail.com[1]

Received : December 25, 2024; **Revised :** February 14, 2025; **Accepted :** February 16, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 ตามเกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบทักษะการพูดภาษาอังกฤษระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคนิคกันทรารมย์ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 25 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่1) แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ จำนวน 5 แผน 2) แบบทดสอบทักษะการพูดภาษาอังกฤษ ชนิดแบบจำลองสถานการณ์ จำนวน 5 ข้อ และ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ จำนวน 15 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า (t-test) แบบไม่อิสระ

ผลการวิจัยพบว่า

1) ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ เท่ากับ 81.20/81.53 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2) ทักษะการพูดภาษาอังกฤษจากการจัดการเรียนรู้ทักษะการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในด้านบรรยากาศการเรียนที่สนุกสนานและการพัฒนาความมั่นใจในการพูด

ผลจากการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการใช้กิจกรรมบทบาทสมมติช่วยพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังช่วยสร้างความสนใจและความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษของ

นักเรียน การวิจัยครั้งนี้เสนอแนะให้มีการนำกิจกรรมบทบาทสมมติไปใช้ในวิชาอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในบริบทที่หลากหลายและมีความเชื่อมโยงกับชีวิตประจำวันของนักเรียนมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: กิจกรรมบทบาทสมมติ; ทักษะการพูดภาษาอังกฤษ ; นักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the efficiency of the learning management plan using role-playing activities for Vocational Certificate 2 according to the criterion 80/80, 2) to compare English speaking skills before and after learning, and 3) to study students satisfaction with learning management using role-playing activities. The sample used in this research included Vocational Certificate 2 students at Kanthararom Technical College and Vocational Certificate 2 students 25, using cluster random sampling. There were five research tools: 1) Learning management plans using role-play activities for Vocational Certificate 2 Student for five plans. 2) English speaking skills test of Situation simulation type 5 Situation simulation. 3) The satisfaction questionnaire with learning has 15 items. The statistics included mean, standard deviation, and (t-test) dependent samples.

The research results were as follows:

1. The efficiency of the learning management plans using role-play activities. It had an efficiency of 81.20/81.53, meeting the specified criteria.

2. English speaking skills after learning were higher than before, with statistical significance at the .05 level.

3. Students' satisfaction with learning management was at the highest level. particularly in terms of the enjoyable learning atmosphere and the development of their confidence in speaking.

The research findings indicate that the use of role-playing activities effectively enhances the English-speaking skills of vocational certificate students. Additionally, these activities foster students' interest and confidence in using English. This study suggests integrating role-playing activities into other subjects to promote learning in diverse contexts that are more closely connected to students' everyday lives.

Keywords: Role play activities; English speaking skills; Vocational Certificate 2 students

บทนำ

ภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างคนในชาติต่าง ๆ เป็นการแลกเปลี่ยนทางประเพณี และวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างความเข้าใจ และสัมพันธ์ภาพอันดีงาม

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเสริมสมรรถนะและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษทั้งด้านการฟัง พูด อ่าน เขียน ให้ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและใช้เป็นเครื่องมือในการหาความรู้เพื่อการพัฒนาตน อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งการจัดการเรียนภาษาต่างประเทศนั้น ทักษะการพูดเป็นทักษะหนึ่งที่สำคัญในโลกยุคปัจจุบัน เพราะเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างมนุษย์ด้วยการใช้เสียง ภาษา และท่าทางเพื่อถ่ายทอดความรู้สึก ความคิด และความเข้าใจจากผู้พูดไปสู่ผู้ฟัง เป็นกระบวนการที่ไม่ได้ถูกกำหนดไว้ตายตัว (แสงระวี ดอนแก้วบัว, 2558) การสอนภาษาต่างประเทศนั้น ทักษะการพูดนับได้ว่าเป็นทักษะที่สำคัญจำเป็นมากเนื่องจากเป็นทักษะเบื้องต้นที่ใช้ในการสื่อสาร การพูดเป็นวิธีการสื่อสารชนิดหนึ่งของทักษะการสื่อสาร (Expressive Skill) ซึ่งสามารถฝึกหัดให้มีประสิทธิภาพได้ โดยผู้พูดสามารถส่งรหัสของสาร (Encode) โดยใช้ภาษาถ้อยคำ และภาษาท่าทางเป็นสื่อสงสารให้ผู้ฟังสามารถถอดรหัส (Decode) จนเข้าใจความหมายของสาร (Message) ได้ (สุมิตรา อังวัฒนกุล, 2560)

เด็กไทยจะได้รับการจัดการเรียนภาษาอังกฤษมาเป็นเวลานาน แต่ไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง สาเหตุอาจจะเป็นเพราะการจัดการเรียนที่ผิดวิธีคือ เน้นการสอนโครงสร้างกฎเกณฑ์ทางภาษามากกว่าการสอนใช้ภาษาในการสื่อสาร อุปสรรคในการพัฒนาความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษที่สำคัญอย่างหนึ่ง จากการสังเกตการณ์นักเรียนห้องเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่านักเรียนส่วนใหญ่ขาดความมั่นใจในการพูดภาษาอังกฤษ เนื่องจากกลัวว่าถ้าพูดออกไปจะไม่ถูกต้อง ไม่ค่อยมีส่วนร่วมในห้องเรียนเท่าที่ควรจึงทำให้เกิดปัญหา เพราะสิ่งที่สำคัญในการเรียนภาษาอังกฤษคือการพูด ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญอย่างมาก นอกจากขาดความมั่นใจแล้วยังพบว่าจากการจัดการเรียนในรายวิชาภาษาอังกฤษที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่ามาตรฐานที่ทางวิทยาลัยกำหนดซึ่งในสาระภาษาเพื่อการสื่อสาร จากปัญหาที่พบดังกล่าว การจัดกิจกรรมการเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการพูดของนักเรียนมีกิจกรรมที่น่าสนใจ คือกิจกรรมบทบาทสมมติ (Role Playing Activities) เป็นกิจกรรมที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียน เพราะเป็นกิจกรรมฝึกทักษะการพูดที่สนุก เป็นทักษะที่เน้นการพัฒนาความคล่องในการใช้ภาษา ช่วยให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน ทำให้นักเรียนกล้าแสดงความรู้สึก นอกจากนี้ยังเป็นกระบวนการที่ผู้สอนใช้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการให้ผู้เรียนสวมบทบาทในสถานการณ์ซึ่งมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริง (Ladousse, 1997) นอกจากนี้ยังเป็นกระบวนการที่ผู้สอนใช้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการให้ผู้เรียนสวมบทบาทในสถานการณ์ซึ่งมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริง และแสดงออกมาตามความรู้สึกนึกคิดของตน พบว่า เป็นข้อมูลในการอภิปรายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ (ทิศนา แขมมณี, 2554)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงศึกษาการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ สำหรับนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 โดยศึกษาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติของนักเรียน ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 เปรียบเทียบทักษะการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียน โดยใช้การจัดกิจกรรมบทบาทสมมติระหว่างก่อนเรียน

และหลังเรียน และศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียน

บทความวิจัยนี้นำเสนอการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ สำหรับนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 เพื่อสร้างโอกาสให้นักเรียนได้พูดแสดงออก การสร้างบรรยากาศ วิธีการสอนที่เหมาะสมอันจะทำให้ผู้เรียนได้ฝึกพูดภาษาอังกฤษเกิดทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ

วัตถุประสงค์การวิจัย

7. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
8. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 โดยใช้การจัดกิจกรรมบทบาทสมมติ ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน
9. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพพุทธศักราช 2562 เพื่อศึกษากระบวนการเรียนรู้กลุ่มวิชาภาษาอังกฤษในหลักสูตร และการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ ณัฐวุฒิ กิจรุ่งเรือง และคณะ (2545) ให้ความหมายว่า แผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึงการเตรียมการจัดการเรียนรู้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาใด ๆ เพื่อให้บรรลุมุ่งหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้ เอกรินทร์ สี่มหาศาล (2558) ให้ความหมายว่า แผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง เครื่องมือหรือแนวทางที่ใช้ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนตามที่ได้กำหนดไว้ในสาระการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่ม เป็นการวางแผนการสอนตามบทเรียนและประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในแต่ละวันหรือรายสัปดาห์ และทิศนา แขมมณี (2563) แผนการจัดการเรียนรู้ ให้ความหมายว่า การวางแผนการสอนที่ผู้สอนเตรียมล่วงหน้าเพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียน สภาพแวดล้อม และทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อช่วยให้การจัดการเรียนการสอนสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นไปที่การเตรียมความพร้อมล่วงหน้าเพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ รวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการพูดภาษาอังกฤษ เตือนใจ เฉลิมกิจ (2545) ให้ความหมายว่า การพูดเป็นทักษะที่ฉลาดและยาก เนื่องจากผู้เรียนต้องมีความรู้ที่ดีในองค์ประกอบต่าง ๆ ของภาษา เพื่อให้สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีคำศัพท์ที่ถูกต้องและเหมาะสม การออกเสียงที่ชัดเจนและถูกต้อง โครงสร้างทางไวยากรณ์ที่ถูกต้อง ดังนั้น เรียนรู้การพูดภาษาอังกฤษไม่เพียงแค่เรียนรู้วิธีการใช้คำและประโยคอย่างถูกต้อง แต่ยังเกี่ยวข้องกับการเข้าใจความหมายของภาษาและวัตถุประสงค์ของการสื่อสารด้วย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้บทบาทสมมติ โดยหลักการและขั้นตอนของการนำบทบาทสมมติไปใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้บทบาทสมมติ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักการในการสอนโดยการแสดงบทบาทสมมติไว้ ได้แก่ 1) ผู้สอนควรชี้แจงวัตถุประสงค์ของการ

แสดงบทบาทสมมติและสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้หรือสังเกตจากการแสดงนั้น ๆ 2) การเตรียมสถานการณ์สอนต้องมีการเตรียมสถานการณ์และอธิบายให้ชัดเจน 3) ควรให้เวลาในช่วงสั้น ๆ สำหรับผู้ที่จะแสดงบทบาทสมมติได้ประมวลความคิดซักซ้อมและเตรียมการ 4) สร้างบรรยากาศเสรีและปลอดภัย 5) อาจมีการปรับปรุงและแสดงกิจกรรมบางตอนใหม่ 6) หลังจากการแสดงบทบาทสมมติควรมีการอภิปรายถึงพฤติกรรมที่แสดง และประเมินผลการปฏิบัติของผู้เรียน โดยขั้นตอนการนำบทบาทสมมติไปใช้ ได้นำแนวคิดของทิศนา แขมมณี (2554) และ กาญจนา คุณารักษ์ (2558) กล่าวถึงขั้นตอนของการสอนโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติไว้ ได้แก่ 1) ขั้นเตรียม 2) ขั้นคัดเลือกตัวแสดง 3) ขั้นสาธิตและดึงความรู้ 4) ขั้นฝึก 5) ขั้นแสดง 6) ขั้นอภิปรายและประเมินผล และสุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2549) กล่าวว่าการจัดการเรียนรู้แบบแสดงบทบาทสมมติ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นเตรียมการ 2) ขั้นเริ่มบทเรียน 3) ขั้นเลือกผู้แสดง 4) ขั้นกำหนดตัวผู้สังเกต 5) ขั้นแสดง การแสดงควรใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่าและหลีกเลี่ยงการใช้เวลาที่ยืดหยุ่นมากเกินไป 6) ขั้นวิเคราะห์และอภิปราย 7) ขั้นแลกเปลี่ยนประสบการณ์

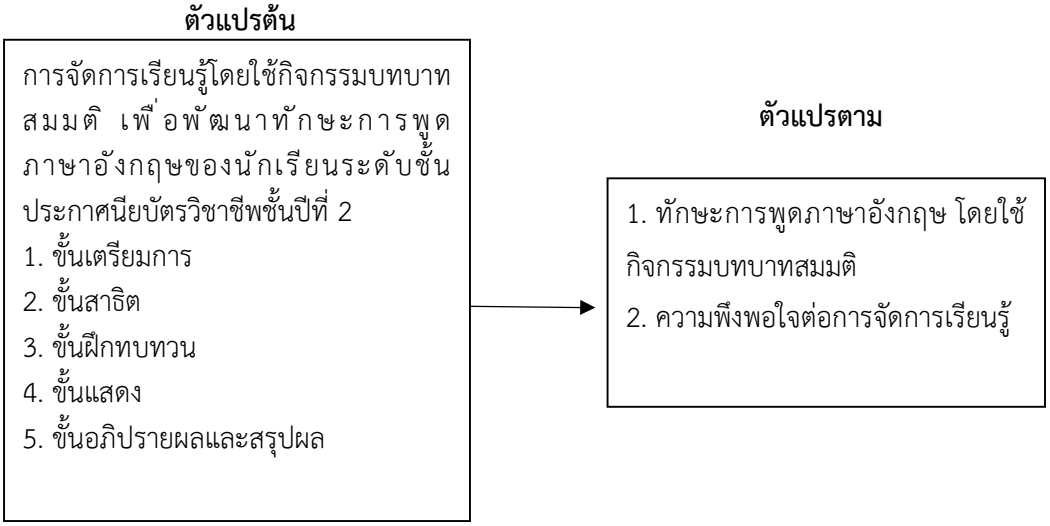
ผลกระทบของกิจกรรมบทบาทสมมติต่อการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อมิตา แก้วตา (2566) พบว่ากิจกรรมบทบาทสมมติช่วยพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยนักเรียนมีความมั่นใจในการพูดมากขึ้น และมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นในแบบทดสอบ Harmer (1992) ยังสนับสนุนว่ากิจกรรมบทบาทสมมติช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและพัฒนาทักษะการออกเสียงในสถานการณ์ที่นักเรียนต้องเผชิญในชีวิตจริง Hoke (2004) ได้ทำการวิจัยการแสดงบทบาทสมมติของเด็กที่ถูกจำกัดการเลี้ยงดูอยู่แต่ในห้องเรียน ให้เด็กแสดงบทบาทสมมุติรวมกับเพื่อน โดยครูเลือกสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับชีวิตประจำวันของเด็ก คือ เรื่องการอยู่ในครอบครัวกับเพื่อนในการแสดงนั้น ครูให้ความเชื่อมั่นกับเด็กให้อิสระในการแสดงออก ผลการวิจัยพบว่าการแสดงบทบาทสมมติช่วยลดพฤติกรรมรุนแรงและความก้าวร้าวของนักเรียนได้ Chaursiya (2012) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการใช้กิจกรรมบทบาทสมมติในการพัฒนาทักษะ การพูด สรุปได้ว่ากิจกรรมบทบาทสมมติทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาของการใช้กิจกรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าการใช้กิจกรรมบทบาทสมมติเป็นวิธีที่มีประโยชน์มากในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนในหลายด้าน การฝึกใช้ภาษา ผู้เรียนจะได้ฝึกใช้ภาษาที่เรียนมาในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง ซึ่งช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และความเข้าใจในการใช้ภาษา และสามารถร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา ทำให้พัฒนาทักษะการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนได้ดีขึ้น โดยครูผู้สอนมีบทบาทในการประเมินการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง นักเรียนได้รับกระตือรือร้นในการปรับปรุงและพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษของตนเอง ซึ่งทำให้การสื่อสารเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และแม้ว่าจะมีการศึกษาเกี่ยวกับผลของกิจกรรมบทบาทสมมติในกลุ่มนักเรียนระดับประถมและมัธยมศึกษา แต่ยังมีงานวิจัยในกลุ่มนักเรียนอาชีวศึกษาจำนวนน้อย ซึ่งมีความต้องการเฉพาะในด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษเพื่อวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ ผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ที่ผู้สอนประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยมีทั้งหมด 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นเตรียมการ 2) ขั้นสาธิต 3) ขั้นฝึกและทบทวน

4) ขั้นแสดง และ 5) ขั้นอภิปรายผลและสรุปผล โดยหวังว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการนี้จะช่วยให้พัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ ได้ดียิ่งขึ้นและเข้าใจถึงประโยชน์ของการสื่อสารในภาษาที่สอง สามารถนำไปใช้สื่อสารในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของทิศนา แขมมณี และ กาญจนา คุณารักษ์ (ทิศนา แขมมณี, 2554 และ กาญจนา คุณารักษ์, 2558) โดยมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเตรียมการ ขั้นสาธิต ขั้นฝึกทบทวน ขั้นแสดง ขั้นอภิปรายผลและสรุปผล ซึ่งส่งผลต่อทักษะการพูดภาษาอังกฤษ และความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ วิทยาลัยเทคนิคกันทรารมย์ อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร คือ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคนิคกันทรารมย์ อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 445 คน จำนวน 17 ห้องเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 สาขาพาณิชยการ แผนกวิชาการบัญชี วิทยาลัยเทคนิคกันทรารมย์ อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 ห้องที่ 1 จำนวน 25 คน จากจำนวน 17 ห้องเรียน จำนวน 445 คน ซึ่งดำเนินการจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3 ประเภท ดังนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 จำนวน 5 แผน แผนละ 2 ชั่วโมง รวมทั้งหมด 10 ชั่วโมง และตรวจสอบคุณภาพเครื่องด้วยการสร้างแบบประเมินคุณภาพและความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติเพื่อพัฒนาทักษะการพูดสำหรับผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

2. แบบทดสอบทักษะการพูดภาษาอังกฤษ โดยให้นักเรียนจับคู่กันตามความสนใจเพื่อจะสุ่มสถานการณ์ที่ครูกำหนดไว้ มีสถานการณ์ทั้งหมด 5 สถานการณ์ นักเรียนจะต้องเลือก 3 สถานการณ์จากการจับสลาก เมื่อได้สถานการณ์แล้ว นักเรียนจะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ต้องแสดงในแต่ละสถานการณ์ และนำแบบทดสอบมาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content t Validity) เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (ชุดเดิม) เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และความสอดคล้อง

3. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 นำแบบสอบถามความพึงพอใจเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (ชุดเดิม) เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นที่ต้องการประเมิน IOC (Index of Item Objective Congruence) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยทำการทดสอบก่อนเรียน โดยใช้แบบทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) เพื่อประเมินความรู้พื้นฐานของผู้เรียน ก่อนเข้าเรียนตามแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ จัดการเรียนการสอนโดยใช้ แผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ จำนวน 5 แผน และในระหว่างการสอนมีการประเมินทักษะการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียน โดยใช้แบบประเมินทักษะการพูดภาษาอังกฤษเป็นระยะหลังการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ ทั้ง 5 แผน รวม 5 ครั้ง เมื่อสิ้นสุดการทดลองแล้วผู้วิจัยทำการทดสอบหลังเรียน โดยใช้แบบทดสอบหลังเรียน (Post-test) เพื่อหาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการพูด ภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ และสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ ในระหว่างเดือนมิถุนายน ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2564

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์หาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ ตามเกณฑ์ 80/80 โดยใช้สูตร E_1/E_2

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการพูดภาษาอังกฤษ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน โดยการทดสอบค่าที (t-test) แบบ dependent

3. วิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1.การหาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ สำหรับนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 ตามเกณฑ์ 80/80 ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยจากการการทดสอบย่อยในแผนการจัดการเรียนรู้ทั้ง 5 แผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.20 คิดเป็นร้อยละ 81.20 และค่าเฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบวัดทักษะการ

พูดภาษาอังกฤษ หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ ของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.92 คิดเป็นร้อยละ 81.53 ของคะแนนเต็ม ประสิทธิภาพของแผนจัดการเรียนรู้พัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ มีประสิทธิภาพ 81.20/81.53 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้พัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ สำหรับนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 ตามเกณฑ์ 80/80

ผลการเรียน	N	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D.	ร้อยละของคะแนนเฉลี่ย
ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1)	25	100	81.20	5.83	81.20
ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_2)	25	60	48.92	4.73	81.53
ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้พัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ สำหรับนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 (E_1/E_2) เท่ากับ 81.20/81.53					

วัตถุประสงค์ที่ 2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ ของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการพูดภาษาอังกฤษก่อนเรียนหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ ของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 30.68 คะแนน และ 48.92 คะแนน ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและหลังเรียน พบว่า คะแนนสอบหลังเรียนของนักเรียน สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบทักษะการพูดภาษาอังกฤษก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ ของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2

ทักษะการพูดภาษาอังกฤษ (คะแนนเต็ม)	n	$\overline{X}$	S.D.			t	p
ก่อนเรียน (60 คะแนน)	25	30.68	3.45	18.24	3.33	27.39*	0.0000
หลังเรียน (60 คะแนน)	25	48.92	4.76				

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05**

วัตถุประสงค์ที่ 3. ความพึงพอใจของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 ต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติสำหรับนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.65, S.D. =0.44) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศการจัดกิจกรรมในห้องเรียนมีความสนุกสนาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 5.00, S.D.= 0.00) รองลงมา คือ บทบาทสมมติช่วยสร้างความมั่นใจให้นักเรียนใช้ภาษาอังกฤษได้มากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.94,

S.D.=0.24) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เนื้อหาบทบาทสมมติมีความยากง่ายเหมาะสมกับนักเรียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.35, S.D.= 0.70) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ ของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2

ที่	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1	เนื้อหาบทบาทสมมติมีความน่าสนใจ	4.47	0.51	มาก
2	เนื้อหาบทบาทสมมติมีความยากง่ายเหมาะสมกับนักเรียน	4.35	0.70	มาก
3	นักเรียนเข้าใจรูปแบบภาษา/คำศัพท์ได้ดี	4.67	0.61	มากที่สุด
4	นักเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง	4.83	0.38	มากที่สุด
5	นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจภาษาอังกฤษได้ดีขึ้น	4.77	0.50	มากที่สุด
6	กิจกรรมบทบาทสมมติตรงตามความสนใจและต้องการของนักเรียน	4.90	0.31	มากที่สุด
7	กิจกรรมบทบาทสมมติช่วยพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนได้ดี	4.47	0.51	มาก
8	บทบาทสมมติช่วยให้นักเรียนสนใจในการเรียนมากขึ้น	4.73	0.45	มากที่สุด
9	บทบาทสมมติช่วยสร้างความมั่นใจให้นักเรียนใช้ภาษาอังกฤษได้มากขึ้น	4.94	0.24	มากที่สุด
10	กิจกรรมการเรียนการสอนเหมาะสมกับเวลา	4.52	0.62	มากที่สุด
11	สื่อการสอนมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	4.64	0.49	มากที่สุด
12	สื่อการสอนช่วยให้นักเรียนเข้าใจในบทเรียนได้ง่ายขึ้น	3.88	0.48	มาก
13	บรรยากาศการจัดกิจกรรมในห้องเรียนมีความสนุกสนาน	5.00	0.00	มากที่สุด
14	ครูผู้สอนเป็นกันเองกับนักเรียน	4.90	0.31	มากที่สุด
15	ครูใช้วิธีการประเมินผลการเรียนที่เป็นธรรมและเหมาะสม	4.73	0.45	มากที่สุด
รวม		**4.65**	**0.44**	**มากที่สุด**

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติสำหรับนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 มีประสิทธิภาพ 81.20/81.53 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าแผนการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวเหมาะสมและสามารถนำไปใช้พัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนได้คะแนนจากการทำแบบทดสอบย่อยระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ทั้ง 5 แผน คิดเป็นร้อยละ 81.20 และคะแนนจากการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน คิดเป็นร้อยละ 81.53 แสดงว่าแผนการจัดการเรียนรู้ใช้กิจกรรมบทบาทสมมติสำหรับนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์และเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งใจไว้ เพราะมีกระบวนการจัดการโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ โดยครูผู้สอนจะมีการเตรียมเนื้อหาที่เหมาะสมกับนักเรียน และกิจกรรมที่นักเรียนสนใจโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการลงมือทำกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ จตุพล นามนาย (2562) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะการพูดและการเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติของนักเรียนชั้น

มัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 6 ผลการวิจัยพบว่า แผนการจัดการเรียนรู้การพัฒนาทักษะการพูดและการเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ มีประสิทธิภาพเท่ากับ 84.27/93.34 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ช่วยเพิ่มทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ และประสิทธิภาพของแผนการเรียนรู้นี้อาจมาจากการออกแบบที่ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในสถานการณ์จำลองโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า จากการทดสอบทักษะการพูดภาษาอังกฤษด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 พบว่า นักเรียนมีคะแนนทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ากิจกรรมบทบาทสมมติช่วยพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้ศึกษาตั้งไว้ จากการจัดการเรียนรู้ โดยคะแนนก่อนเรียนมีค่าเฉลี่ย 30.67 และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนมีค่าเฉลี่ย 48.92 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 18.25 เนื่องมาจากการจัดเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติที่นำมาใช้มีความยากง่ายที่เหมะสมกับนักเรียน และมีการเตรียมความพร้อมในการใช้ภาษาให้แก่นักเรียนทั้งทางด้านคำศัพท์ การออกเสียงและวิธีการใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้นักเรียนเกิดความมั่นใจและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ Harmer (1992) ที่ได้กล่าวว่าขั้นตอนการสอน ครูผู้สอนควรแนะนำและให้ความรู้เกี่ยวกับภาษาให้นักเรียนเข้าใจความหมายวิธีการใช้ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการฝึกออกเสียง การฝึกใช้คำศัพท์ในแต่ละสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้จากผลการจัดกิจกรรมที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอนในการใช้ภาษาในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับชีวิตจริงที่นักเรียนพบเจอในชีวิตประจำวัน ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถด้านการพูดอย่างสนุกสนาน สอดคล้องกับกาญจนา คุณารักษ์ (2558) อ้างถึง (Joyce & Weil, 2001) กล่าวถึงบทบาทสมมติไว้ว่าเป็นกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ที่เป็นการแสดงที่สวมบทบาทเสมือนชีวิตจริง จะเป็นตัวอย่างให้นักเรียนเข้าใจบทบาทของชีวิตจริงและนักเรียนสามารถแสดงการตอบสนองทางอารมณ์และพฤติกรรมและยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาทักษะการพูดอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลคะแนนที่สูงขึ้นยังอาจเกิดจากการทำแบบฝึกไปตามลำดับขั้นความง่ายไปยากจะเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ในเนื้อหาวิชาได้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับอมิตา แก้วตา (2566) ได้วิจัยเรื่อง การส่งเสริมทักษะการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมการแสดง บทบาทสมมติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนขาณุวิทยา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่าทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารหลังเรียนโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติสูงขึ้นกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งกิจกรรมบทบาทสมมติเป็นรูปแบบที่กำหนดสถานการณ์ให้ในงานวิจัยนี้ได้กำหนดบทบาทสมมติในหัวข้อที่เป็นสถานการณ์จริงที่นักเรียนพบเจอในชีวิตประจำวันทำให้นักเรียนเข้าใจบทบาทของชีวิตจริงและมีทักษะการพูดภาษาอังกฤษที่ดีขึ้น และการพัฒนาทักษะการพูดของนักเรียนอาจเป็นผลมาจากการให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนในบริบทที่คล้ายคลึงกับสถานการณ์จริง ทำให้นักเรียนเกิดความมั่นใจและกล้าแสดงออกมากขึ้นความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ รวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยจากแบบสอบถามความพึงพอใจ จำนวน 15 ข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บรรยากาศการจัดกิจกรรมในห้องเรียนมีความสนุกสนาน อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ($\overline{X}$= 5.00, S.D.= 0.00) เนื่องจากนักเรียนชอบบรรยากาศในห้องเรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนที่สนุกสนาน ทำให้นักเรียนรู้สึกผ่อนคลาย สบายใจ ไม่เคร่งเครียด รองลงมา คือ บทบาทสมมติช่วยสร้างความมั่นใจให้นักเรียนใช้

ภาษาอังกฤษได้มากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด โดยนักเรียนมีความพึงพอใจที่กิจกรรมช่วยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงเป็นการส่งเสริมความมั่นใจและการกล้าแสดงออก ช่วยกระตุ้นความสนใจของนักเรียนให้มีความอยากรู้อยากเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Richards (2008) ที่กล่าวว่า การใช้สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ ในชีวิตประจำวันจะมีส่วนอย่างมากในการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความสนใจในการใช้ภาษาและส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ภาษาได้ดียิ่งขึ้นอีก และสอดคล้องกับแนวคิวของ Littlewood (1981) และMents (1989) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของบทบาทสมมติที่ สนับสนุนไว้ว่า หากผู้เรียนได้สมมติตัวเองในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงชีวิตจริงที่อาจจะเกิดขึ้นนอกห้องเรียนหรืออาจจะเป็นสถานการณ์ทั่ว ๆ ไปที่พบเจอในชีวิตประจำวัน จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในในการทำกิจกรรมที่มากขึ้น สอดคล้องกับสมฤดี คำภาษี (2564) ได้วิจัยเรื่อง ผลของการใช้กิจกรรมบทบาทสมมติที่มีต่อการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจในด้านเนื้อหาสาระ อยู่ในระดับมากที่สุด บทบาทสมมติเป็นเนื้อหาที่มีความยากง่ายเหมาะสมกับระดับของนักเรียนน มีเนื้อหาที่นักเรียนพบเจอได้ในชีวิตประจำวันและในการทำงาน เป็นกิจกรรมที่ดีช่วยให้นักเรียนพูดภาษาอังกฤษได้ดีขึ้น และความพึงพอใจของนักเรียนอาจมาจากการที่กิจกรรมบทบาทสมมติช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกมีอิสระและสนุกสนาน ทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะได้โดยไม่รู้สึกกดดันหรือกลัวความผิดพลาด

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติที่นำมาใช้ ครูต้องมีการเตรียมตัวและออกแบบบทบาทสมมติที่มีความยากง่ายเหมาะสมกับนักเรียนในช่วงวัยของระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพซึ่งมีความต้องการในการเรียนที่มีลักษณะเฉพาะเน้นทางด้านวิชาชีพ และมีการเตรียมความพร้อมในการใช้ภาษาให้แก่นักเรียนทั้งทางด้านคำศัพท์ การออกเสียงและวิธีการใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ จะทำให้นักเรียนเกิดความมั่นใจและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี รวมทั้งสิ่งสำคัญการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนที่สนุกสนานเป็นกันเองไม่จำกัดด้วยขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรม โดยครูผู้สอนไม่ต้องระบุขั้นตอนให้นักเรียนปฏิบัติแต่เป็นการชวนพูดคุยชวนคิดแล้วแฝงด้วยขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรม ปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ปล่อยไปตามความรู้สึกให้ความคิดอิสระแก่นักเรียน เน้นการทำให้นักเรียนรู้สึกผ่อนคลาย สบายใจ ไม่เคร่งเครียด ส่งผลให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นและใส่ใจในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น และออกแบบบทบาทสมมติจากสถานการณ์ที่นักเรียนได้พบเจอบ่อยครั้ง และใช้กิจกรรมบทบาทสมมติในการสอนอย่างสม่ำเสมอจะช่วยกระตุ้นความสนใจของนักเรียนให้มีความอยากรู้อยากเรียน ช่วยสร้างความมั่นใจให้นักเรียนใช้ภาษาอังกฤษได้มากขึ้น โดยนักเรียนมีความพึงพอใจที่กิจกรรมช่วยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ได้ปฏิบัติจริงเป็นการส่งเสริมความมั่นใจและการกล้าแสดงออก ได้ฝึกทำงานเป็นกลุ่มเกิดความความสามัคคีในหมู่คณะ ครูผู้สอนได้จัดกิจกรรมให้เกิดความสนุกสนาน น่าสนใจ นักเรียนจึงไม่เบื่อหน่ายที่จะเรียนและได้ฝึกฝนและพัฒนา

ทักษะการพูดภาษาอังกฤษ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้นักเรียนพูดภาษาอังกฤษได้ดีขึ้น และทำให้นักเรียนนำความรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ สำหรับนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 สรุปผลได้ ดังนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 มีประสิทธิภาพ 81.20/81.53 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. ทักษะการพูดภาษาอังกฤษหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความพึงพอใจของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บรรยากาศการจัดกิจกรรมในห้องเรียนมีความสนุกสนาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ บทบาทสมมติช่วยสร้างความมั่นใจให้นักเรียนใช้ภาษาอังกฤษได้มากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เนื้อหาบทบาทสมมติมีความยากง่ายเหมาะสมกับนักเรียน อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สถานศึกษา ควรเพิ่มเวลาในการฝึกกิจกรรมบทบาทสมมติ การเพิ่มเวลาในการฝึกกิจกรรมบทบาทสมมติจะช่วยให้นักเรียนมีเวลาและโอกาสมากขึ้นในการฝึกฝนทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ซึ่งจะเพิ่มความคล่องแคล่วและความถูกต้องในการใช้ภาษาอังกฤษของพวกเขา

2. ครูผู้สอน

2.1 ครูผู้สอนควรสอนเสริมและฝึกให้นักเรียนที่เรียนอ่อนมากก่อนการทำกิจกรรมบทบาทสมมติการสอรเสริมและฝึกที่เน้นไปที่นักเรียนที่เรียนอ่อนมากจะช่วยให้พวกเขามีพื้นฐานที่แข็งแรงก่อนที่จะมีการฝึกทักษะที่ต้องการใช้ในกิจกรรมบทบาทสมมติ

2.2 ครูผู้สอนควรนำเทคนิคการจัดกิจกรรมบทบาทสมมติไปใช้กับระดับชั้นและกลุ่มสาระอื่น ๆ

2.3 ควรเลือกเนื้อหาที่ใกล้เคียงกับการใช้ชีวิตประจำวันเพื่อให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติใช้ภาษาในสถานการณ์จริงนอกสถานที่ได้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้นักเรียนมีการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงเพื่อพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษได้มากขึ้น โดยที่นักเรียนสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารกับผู้คนในชีวิตประจำวันได้จริง ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเทคนิคการจัดกิจกรรมบทบาทสมมติเพิ่มเติมเพื่อให้นักเรียนมีทักษะการพูดให้เป็นธรรมชาติมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเทคนิคการจัดกิจกรรมบทบาทสมมติเพิ่มเติมเพื่อให้มีการจัดการเรียนสอนที่

หลากหลายสอดคล้องกับปัจจุบัน

3. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาการดำเนินการวิจัยในทักษะอื่น เช่น ทักษะการอ่านและการเขียน โดยการใช้กิจกรรมบทบาทสมมติที่นักเรียนสามารถเขียนบทเอง โดยเชื่อมโยงความรู้ที่ได้จากทักษะการอ่านและการเขียน

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา คุณารักษ์. (2558). *การออกแบบการเรียนการสอน*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตนครปฐม พระราชวังสนามจันทร์.

จตุพล นามนาย. (2562). การพัฒนาทักษะการพูดและการเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรม บทบาทสมมติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย. สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ณัฐวุฒิ กิจรุ่งเรือง และคณะ. (2545). *ผู้เรียนเป็นสำคัญและการเขียนแผนจัดการเรียนรู้ของครูมืออาชีพตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. เยลโล่การพิมพ์

เตือนใจ เฉลิมกิจ. (2545). *เกมภาษาอังกฤษสาหรับเด็ก*. หน้าต่างสู่โลกกว้าง.

ทิศนา แขมมณี. (2554). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่14). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศนา แขมมณี. (2554). *รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศนา แขมมณี. (2563). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 24). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. สุวีริยาสาส์น.

ปาริชาติ เตชะ. (2553). *การพัฒนาทักษะการฟังพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5โดยใช้บทบาทสมมติ*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. CMU Intellectual Repository. http://cmuir.cmu.ac.th/handle/6653943832/12856

นุชจรี ภู่เงิน. (2556). *การพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้บทบาทสมมติ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ โรงเรียนกรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย*. งานวิจัยกลุ่มการเรียนการสอน, โรงเรียนกรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย.

สมฤดี คำภาษี. (2564). ผลของการใช้กิจกรรมบทบาทสมมติที่มีต่อการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. SURIC Silpakorn University http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3807/1/60254316.pdf

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. *หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2562.ประเภทวิชาพาณิชยกรรม*. https://bsq.vec.go.th/Portals/9/Course/20/2562.pdf.

สุมิตรา อังวัฒนกุล. (2560). วิธีการสอนภาษาอังกฤษ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2549). *การเขียนแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิด* (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.

แสงระวี ดอนแก้วบัว. (2558). ภาษาศาสตร์สำหรับครูสอนภาษาอังกฤษ.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2550). *หลักการสอน* (ฉบับปรับปรุง). (พิมพ์ครั้งที่ 4). โอเดียนสโตร์.

อมิตา แก้วตา. (2566). การส่งเสริมทักษะการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมการแสดง บทบาทสมมติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนขาณุวิทยา จังหวัดกำแพงเพชร [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร]. NU Intellectual Repository. https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/5948/3/AmitaKaewta.pdf.

เอกรินทร์ สี่มหาศาล. (2545). *กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา* : แนวคิดสู่ปฏิบัติ. บุ๊คพอยท์

Chaursiya, B. (2012). *Effectiveness of Role Play Technique in Teaching Dialogue*. Faculty of Education Tribhuvan University Kirtipur, Kathmandu.

Harmer, (1992). The practice of English language teaching. New edition. NewYork: Longman.

Hoke, Priscilla Ann. (2004). *Tapestries of Nurturance in Children's Role Play: A Case Study of Children's Expressions of Nurturing in a Preschool Classrom* Dissertation Abstracts International. 65(04): 1234-A; October, 2004.

Ladousse, G. P. (1997). Role Play. Oxford: Oxford University Press.

Littlewood, W. (1981). Communicative Language Teaching.: Cambridge University Press.

Ments, Morry V. (1989). The effective use of role-play: a handbook for teachers and trainers (Revised, Subsequent ed.). New York: Nichols Pub Co.

Richards, J.C. (2008). *Teaching Listening and Speaking From Theory to Practice*. Cambridge University.

การพัฒนาครูมืออาชีพสู่การจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะ โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ

Developing Professional Teachers into Learning Management in Pilot School Competency Curriculum Sisaket Sanbox

นิตยา แข่งขัน[1], ทิพวรรณ พานเข็ม[2], ปกรณ์ชัย สุพัฒน์[3], มนัญญา นาคสิงห์ทอง[4], ทิพย์สุดา กุมผัน[5], ณัฐกร โต๊ะสิงห์[6], โชติรส นพพลกรัง[7]

Nittaya Khankhun[1], Thippawan Phankhem[2], Pakornchai Suphat[3], Mananya Nakasingthong[4], Thipsuda Kumphan[5], Natthakorn Toasingh[6] and Chotiros Nopphonkrang[7]

คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ [1,2,3] และ คณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์[4,5,6,7]

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ประเทศไทย

Faculty of Education and Human Development [1,2,3] and Faculty of Liberal Arts and Sciences [4,5,6,7]

Sisaket Rajabhat University,Thailand:

Email: nittaya.k@sskru.ac.th

Received : November 21, 2024; **Revised :** February 11, 2025; **Accepted :** February 16, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนรู้สู่หลักสูตรฐานสถานศึกษาฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อวิเคราะห์ประเด็นเชิงเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง และ 3) จัดทำข้อเสนอแนะสู่การถอดบทเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ การสัมภาษณ์ แบบสอบถามการสังเกต การประเมินขับเคลื่อน และการถอดบทเรียน กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนนำร่องต้นแบบ จำนวน 3 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 12 คน กรรมการโรงเรียนนำร่องต้นแบบ จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์จำนวน 8 คน ผู้ทรงวุฒิหรือนักวิชาการ จำนวน 10 คน และนักเรียน จำนวน 12 คน โรงเรียนนำร่องต้นแบบโดยการเลือกแบบเจาะจงรวมจำนวน 42 คน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบบรรยาย

ผลการศึกษาพบว่า

1) การวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนรู้สู่หลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นรูปแบบ BENJA Model ดำเนินการทดลองการพัฒนาการเรียนรู้เกี่ยวกับกรอบ E: นวัตกรประกอบการโดยใช้ทุนที่เป็นทรัพยากรในท้องถิ่นมาเป็นแหล่งเรียนรู้ ผลการประเมินความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ภาพรวมการประเมินทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D.=0.594) และผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ภาพรวมของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.50, S.D.=0.597)

2) การพัฒนาครูมืออาชีพสู่การจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษพบว่ามีจำนวน 5 ประเด็น ได้แก่ 1) แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนา

หลักสูตร 2) หลักการสำคัญของหลักสูตร 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 5) สมรรถนะหลัก

3) ข้อเสนอแนะสู่การถอดบทเรียนเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน พบว่าเสนอเป็นรูปแบบการศึกษารายกรณี จำนวน 2 ตัวอย่าง ได้แก่ 1) โรงเรียนเกษตรหรรษา และ 2) โรงเรียนภูผาร่าเริง

คำสำคัญ: การพัฒนาครูมืออาชีพ, การจัดการเรียนรู้, หลักสูตรฐานสมรรถนะ, โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) analyze the learning management conditions towards the competency-based curriculum of the pilot schools in the educational innovation area of Si Sa Ket Province, 2) analyze the relevant content issues, and 3) provide recommendations for lessons learned. The research instruments were interviews, observation questionnaires, evaluation drives, and lessons learned. The target groups were 3 directors of the pilot schools, 12 teachers and educational personnel, 2 school committee members, 8 educational supervisors, 10 experts or academics, and 12 students. The pilot schools were selected by purposive sampling, totaling 42 people. The statistics used were mean, standard deviation, and descriptive statistics. The results of the study found that:
1) The analysis of the learning management conditions towards the competency-based curriculum of the pilot schools in the educational innovation area of Si Sa Ket Province found that the collaborative learning activities and exchange of joint learning were in the form of the BENJA Model. The experiment was carried out to develop learning about the E framework: Entrepreneurial Innovators using local resources as a learning resource. The results of the evaluation of creativity and innovation, the overall evaluation of all aspects were at the highest level ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.594) and the results of the analysis of satisfaction in organizing learning activities, the overall learning activities were at a high level ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.597). 2) The development of professional teachers to organize learning curricula based on competency in pilot schools in the educational innovation area of Sisaket Province found that there were 5 issues: 1) Basic concepts of curriculum development, 2) Key principles of the curriculum, 3) Curriculum objectives, 4) Desirable characteristics, 5) Core competencies. 3) Recommendations for lessons learned for collaborative learning, were presented as case study formats, 2 examples: 1) Kaset Harnsa School and 2) Phu Pha Raeng School.

Keywords: Professional teacher development, learning management, Competency-based curriculum, Pilot schools in educational innovation areas

บทนำ

ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา เพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิด ผู้เรียนมากที่สุด หน้าที่ครูที่สำคัญคือการจัดกระบวนการเรียนรู้ อบรม สั่งสอนผู้เรียนให้เกิด ความเจริญงอกงามให้เป็นผู้มีความรู้ มีทักษะความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ครู จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ได้อย่างมีความสุข คุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้าน การเรียนรู้ของผู้เรียนเพราะมีข้อค้นพบจากงานวิจัยหลายฉบับของกลุ่มประเทศองค์กรเพื่อความ ร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาที่พบว่านักเรียนที่มีโอกาสได้เรียนกับครูที่สอนเก่งจะมีพัฒนาการที่ก้าวหน้า มากกว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่สอนไม่เก่งถึง 3 เท่า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2561)

กรอบหลักสูตรฐานสมรรถนะ : ระดับประเทศมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561คุณธรรม ทักษะ และความรู้ที่จำเป็นบนฐานค่านิยมร่วม สู่กรอบผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษาการจัดการศึกษาของชาติจะต้องทำให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้เรียนอันเป็นผลที่เกิดจากการจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา จนถึงการอุดมศึกษา ทั้งนี้สถานศึกษามีอิสระในการกำหนดแนวคิด ปรัชญา และวิสัยทัศน์ของการจัดการศึกษา ให้เป็นอัตลักษณ์และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและตามความถนัดของผู้เรียน หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีการสนับสนุน กำกับ ติดตาม ประเมินและพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) มีระบบการบริหารจัดการทั้งด้านผู้บริหาร ครูคณาจารย์และบุคลากร หลักสูตรการเรียน การสอน สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล ทรัพยากร สิ่งสนับสนุนการศึกษา และการประเมิน ตลอดจนระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ที่เหมาะสมตามแต่ละระดับและประเภทการศึกษา และผลลัพธ์ สะสมที่ครอบคลุมระดับและประเภทการศึกษาที่ต่อเนื่องกัน นอกจากนี้สถาบันผลิตและพัฒนาครูในฐานะกลไกสำคัญในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ จะต้องมีบทบาทในการเตรียมความพร้อมครูก่อนประจำการและส่งเสริมการพัฒนาครูประจำการให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่เพื่อผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา (กิตติชัย สุธาโนบล. 2564)

จากเป้าหมายการขับเคลื่อนหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-Based Curriculum: CBC) พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ กลไกที่สำคัญคือกลไกการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ต้องมีความรู้ความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ เมื่อมีความรู้ความเข้าใจที่แท้จริงแล้วจะเป็นกำลังสำคัญส่งผลต่อการเชื่อมโยงไปสู่โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะในทิศทางที่ถูกต้องชัดเจน และส่งผลต่อต้นสังกัดของโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษจะได้กำกับดูแลสนับสนุนให้เป็นไปตามเป้าหมายของความเป็นโรงเรียนนำร่องที่สมบูรณ์ นักวิจัยในพื้นที่ได้ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะในทิศทางที่ถูกต้องชัดเจน จึงดำเนินการศึกษาเพื่อจัดทำการศึกษา “กระบวนการพัฒนาครูมืออาชีพสู่การจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสถานศึกษาฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ” ครูมืออาชีพคือผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และจรรยาบรรณในวิชาชีพ ซึ่ง

สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและศักยภาพสูงสุด (Darling-Hammond, 2017) การพัฒนาครูเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี นอกจากนี้ ครูที่มีคุณภาพยังส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาการศึกษา (Hattie, 2009) การศึกษาที่ดีต้องเริ่มจากครูที่สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ครูในศตวรรษที่ 21 ควรมีทักษะด้านนวัตกรรม เทคโนโลยี และการคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน หากไม่มีการพัฒนาครู ระบบการศึกษาอาจไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน การพัฒนาครูผ่านการอบรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างระบบการศึกษาที่ยั่งยืน ดังนั้น ครูมืออาชีพต้องเป็นทั้งผู้สอนและผู้นำทางปัญญาที่ช่วยพัฒนาสังคม การส่งเสริมและสนับสนุนครูจึงเป็นหน้าที่สำคัญของรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง

จังหวัดศรีสะเกษวางแนวทางการพัฒนาด้านการศึกษาผ่านพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษโดยมุ่งเน้นที่ การจัดการศึกษาฐานสมรรถนะ เป็นการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner Centered) เปิดโอกาสให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ความถนัด และก้าวหน้าไปตามความสามารถของตนโดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนเกิด สมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับการทำงาน การแก้ปัญหา และการดำรงชีวิต โดยพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษที่ผ่านมามีการดำเนินการที่สำเร็จแล้วคือการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ (Competency-Based Instruction) เป็นการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะเป็นการเรียนการสอนที่มีจุดประสงค์การเรียนรู้ฐานสมรรถนะเป็น เป้าหมาย คือ มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทักษะเจตคติและคุณลักษณะต่าง ๆ อย่างเป็น องค์รวมในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาและการใช้ชีวิต เป็นการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง เรียนรู้เพื่อให้สามารถใช้การได้จริงในสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นการเรียนเพื่อใช้ประโยชน์ไม่ใช่การเรียนเพื่อรู้เท่านั้น ซึ่งการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อการปรับปรุงพัฒนา เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะประสบความสำเร็จ ผลจากแนวทางข้างต้นก่อให้เกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

เป้าหมายถัดไปของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ คือการขับเคลื่อนหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-Based Curriculum: CBC) หลักสูตรฐานสมรรถนะ เป็นหลักสูตรยึดความสามารถของผู้เรียนเป็นหลัก การออกแบบหลักสูตรตามแนวคิด นี้จะกำหนดเกณฑ์ความสามารถที่ผู้เรียนพึงปฏิบัติได้เป็นหลักสูตรที่เรียกว่า หลักสูตรเกณฑ์ความสามารถ จัดทำขึ้น เพื่อประกันว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับหนึ่ง ๆ จะมีทักษะและความสามารถในด้านต่าง ๆ ตามที่ต้องการ เป็น หลักสูตรที่ไม่ได้มุ่งเรื่องความรู้หรือเนื้อหาวิชาที่อาจมีความเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา แต่จะมุ่งพัฒนาในด้านทักษะความสามารถ เจตคติและค่านิยม อันจะมีประโยชน์ต่อชีวิตประจำวันและอนาคตของผู้เรียนในอนาคต หลักสูตรนี้มี โครงสร้างแสดงให้เห็นถึงเกณฑ์ความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่ต้องการให้ผู้เรียนปฏิบัติในแต่ละระดับการศึกษาและใน แต่ละระดับชั้น ทักษะและความสามารถจะถูกกำหนดให้มีความต่อเนื่องกัน โดยใช้ทักษะและความสามารถที่มีในแต่ละระดับเป็นฐาน สำหรับเพิ่มพูนทักษะและความสามารถในระดับต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อวิเคราะห์สภาพการการจัดการเรียนรู้สู่หลักสูตรฐานสถานศึกษาฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

2) เพื่อวิเคราะห์ประเด็นเชิงเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูมืออาชีพสู่การจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสถานศึกษาฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

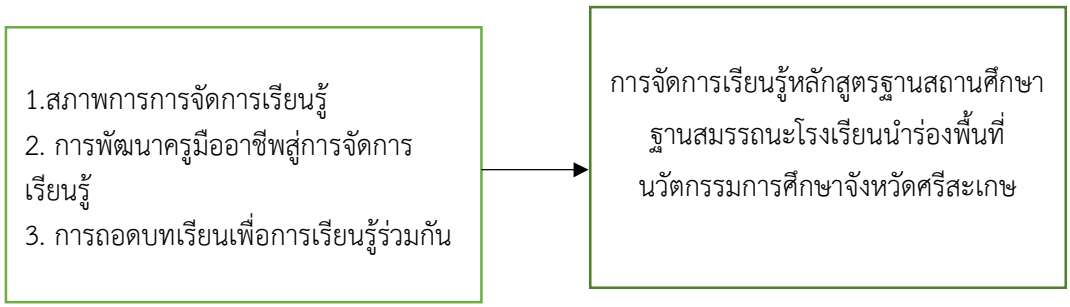
3) จัดทำข้อเสนอแนะสู่การถอดบทเรียนเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันเป็นตัวอย่างบทเรียนแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาครูมืออาชีพสู่การจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

การทบทวนวรรณกรรม

คณะทำงานวางแผนจัดทำกรอบสมรรถนะ (2562) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของหลักสูตรฐานสมรรถนะว่าเป็นหลักสูตรที่ยึดความสามารถของผู้เรียนเป็นหลัก การออกแบบหลักสูตรตามแนวคิดนี้จะมีการกำหนดเกณฑ์ความสามารถที่ผู้เรียนพึงปฏิบัติได้หลักสูตรที่เรียกว่า หลักสูตรเกณฑ์ความสามารถจัดทำขึ้นเพื่อประกันว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับหนึ่ง ๆ จะมีทักษะและความสามารถในด้านต่างๆ ตามที่ต้องการ โดยที่หลักสูตรนั้นไม่ได้เน้นในเรื่องการของการให้ความรู้รายวิชาตามหลักสูตร แต่จะมุ่งพัฒนาในด้านทักษะความสามารถ ทัศนคติและเจตคติที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้เรียนการศึกษาหลักสูตรของประเทศต่างๆ (Tejada, J. & Ruíz, C., 2016) โดยมีการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือเป็นก้าวสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยรวมได้ที่ทำให้เป้าหมายชัดเจนเข้าใจตรงกัน การนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปจนถึงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นได้ประยุกต์ใช้ความรู้ในงานต่างๆ ในสถานการณ์จริงและการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน และการประเมินผลที่เน้นองค์รวมของสมรรถนะที่ควรเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนทั้งด้านหลักสูตร การเรียนการสอนและการวัดประเมินผลที่อิงสมรรถนะจึงเกิดเป็นการศึกษาอิงสมรรถนะ(Competency-Based Education) ที่ถือเป็นการเปลี่ยนผ่านสำคัญไปสู่ยุคปฏิรูปการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะของผู้เรียน และจุฑาพล มาสันเทียะ;พนิดา ปาณิศวรรธนะ (2566) ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) เน้นความร่วมมือของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองกับเพื่อนครู การแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาวิชาชีพและความรู้ทางวิชาชีพ ความพยายามในการวิจัยปัจจุบันมุ่งเป้าไปที่การตรวจสอบปัจจัยการทำงานร่วมกันของครูในยุคปกติใหม่

ครูมืออาชีพเป็น ผู้ที่มีความสามารถในการจัดการเรียน การสอน และพัฒนาตัวเองในด้านต่าง ๆ มีการองค์ความรู้ที่จะสอนอย่างมีคุณภาพ มีการพัฒนา ความรอบรู้ ในเนื้อหาสาระของวิชาที่จะสอนอย่างลึกซึ้ง มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ Bedley (2016) กล่าวว่าเน้นการอบรมสั่งสอนที่พัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต เพื่อให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นใน สังคมได้อย่างมีความสุข มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างมีระบบ การจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียน คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้ มีการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อการจัดการความรู้ และมีการวัดและประเมินคุณภาพผู้เรียนจากผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สามารถดำรงชีวิตอย่างมี วินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ Hansen (2016) กล่าวว่า ครูมืออาชีพ มีความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดี แต่งกาย เหมาะสมกับกาลเทศะตามบทบาทและสถานการณ์ มีมารยาท และเป็นมิตรกับลูกศิษย์ มีความสุภาพ จริงใจและสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดกำลังใจและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น รวมทั้งมีความเมตตา กรุณา กตัญญูกตเวที ซื่อสัตย์สุจริต มีความเป็นกัลยาณมิตร อดทน มีอุดมการณ์เพื่อส่วนรวม ตลอดจน ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมกับฐานะ มีความรักศรัทธาและยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยตามระเบียบวิธีการแบบผสมผสานโดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษจำนวน 50 โรงเรียน

กลุ่มเป้าหมายแบ่งออกโดย

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สภาพการการจัดการเรียนรู้สู่หลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย โรงเรียนนำร่องต้นแบบการจัดการเรียนรู้ พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัด ศรีสะเกษจำนวน 1 โรงเรียน คือ โรงเรียนเบญจประชาสรรค์โดยมี ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน จำนวน 10 คน นักเรียน จำนวน 19 คน ผู้ทรงวุฒิหรือนักวิชาการภาคีเครือข่ายรวมจำนวน 10 คน โดยการเลือกแบบ เจาะจง (Purposive Selection)

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ประเด็นเชิงเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูมืออาชีพสู่การจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ โรงเรียนนำร่องต้นแบบการจัดการเรียนรู้นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษจำนวน 2 โรงเรียน ประกอบด้วย โดยมี ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน จำนวน 20 คน นักเรียน จำนวน 10 คน ผู้ทรงวุฒิหรือนักวิชาการภาคีเครือข่าย รวมจำนวน 8 คน โดยการเลือกแบบ เจาะจง (Purposive Selection)

ขั้นตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะสู่การถอดบทเรียนเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมในการถอดบทเรียนประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานหลักสูตรฐานสมรรถนะ. CBE Thailand. จำนวน 1 ท่าน คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาผู้แทนส่วนกลาง จำนวน 4 ท่าน คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ ของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาผู้แทนส่วนจังหวัด จำนวน 4 ท่าน นักวิชาการด้านหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ ระดับอุดมศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 1 ท่าน

เครื่องมือวิจัยขั้นตอนที่ 1 เป็นการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย การสังเกตผู้มีส่วนได้เสียของการพัฒนาใช้วิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) คือ 1) แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การประเมินขับเคลื่อนโรงเรียนนำร่องต้นแบบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบสอบถามชนิดมาตรา

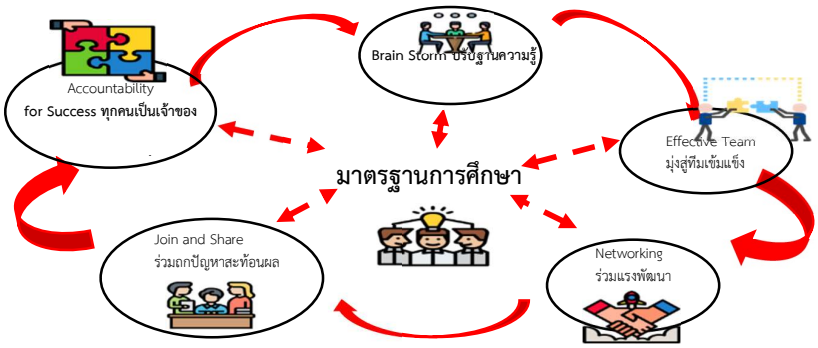
ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากการพิจารณาแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ที่เชื่อมโยงกับดำเนินกิจกรรมเชิงระบบกระบวนการได้มาซึ่งหลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องต้นแบบการจัดการเรียนรู้ แบบกึ่งโครงสร้าง จากการพิจารณาแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ขั้นตอนที่ 3 1) การสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน การใคร่ครวญ การจดบันทึกจนเกิดเป็นปัญญาปฏิบัติ แล้วนำมาสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้เกิดปัญญาร่วมซึ่งจะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาส่งผลให้เห็นเป้าหมายร่วมกันประเด็น 2) กระบวนการ Share and Learn การแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันจากความสำเร็จและความล้มเหลวจนนำไปสู่แนวทางการพัฒนาร่วมกัน 3) การถอดบทเรียนเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันเป็นตัวอย่างบทเรียนแห่งการเรียนรู้

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการการจัดการเรียนรู้สู่หลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพดังนี้ 1) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล 2) จำแนกและจัดระบบข้อมูลเป็นการนำข้อมูลที่นำมาจำแนกและจัดหมวดหมู่ออกให้เป็นระบบ 3) วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัย เป็นการนำเสนอข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมา วิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมของเรื่องนั้นและนำเสนอข้อมูลเป็นแบบบรรยาย

ผลการวิจัย

1. วิเคราะห์สภาพการการจัดการเรียนรู้สู่หลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า โรงเรียนเบญจประชาสรรค์ได้มีการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบด้วยเบญจวิถี ซึ่งเริ่มต้นการพัฒนาองค์ความรู้ การถ่ายทอดองค์ความรู้และเจตคติของผู้สอนก่อนโดยมีการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาในการเปลี่ยนแปลงปรับจาก Fixed Mindset ให้เป็นวิถีการเรียนรู้เกิด Growth Mindset ซึ่งปรับเปลี่ยนผู้สอนเป็น ครูโค้ช มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ ศึกษาปัญหา และหานวัตกรรมในการแก้ไขปัญหา เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ผู้สอนมีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน รูปแบบ BENJA Model นำเสนอในแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2 การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบของโรงเรียนเบญจประชาสรรค์ BENJA Model

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการสะท้อนผลการเรียนรู้

ผลการประเมินความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประเมินโดยผู้สอน นำเสนอในตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ผลการประเมินความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

ที่	ประเด็นการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการแสดงออก
	การคิดอย่างมีวิจารณญาณ			
1	นักเรียนมีการตั้งคำถามที่น่าสนใจ ตั้งคำถามเมื่อมีข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ เมื่อมีข้อมูลที่สงสัย	4.77	.427	มากที่สุด
2	นักเรียนมีทักษะการแสวงหาความรู้ (ใช้การสื่อสาร การค้นคว้าข้อมูล การคาดคะเนคำตอบ)	4.59	.549	มากที่สุด
3	นักเรียนมีทักษะในการใช้เหตุผล	4.64	.584	มากที่สุด
4	นักเรียนมีทักษะการประเมินข้อมูล การจำแนก การเปรียบเทียบ	4.62	.544	มากที่สุด
5	นักเรียนมีทักษะในการเลือกการตัดสินใจ	4.51	.721	มากที่สุด
6	นักเรียนมีการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	4.44	.641	มาก
7	นักเรียนมีการแก้ปัญหาโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย	4.33	.772	มาก
8	นักเรียนมีการสรุป ตัดสินใจ เลือกโดยมีหลักเกณฑ์อธิบายได้	4.44	.598	มาก
9	นักเรียนมีการตัดสินใจหรือสรุปบนฐานของคุณธรรม ประโยชน์ของสังคม ข้อสรุปเป็นที่ยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.54	.682	มากที่สุด
10	นักเรียนมีทักษะในการนำเสนอโดยใช้วิธีการที่น่าสนใจ	4.67	.577	มากที่สุด
รวม		4.55	.563	มากที่สุด
	การคิดสร้างสรรค์			
11	นักเรียนมีการระดมสมองในการกิจกรรมที่เรียนรู้	4.82	.389	มากที่สุด
12	นักเรียนสร้างสรรค์สิ่งที่แปลกใหม่ในกิจกรรมที่เรียนรู้อยู่เสมอ	4.69	.468	มากที่สุด
13	นักเรียนมีความละเอียดรอบคอบต่อการคิดวิเคราะห์	4.64	.537	มากที่สุด
14	นักเรียนมีความละเอียดรอบคอบต่อการประเมินแนวคิด	4.59	.549	มากที่สุด
15	นักเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนางานในเชิงสร้างสรรค์	4.56	.680	มากที่สุด
รวม		4.66	.572	มากที่สุด
	การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์			
16	นักเรียนมีวิธีการสื่อสารแนวคิดใหม่ ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.59	.595	มากที่สุด
17	นักเรียนเปิดใจกว้างและยอมรับมุมมองหรือโลกทัศน์ใหม่ ๆ	4.54	.682	มากที่สุด
18	นักเรียนมีความเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์ผลงาน ชิ้นงาน	4.67	.478	มากที่สุด
19	นักเรียนสามารถนำข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาปรับปรุง พัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง	4.67	.621	มากที่สุด
20	นักเรียนยอมรับข้อเสนอแนะจากผู้อื่นอย่างใจกว้าง	4.67	.577	มากที่สุด
รวม		4.62	.660	มากที่สุด
รวมทุกด้าน		4.60	.594	มากที่สุด

จากตาราง ผลการประเมินความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายประเมินโดยผู้สอน พบพัฒนาการในการเรียนรู้ของนักเรียนด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในภาพรวมการประเมินทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D.=0.594) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านมีดังนี้ การคิดอย่างมีวิจารณญาณอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D.=0.563) การคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66, S.D.=0.572)การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D.=0.660)

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ที่	ประเด็นการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	กิจกรรมการเรียนรู้กระตุ้นให้นักเรียนสงสัย กระตุ้นให้ตั้งคำถาม	4.68	.474	มากที่สุด
2	กิจกรรมการเรียนรู้นักเรียนได้การแสวงหาความรู้ (ใช้การสื่อสาร การค้นคว้าข้อมูล การคาดคะเนคำตอบ)	4.78	.480	มากที่สุด
3	ผู้สอนคอยให้คำปรึกษาให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด	4.60	.591	มากที่สุด
4	นักเรียนได้เลือก ได้ตัดสินใจ วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์ในกิจกรรม	4.40	.632	มาก
5	กิจกรรมการเรียนรู้มีการคิดแก้ปัญหาโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย	4.40	.591	มาก
6	กิจกรรมการเรียนรู้เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.43	.501	มาก
7	กิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง	4.50	.599	มาก
8	มีการสะท้อนผลการเรียนรู้ และประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ	4.50	.641	มาก
9	นักเรียนมีส่วนร่วมในการนำเสนองานด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.43	.636	มาก
10	นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ชิ้นงานของตนเองและกลุ่ม	4.25	.670	มาก
	รวม	**4.50**	**.597**	**มาก**

จาก ตารางวิเคราะห์ความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตอบแบบสอบถามโดยนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จากตารางพบว่า ภาพรวมของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.50, S.D.=0.597) ประเด็นการประเมินกิจกรรมการเรียนรู้นักเรียนได้การแสวงหาความรู้ (ใช้การสื่อสาร การค้นคว้าข้อมูลการคาดคะเนคำตอบ) นักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.78, S.D.=0.480) และกิจกรรมการเรียนรู้กระตุ้นให้นักเรียนสงสัย กระตุ้นให้ตั้งคำถาม นักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.68, S.D.=0.474) และผู้สอนคอยให้คำปรึกษาให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด นักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D.=0.591)

2. วิเคราะห์ประเด็นเชิงเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูมืออาชีพสู่การจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

2.1 กำหนดเนื้อหาองค์ประกอบกรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานฐานสมรรถนะ การพัฒนาครูมืออาชีพสู่การจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตร 2) หลักการสำคัญของหลักสูตร 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 5) สมรรถนะหลัก (Core Competencies)

2.2 องค์ประกอบในการพัฒนาครูมืออาชีพสู่การจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 6 สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) สมรรถนะการจัดการตนเอง 2) สมรรถนะการคิดขั้นสูง 3) สมรรถนะการสื่อสาร 4) สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีม 5) สมรรถนะการเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง 6) สมรรถนะการอยู่ร่วมกับธรรมชาติและ วิทยาการอย่างยั่งยืน

ชุดความรู้สำหรับการพัฒนาครูมืออาชีพสู่การจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษองค์ 3 ประเด็นได้แก่ ประเด็นที่ 1 การจัดหลักสูตรฐานสมรรถนะ จำนวน 3 ด้าน 1) แนวคิด ข้อมูลพื้นฐาน และกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ2 2) เป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษา 3) แบบแผนของหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ ประเด็นที่ 2 ด้านที่ 4 แนวทางการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ประเด็นที่ 3 การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ ด้านที่ 5 แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

3. จัดทำข้อเสนอแนะสู่การถอดบทเรียนเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันเป็นตัวอย่างบทเรียนแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาครูมืออาชีพสู่การจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

การตรวจสอบระบบพัฒนาครูมืออาชีพสู่การจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบโดยการถอดบทเรียนร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ โดยนำระบบพัฒนาครูมืออาชีพสู่การจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 2 ตัวอย่าง

อภิปรายผลการวิจัย

1) การวิเคราะห์สภาพการการจัดการเรียนรู้สู่หลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ด้วยแบบแผนของหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน รูปแบบ BENJA Model เชื่อมโยงกรอบสาระหลักสูตรจังหวัดศรีสะเกษ Sisaket ASTECS ดำเนินการทดลองการพัฒนาการเรียนรู้เกี่ยวกับกรอบ E : นวัตกรประกอบการ โดยใช้ทุนที่เป็นทรัพยากรในท้องถิ่นมาเป็นแหล่งเรียนรู้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้โครงงานเป็นฐานเรื่องเกี่ยวกับหอมแดง ผลการประเมินความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมภาพรวมการประเมินทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ภาพรวมของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก แนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อพัฒนาผู้เรียนในชั้นเรียนและในโรงเรียน 3 แนวทางคือ 1)ใช้รูปแบบการเรียนรู้ สู้การพัฒนาสมรรถนะ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีการน ารูปแบบการเรียนรู้ต่างๆ มาวิเคราะห์เชื่อมโยงกับสมรรถนะที่สอดคล้องกัน และเพิ่มเติมกิจกรรมที่สามารถช่วยพัฒนาสมรรถนะนั้นให้เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน อันจะส่งผลให้การเรียนการสอนตามรูปแบบการเรียนรู้ที่ใช้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นด้วย 2) สมรรถนะเป็นฐาน ผสานตัวชี้วัด เป็นการจัดการเรียนรู้โดยนำสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเป็นตัวตั้งและนำตัวชี้วัดที่สอดคล้องกันมาออกแบบการสอนร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้

ทั้งเนื้อหาสาระและทักษะตามที่ตัวชี้วัดกำหนดไปพร้อม ๆ กันกับการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ต้องการ และ 3)บูรณาการผสานหลายสมรรถนะ เป็นการจัดการเรียนรู้ โดยนำสมรรถนะหลักหลายสมรรถนะเป็นตัวตั้งและวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง แล้วออกแบบการสอนที่มีลักษณะเป็นหน่วยบูรณาการที่ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวมโดยเห็นความสัมพันธ์ระหว่างวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูระดับประถมศึกษา โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ : การออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ หลังฝึกอบรมสูงกว่าการฝึกอบรม

2) วิเคราะห์ประเด็นเชิงเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูมืออาชีพสู่การจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 5 ประเด็น ได้แก่ 1) แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตร 2) หลักการสำคัญของหลักสูตร 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 5) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) การพัฒนาครูมืออาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ต้องเน้นการพัฒนาความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับ แนวคิดพื้นฐาน หลักการ จุดมุ่งหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะหลัก พร้อมกับการประยุกต์ใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเป็นฐานของการเรียนรู้ เพื่อสร้างผู้เรียนที่มีความสามารถพร้อมในทุกมิติสำหรับอนาคต สอดคล้องกับ OECD (2020) กล่าวว่า การศึกษาที่มุ่งเน้นสมรรถนะ (Competency-Based Education) โดยมีเป้าหมายเพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมกับการดำรงชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นการเรียนรู้ที่ปรับให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ทักษะการแก้ปัญหาและการคิดเชิงสร้างสรรค์ การพัฒนา สมรรถนะสำคัญ (Core Competencies) ที่รวมถึงความสามารถในการปรับตัวเรียนรู้ตลอดชีวิต และการทำงานร่วมกัน และ Richards, J. C. (2017) ได้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตร: กระบวนการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน (Needs Analysis) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การเลือกและจัดลำดับเนื้อหา (Content Selection and Sequencing) การออกแบบหลักสูตรใช้แนวทาง Competency-Based Curriculum ในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะผสานวิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทผู้เรียน การประเมินผลการติดตามและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องผ่านการประเมินผลที่เป็นระบบ

3) ข้อเสนอแนะสู่การถอดบทเรียนเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันเป็นตัวอย่างบทเรียนแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาครูมืออาชีพสู่การจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 7 ประเด็น เสนอเป็นรูปแบบการศึกษารายกรณี (นามสมมุติ) จำนวน 2 ตัวอย่าง ได้แก่ 1) โรงเรียนเกษตรหรรษาและ 2) โรงเรียนภูผาร่าเริง จะเห็นได้ว่าในการเริ่มต้นพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะนั้น ต้องศึกษาบริบทของสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น พื้นที่ จังหวัด นโยบายระดับชาติ และแนวโน้มการจัดการศึกษาในระดับสากลก่อน เพื่อให้เข้าใจพื้นฐานและต้นทุนที่มี ซึ่งข้อมูลในส่วนนี้จะเป็นปัจจัยสำคัญในการนำมากำหนดแนวคิดหลัก (School Concept) หรือจุดเน้น วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น บริบทในระดับต่าง ๆ และต้นทุนของ

สถานศึกษารวมทั้งนำไปสู่ การกำหนดแบบแผนของหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ ได้แก่ จุดหมายของหลักสูตร คุณลักษณะของผู้เรียน สมรรถนะหลัก สาระการเรียนรู้ผลลัพธ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดเน้นและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา รวมทั้ง ตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของผู้เรียนและชุมชน จากนั้นกำหนดการจัดรายสาระการเรียน โครงสร้างเวลาเรียน และนำมาสู่การจัดทำคำอธิบายรายสาระการเรียนรู้ ทั้งนี้ แม้จุดเน้นของสถานศึกษาอาจจะมีความเหมือนกันดัง ตัวอย่างที่เสนอข้างต้น แต่เนื่องจากข้อมูลในส่วนบริบทของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน การกำหนดจุดหมายของ หลักสูตร คุณลักษณะของผู้เรียน สมรรถนะหลัก สาระการเรียนรู้ ผลลัพธ์การเรียนรู้ การจัดรายสาระการเรียน โครงสร้างเวลาเรียน ก็จะมีความแตกต่างกันตามบริบทของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2564)

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

การพัฒนาครูมืออาชีพสู่การจัดการเรียนรู้ใน **หลักสูตรฐานสมรรถนะ** สำหรับ **โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ** จะต้องพิจารณาและทำความเข้าใจใน 5 ประเด็นหลักที่มีความสำคัญดังนี้:

1) แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตร แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะนั้นมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและสมรรถนะที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาหลักสูตรต้องคำนึงถึงการปรับตัวให้เข้ากับบริบทท้องถิ่น รวมถึงความต้องการและศักยภาพของผู้เรียนในพื้นที่นั้นๆ ซึ่งจะช่วยให้หลักสูตรนั้นมีความเหมาะสมและตอบโจทย์ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น

2) หลักการสำคัญของหลักสูตร หลักการสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนา สมรรถนะหลัก ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การทำงานร่วมกัน การสื่อสาร และการเป็นพลเมืองที่ดี โดยให้ความสำคัญกับการบูรณาการเนื้อหาและการจัดกิจกรรมที่สามารถเชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน นอกจากนี้ยังต้องมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้

3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฐานสมรรถนะคือการพัฒนา ผู้เรียน ให้สามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการแก้ปัญหาจริงในชีวิตประจำวัน โดยเน้นทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพและการเป็นพลเมืองที่ดี การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรควรสอดคล้องกับบริบทและลักษณะของท้องถิ่น รวมทั้งตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่นั้นๆ

4) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ คุณลักษณะของผู้เรียนที่ต้องการพัฒนาในหลักสูตรฐานสมรรถนะ ได้แก่ ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งทักษะในการใช้ชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คุณลักษณะเหล่านี้จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเติบโตได้ทั้งในด้านการศึกษาและชีวิตจริง

5) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) สมรรถนะหลักที่สำคัญในการพัฒนาครูมืออาชีพและการจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะการจัดการตนเอง สมรรถนะการคิดขั้นสูง สมรรถนะการสื่อสาร สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการเป็นพลเมืองที่ดี สมรรถนะการอยู่ร่วมกับ

ธรรมชาติและวิทยาการอย่างยั่งยืนการพัฒนาและประเมินสมรรถนะเหล่านี้จะทำให้ผู้เรียนสามารถบรรลุผลสำเร็จในชีวิตและอาชีพได้ดียิ่งขึ้น



ภาพที่ 2 องค์ความใหม่

สรุป

กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะและสมรรถนะตาม จุดหมายของหลักสูตรและจุดเน้นของสถานศึกษา กำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และกำหนดแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรฐานสมรรถนะ รวมทั้งจัดทำหลักสูตรระดับชั้นเรียนที่มีการกำหนด สถานการณ์ งาน และกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะและทางการจัดการ เรียนรู้ที่สถานศึกษากำหนดสิ่งสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะคือ ข้อมูลในองค์ประกอบต่าง ๆ จะต้องมีความ สอดคล้องสัมพันธ์กันทั้งระหว่างองค์ประกอบภายในแต่ละด้านและองค์ประกอบภายนอก โดยมีความเชื่อมโยงของ ด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ข้อมูลพื้นฐานไปจนถึงหลักสูตรระดับชั้นเรียน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) ได้ข้อมูลข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานภาพโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษารองรับการพัฒนาครูมืออาชีพสู่การจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษได้รับการพัฒนาครูมืออาชีพสู่การจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

3) โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษที่มีครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านการพัฒนาครูมืออาชีพสู่การจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม

การศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ มีต้นทุนเชิงทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะในทิศทางที่ถูกต้องชัดเจน

4) ต้นสังกัดของโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษที่มีครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านการพัฒนาครูมืออาชีพสู่การจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ นำข้อมูลไปกำหนดแผนกลยุทธ์ในการดำเนินการติดตามและขยายผลโรงเรียนนำร่องในสังกัด

5) ได้ข้อเสนอแนะแนวทางสำหรับการพัฒนาครูสู่การถ่ายทอดขยายผลในการยกระดับการพัฒนาครูมืออาชีพสู่การจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะจังหวัดศรีสะเกษ สำหรับคณะกรรมการบริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

เอกสารอ้างอิง

กิตติชัย สุธาโนบล. (2564). *ครูมืออาชีพ.* กรุงเทพมหานคร: คอมเมอร์เชียล เวิลด์ มีเดีย.

คณะกรรมการอิสระเพื่อปฏิรูปการศึกษา. (2562). *สมรรถนะเด็กไทยและการพัฒนาสมรรถนะ ในรายการผลงาน สื่อ สิ่งพิมพ์ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กรอบสมรรถนะผู้เรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* แหล่งที่ มา: https://www.thaiedreform.org/wp-content/uploads/2019/08/Core_competency_09.pdf.

คณะทำงานวางแผนจัดทำกรอบสมรรถนะ. (2562). แนวทางการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อชีวิต ในรายการผลงาน สื่อ สิ่งพิมพ์ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กรอบสมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2567 จาก https://www.thaiedreform.org/wpcontent/uploads /2019/08/Core_competency_09.pdf.

วีระศักดิ์ โขฏฐะ และ จุฑาพล มาสันเทียะ;พนิดา ปาณิศวรรธนะ. (2566) การวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานร่วมกันของครูในภาวะปกติใหม่. *วารสารวิชาการและวิจัยสหวิทยาการ*, 3 (4), 33-46.

สิทธิพล อาจอินทร์. (2564). *ศาสตร์และศิลป์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.* ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2561). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561.* กรุงเทพมหานคร: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ: แนวทางและกระบวนการ.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

Bedley., G. (2016). What is a Professional Educator. [Online]. Retrieve on August 23, 2022 from https://www.astapro.org/index.php/about-us/the-professional-educator

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Palo Alto: Learning Policy Institute.

Hattie, J. (2009) Visible Learning A Synthesis of over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement New York: Routledge.

Hansen, J. (2016). What does it mean to be a professional teacher?. [Online]. Retrieve on August 23, 2022 from https://www.enotes.com/homeworkhelp/what-mean-professional-teacher-657625.

OECD. (2020). *The Future of Education and Skills: Education 2030. Organisation for Economic Co-operation and Development.* Retrieved from https://www.oecd.org/education/2030.

Richards, J. C. (2017). *Curriculum Development in Language Teaching*. Cambridge University Press.

Tejada, J. & Ruíz, C. (2016). Evaluación de competencias profesionales en educaciónsuperior: retos e implicaciones. *Educacion XXI Madrid*, 19(1), 17-38.

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดอุดรธานี

Factors Affecting Decision-making In Using Accounting Software Packages Of Small and Medium Size Enterprises In Udonthani

กนกอร เมืองดู่[1], สัมฤทธิ์ ศิริคะเณรัตน์[2]
Khanokon Muangdu[1], Samrit Sirikanerat[2]
[1-2]คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
[1-2]Faculty of Business Administration, Northeastern University
Email: khanokon072524@gmail.com[1], Email: samrith.sir@neu.ac.th[2]

Received : October 21, 2024; **Revised :** January 26, 2025; **Accepted :** January 29, 2025

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตและในการทำธุรกิจมากขึ้น โปรแกรมสำเร็จรูปถูกนำมาใช้ในการทำธุรกิจให้มีความรวดเร็ว สะดวก และช่วยลดเวลาในการทำงาน ลดความเสี่ยงของการทำผิดพลาดจากการคำนวณด้วยมือ และช่วยในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระเบียบ ปลอดภัย และค้นหาข้อมูลง่ายขึ้น ดังนั้น การเลือกโปรแกรมบัญชีที่ดีและเหมาะสมกับผู้ใช้งานนั้น จึงต้องพิจารณาปัจจัยหลายด้านเพื่อประกอบการตัดสินใจ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจ SMEs จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs จังหวัดอุดรธานี จำนวน 153 ราย เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.899 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs จังหวัดอุดรธานีตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก คือ ด้านผู้ผลิตหรือผู้จำหน่าย ด้านบริการหลังการขาย และด้านราคา ตามลำดับ 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ของธุรกิจ SMEs จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านราคา และด้านบริการหลังการขายมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี และปัจจัยทั้งสองสามารถร่วมกันพยากรณ์ การตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดอุดรธานี คิดเป็นร้อยละ 34.1 (R^2 = .341) ดังสมการพยากรณ์ ดังนี้

$$\hat{y} = 2.477 + .202(x_1) + .137(x_2)$$

โดยสรุป ปัจจัยที่ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs จังหวัดอุดรธานีตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี สามอันดับแรก คือ ด้านผู้ผลิตหรือผู้จำหน่าย ด้านบริการหลังการขาย และด้านราคา

โดยปัจจัยด้านราคา และด้านบริการหลังการขายมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

คำสำคัญ: โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี; ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม; การตัดสินใจ

Abstract

Nowadays, information technology systems have become more involved in life and business. Ready-made programs are used to make business faster, more convenient, and help reduce work time, reduce the risk of errors from manual calculations, and help store data in an orderly, safe, and easier way to search for information. Therefore, choosing a good and suitable accounting program for users requires considering many factors to help make a decision. The objectives of this research were to 1) study the factors affecting decision-making in using accounting software packages of small and medium-sized enterprises in Udon Thani Province, and 2) analyze the factors affecting decision-making in using accounting software packages of small and medium-sized enterprises in Udon Thani Province. The sample group used in the research was 153 small and medium-sized enterprises (SMEs) in Udon Thani Province. The research instrument was a questionnaire with an accuracy (IOC) between 0.67-1.00 and a reliability (α) of 0.899. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research results found that 1) Small and medium-sized enterprises (SMEs) in Udon Thani Province decided to use ready-made accounting programs at a high level overall. The top three factors with the highest average values were the manufacturer or distributor factor, after-sales service factor, and price factor, respectively. 2) The analysis of factors affecting the decision to use ready-made accounting programs of small and medium-sized enterprises (SMEs) in Udon Thani Province found that price and after-sales service had a positive influence on the decision to use ready-made accounting programs. Both factors could jointly predict the decision to use ready-made accounting programs of small and medium-sized enterprises (SMEs) in Udon Thani Province by 34.1 percent (R^2 = .341) as shown in the following forecasting equation:

$$\hat{y} = 2.477 + .202(x_1) + .137(x_2)$$

In summary, the top three factors that SME entrepreneurs in Udon Thani Province decide to use ready-made accounting programs are the manufacturer or distributor, after-sales service, and price. Price and after-sales service factors have a positive influence on the decision to use ready-made programs.

Keywords: Accounting Software Packages; Small and Medium Size Enterprises; Decision-making

บทนำ

ธุรกิจ SMEs (Small and Medium-sized Enterprises) ในปัจจุบันถือว่ามีความสำคัญในระดับท้องถิ่นและในระดับประเทศ เช่น เกิดการสร้างงาน สร้างรายได้ ช่วยลดปัญหาการว่างงานและเสริมสร้างรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่น เกิดการกระจายรายได้ เพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับคนในท้องถิ่นและชุมชน SMEs จึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยการให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสทางธุรกิจ ปัจจุบันกิจการประเภท SMEs ของไทย คิดเป็น 95% ของธุรกิจทั้งหมดและมีการจ้างงานกว่า 50% ของธุรกิจทั้งหมด SMEs จึงมีส่วนสำคัญต่อการสร้างงาน สร้างรายได้และเป็นพื้นฐานในการพัฒนาธุรกิจขนาดใหญ่ต่อไป (บรรษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม, 2566)

ธุรกิจ SMEs (Small and Medium-sized Enterprises) ในจังหวัดอุดรธานีมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่น ซึ่งมีลักษณะเฉพาะและการดำเนินธุรกิจที่หลากหลายเนื่องจากอุดรธานีเป็นศูนย์กลางทางการค้าและธุรกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย SMEs ในพื้นที่นี้โดยทั่วไปมักเป็นกิจการที่ทำงานเกี่ยวกับการผลิตสินค้าเกษตร, การประมง, การค้าส่งสินค้าทางการเกษตรและการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมเล็กๆ ที่มีการพัฒนาต่อยอดจากสินค้าท้องถิ่น เช่น การผลิตผลไม้, อาหารสำเร็จรูป, หรือการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรเศรษฐกิจของจังหวัดอุดรธานีเพิ่มขึ้นมากทั้งจากการผลิตและการค้าส่งออกของสินค้าทางการเกษตรและอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ซึ่ง SMEs มีบทบาทสำคัญในการสร้างงานที่สร้างรายได้และสนับสนุนให้กับเศรษฐกิจท้องถิ่นเติบโตขึ้นอย่างสำคัญอีกทั้งยังมีการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการและเอกชนที่สนับสนุน SMEs ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้คำแนะนำ, การอบรม, และการส่งเสริมการตลาดที่ช่วยเสริมสร้างธุรกิจให้เติบโตและยั่งยืนในระยะยาวในจังหวัดอุดรธานี

ในปัจจุบันระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตและในการทำธุรกิจมากขึ้น จึงได้มีการพัฒนาคิดค้นโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อมาใช้ในการทำธุรกิจให้มีความรวดเร็ว สะดวกและช่วยลดเวลาในการทำงาน เช่น โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ช่วยประหยัดเวลาในการจัดทำบัญชีและทำรายงานต่างๆ ลดความเสี่ยงของการทำผิดพลาดจากการคำนวณด้วยมือ และช่วยในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระเบียบ ปลอดภัย ค้นหาข้อมูลง่ายขึ้นในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทมนุษย์เราจำเป็นอย่างมากหมั่นฝึกฝนตนเองตามให้ทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ และนำมาประยุกต์ใช้ให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน โดยหลายหน่วยงานมักนำโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีมาช่วยในการจัดการด้านบัญชี สร้างรายงานทางการเงิน ตรวจสอบควบคุม คำนวณและจัดเตรียมเอกสารสำหรับการเสียภาษี และช่วยด้านการวางแผนทางการเงินในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้การตัดสินใจของฝ่ายบริหาร แบบอัตโนมัติ ยิ่งทำให้เกิดความรวดเร็วถูกต้องแม่นยำของข้อมูล และทำให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือและประหยัดงบประมาณได้อีกทางหนึ่ง (นพสร ทานะขัน, 2563)

การเลือกโปรแกรมบัญชีที่ดีและเหมาะสมกับผู้ใช้งานนั้นผู้ที่จะเลือกใช้โปรแกรมบัญชีต้องมีความรู้งานพื้นฐานทางด้านบัญชี ต้องมีความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์และต้องเข้าใจกระบวนการทำงานทางธุรกิจขององค์กรเป็นอย่างดี เพื่อจะได้เลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีได้อย่างเหมาะสม สามารถตอบสนองความต้องการของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดอุดรธานีได้ ซึ่งการเลือกโปรแกรมบัญชีที่ดี จึงมีความสำคัญก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งบุคลากร เกิดประโยชน์ในการลงทุนประหยัดเวลาในการทำงานการบริหารธุรกิจ รวมไปถึงการควบคุมภายในที่ดี ให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้กิจการเติบโตในอนาคต ดังนั้น

การเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีที่มีประสิทธิภาพ สามารถใช้งานในธุรกิจได้อย่างเหมาะสม จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจ

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดอุดรธานี ซึ่งผลจากการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์แก่บริษัทผู้ผลิตและพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชี และเพื่อให้ธุรกิจ SMEs ในจังหวัดอุดรธานีมีแนวทางในการเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านบัญชีเลือกใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน และเป็นข้อมูลสำหรับบุคคลทั่วไปที่ต้องการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีอีกทางหนึ่ง

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดอุดรธานี

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านราคา ด้านบริการหลังการขาย ด้านผู้ผลิตหรือผู้จำหน่าย ด้านคุณสมบัติของโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ด้านขีดความสามารถของโปรแกรม และด้านการเชื่อมโยงข้อมูล มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดอุดรธานี

การทบทวนวรรณกรรม

1. โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี

โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี คือ โปรแกรมที่มีหน้าที่จัดการระบบสารสนเทศด้านการบัญชีประกอบด้วยระบบงานย่อยหลาย ๆ ระบบที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ โดยมีระบบบัญชีแยกประเภททั่วไปทำหน้าที่หลักและในแต่ละระบบงานย่อยและมีการสร้างฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการประมวลผลข้อมูลในปัจจุบันมีผู้จำหน่ายโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีเป็นจำนวนมาก โดยมีโปรแกรมที่มีฟังก์ชันการทำงานแตกต่างกัน แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมีโครงสร้าง ขั้นตอนและหน้าที่หลักใกล้เคียงกัน โปรแกรมขนาดใหญ่จะมีฟังก์ชันการทำงานครอบคลุมหลาย ๆ ระบบย่อยทางการบัญชี ซึ่งผู้ที่จะเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีได้นั้น ต้องมีความรู้งานพื้นฐานทางด้านบัญชี ต้องมีความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์ และต้องเข้าใจกระบวนการทำงานทางธุรกิจขององค์การเป็นอย่างดี เพื่อจะได้เลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีได้อย่างเหมาะสมกับองค์การ

2. ปัจจัยในการเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี

ปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณาในการเลือกโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ตามแนวคิดของพลพธู ปิยวรรณ (2548) ประกอบด้วย การควบคุมความปลอดภัยในการใช้งานและการเข้าถึงข้อมูลที่ดี ราคาของผลิตภัณฑ์ ความสามารถในการนำเสนอแนวทางหรือหลักฐานทางการบัญชี ความสามารถและความยืดหยุ่นในการแก้ไข ความสามารถและความยืดหยุ่นในการนำเสนองบการเงินและรายงานทางการบัญชีอื่น ๆ เทคโนโลยีที่เป็นรากฐานของโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีนั้น ๆ ความสามารถในการประกอบธุรกรรมบนเว็บไซต์และความสามารถในการพาณิชย์อีเล็กทรอนิกส์ ความน่าเชื่อถือของตัวแทนจำหน่ายหรือบริษัทเจ้าของผลิตภัณฑ์ ความสามารถในการขยายตัวเพื่อให้สามารถรองรับความเจริญเติบโตขององค์กร และ ความง่ายในการใช้งานและการติดตั้ง ส่วน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ได้นำเสนอเกี่ยวกับปัจจัยในการเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปไว้ว่า ประกอบด้วย การเข้าถึงลูกค้า (Access) บริการที่

ให้กับลูกค้าต้องอำนวยความสะดวกในด้านเวลา สถานที่แก่ลูกค้า คือไม่ให้ลูกค้าต้องคอยนาน ทำเลที่ตั้งเหมาะสมอันแสดงถึง ความสามารถของการเข้าถึงลูกค้า การติดต่อสื่อสั่งการ (Communication) มีการอธิบายอย่างถูกต้องโดยใช้ภาษาที่สามารถเข้าใจง่าย (Competence) คนที่ให้ข้อมูลต้องมีความรู้ ความมีน้ำใจ (Courtesy) มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีความน่าเชื่อถือ เป็นกันเอง (Credibility) สร้างความเชื่อมั่น ให้ลูกค้าไว้วางใจในการบริการ (Reliabity) ตอบสนองความต้องการของลูกค้า และให้บริการอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ (Responsiveness) หากพบเจอปัญหาต้องแก้ไขตามความต้องการของลูกค้าอย่างรวดเร็ว (Securty) การให้บริการต้องมีความเสี่ยงน้อยสุด สร้างการบริการให้เป็นที่ประทับใจและเป็นรูปธรรมจับต้องหรือเข้าถึงได้ (Tangible) ทำให้ลูกค้าเขาสามารถคาดคะเนถึงคุณภาพของบริการดังกล่าวได้ และการเข้าใจและรู้จักลูกค้า (Understanding/Knowing Customer) พนักงานต้องเข้าใจความต้องการของลูกค้าและให้ความสำคัญที่ได้กล่าวมา แนวคิดของ วรรณี เตโชโยธิน (2541) ซึ่งกล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ควรจะคำนึงถึงการซื้อโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ประกอบด้วย ตรงตามข้อกำหนดของกฎหมาย การเลือกโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ผู้ซื้อควรพิจารณาเลือกโปรแกรมที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ของกรมสรรพากร เช่น ประกาศอธิบดีกรมสรรพากร เกี่ยวกับภาษีมูลค่าเพิ่มฉบับที่ 63 เรื่องการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ออกใบรับเงินหรือใบกำกับภาษี ความยืดหยุ่นของรายงานในโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชี ความสะดวกในการใช้งาน เจ้าของกิจการควรเลือกซื้อโปรแกรมที่ใช้งานได้ง่าย หน้าจอการทำงานมีระบบช่วยเหลือ และมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ดีครบถ้วน ความรวดเร็วในการประมวลผล วิธีหนึ่งที่ช่วยในการพิจารณาเรื่องความเร็วในการประมวลผลคือเตรียมตัวอย่างรายการค้าที่เกิดขึ้นจริงและขอให้เจ้าหน้าที่ของบริษัทผู้ขายโปรแกรมสาธิตการใช้งานและการประมวลผล ตรงตามความต้องการของกิจการ

3. การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี พบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ได้แก่ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์หรือฟังก์ชันและความสามารถของซอฟต์แวร์ ด้านความเข้ากันได้กับระบบปฏิบัติการและโปรแกรมอื่น ด้านผู้ขายและบริการหลังการขาย ด้านราคา ด้านลักษณะของการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ด้านคุณสมบัติของโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ด้านการสนับสนุนและการให้บริการหลังการขาย ด้านต้นทุนและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี และยังพบว่า โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีที่ใช้มากที่สุด คือ โปรแกรมเอ็กเพรส มีจำนวน 28 สำนักงาน (ร้อยละ 53.85) (ณัฐพัชร์ อภิวัฒน์ไพศาล, 2565; ภารดี นึกชอบ, 2565; สุรัตน์ ยาสิทธิ์ และคณะ, 2564)

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยในการเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี โดยพิจารณาจากความถี่ของปัจจัยที่ปรากฏในเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเลือกปัจจัยที่มีความถี่มากกว่าครึ่งหนึ่งของแหล่งที่มา มาใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านราคา หมายถึง ราคาโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีรวมถึงค่าฝึกอบรมเมื่อเริ่มใช้งาน ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาหลังติดตั้งแล้วและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์ต่อพ่วง ปัจจัยด้านบริการหลังการขาย หมายถึง การสนับสนุนและบริการที่บริษัทให้แก่ลูกค้าหลังจากการซื้อโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีแล้ว เช่น การซ่อมบำรุง การให้คำแนะนำและการฝึกอบรมในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี การรับประกันคุณภาพโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ปัจจัยด้านผู้ผลิตหรือผู้จำหน่าย หมายถึง บริษัทที่จัดตั้งมานานและมีความมั่นคงสูง และความมีชื่อเสียงของบริษัทผู้ผลิตหรือผู้จัดจำหน่าย ความมีชื่อเสียงของโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี และ

การได้รับอนุญาตเป็นโปรแกรมมาตรฐานตามที่กรมสรรพากรกำหนด ปัจจัยด้านคุณสมบัติของโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชี หมายถึง สามารถรองรับข้อมูลหลายสกุลเงินและแปลงค่าสกุลเงินได้ สามารถวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารได้ สามารถรองรับข้อมูลได้ทั้ง 2 ภาษาคือ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สามารถแยกทำบัญชีได้หลายบริษัทในโปรแกรมชุดเดียวกัน และสามารถรวมบัญชีบริษัทย่อยแต่ละบริษัทในโปรแกรมชุดเดียวกัน ปัจจัยด้านขีดความสามารถของโปรแกรม หมายถึง ความสามารถในการรองรับสถานีงาน บนระบบเครือข่าย ความสามารถสร้างรายงานในรูปแบบกราฟและแผนภูมิได้ จำนวนเนื้อที่ในการเก็บข้อมูลเพียงพอกับปริมาณรายการค้าของธุรกิจ SMEsสามารถสร้างรายงานตามแบบที่กรมสรรพากรกำหนดได้ สามารถสร้างและแก้ไขแบบฟอร์มได้ง่ายและการมีระบบความช่วยเหลือที่ละเอียดและง่ายต่อการใช้งาน และปัจจัยด้านการเชื่อมโยงข้อมูล หมายถึง ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของข้อมูลในโมดูลของระบบบัญชีแต่ละโมดูล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการในจังหวัดอุดรธานีที่ขึ้นทะเบียนธุรกิจ SMEs จำนวน 7,168 ราย (สำนักงานพาณิชย์จังหวัดอุดรธานี, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการในจังหวัดอุดรธานีที่ขึ้นทะเบียนธุรกิจ SMEs จำนวน 153 ราย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้โปรแกรม G*Power ที่ระดับนัยสำคัญที่ต้องการ (0.05) และสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) เพื่อได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และกลุ่มธุรกิจ

ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านราคา ด้านบริการหลังการขาย ด้านผู้ผลิตหรือผู้จำหน่าย ด้านคุณสมบัติของโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชี ด้านขีดความสามารถของโปรแกรม และด้านการเชื่อมโยงข้อมูล

ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี

ส่วนที่ 4 สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผลการหาคุณภาพของแบบสอบถาม พบว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item–Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.67–1.00 และผลการทดลองใช้แบบสอบถาม พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α) เท่ากับ 0.899

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

3.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2 ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มตัวอย่าง ตามชื่อ ที่อยู่ ของ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดอุดรธานี

3.3 ตรวจสอบความครบถ้วนในเนื้อหาแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมา ซึ่งมีความครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับ

3.4 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์และแปรผลข้อมูล

3.5 เมื่อครบตามระยะเวลา 15 วัน ติดตามโดยส่งแบบสอบถามเพิ่มเติม ไปยังกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยได้จ่าหน้าซองพร้อมติดแสตมป์มาพร้อมแล้วรวมแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับรวมถึงนำแบบสอบถามที่ได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งนี้ผู้วิจัยจะขอติดตามแบบสอบถามอีกครั้งหากได้แบบสอบถามกลับมาจำนวนน้อยหรือไม่ครบถ้วน โดยผู้วิจัยจะทำการส่งแบบสอบถามไปยังท่านอีกครั้ง หากท่านตอบแบบสอบถามมาแล้วไม่จำเป็นต้องตอบแบบสอบถามกลับคืนอีก

3.6 ทำการสำรวจความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับคืน

3.7 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการตอบแบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 153 ราย ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) โดยมีข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) ที่ระดับ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจ SMEs จังหวัดอุดรธานี สามารถนำเสนอ ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ของธุรกิจ SMEs จังหวัดอุดรธานี ดังแสดงในตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจ SMEs จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมและรายด้าน

(n =153)

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านราคา	4.41	0.38	มาก	3
2. ด้านบริการหลังการขาย	4.46	0.40	มาก	2
3. ด้านผู้ผลิตหรือผู้จำหน่าย	4.53	0.25	มากที่สุด	1
4. ด้านคุณสมบัติของโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชี	4.35	0.32	มาก	4
5. ด้านขีดความสามารถของโปรแกรม	4.25	0.39	มาก	5
6. ด้านการเชื่อมโยงข้อมูล	3.43	0.42	มาก	6
ภาพรวม	**4.37**	**0.26**	**มาก**	

จากตาราง 1 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจ SMEs จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.37, S.D.= 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านผู้ผลิตหรือผู้จำหน่าย ($\bar{X}$= 4.53, S.D.= 0.25) รองลงมาคือปัจจัยด้านบริการหลังการขาย $\bar{X}$= 4.46, S.D.= 0.40) ปัจจัยด้านราคา ($\bar{X}$= 4.41, S.D.= 0.38) ปัจจัยด้านคุณสมบัติของโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชี ($\bar{X}$= 4.35, S.D.= 0.32) ปัจจัยด้านขีดความสามารถของโปรแกรม ($\bar{X}$= 4.25, S.D.= 0.39) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านการเชื่อมโยงข้อมูล ($\bar{X}$= 3.43, S.D.= 0.42) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจ SMEs จังหวัดอุดรธานี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปรากฏผลดังในตาราง 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจ SMEs จังหวัดอุดรธานี (n =153)

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี	การตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี			
	B	Beta	t	sig
Constant	2.477	-	7.025	.000*
1. ด้านราคา	.202	.297	2.562	.011*
2. ด้านบริการหลังการขาย	.137	.212	2.247	.026*
3. ด้านผู้ผลิตหรือผู้จำหน่าย	-.122	-.117	-1.217	.225
4. ด้านคุณสมบัติของโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี	.122	.154	1.787	.076
5. ด้านขีดความสามารถของโปรแกรม	.112	.169	1.911	.058
6. ด้านการเชื่อมโยงข้อมูล	.004	.006	.060	.952

R = .584, R^2= .341, Sig.= .000, * นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 2 ปรากฏว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจ SMEs จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านราคา และปัจจัยด้านบริการหลังการขาย ส่วนปัจจัยด้านผู้ผลิตหรือผู้จำหน่าย ด้านคุณสมบัติของโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ด้านขีดความสามารถของโปรแกรม และด้านการเชื่อมโยงข้อมูล ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจ SMEs จังหวัดอุดรธานี

ปัจจัยด้านราคา และปัจจัยด้านบริการหลังการขาย มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี และปัจจัยทั้งสองสามารถร่วมกันพยากรณ์ การตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจ SMEs จังหวัดอุดรธานี คิดเป็นร้อยละ 34.1 (R^2 = .341) ดังสมการพยากรณ์ ดังนี้

$$\hat{y} = 2.477 + .202(x_1) + .137(x_2)$$

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจ SMEs จังหวัดอุดรธานี อภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านราคามีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจ SMEs จังหวัดอุดรธานี โดยปกติทั่วไปถ้าคนเราจะเลือกซื้ออะไรบางอย่างย่อมคำนึงถึงราคาเป็นหลักเพราะต้องคำนวณความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภารดี นึกชอบ (2565) ซึ่งศึกษาการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี โดยการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงลำดับชั้น (AHP) กรณีศึกษาสำนักงานบัญชีคุณภาพ ที่กล่าวว่าผู้บริหารสำนักงานบัญชีที่ตัดสินใจใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ES ที่ได้ให้ความสำคัญของราคาเป็นอันดับแรก ผลิตภัณฑ์เป็นอันดับสอง และผู้ขายเป็นอันดับสาม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าราคาของโปรแกรมมีความเหมาะสมมีค่าใช้จ่ายในการติดตั้งที่เหมาะสม มีค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมที่เหมาะสม และมีค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาที่เหมาะสม ตามลำดับ ส่งผลให้ ปัจจัยด้านราคามีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยด้านบริการหลังการขายมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดอุดรธานี ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าหลังจากซื้อสินค้าไปแล้วย่อมมีความกังวลว่าสินค้านั้นจะมีคุณภาพดีหรือไม่ หากสินค้าเสียหายหรือขาดประสิทธิภาพจะเปลี่ยนคืนได้ไหม ดังนั้น การมีบริการหลังการขายที่ดีย่อมมีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัตน์ ยาสิทธิ์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยในการเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีของสำนักงานบัญชีในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการสนับสนุนและการให้บริการหลังการขาย เป็นปัจจัยหนึ่งที่ใช้ในการพิจารณาเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี

3. ปัจจัยด้านผู้ผลิตหรือผู้จำหน่ายไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดอุดรธานี ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลพร เดชาศุภโกศล (ม.ป.ป.) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้โปรแกรมบัญชีสำเร็จรูป Express ของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ลักษณะการทำงาน ผู้ผลิตและผู้จัดจำหน่าย ความปลอดภัย บริการหลังการขาย ราคา และขีดความสามารถ ผลการวิจัยปรากฏว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้โปรแกรมบัญชีสำเร็จรูป Express สำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านราคา ด้านลักษณะการทำงาน

ด้านขีดความสามารถ ด้านผู้ผลิตและผู้จัดจำหน่าย และด้านบริการหลังการขายอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยด้านผู้ผลิตหรือผู้จำหน่าย มีความน่าเชื่อถือ มีให้คำแนะนำเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ได้ถูกต้องชัดเจนไม่แตกต่างกันมาก ส่งผลให้ปัจจัยด้านผู้ผลิตหรือผู้จำหน่ายไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจ SMEs จังหวัดอุดรธานี

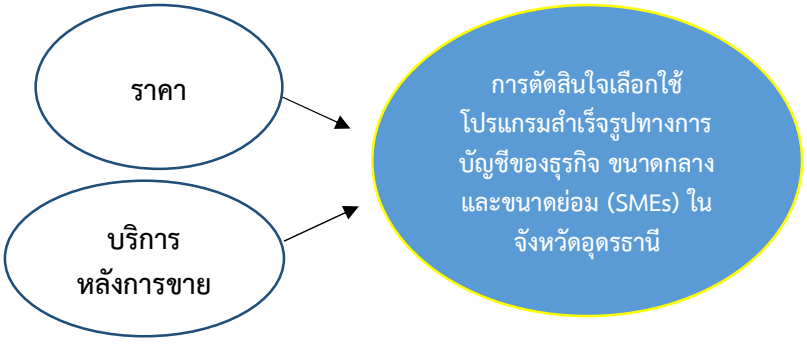
4. ปัจจัยด้านคุณสมบัติของโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจ SMEs จังหวัดอุดรธานี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ สุรัตน์ ยาสิทธิ์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยในการเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีของสำนักงานบัญชีในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณสมบัติของโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี

5. ปัจจัยด้านขีดความสามารถของโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีไม่มีผลต่อการตัดสินใจ โดยผลการวิจัยนี้ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ กมลพร เดชาศุภโกศล (ม.ป.ป.) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้โปรแกรมบัญชีสำเร็จรูป Express ของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้โปรแกรมบัญชีสำเร็จรูป Express ของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านขีดความสามารถของโปรแกรม มีผลอยู่ในระดับมากในการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรม

6. ปัจจัยด้านการเชื่อมโยงข้อมูลไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดอุดรธานี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพัชร์ อภิวัฒน์ไพศาล (2565) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการพยากรณ์การตัดสินใจเลือก ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี มีทั้งหมด 4 ปัจจัย โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเชื่อมโยงข้อมูล คือ ฟังก์ชันและความสามารถของซอฟต์แวร์ เป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย แสดงดังในภาพ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

สรุป

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยด้านราคา และปัจจัยด้านบริการหลังการขาย มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ในการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดอุดรธานี นอกจากการพิจารณาปัจจัยสำคัญในด้านราคาของโปรแกรมสำเร็จรูปแล้ว ควรได้พิจารณาด้านบริการหลังการขายร่วมด้วย เนื่องจากในการใช้งานโปรแกรม อาจพบปัญหาหลังการติดตั้งโปรแกรม ทั้งปัญหาที่ผู้ใช้งานสามารถแก้ไขได้ และปัญหาที่ต้องให้ผู้พัฒนาโปรแกรมเป็นผู้ดำเนินการแก้ไข ดังนั้น จึงจำเป็นต้องตรวจสอบเงื่อนไขด้านบริการหลังการขายก่อนตัดสินใจอย่างถี่ถ้วน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อทราบผลการวิจัยจากการศึกษาในบริบทพื้นที่ที่แตกต่างกัน

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการของธุรกิจ SMEs ที่มีต่อโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี เพื่อทราบความต้องการของผู้ประกอบการ และเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับพัฒนาโปรแกรมในการปรับปรุงพัฒนาโปรแกรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้งาน

เอกสารอ้างอิง

กมลพร เดชาศุภโกศล. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้โปรแกรมบัญชีสำเร็จรูป Express ของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฐพัชร์ อภิวัฒน์ไพศาล. (2565). ปัจจัยพยากรณ์การตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี. *วารสารศิลปะศาสตร์และวิทยการจัดการ*, 9(1), 81-97.

นพสร ทานะขัน. (2563). *การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมซอร์ฟแวร์บัญชีของสำนักงานบัญชีไทย*. การค้นคว้าอิสระ บัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

บรรษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม. (2566). *สถิติจำนวน SMEs ในประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อ 6 มกราคม 2566. จาก https://www.tcg.or.th/news_inside.php?news_id=37.

พลพธู ปิยวรรณ และสุภาพร เชิงเอี่ยม. (2548). *ระบบสารสนเทศทางการบัญชี 1 วิทยพัฒน์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

ภารดี นึกชอบ. (2565). การตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีโดยการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงลำดับชั้น (AHP) กรณีศึกษาสำนักงานบัญชีคุณภาพ. *วารสารวิทยาการจัดการวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์,* 3(2), 98-110.

วรรณี เตโชโยธิน. (2541). ปัจจัยที่ควรคำนึงในการเลือกซื้อโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี แนวทางปฏิบัติ. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 7(10), 18-26.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: A.N. การพิมพ์.

สุรัตน์ ยาสิทธิ์ และคณะ. (2564). *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 7 วิถีพุทธ วิถีชุมชน รากฐานชีวทัศน์เชิงสังคมล้านนาในสังคมวิถีใหม่ เรื่องปัจจัยในการเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของสำนักงานบัญชีในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่*. ลำพูน: วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

สำนักงานพาณิชย์จังหวัดอุดรธานี. (2567). *รายชื่อสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม*

(SMEs) ในจังหวัดอุดรธานี. อุดรธานี: กลุ่มทะเบียนธุรกิจและอำนวยความสะดวกทางการค้า สำนักงานพาณิชย์จังหวัดอุดรธานี กระทรวงพาณิชย์.

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191.

การบริหารจัดการธุรกิจชุมชนผ่านกระบวนการวิศวกรสังคม: กรณีศึกษากลุ่มวิสาหกิจชุมชนอาหารประเภทน้ำพริก ไข่เค็ม และการแปรรูปปลาของอำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ

Community Business Management through the Social Engineer Process: A Case Study of Chili Paste, Salted Egg, and Processed Fish Community Enterprises in Mueang Chan District, Si Sa Ket Province.

[1]วิมล หลักรัตน์ [2]ธันยพงศ์ สารรัตน์ [3]โพธิ์พงศ์ ฉัตรนันทภรณ์ [4]เอกพิสิฐ คำเอี่ยมรัตน์
[5]ลัลนา ยุกต์วัฒนพงศ์ [6]จิตติมา พลศักดิ์ และ [7]นนทยา อิทธิชินบัญชร
[1]Wimol Lakrat, [2]Thanyapong Sararat, [3]Popong Chatnunthaphorn,
[4]Eakpisit Khamiamrat, [5]Lanlana Yukwatthanapong, [6]Jittima Palasak,
and [7]Nonthaya Itthichinbanchon
คณะบริหารธุรกิจและการบัญชีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
Faculty of Business Administration and Accounting, Si Sa Ket Rajabhat University,Thailand
อีเมล์: [1]wimol.l@sskru.ac.th, [2]thanyapong.s@sskru.ac.th, [3]popong.c@sskru.ac.th,
[4]eakpisit2502@gmail.com, [5]lanlana.y@sskru.ac.th
[6]Jittima.p@sskru.ac.th and [7]zazath774@gmail.com

Received : February 5, 2024; **Revised :** February 26, 2025; **Accepted :** March 3, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประวัติความเป็นมาและข้อมูลพื้นฐาน 2)ศึกษาสภาพการบริหารจัดการ 3) ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขในการบริหารจัดการ 4) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารจัดการ 5) ศึกษาสภาพการศึกษาและการเรียนรู้ของสมาชิก และ 6) ศึกษาความพึงพอใจของผู้ซื้อที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการการขาย ซึ่งการศึกษาวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้กลุ่มวิสาหกิจชุมชนอาหารประเภทน้ำพริก ไข่เค็ม และการแปรรูปปลาของอำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นชุมชนเป้าหมายหลักของการวิจัยจำนวน 1 ชุมชน 135 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง มีขั้นตอนการวิจัยหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์ และแบบสอบถามปลายเปิด ผ่านกระบวนการวิศวกรสังคมคือ ทักษะการคิด การสื่อสาร การประสาน และนวัตกรชุมชน

ผลการศึกษาพบว่า 1) กลุ่มตั้งอยู่ในพื้นที่ราบลุ่ม แต่เดิมประชากรส่วนใหญ่ทำอาชีพเกษตรกรรม ประมง เลี้ยงเป็ด เป็นอาชีพหลัก รับจ้าง ทำอาหารตามงานเลี้ยงต่าง ๆ เป็นอาชีพเสริม ต่อมาได้ประยุกต์สูตรอาหารจากปลา กุ้ง จนกลายเป็นผลิตภัณฑ์จากปลา น้ำพริกแปรรูปจากปลา กุ้ง และผลิตภัณฑ์จากไข่เป็ด 2) สภาพการจัดการของกลุ่ม แต่เดิมเป็นการจัดการกลุ่มในลักษณะเครือญาติ คนในพื้นที่ ๆ ประกอบอาชีพนี้เป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม จนพัฒนาการรวมเป็นกลุ่มใหญ่ขึ้น ต่อมาภายหลังหน่วยงานราชการได้เข้ามามีส่วนร่วมในการให้แนวปฏิบัติเพื่อดำเนินการจัดการกลุ่มให้เป็นระเบียบชัดเจนขึ้น 3) ปัญหาและแนวทางในการแก้ไขการบริหารจัดการกลุ่ม ได้แก่ วัตถุดิบ แรงงาน กระบวนการตลาด

การบริหารจัดการกฎหมายพาณิชย์ การแก้ไขเริ่มจากผู้นำกลุ่มและคณะกรรมการกลุ่มร่วมคิดและแก้ไขส่วนปัญหาด้านแนวปฏิบัติเชิงวิชาการ กฎหมาย จะได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมแก้ไข 4) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของกลุ่ม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการผลิต การตลาด แรงงาน เงินทุน การบริหารจัดงาน ปฏิสัมพันธ์กับภายนอก การมีส่วนร่วมของสมาชิก ความเป็นผู้นำ และระเบียบข้อบังคับของกลุ่มซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวส่งผลดีต่อการพัฒนากลุ่มอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน 5) การศึกษาและการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้จากการลองผิดลองถูกจากการบอกเล่าจากแบบที่เห็นถ่ายทอดการเรียนรู้จากคนในครอบครัว คนในชุมชน ผู้นำกลุ่ม และผู้รู้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องผ่านการอบรม และ 6) ความพึงพอใจของผู้ซื้อต่อสินค้าและบริการของกลุ่ม ผู้ซื้อส่วนใหญ่มีความพอใจต่อสินค้า และการบริการการขายในระดับดีมาก โดยเฉพาะด้านราคาสินค้าการให้บริการ สถานที่ ความสะดวก ความปลอดภัย ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงทุนทางสังคมในพื้นที่ที่มีการร่วมคิดร่วมทำจนเกิดเป็นผลกระทบนำมาสู่การเปลี่ยนแปลง ทั้งสถานการณ์ภาวะปกติ และภาวะวิกฤติที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างเท่าทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งแสดงให้เห็นศักยภาพของกลุ่มในการที่จะจัดการตนเองได้

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ; วิสาหกิจชุมชน; วิศวกรสังคม; อำเภอเมืองจันทร์; จังหวัดศรีสะเกษ

Abstract

This purposes of this research were to; 1) study the history and basic information, 2) study the management situation, 3) study the problems and solutions in management, 4) study the factors related to management, 5) study the education and learning status of members, and 6) study the satisfaction of buyers towards products and sales services. This research used qualitative research methods, using the community enterprise group of chili paste, salted eggs, and fish processing in Mueang Chan District, Si Sa Ket Province as the main target community of the research, consisting of 1 community and 135 people, using the purposive selection method. There were several research steps. The tools used for data collection were group discussions, interviews, and open-ended questionnaires through the social engineering process, namely thinking skills, communication, coordination, and community innovation.

The study results found that: 1) The group is located in the lowland area. Originally, most of the population worked in agriculture, fishing, and raising ducks as their main occupations. They were hired to work and cooked food at various parties as secondary occupations. Later, they adapted recipes from fish and shrimp until they became fish products, processed chili paste from fish, shrimp, and duck egg products. 2)The group's management conditions: Originally, the group was managed in a relative-like manner. People in the area worked in this occupation as their main and secondary occupations until it developed into a larger group. Later, government agencies came to participate in providing guidelines to make the group management more organized and clearer. 3X Problems and solutions for group management include raw materials, labor, marketing processes, and commercial law management. Solutions start with the group leader and the group

committee thinking and solving together. As for problems in academic and legal practices, they will receive cooperation from relevant agencies to help solve them.4) Factors related to the group's management include production, marketing, labor, capital, event management, external interactions, member participation, leadership, and group regulations. These factors have had a positive effect on the group's continuous development up until the present. 5) Education and learning: learning from trial and error, from stories, from what has been seen, and from learning from family members, community members, group leaders, and experts from relevant agencies through training. 6) Buyer satisfaction with the group's products and services. Most buyers are very satisfied with the products and sales services, especially in terms of product prices, services, locations, convenience, and safety. These demonstrate the social capital in the area that has worked together to create impacts that lead to changes, both in normal situations and in future crises that are timely. This demonstrates the group's potential to manage itself.

Keywords : Management; Community enterprise; Social engineer; Mueang Chan District; Si Sa Ket Province

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศกสิกรรม ประชากรจำนวน 2 ใน 3 ของประชากรทั้งหมดอาศัยอยู่ในชนบท และร้อยละ 90 ของประชากรในชนบทประกอบอาชีพเกษตรกรรมมีปริมาณการผลิตได้จำนวนที่จำกัด เนื่องจากเทคโนโลยีที่ใช้ไม่ทันสมัย วัตถุดิบและปัจจัยการผลิตบางส่วนต้องนำเข้าจากต่างประเทศ ทำให้ประเทศเสียดุลการค้า เหล่านี้เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้คนในประเทศมีฐานะยากจน (ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. 2553: 19) อีกทั้งวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นเมื่อปลายปี 2539 ยิ่งก่อให้เกิดปัญหาความยากจนในชนบทให้ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น กล่าวคือ สัดส่วนคนจนเพิ่มขึ้น และประชากรกลุ่มที่มีรายได้ระดับปรานกลางมีรายได้ลดลงผู้ว่างงานในชนบทเพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ปัญหาความยากจนในชนบทจึงนับว่าเป็นปัญหาสำคัญของประเทศ (พอพันธุ์ อุยยานนท์. 2560: 25)

ในอดีตที่ผ่านมานั้นวิถีการดำรงชีวิตของคนไทย มุ่งการทำมาหากินเพื่อยังชีพอยู่ได้ในครอบครัว เป็นลักษณะพึ่งพาตนเองอย่างพอมีพอกิน กล่าวคือ เป็นการดำรงชีวิตเพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัวเป็นพื้นฐาน ดำเนินชีวิตแบบเรียบง่ายด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น จนกระทั่งมีการนำมาแลกเปลี่ยนกันภายในชุมชน แต่ต่อมาภายหลังได้เกิดความผันผวนจากวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจใน พ.ศ. 2540 ทำให้รัฐบาลกลางและหน่วยงานต่างๆ เริ่มให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจฐานราก (นัทที ขจรกิตติยา. 2550) ส่งผลทำให้แรงงานกลับสู่ภูมิลำเนาเดิม ทำอาชีพต่างๆ ในภาคเกษตรกรรม โดยมีการส่งเสริมสนับสนุนธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) ซึ่งใช้ต้นทุนไม่มาก เพื่อให้ชนชั้นกลางถูกปลดออกจากงานได้เข้ามาดำเนินการ และเศรษฐกิจพอเพียงจึงถูกนำมาใช้เป็นนโยบายในภาคเกษตรกรรม (เสรี พงศ์พิศ. 2562: 51)

ดังนั้น ธุรกิจชุมชนจึงเป็นทางเลือกสำคัญที่ทำให้คนชนบทมีโอกาสเพิ่มรายได้ให้แก่ตนเอง โดยไม่ต้องอพยพไปเป็นกรรมกรในเมือง และในระยะยาวธุรกิจชุมชนเป็นทางเลือกที่มีโอกาสดึงดูดรายได้จากเมืองคืนสู่ชนบท และเป็นทางเลือกหนึ่งที่ป้องกันการต่อรองมิให้เกิดการแลกเปลี่ยนที่ไม่เป็นธรรมมากเกินไป ธุรกิจชุมชนเป็นช่องทางและโอกาสสำหรับผู้ที่มีความต้องการในการประกอบธุรกิจด้วยตนเอง

ร่วมกับสมาชิกคนอื่นโดยเข้าร่วมประกอบธุรกิจชุมชน ซึ่งใช้เงินทุนน้อย เป็นการสร้างงานในท้องถิ่นเป็นสำคัญ จึงก่อให้เกิดการว่าจ้างงานในท้องถิ่น พร้อมทั้งมีการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องพร้อมกันไปด้วย นอกจากนั้นธุรกิจชุมชนยังช่วยสร้างความเข้มแข็งในชุมชน กล่าวคือ ธุรกิจชุมชนมีจำนวนมากขึ้นเท่าไร จะก่อให้เกิดการกระจายอำนาจทางเศรษฐกิจไปสู่กลุ่มผู้ประกอบการ และกลุ่มคนเพิ่มมากยิ่งขึ้นเท่านั้น เกิดการกระจายรายได้สู่กลุ่มคนกลุ่มอื่นอย่างทั่วถึง และธุรกิจชุมชนยังช่วยลดปัญหาทางสังคม ช่วยให้อัตราการว่างงานลดลง (เทิดชาย ช่วยบำรุง. 2564: 31) ดังกล่าว รัฐบาลจึงได้วางกรอบนโยบายให้ทุกหน่วยราชการ ส่งเสริมสนับสนุนการเกิดธุรกิจชุมชนโดยกำหนดให้เป็นภาจกิจหลักที่จะต้องดำเนินการ แต่อย่างไรก็ตามยังมีบางกิจกรรมที่ไม่ประสบผลสำเร็จเนื่องจากมีปัญหาอุปสรรคมากมาย ปัญหาที่พบเช่น ปัญหาการออกแบบผลิตภัณฑ์ เงินทุนไม่เพียงพอ ปัญหาในการจำหน่าย การส่งเสริมจากหน่วยงานภาครัฐทำได้ไม่ทั่วถึง

สำหรับกลุ่มธุรกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จ สามารถขยายผลต่อการเพิ่มสมาชิกการผลิต การจำหน่าย รายได้ของสมาชิก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มวิสาหกิจชุมชนอาหารประเภทน้ำพริก ไข่เค็ม และการแปรรูปปลา ของอำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นกลุ่มหนึ่งที่ประสบผลสำเร็จ โดยมีการเจริญเติบโตเป็นลำดับอย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้จัดตั้งตามหลักและวิธีดำเนินการจัดตั้งกลุ่มของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 มีสมาชิกแรกเริ่ม 45 คน ซึ่งการบริหารจัดการดำเนินการภายใต้ระเบียบข้อบังคับกลุ่ม มีคณะกรรมการบริหารกลุ่มทำหน้าที่บริหารจัดการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม โดยเฉพาะสมาชิกกลุ่มมีความตั้งใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ ปัจจุบันกลุ่มมีสมาชิก 68 คน ซึ่งนับว่ามีการขยายตัวของกลุ่มอย่างกว้างขวาง (สำนักงานจังหวัดศรีสะเกษ. 2566: 12) และนอกจากนั้นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนนี้เป็นธุรกิจชุมชนที่สามารถผลักดันให้เป็นทุนทางสังคมที่จะนำมาสู่การสร้างงานสร้างอาชีพ และเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ โดยมีการถ่ายทอดขั้นตอน วิธีการดำเนินการ ทักษะต่าง ๆ ใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ผสมผสานกับแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเองและกลุ่มอาชีพอื่นๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพแก่สมาชิกในชุมชน จนสมาชิกเกิดเกิดทักษะและความชำนาญ ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์อาหารที่ผลิตอาหารที่ผลิตออกมาเป็นที่ยอมรับและเป็นที่นิยมของบุคคลทั่วไปจนได้รับการคัดสรรเป็นสินค้า “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” และสามารถจัดจำหน่ายได้อย่างแพร่หลายในระดับจังหวัด ซึ่งยังไม่มีการศึกษาให้เป็นที่รับรู้อย่างกว้างขวาง ทั้งนี้ความก้าวหน้าของการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแห่งนี้ จึงทำให้คณะผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยด้านการผลิต การตลาด แรงงาน เงินทุนและการเงิน การบริหารจัดการ การมีปฏิสัมพันธ์กับภายนอก การมีส่วนร่วมของสมาชิก ความเป็นผู้นำ ระเบียบข้อบังคับของกลุ่ม และปัจจัยด้านการศึกษาและการเรียนรู้ผ่านทักษะวิศวกรสังคมจากการฝึกฝนโดยนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษผ่าน “โครงการวิศวกรสังคมยกระดับนวัตกรรมชุมชนด้วยกระบวนการวิศวกรสังคมเพื่อพัฒนาครูนวัตกรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ในพื้นที่ชุมชนแถบลุ่มน้ำห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน และอำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ” ปีงบประมาณ 2567 ที่ผ่านมา ว่าปัจจัยดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนอย่างไรบ้าง เพื่อนำผลของการศึกษาที่ได้มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการธุรกิจชุมชนของกลุ่มธุรกิจดังกล่าวและกลุ่มอื่น ๆ ต่อไป อีกทั้งจากการสำรวจงานวิจัยที่

เกี่ยวข้องพบว่ายังไม่มีงานที่มีการศึกษาในเรื่องดังกล่าวนี้โดยตรง มีเพียงงานวิจัยอื่น ๆ ที่เป็นแนวทางของการศึกษาครั้งนี้ เช่นงานของนงรัตน์ อิสโร (2561) เรื่อง “คู่มือพัฒนานักศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศ : แบบฝึก Soft skills จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ฉบับรั้วมหาวิทยาลัย” งานของนงรัตน์ อิสโร (2564) เรื่อง “พระบรมราโชบายด้านการศึกษากับภารกิจของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น”และงานของกฤษณะ ทองแก้ว และคณะ (2567) เรื่อง “วิศวกรสังคม : มิติมนุษย์และวัฒนธรรม” เป็นต้น ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางและวิธีวิทยาวิจัยเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาและข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผ่านกระบวนการวิศวกรสังคม
2. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการธุรกิจชุมชนผ่านกระบวนการวิศวกรสังคม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารจัดการธุรกิจชุมชนผ่านกระบวนการวิศวกรสังคม
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ซื้อที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการหลังการขายของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผ่านกระบวนการวิศวกรสังคม
5. เพื่อศึกษาสภาพการศึกษาและการเรียนรู้ชุมชนของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผ่านกระบวนการวิศวกรสังคม
6. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขในการบริหารจัดการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผ่านกระบวนการวิศวกรสังคม

ระเบียบวิธีวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ บุคคลที่ประกอบอาชีพทำน้ำพริกปลากรอบ น้ำพริกกุ้งเสียบปลาทอด 3 รส และไข่นั่ว (ไข่เค็ม) ซึ่งประกอบด้วยตำบลตาโกน ตำบลเมืองจันทร์ และตำบลหนองใหญ่ อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ดังกล่าวจำนวน 135 คน

2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช่วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ 1) ผู้บริโภคซึ่งเป็นลูกค้าส่งลูกค้าปลีก ที่มีการติดต่อซื้อขายในพื้นที่ทำการวิจัยจำนวน 100 คน 2) สมาชิกกลุ่มที่ทำการผลิตจำนวน 15 คน 3) ประธานกลุ่มบริหารจำนวน 7 คน 4) เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พัฒนาการอำเภอเมืองจันทร์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจันทร์ หอการค้าจังหวัดศรีสะเกษ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปราสาท และผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองจันทร์วิทยาคม รวม 5 คนได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามปลายเปิด แบบสัมภาษณ์และประเด็นสนทนากลุ่ม โดยมีนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์มาเป็นผู้ดำเนินการ โดยใช้

เครื่องมือวิศวกรสังคมทั้ง 5 เครื่องมือ ได้แก่ เครื่องมือฟ้าประทาน นาฬิกาชีวิต ไทม์ไลน์พัฒนาการ ไทม์ไลน์กระบวนการ และ M.I.C.Model เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับมานำเสนอข้อมูลเชิงสถิติและการวิเคราะห์เนื้อหาตามประเด็นหัวข้อในวัตถุประสงค์การวิจัย โดยจัดระบบข้อมูล การอ้างอิง การตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์เชิงเหตุผล แนวคิดและทฤษฎี การเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดระยะเวลาที่รวบรวมข้อมูลในภาคสนาม รวมทั้งใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย และร้อยละ

ผลการวิจัย

1. ประวัติความเป็นมาและข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในประเด็นนี้นักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ที่ร่วมโครงการได้ฝึกการสังเกตข้อมูลที่อยู่รอบด้านในชุมชนผ่าน “เครื่องมือฟ้าประทาน” (การคิด) ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งแต่ละคนรับรู้ข้อมูล และแปลความหมายข้อมูลแตกต่างกัน แต่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อเพิ่มมุมมองที่รอบด้าน และความครอบคลุมของข้อมูลในทุกมิติ การฝึกบันทึกข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลตามข้อเท็จจริงและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ผ่านการแปลความหมายภายใต้การรับรู้ของตนเองตามประสบการณ์เดิม เช่น บางคนมองภาพกว้าง เช่นเห็น วัด โรงเรียน หมู่บ้าน ซุ้มประตู วัด บึงน้ำบาง คนมองภาพแคบเชิงลึก เช่น เห็นเป็ดออกไข่ เห็นปลาว่ายน้ำในห้วยทับทันเป็นต้น หรือบางคนได้แทรกความรู้สึก เช่น เห็นความโดดเดี่ยว แห้งแล้ง ทุรกันดาร อดอยาก เป็นต้น ดังกล่าวจึงเป็นข้อมูลที่ช่วยเติมเต็มเรื่องราวของท้องถิ่นโดยผสมผสานกับการรับฟังปราชญ์ท้องถิ่น ที่ว่า อำเภอเมืองจันทร์ ตั้งเมื่อ พ.ศ. 2538 โดยรวมตำบลตาโกน ตำบลเมืองจันทร์ และตำบลหนองใหญ่ ทางด้านทิศตะวันตกของอำเภออุทุมพรพิสัยขึ้นมาเป็นกิ่งอำเภอเมืองจันทร์ มีปราสาทบ้านเมืองจันทร์ เป็นโบราณสถานที่สำคัญ ประชากรส่วนมากพูดภาษาส่วย มีภูมิปัญญาท้องถิ่นสำคัญ เช่น การสานแหเพื่อจับปลาในฤดูน้ำหลาก มีแหล่งน้ำทางทิศตะวันตกที่อุดมสมบูรณ์ คือ ห้วยทับทัน มีหนองใหญ่ในหมู่บ้านที่เป็นหนองน้ำศักดิ์สิทธิ์มาก มีปลา กุ้ง หอยมาก อุดมสมบูรณ์ มีประเพณีการไหว้พระธาตุเมืองจันทร์ และประเพณีการไหว้พระธาตุเมืองจันทร์และไหว้ปราสาทบ้านปราสาท อาชีพหลักคือทำนา เลี้ยงสัตว์ ประมง

2. สภาพการบริหารจัดการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจากสภาพบริบทของพื้นที่ดังกล่าว ส่งผลต่อการศึกษาในเครื่องมือที่ 2 คือ “เครื่องมือนาฬิกาชีวิต” (การคิด) ที่เป็นกระบวนการฝึกความคุ้นชินกับการตั้งคำถามให้เป็นอุปนิสัยด้วยคำถามหลัก ได้แก่ ทำอะไร ทำที่ไหร ทำอย่างไร ทำไมต้องทำ เพื่อค้นหากิจกรรมสำคัญของบุคคลที่ศึกษาในรอบเวลา 24 ชั่วโมง รวมถึงการบันทึกข้อมูล การสรุปข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะทำให้เราเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น ส่งผลให้เราเข้าใจตนเองมากขึ้นด้วย เครื่องมือนี้จะเริ่มจากการวิเคราะห์ตัวตนของนักศึกษาที่ไปร่วมโครงการว่า นักศึกษาแต่ละคนมีพฤติกรรมอย่างไรในเวลา 24 ชั่วโมง ใครชอบคุย ชอบจดบันทึก ชอบเข้าสังคม จากนั้นนักศึกษาได้ศึกษาปฏิทินของชุมชนว่าคนในชุมชนมีการงานหรือภาระหน้าที่อะไรบ้าง พบว่ามีเวลาว่างตรงกันคือเวลา 13.00 น. ณ ศาลาอเนกประสงค์ภายในวัดบ้านเมืองจันทร์ ทำให้ได้ข้อค้นพบว่า นางชุติมา จวงกาเป็นประธานกลุ่มวิสาหกิจ ชอบทำอาหารโดย

เรียนรู้ขากบิดามารดา ศึกษาจากการอบรม และยูทูป และพัฒนาตนเองไปเรื่อย ๆ โดยเริ่มจากทำให้ชิมกันเองในครอบครัว พอได้รับคำชมว่ามีรสชาติดีจึงเริ่มพัฒนาสูตรให้มีความหลากหลายขึ้น เช่น น้ำพริกกุ้ง น้ำพริกปลา ไข่นั่ว (ไข่เค็ม) และปลานิลทอด 3 รส มีการฝากขายตามร้านอาหารในหมู่บ้านก่อนเริ่มแรก ภายหลังจึงเริ่มขยายกิจการ และตั้งเป็นวิสาหกิจชุมชนขึ้นมาและจดทะเบียนใน พ.ศ. 2560 โดยมีประธานกลุ่มคือ นางชุติมา จวงการ รวมทั้งมีตำแหน่งอื่น ๆ เพิ่มเติม ได้แก่ รองประธานกลุ่ม ฝ่ายแผนงานและข้อมูลสารสนเทศ ฝ่ายการเงิน ฝ่ายการตลาดและประชาสัมพันธ ฝ่ายบุคลากร และฝ่ายเลขานุการ ดังกล่าวเชื่อมโยงสู่ “เครื่องมือไทม์ไลน์พัฒนาการ” (การสื่อสาร) เป็นกระบวนการฝึกการลำดับเหตุการณ์ผ่านเรื่องเล่า โดยใช้ทักษะการตั้งคำถามเพื่อรวบรวมข้อมูลของสิ่งที่สนใจศึกษาอย่างรอบด้าน รวมถึงการบันทึกข้อมูลเรื่องบอกเล่าจากการถามคำถามตามลำดับเวลาและลำดับเหตุการณ์อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ในชุมชน หรือสิ่งที่สนใจศึกษา เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ศักยภาพและทุนทางสังคมหรือทุนชุมชนที่จะช่วยให้เข้าใจวิถีแห่งสรรพสิ่งที่ศึกษา ทำให้เห็นไทม์ไลน์ของตนเองหรือ Hero’Journey แห่งชีวิตที่มีการเปลี่ยนแปลง มีจุดเปลี่ยน ผ่านการลองผิดลองถูกจนประสบความสำเร็จในปัจจุบัน

3. ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ได้แก่ ปัจจัยด้านการผลิตการตลาดแรงงาน เงินทุนและการเงิน การบริหารจัดการ ปฏิสัมพันธ์กับภายนอก การมีส่วนร่วมของสมาชิก ความเป็นผู้นำและระเบียบข้อบังคับขององค์กร ดังกล่าวได้ใช้เครื่องมือที่ 4 เรียกว่า “ไทม์ไลน์กระบวนการ” (การประสาน) คือ เป็นกระบวนการฝึกถอดรหัสขั้นตอนหรือกระบวนการด้วยการตั้งคำถามอย่างสงสัยใคร่รู้และบันทึกข้อมูลเรียงลำดับอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เข้าใจวิธีการได้มาของสิ่งที่ศึกษาอย่างถ่องแท้แบบหยั่งรากลึกและครบถ้วน อันจะนำไปสู่การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการพัฒนากระบวนการ ทำให้เข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการการพัฒนาผลิตภัณฑ์แต่ละประเภท เช่น น้ำพริก ได้มีการเตรียมวัตถุดิบ เช่น ปลาฉิ้งฉ้างขาวตากแห้ง (อาจซื้อสำเร็จมาจากชลบุรีหรือใช้ปลาเล็กปลาน้อยจากลุ่มน้ำห้วยทับทันแทน) กะปิ กระเทียมไทย หอมแดง พริกขี้หนูสวน พริกแดงจินดา น้ำตาลมะพร้าว มะขามเปียก น้ำมะนาว ส่วนใหญ่เป็นสิ่งที่หาได้ในครัวเรือน ส่วนสิ่งที่หาเพิ่มคือ กระปุกพลาสติกซองพลาสติกจากร้านในอำเภออุทุมพรพิสัย ซึ่งเป็นอำเภอใหญ่ที่อยู่ใกล้เคียง เช่นเดียวกับน้ำพริกกุ้งเสียบ ที่ใช้กุ้งตัวเล็กตัวน้อยจากลุ่มน้ำห้วยทับทัน ส่วนวัตถุดิบ และกระบวนการอื่น ๆ เหมือนเดิม

ในด้านการบริหารจัดการ มีการดำเนินงานของกลุ่ม การกำหนดหน้าที่ของกรรมการและสมาชิก การดูแลควบคุมตรวจสอบถึงการผสานผลประโยชน์ของสมาชิ เป็นการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่เป็นการจัดการที่คำนึงถึงความต้องการ และความสำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรหลายกลุ่ม ได้แก่ ลูกค้า ผู้ขาย ปัจจัยการผลิต เจ้าของกิจการ พนักงาน คู่แข่งขัน ชุมชน และสังคม มีการสร้างปฏิสัมพันธ์กับภายนอกโดยศูนย์วิสาหกิจชุมชน คือ บ้านของคุณชุติมา จวงการ เคยเป็นที่ดูงานของวิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ อุบลราชธานี และที่อื่น ๆ อีกหลายแห่ง กลุ่มมีการไปให้ความรู้ตามสถานศึกษาต่าง ๆ เกี่ยวกับภูมิปัญญาไทย ภูมิปัญญาชาวบ้าน และวิธีดำเนินธุรกิจเพื่อส่งเสริมอาชีพและรายได้ และสถาบันการศึกษาบางแห่งมีการมาให้ความรู้กับกลุ่ม เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มาให้ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบผลิตภัณฑ์แบบใหม่ ๆ การถ่ายภาพผลิตภัณฑ์ และกลุ่มเป็นสมาชิก OTOP ของอำเภอเมืองจันทร์ ได้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นการออกร้านแสดงสินค้า การจัดนิทรรศการ หรือการประสานประโยชน์อื่น ๆ กับกลุ่มอื่น ๆ ในกลุ่ม OTOP ของอำเภอของจังหวัดทุก ๆ จังหวัดทั่วประเทศไทย มีการฝึกอบรมขั้นตอนการผลิตแก่สมาชิก มีการพัฒนาหรือปรับปรุงในด้านบรรจุภัณฑ์ ซึ่งการพัฒนาในด้านนี้เป็นไปได้น้อยมาก สิ่งที่ทำได้ดีที่สุดก็คือการบรรจุถุงเดี่ยวแล้วซีนปิดปากถุง หลังจากนั้นจึงแพ็ครวมถุงใหญ่อีกครั้งหนึ่งเพื่อ

สะดวกในการจัดส่ง ส่วนการจำหน่ายปลีกก็บรรจุถุงเดี่ยวให้ หากเพิ่มบรรจุภัณฑ์ให้ดีขึ้นก็จะทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเคยมีการฝึกอบรมบรรจุภัณฑ์หลายต่อหลายครั้งโดยอุตสาหกรรมจังหวัดและหอการค้าจังหวัดแต่ไม่สำเร็จ และไม่มีทางออกที่ดีขึ้นกว่านี้ได้เลย รวมถึงตราสินค้าและป้ายฉลาก ที่ทำให้ผู้ซื้อเรียกชื่อสินค้าได้ถูกต้อง ซึ่งยังไม่ถูกพัฒนาด้วยเช่นกัน

ส่วนการมีส่วนร่วมของสมาชิก โดยสมาชิกได้ให้ความร่วมมือกับกลุ่มเป็นอย่างดีในทุก ๆ เรื่อง เพราะการทำงานทุกๆอย่างภายในกลุ่มสัมพันธ์กันไปหมด ทุกคนจะไม่พลาดข้อมูลข่าวสารของกลุ่ม ทุกคนจะต้องร่วมกันเพื่อให้กิจกรรมของกลุ่มเติบโตและยั่งยืนตั้งแต่ฝ่ายวัตถุดิบ ฝ่ายผลิต ฝ่ายการตลาด และฝ่ายบริหาร รวมถึงสมาชิกทุก ๆ คนต้องร่วมกันวางแผนและปฏิบัติในสิ่งที่ทำให้กลุ่มเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น แต่ในฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิต ทางการเกษตรจะขาดแรงงาน ถือเป็นปัจจัยเชิงลบ และบทบาทความเป็นผู้นำ เช่น คุณชุติมา จวงการ ปกติรับราชการเป็นผู้ใหญ่บ้านบ้านกะทิ แต่มีอาชีพเสริมเป็นผู้นำวิสาหกิจชุมชนด้วย มีการวางกฎระเบียบภายในกลุ่ม ดูแลสวัสดิภาพของคนใต้บังคับบัญชา มีระเบียบข้อบังคับกลุ่มตามแบบของกรมพัฒนาชุมชน แต่กลุ่มก็ไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับทั้งหมด หน้าที่ของคณะกรรมการบริหารฝ่ายต่างๆ ส่วนใหญ่จะทำได้ดีตามกฎระเบียบ ในเรื่องของการประชุมก็มีประชุมเดือนละ 1 ครั้ง มีการทำบันทึกการประชุม มีสาระต่าง ๆ แสดงถึงภาวะผู้นำหรือทักษะผู้นำ จะต้องมีทักษะทางเทคนิค ทักษะความคิดรวบยอด และทักษะมนุษยสัมพันธ์ไปพร้อม ๆ กัน เป็นลักษณะของผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ที่พยายามสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกกลุ่มในเรื่องต่าง ๆ ไม่เฉพาะแต่ในเรื่องงานที่กลุ่มจะต้องทำเท่านั้น ผู้นำชนิดนี้จะพอใจเมื่อเห็นว่าสมาชิกในกลุ่มของตนรักใคร่กลมเกลียวกัน และการที่คนมีสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกกลุ่มทุกคน

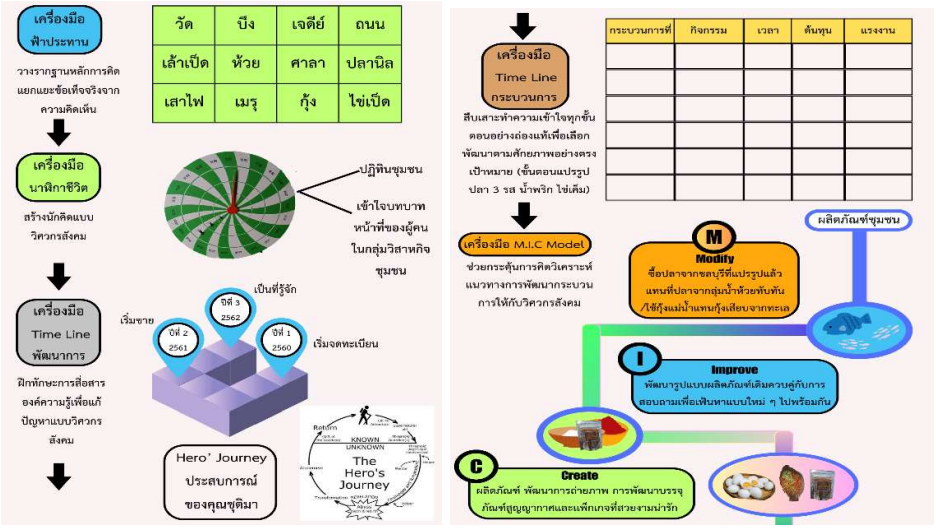


ภาพที่ 2 แผนภาพฐานการเรียนรู้ของนักศึกษาวิศวกรสังคม

4. ความพึงพอใจของผู้ซื้อต่อการบริการ ผลจากความพึงพอใจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้ใช้บริการสินค้าของกลุ่มส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยคิดเป็นร้อยละ 60 และเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 40 มีอายุระหว่าง 16-25 คิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมาคืออายุระหว่าง 26-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 23 และน้อยที่สุดคืออายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขายหริอธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 41 รองลงมาคืออาชีพนักเรียนรักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 22 น้อยที่สุดคืออาชีพรับจ้างคิดเป็นร้อยละ 18 มีจำนวนครั้งที่มาใช้บริการสินค้าของกลุ่มจำนวนมากที่สุดคือ 4 ครั้งขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42 และน้อยที่สุดคือครั้งแรก คิดเป็นร้อยละ 30 มีการรับรู้ข้อมูล คือ ผู้อื่นบอกต่อคิดเป็นร้อยละ 35 รองลงมาคือการรับรู้

ข้อมูลโดยบังเอิญ คิดเป็นร้อยละ 22 และน้อยที่สุดคือ จากสื่อวิทยุออนไลน์ คิดเป็นร้อยละ 5 และสาเหตุการตัดสินใจซื้อสินค้า มีสาเหตุการตัดสินใจซื้อสินค้าของกลุ่มมากที่สุดจากความเป็นแหล่งผลิต คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมาคือความสวยงามของสินค้าคิดเป็นร้อยละ 25 น้อยที่สุดคือ ทางผ่าน คิดเป็นร้อยละ 2 ส่วนการบริการการขายนั้น ส่วนใหญ่พอใจต่อสถานที่จอดรถสะดวกสบาย ปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 82 ถือเป็นการดูแลลูกค้าในลักษณะที่ให้บริการเสริมแก่ลูกค้าเช่นเดียวกับการให้ข้อมูลข่าวสาร รองลงมาคือการเชิญชวนซื้อสินค้าและใช้วาจาสุภาพยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเอง คิดเป็นร้อยละ 77 และระดับน้อยที่สุดคือ การบริการน้ำดื่มและห้องน้ำ ที่มีแผนที่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 44 และด้านความพึงพอใจต่อสินค้า คือ ผู้ใช้บริการสินค้ามีสาเหคุการตัดสินใจซื้อสินค้าของกลุ่มมากที่สุดจากราคาขายเหมาะสม คุ้มค่ามีประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 66 รองลงมาคือรูปแบบสินค้าทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 63 น้อยที่สุดคือ ติดป้ายราคาสินค้ามีข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับสินค้าคิดเป็นร้อยละ 38

5. การศึกษาและการเรียนรู้ ประเด็นนี้ได้อาศัย “เครื่องมือฟ้าประทาน” “เครื่องมือนาฬิกาชีวิต” จากข้อมูลที่หลากหลาย การเรียนรู้ที่ปรากฏ เช่น เรียนรู้จากการเลียนแบบ หรือทำซ้ำ เช่น นางขวัญใจ มะโนรัตน์ ไปเที่ยวทะเลและพบเห็นชาวประมงจับปลาเล็กปลาน้อยมาทำน้ำพริก จากนั้นจึงได้นำมาทดลองทำโดยใช้ปลาน้ำจืดจากลุ่มน้ำห้วยทับทันมาแทน ส่วนประสบการณ์ตรงนั้นจะพบได้ในกรณีของคุณชุติมา จวงการ ซึ่งบิดามารดาได้ประกอบอาชีพทำอาหารอยู่แล้ว ซึ่งเป็นข้อมูลที่ตรงข้ามกับนางประนอม มะโนรัตน์ เล่าว่า “ดิฉันเคยอยู่โรงงานทำน้ำพริกเผาที่สมุทรสาคร โดยทำรับจ้างหลายปี มีความรู้ความชำนาญพอสมควร เลยคิดว่าน่าจะแยกตัวออกมาประกอบอาชีพเองบ้าง มีการเรียนรู้จากการดัดแปลง ต่อยอด คือ การพัฒนารูปแบบและวัสดุ เช่น การเพิ่มตะไคร้ กระชาย ขิง ในช่วงการแพร่ระบายของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 (COVID-19) และการทำน้ำพริกเป็นสูตรผัดแห้ง เผ็ดน้อย ลดไขมัน สำหรับคนทุกเพศทุกวัยกินได้ จากนั้นคนอื่นก็ได้มีการเรียนรู้จากต้นแบบของกลุ่มนี้และมีการฝึกปฏิบัติ รวมถึงการเรียนรู้โดยการอบรม สัมมนาดูงาน หรือมีวิทยากรจากสถาบันอุดมศึกษามาถ่ายทอด และมีการถ่ายทอดและมีการเรียนรู้ผ่านบรรพบุรุษและสื่อบุคคล เป็นการสอนตัวต่อตัว”



ภาพที่ 3 กระบวนการวิศวกรสังคมในงานวิจัย

6. ปัญหาและแนวทางในการแก้ไขการบริหารจัดการกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในประเด็นนี้นักศึกษาได้นำเครื่องมือสุดท้ายของวิศวกรสังคมมาใช้ด้วย คือ เครื่องมือ M.I.C.Model เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (ทักษะนวัตกรชุมชน) เป็นกระบวนการฝึกคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรม โดยทำผลลัพธ์ที่ได้จากเครื่องมือ “ไทม์ไลน์กระบวนการ” มาพัฒนาต่อยอด โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ การเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ มูลค่า หรือคุณค่า (Modify) ให้สูงขึ้น สามารถทำได้โดยการปรับเปลี่ยนลำดับหรือยุบรวมขั้นตอน โดยการปรับปรุงขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือหลายขั้นตอนในกระบวนการ (Improve) หรือโดยการปรับปรุงขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือหลายขั้นตอนในกระบวนการ หรือโดยการเพิ่มเติมขั้นตอนใหม่ในกระบวนการ ดังกล่าวเริ่มจากการสำรวจประเด็นปัญหา คือ ผลิตปลาฉิ้งฉ้างไม่ทัน ลดขั้นตอนการจับปลา จึงได้มีการสั่งซื้อจากจังหวัดชลบุรี ถือได้ว่าเป็นการยุบรวมขั้นตอนในการรวมวัตถุดิบประเภทปลาฉิ้งฉ้าง (M) หรือน้ำพริกกุ้งเสียบที่นิยมทำบรรจุกระปุกขาย เพราะกุ้งเสียบคือกุ้งทะเลสดๆ เสียบไม้รมควันจากกาบมะพร้าวจนกุ้งสุกและแห้งสนิทสีเหลืองสวยและหอมกลิ่นควันไฟ แต่ในครั้งนี้ได้ใช้กุ้งน้ำจืดจากลุ่มน้ำห้วยทับทันแทน รวมถึงปัญหาเรื่องการขาดแคลนวัตถุดิบ ส่งผลให้ต้นทุนในการผลิตสูงขึ้น ทางกลุ่มจึงได้ดำเนินการแก้ไขโดยจัดให้มีการสำรองวัตถุดิบเป็นของกลางไว้ พร้อมทั้งดำเนินการจัดสรรเพื่อสำรองแหล่งวัตถุดิบเพิ่มเติม และจัดให้มีการสำรองและศึกษาทดลองใช้วัตถุดิบชนิดอื่นที่มีอยู่ในท้องถิ่น หรือบริเวณใกล้เคียงที่มีคุณภาพทัดเทียมกับของเดิม เพื่อนำมาใช้ทดแทนวัตถุดิบเดิมส่วน (I) นั้นจะมีปัญหาด้านการตลาด มีคู่แข่งผลิตสินค้าชนิดเดียวกัน ทางกลุ่มได้วางแผนปรับคุณภาพราคาสินค้า บริการที่หลากหลายไปพร้อมกัน และได้มีการสอบถามผู้บริโภคว่าต้องการอาหารสูตรใดประเภทใดไปพร้อมๆ กับการผลิตสินค้าหลักๆ ทำให้ทางกลุ่มสามารถผลิตสินค้าแบบใหม่ๆ ได้ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ซื้อในวัยต่างๆ ได้อย่างดีส่วน (C) นั้นได้พยายามออกแบบซองบรรจุภัณฑ์ให้น่าสนใจ ถ่ายภาพให้น่าสนใจส่วนซองบรรจุภัณฑ์นั้นได้พยายามทำให้เป็นรูปพริก รูปปลา รูปกุ้ง เพื่อดึงดูดความสนใจ มีการปรับปรุงสูตรให้ตอบสนองผู้บริโภค ไข่เค็มถูกพัฒนาเป็นไข่เค็มสุญญากาศ ปลา 3 รสได้พัฒนาเป็นแพ็คสุญญากาศให้เข้าไมโครเวฟ และราดน้ำซอส รับประทานได้เลยนอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่นๆ เช่น ปัญหาแรงงานขาดแคลนในช่วงฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร (C) โดยได้มีการรับนักเรียนเข้าทำงานช่วงวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ และช่วงปิดภาคเรียน ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะใช้วิธีการดำเนินการแก้ไขโดยคณะกรรมการกลุ่ม จะร่วมกันคิดวิธีการแก้ไข โดยทั้งนี้ทางกลุ่มใช้วิธีการประสานความร่วมมือกับชุมชนภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้การดำเนินการแก้ปัญหาได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ทำให้การบริหารจัดการกลุ่มเข้ามาดำเนินการไปได้อย่างดี เนื่องจากการวางแผนแก้ไขปัญหาทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างต่อเนื่องนั่นเอง

อภิปรายผล

1. ประวัติความเป็นมาและข้อมูลพื้นฐาน กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเกิดจากการรวมตัวกันของหลายๆ กลุ่มย่อยเพื่อดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ โดยดำเนินการรูปแบบธุรกิจชุมชนตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและพัฒนาการดำเนินงานสู่การประกอบการวิสาหกิจชุมชน ทั้งนี้กลุ่มคนแต่ละมีพื้นฐานอยู่แล้วจึงดำเนินกิจการได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพัตรา ยอดสุรางค์ (2562) แนวคิดว่าด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน เป็นการนำเสนอแนวคิด 5 ส่วนประกอบด้วย 1) แนวคิดว่าด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน 2) ความสำคัญของหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน 3) แนวทางการบริหารจัดการการมีส่วนร่วมของประชาชน 4) ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน และ5) ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการพัฒนาชุมชน ซึ่งทั้ง 5 ประเด็นดังกล่าวเป็นปรัชญาของการพัฒนา

ชุมชนโดยยึดถือความต้องการของประชาชนในชุมชนเป็นหลักจึงเป็นหน้าที่ของประชาชนทุกคนที่จะต้องให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่นเดียวกับที่นนทยา อิทธิชินบัญชร (2549) กล่าวว่า การประกอบการธุรกิจชุมชนหรือวิสาหิจชุมชนที่เป็นฐานเศรษฐกิจของสังคมจะเริ่มจากระดับครอบครัวของชุมชนที่มีการผลิตเพื่อยังชีพ และถ้ามีส่วนแกนของผลผลิตก็จะนำไปแลกเปลี่ยนซื้อขายกันเองในชุมชน หากพบว่าผลผลิตเหล่านั้นมีเพียงพอในชุมชนแล้วคนในชุมชนก็จะนำผลผลิตส่วนเกินนั้นจำหน่ายไปยังชุมชนภายนอก มีการหาแหล่งตลาดในการจำหน่ายซึ่งถือได้ว่าชุมชนได้เริ่มดำเนินการประกอบธุรกิจชุมชน และเมื่อมีการติดต่อแลกเปลี่ยนผลผลิตกันเป็นประจำก็จะเกิดเป็นเครือข่ายที่คอยเกื้อกูลกัน

2. สภาพการบริหารจัดการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน คณะกรรมการจัดการบริหารกลุ่มมีการแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกันหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.(ชัยอนันต์ สมุทวณิช. 2541) ซึ่งการดำเนินการจัดการจัดกลุ่มดังกล่าว ส่งผลให้สมาชิกทุกคนมีรายได้เพิ่มเติมให้กับครอบครัว เสมือนเป็นการกระจายรายได้ของกลุ่มอย่างทั่วถึงซึ่งการดำเนินการเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเองของกระทรวงมหาดไทยนั่นเอง

3. ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน การดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีปัจจัยส่งเสริมภายในและภายนอกที่ดี ทำให้ปัจจุบันการรวมกลุ่มในรูปแบบธุรกิจ ดังกล่าวมีความก้าวหน้าอย่างยิ่ง ปัจจัยสนับสนุนดังกล่าวทั้งด้านความรู้ การเงิน และการตลาด รวมทั้งการมีผู้นำกลุ่มที่เข้มแข็ง ส่งผลต่อความก้าวหน้าด้านการประกอบธุรกิจของกลุ่ม สอดคล้องกับวิมล หลักรัตน์ (2560) ที่ว่าทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดขององค์กรหรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์ (Human Capital) และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินธุรกิจในอนาคต ดังนั้นผู้จัดการทุกคนสมควรจะต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่แก่องค์กร และสอดคล้องกับงานของลัลนา ยุกต์วัฒนพงศ์ (2561) ที่ว่าประสิทธิภาพการดำเนินงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันธุรกิจ SMEs ที่มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น วิธีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม สามารถผลิตสินค้าได้อย่างมีคุณภาพและทำให้กิจการสามารถดำรงอยู่ได้ในระยะยาว

4. ความพึงพอใจของผู้ซื้อต่อการบริการ ลูกค้าส่วนใหญ่มาจากลูกค้าที่เป็นเพศหญิงที่มาใช้บริการสินค้า โดยลูกค้าส่วนใหญ่อายุระหว่าง 16-25 ประกอบอาชีพค้าขายธุรกิจส่วนตัวมาใช้บริการ 4 ครั้งขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นลูกค้าที่ได้รับข้อมูลของกลุ่มจากการบอกต่อ และมีความพึงพอใจต่อราคาสินค้ารวมทั้งสถานที่ในการให้บริการ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโดยรูปลักษณ์ทั่วไปของสินค้าประเภทนี้มักจะอยู่ในความสนใจและความต้องการของผู้หญิงเป็นส่วนใหญ่นั่นเอง (ลินดา ราเต. 2555)

5. การศึกษาและการเรียนรู้ เป็นรูปแบบการศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อสามารถให้พัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต กระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวจึงสอดคล้องกับข้อสรุปของเมธชนนท์ ประจวบลาภ (2565) ที่นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความเชื่อมโยงขององค์ประกอบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตประกอบด้วยการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย มีความจำเป็นสำหรับบุคคลที่จะทำให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตทุกช่วงวัยและสามารถปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในทุกด้าน โดย

รวบรวมและนำเสนอในมิติทางด้านนโยบายเป็นหลัก ซึ่งแตกต่างไปจากมุมมองของนักการศึกษาหรือบุคลากรสายการศึกษา สำหรับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตในประเทศไทย ปรากฏเป็นกฎหมายตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมายการศึกษาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาระดับต่าง ๆ นโยบายของคณะรัฐมนตรี จนถึงนโยบายระดับกระทรวงศึกษาธิการ

6. 6. ปัญหาและแนวทางในการแก้ไขของกลุ่มใช้แนวนโยบายที่สอดคล้องกับแนวทางส่งเสริมสนับสนุนธุรกิจชุมชนทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาการดำเนินการของกลุ่ม เป็นปัจจัยเดียวกันที่ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจชุมชนโดยทั่วไป ดังนั้นแนวทางการแก้ไขปัญหา จึงสอดคล้องกับแนวคิดที่ได้ระบุไว้จากผลการศึกษาของนวรัตน์ นิธิชัยอนันต์ และทำนอง ชิดชอบ (2565) แนวทางการพัฒนาธุรกิจชุมชน ได้แก่ ปัจจัยภายในของธุรกิจชุมชน คือ การต่อยอดผลิตภัณฑ์ให้มีความหลากหลายและมีเอกลักษณ์ควรเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย การเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์การประชาสัมพันธ์การพัฒนาทักษะความรู้กับสมาชิก และการสร้างเครือข่ายธุรกิจชุมชน ปัจจัยภายนอกของธุรกิจชุมชน คือสร้างพันธมิตรทางธุรกิจชุมชน การปฏิสัมพันธ์กับภายนอกและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ และสอดคล้องกับงานของพิสิษฐ์ คำเอี่ยมรัฐ (2554) ที่ว่า ยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมมาตรฐานการจัดการวิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์หลัก คือ แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบวิสาหกิจชุมชนทางภาครัฐ แนวทางการส่งเสริมและการพัฒนาปรับปรุงระบบองค์กร แนวทางการส่งเสริมและการพัฒนาสินค้าและผลิตภัณฑ์ แนวทางการส่งเสริมและการพัฒนารูปแบบการตลาด ซึ่งยุทธศาสตร์ดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมและนำไปสู่การพัฒนาให้วิสาหกิจชุมชนไปสู่ความเป็นสากลและมีความมั่นคงและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ได้มีการนำเครื่องมือวิศวกรสังคมทั้ง 5 เครื่องมือผ่านความร่วมมือจากนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เข้ามาบูรณาการเพื่อศึกษาและอภิปรายผลในเชิงการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนผ่านทักษะการคิด สื่อสาร ประสาน และนวัตกรชุมชน กล่าวคือ เครื่องมือวิศวกรสังคมนำไปสู่การบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนในท้องถิ่น ทำให้ทราบถึงประวัติความเป็นมาและข้อมูลพื้นฐานของกลุ่ม ซึ่งยังไม่ได้มีการศึกษาอย่างชัดเจนผ่านเครื่องมือฟ้าประทานนาฬิกาชีวิต (การคิด) ทำให้ทราบถึงสภาพการบริหารจัดการของกลุ่ม และปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของกลุ่ม ผ่านไทม์ไลน์พัฒนาการ ไทม์ไลน์กระบวนการ (การสื่อสาร การประสาน) ด้านการบริหารจัดการความพึงพอใจ การศึกษาและการเรียนรู้ ตลอดจนปัญหาและแนวทางการแก้ไขการบริหารจัดการของกลุ่ม เครื่องมือ M.I.C.Model เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (ทักษะนวัตกรชุมชน) เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะต้องอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมและจริยธรรมทางธุรกิจ ภายใต้กรอบแนวคิดเศรษฐกิจที่ยึดหลักความพอเพียงและมีเหตุผลเพื่อพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถรองรับกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต



ภาพที่ 4 องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กฤษณะ ทองแก้ว และคณะ. (2567). วิศวกรสังคม : มิติมนุษย์และวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).

ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. (2553). *ประวัติศาสตร์เศรษฐกิจไทย.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2541). *ประชารัฐกับการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพมหานคร: บริษัทสุขุมและบุตรจำกัด.

เทิดชาย ช่วยบำรุง. (2564). *ภูมิปัญญาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นเชิงสร้างสรรค์.* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นงรัตน์ อิสโร. (2561). *ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2560 – 2579) (ฉบับปรับปรุง 11 ตุลาคม 2561).* สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ. https://plan1.cmru.ac.th/documents/nation/13-111061-60-79.pdf

นงรัตน์ อิสโร. (2564). *คู่มือพัฒนานักศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศ แบบฝึก Soft Skills จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ฉบับรั้วมหาวิทยาลัย.* กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์บุ๊คเซ็นเตอร์.

นัทที ขจรกิตติยา. (2550). การจัดการธุรกิจชุมชน: แนวทางสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 2(2),150-162.

นนทยา อิทธิชินบัญชร. (2549). *การประกอบธุรกิจชุมชน.* คณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

นนทยา อิทธิชินบัญชร. (2549). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์.* คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

นวรัตน์ นิธิชัยอนันต์ และทำนอง ชิดชอบ. (2565). แนวทางการพัฒนาธุรกิจชุมชนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนกรณีศึกษา: ธุรกิจชุมชน อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์, *วารสาร*

วิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 17(59), 84-92.

พอพันธุ์ อุยยานนท์. (2560). *ประวัติศาสตร์เศรษฐกิจ 5 ภูมิภาคของไทย.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิสิษฐ์ คำเอี่ยมรัตน์. (2554). แนวทางการส่งเสริมมาตรฐานการจัดการวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 7. ดุษฎีนิพนธ์การจัดการดุษฎีบัณฑิต. การจัดการธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

เมธชนนท์ ประจวบลาภ. (2565). นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตในประเทศไทย. *วารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม,* 2(1), 68-82

ลินดา ราเต. (2555). *หลักการตลาด.* คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

ลัลนา ยุกต์วัฒนพงศ์. (2561). *รายงานการวิจัยเรื่องการมุ่งเน้นกลยุทธ์การบริหารความเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดศรีสะเกษ.* คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

วิมล หลักรัตน์. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

วิมล หลักรัตน์. (2560). *องค์การและการจัดการ.* คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

สุพัตรา ยอดสุรางค์. (2562). แนวคิดว่าด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์,* 14(1), 122-132.

เสรี พงศ์พิศ. (2562). *เศรษฐกิจพอเพียงเกิดได้ ถ้าใจปรารถนา.* อมรินทร์.

สำนักงานจังหวัดศรีสะเกษ. (2566). *ข้อมูลจังหวัดศรีสะเกษรายตำบล.* สำนักงานจังหวัดศรีสะเกษ.

ผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนท่าตูม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

The Effects of Surin Local foods Cooking Activities on Executive Function Skills of Kindergarten 3 Children of Thatum School Cluster 1 under Surin Primary Educational Service Area Office 2

กุลณัฐฎา ภูกลาง[1] นนทชนนปภพ ปาลินทร[2] และไพฑูรย์ มีกุศล[3]
Kunnatda Phuklang[1] Nontachanonpaphop Palintorn[2] and Pitoon Mekusorn[3]
มหาวิทยาลัยราชธานี[1-3]
Ratchathani University[1-3]
Email: kunnatda1991@gmail.com[1]

Received : February 17, 2025; **Revised :** February 27, 2025; **Accepted :** March 7, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 ในแต่ละสัปดาห์ และ 2. เปรียบเทียบผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 ในแต่ละสัปดาห์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เด็กชั้นอนุบาลปีที่ 3 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนอนุบาลท่าตูม (สนิทราษฎร์วิทยาคม) กลุ่มเครือข่ายการเรียนรู้ท่าตูม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำนวน 1 ห้อง มีนักเรียนจำนวน 19 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดกิจกรรมประกอบอาหาร มีความเหมาะสมมากที่สุด และแบบประเมินทักษะการคิดเชิงบริหาร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .93 เป็นการวิจัยประเภทกึ่งทดลอง ใช้แบบแผนการทดลองแบบ Time Series Design สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ

ผลการวิจัย พบว่า 1. ผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 ในแต่ละสัปดาห์ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูง 2. เปรียบเทียบผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 ในแต่ละสัปดาห์ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ประกอบด้วย ทักษะการยั้งคิดไตร่ตรอง ทักษะการจดจ่อใส่ใจ และทักษะการวางแผนจัดระบบดำเนินการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ โดยรวมและรายด้าน มีพัฒนาการทักษะการคิดเชิงบริหารแนวโน้มสูงขึ้น

คำสำคัญ: การจัดกิจกรรมประกอบอาหาร, อาหารท้องถิ่นสุรินทร์, ทักษะการคิดเชิงบริหาร

Abstract

The objectives of this research were: 1. to study the effects of surin local foods cooking activities on executive function skills of kindergarten 3 children each week, and 2. to compare the effects of surin local foods cooking activities on executive function skills of kindergarten 3 children's each week. The sample group includes kindergarten 3 children studying in the first semester of the 2024 academic year at Tha Tum Kindergarten School (Sanitrat Witthayakhom) of Thatum School Cluster 1 under Surin Primary Educational Service Area Office 2; there is 1 room with 19 children, obtained by random sampling. The research tools were a plan for organizing cooking activities is most appropriate and the assessment of executive thinking skills of early childhood children with a reliability value of .93. It is a quasi-experimental type of research. It uses a time series design experiment. The statistics included mean, standard deviation, and test hypotheses by finding the variance of repeated measure-ANOVA.

The findings were as follows: 1. The effects of surin local foods cooking activities on executive function skills of kindergarten 3 childhood each week total and each aspect were at a high level. 2. The comparison of the effects of surin local foods cooking activities on executive function skills of kindergarten 3 childhood each week total, there was a statistically significant difference at the .05 level; when considering each aspect; inhibition control, focus/attention, and planning and organizing were a statistically significant difference at the .05 level, when comparing pairwise the total and each aspect has developed the executive function skills highly continuous.

Keywords: Organizing cooking activities, Surin local food, Executive function Skills

บทนำ

ทักษะการคิดเชิงบริหาร (Executive Functions: EF) เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่จะเป็นรากฐานกระบวนการคิดตัดสินใจและการกระทำที่มีส่วนช่วยให้เด็กปฐมวัยเป็นคนที่ประสบความสำเร็จได้ในอนาคตมีการพัฒนาการการทำงานของสมองส่วนหน้าที่ช่วยให้เราควบคุมอารมณ์ ความคิดการกระทำได้ เช่น การมีสมาธิจดจ่อกับงานที่ทำ ไม่วอกแวก รู้จักการยั้งคิดก่อนทำ ไม่หุนหันพลันแล่น สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562 มาตรา 22 ได้กำหนดว่า “ให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการที่ดีรอบด้านทั้งทางร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย เพื่อให้เกิดทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถเรียนรู้อย่างสอดคล้องกับหลักการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลและความต้องการจำเป็นพิเศษ” (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) ซึ่งการพัฒนาทักษะการคิดเชิงบริหาร นอกจากจะเกี่ยวกับการพัฒนาของสมองส่วนหน้าสุดแล้วยังขึ้นกับปัจจัยพื้นฐานที่แตกต่างกันของเด็กแต่ละคน เช่น เด็กมีการพัฒนาการล่าช้าหรือไม่ เด็กอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีความเสี่ยงหรือไม่ เด็กมีความไวต่อสิ่งเร้าทางสังคมที่มากระทบตัวเด็กมากน้อยแค่ไหน เป็นต้น นอกจากความแตกต่างเฉพาะตัวของเด็กแล้ว สิ่งแวดล้อมในครอบครัวและการเลี้ยงดูของพ่อแม่ก็มีความสำคัญยิ่งยวดเช่นกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาทักษะด้านการคิดเชิงบริหารของเด็ก หากเด็กมีความเครียด เศร้า เหงา นอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ หรือมีสุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง จะส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการคิดเชิงบริหารและจะส่งผลกระทบต่อการเรียนของเด็กได้ (Diamond, 2013)

การจัดกิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัย กิจกรรมหนึ่งที่มีส่วนสำคัญที่ส่งเสริมให้เด็กเกิดจากประสบการณ์ตรงจากสภาพแวดล้อม และการลงมือปฏิบัติจริงด้วยตัวเด็กเอง คือ การจัดกิจกรรมการประกอบอาหารสำหรับเด็กปฐมวัย หรือที่เรียกว่า “Cooking” เป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงและเรียนรู้การทำงานอย่างเป็นกระบวนการผ่านการทำอาหาร ช่วยให้เด็กรู้จักวางแผนในการจัดเตรียมวัตถุดิบที่หลากหลาย โดยเน้นการใช้กล้ามเนื้อมือและนิ้วมือในการลงมือปฏิบัติจริง จากการทำกิจกรรมประกอบอาหารตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่เหมาะสมสำหรับเด็กปฐมวัย ตลอดจนได้เรียนรู้และรู้จักอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการประกอบอาหาร ช่วยให้เด็กเกิดความคิดรวบยอด และพัฒนาทักษะอย่างสมดุล การให้เด็กมีส่วนร่วมในการจัดจานอาหาร เป็นการเปิดโอกาสให้เด็กใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างหนึ่ง นอกจากนี้การให้เด็ก ๆ ได้มีส่วนร่วมในการเลือกเมนูอาหาร ถือเป็นการกระตุ้นจินตนา การและความคิดสร้างสรรค์ให้กับเด็ก ทั้งยังปลูกฝังให้เด็กมีพฤติกรรมด้านสุขอนามัยและโภชนาการที่ดีอีกด้วย (ขนิษฐา บุนนาค, 2561) ถึงแม้การศึกษาในช่วงปฐมวัยจะมีความสำคัญ แต่พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร โดยเฉพาะพัฒนาการด้านสติปัญญา มีค่าร้อยละที่ต่ำกว่าพัฒนาการด้านอื่น ๆ (นันทิยา ชัยชนะเลิศ, 2561) อีกทั้ง ธีราพร ปรีดีวงศ์ (2566) ได้กล่าวไว้ว่า เด็กปฐมวัยส่วนใหญ่ขาดการวางแผนจัดระบบดำเนินการ ขาดการตั้งเป้าหมาย และขาดความจำเพื่อใช้งาน เด็กขาดการวางแผนจัดระบบดำเนินการ ขาดการตั้งเป้าหมาย และขาดความจำเพื่อใช้งาน เป็นปัญหาที่ครูผู้สอนเร่งหาแนวทางแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาในด้านการวางแผนจัดระบบดำเนินการ การตั้งเป้าหมาย และความจำเพื่อใช้งานให้ดียิ่งขึ้น จากผลการวิจัยของ ณิชาพัชร์ สายกระสินธุ์ และคณะ (2566) ที่ได้วิจัยเรื่อง ผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารที่มีต่อทักษะการคิดยืดหยุ่นของเด็กปฐมวัย พบว่า หลังการจัดกิจกรรม ทักษะการคิดยืดหยุ่นของเด็ก มีการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้นกว่าก่อนการจัดกิจกรรม เห็นได้ว่า การจัดกิจกรรมประกอบอาหาร เป็นวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของเด็ก โดยเฉพาะทักษะการคิดเชิงบริหาร เพราะการจัดช่วยให้เด็กได้มีโอกาสในการประยุกต์ใช้ทักษะที่มีอยู่และเพิ่มความชำนาญในทักษะนั้นยิ่งขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถความถนัดแรงจูงใจภายในตัวเด็กและความสนใจของเด็กจากงานและกิจกรรมที่เด็กได้ทำ

ครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 ของโรงเรียนอนุบาลท่าตูม (สนิทราษฎร์วิทยาคม) กลุ่มเครือข่ายการเรียนรู้ท่าตูม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ซึ่งจากการรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รอบที่ 4 ของโรงเรียนอนุบาลท่าตูม (สนิทราษฎร์วิทยาคม) ได้รับข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ประกอบกับสภาพปัญหาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียน ได้แก่ การพัฒนาความสามารถด้านการคิดวางแผนขาดความมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ โดยเฉพาะงานที่ใช้เวลานาน การขาดความริเริ่มและลงมือทำงานให้สำเร็จ จากข้อเสนอแนะดังกล่าว ครูผู้สอนระดับปฐมวัย ต้องเร่งพัฒนาและปรับปรุงการจัดกิจกรรมที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดเชิงบริหารเพื่อพัฒนาให้เด็กอนุบาลเกิดทักษะทุกด้าน ทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ จิตใจ คุณธรรม สังคม และส่งเสริมให้เด็กแสดงศักยภาพของตนเองออกมาอย่างเต็มที่ (โรงเรียนอนุบาลท่าตูม (สนิทราษฎร์วิทยาคม), 2566)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงสนใจศึกษาเรื่อง ผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนท่าตูม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 คาดหวังว่าผลการวิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาหลักสูตร และการจัดกิจกรรมให้เด็กปฐมวัยมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 ก่อนและขณะจัดกิจกรรม

2. เพื่อเปรียบเทียบผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 ในแต่ละสัปดาห์

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับอาหารท้องถิ่น

อาหารท้องถิ่น (Local Food) หรืออาหารพื้นบ้าน หรืออาหารพื้นเมือง หมายถึง อาหารที่มีการปรุงขึ้นรับประทานกันในชีวิตประจำวันในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งโดยเฉพาะ และมีการถ่ายทอดสืบสานต่อกันมาเป็นเวลานาน เป็นอาหารที่มีลักษณะแตกต่างจากอาหารทั่วไปและมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะท้องถิ่นนั้น ๆ อันประกอบไปด้วย สี กลิ่น รส วัตถุดิบที่ใช้ และวิธีการประกอบอาหารซึ่งมีปัจจัยสำคัญที่มีผลทำให้ลักษณะขององอาหารในแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างหรือคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ชาติพันธุ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่นอาชีพ ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อประวัติศาสตร์ และสภาพทางภูมิศาสตร์ (พระอธิการถฤษธิ์ มหายโส (ฉัตรทอง) และคณะ, 2566) อาหาร เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในปัจจัยสี่ที่มนุษย์จะขาดไม่ได้ มนุษย์ได้พยายามเสาะแสวงหาอาหารเพื่อประทังชีวิตให้อยู่รอด อาหารที่มนุษย์เสาะแสวงหานั้นขึ้นอยู่กับสภาพทางภูมิศาสตร์ของแต่ละท้องถิ่น ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ ทำให้มนุษย์ได้ค้นพบว่า สิ่งใดที่มีในท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งสามารถนำมาใช้ประกอบอาหารได้ ก่อให้เกิดการพัฒนาวิถีชีวิตและสร้างความรู้ตลอดจนเป็นสิ่งที่บอกเรื่องราวของวัฒนธรรมของกลุ่มคนในแต่ละท้องถิ่น (กุลกันยา สุวรรณโณ, 2566) สรุปได้ว่า อาหารท้องถิ่น จะแสดงถึงเอกลักษณ์และวัฒนธรรม ในแต่ละท้องถิ่นจะมีวัตถุดิบอาหาร วิธีการปรุงการกินอาหารท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวแสดงถึงวัฒนธรรมที่ถ่ายทอดและปฏิบัติสืบต่อกันมา เป็นอาหารเพื่อสุขภาพ อาหารท้องถิ่นใช้เนื้อสัตว์ เป็นส่วนประกอบไม่มากนัก ไขมันต่ำและใช้พืชผักพื้นบ้านเป็นส่วนประกอบหลัก ปลอดภัยจากสารเคมีทั้งปุ๋ยและยาฆ่าแมลง เนื่องจากพืชผักพื้นบ้านส่วนใหญ่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และยังสร้างอาชีพ สร้างรายได้

จังหวัดสุรินทร์ หรือเมืองสะเร็น เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีเสน่ห์ และมีเอกลักษณ์ด้านอาหาร เนื่องจากติดบริเวณชายแดนระหว่างประเทศไทย และประเทศกัมพูชา ประชาชนส่วนใหญ่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์เขมร อาหารท้องถิ่นในจังหวัดสุรินทร์ส่วนใหญ่จึงมีชื่อเรียกเป็น “ภาษาเขมร” ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและมีความหลากหลายทางภูมิปัญญา วัฒนธรรมและกลุ่มชาติพันธุ์ โดยชาวเขมรสุรินทร์ มักจะนิยมนำวัตถุดิบที่มีตามฤดูกาล รวมทั้งวัตถุดิบที่มีการซื้อขายแลกเปลี่ยนมาใช้ปรุงเป็นอาหาร ทั้งอาหารคาวและอาหารหวานเพื่อรับประทานชีวิตประจำวัน และเพื่อใช้ประกอบพิธีต่าง ๆ เช่น งานแซนโฎณตา งานแต่งงาน งานบวช และงานศพ เป็นต้น (สมนึก รัตนกำเหนิด, 2557; สมนึก รัตนกำเหนิด, 2558ก; สมนึก รัตนกำเหนิด, 2558ข) นอกจากกลุ่มชาติพันธุ์เขมรแล้ว ยังมีกลุ่มชาติพันธุ์กูยหรือชาวกูย และกลุ่มชาติพันธ์ลาวที่อาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ แต่อาหารของชาวกูยจะมีความคล้ายคลึงกับชาวเขมรมาก เนื่องจากชาวกูยมักอาศัยอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกับกลุ่มชาติพันธุ์เขมรมาแต่โบราณ วัฒนธรรมการกินอยู่จึงไม่แตกต่างกัน สำรับอาหารในแต่ละมื้อจะมีกับข้าวประมาณ 1-2 อย่าง ในเกือบทุกมื้อจะมีน้ำพริกเป็นเมนูหลัก รับประทานร่วมกับผักสด ผักลวก ซึ่งเป็นเครื่องเคียงที่หาได้ในท้องถิ่น เช่น ผักโขม ผักปลัง ฝักกระเจี๊ยบเขียว ผักบุ้ง ดอกแค บวบ ซึ่งมีกากใยสูง โดยรับประทานกับต้มหรือแกง ซึ่งช่วยให้การรับประทานอาหารคล่องคอ ลดความเผ็ด เจริญอาหารหากเป็นผู้สูงอายุจะรับประทานอาหารรสจืด เผ็ดน้อย ส่วนกลุ่มชาติพันธุ์ลาวนั้นส่วนมากจะมีรสเผ็ด เค็ม เปรี้ยว คนไทยลาวจะรับประทานข้าวเหนียว

กับอาหารที่มีรสจัดและน้ำน้อย เพราะทำให้รับประทานกับข้าวเหนียวได้อร่อยยิ่งขึ้น วิธีการปรุงอาหารมีหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ ลาบ ก้อย หมก อู๋ อ่อม แกง ต้ม ซุป ปิ้ง ย่าง คั่ว ลวก นึ่ง ตำแจ่ว ป่น และหลาม ในบรรดาตำรับอาหารของชาวไทยลาวสิ่งที่จะขาดไม่ได้คือ “ปลาร้า” จัดว่าเป็นเครื่องปรุงที่ช่วยเพิ่มรสชาติ ให้อาหารน่ารับประทานยิ่งขึ้น ข้อสังเกตที่ค้นพบจากการอาหารของกลุ่มชาติพันธุ์ลาว คือ อาหารส่วนใหญ่มักใช้ความร้อนต่ำ ปรุงด้วยเวลาที่รวดเร็ว ทำให้คุณค่าทางอาหารตามธรรมชาติ ไม่สูญเสียกับความร้อน และเป็นอาหารที่โคเลสเตอรอล (Cholesterol) ต่ำ เนื่องจากกลุ่มชาติพันธุ์ไทยลาวแทบจะไม่ใช้น้ำมันพืชหรือน้ำมันสัตว์ในการประกอบอาหาร (ทวีศักดิ์ แสวงสาย และ ฤดีมาศ แสวงสาย, 2559)

จากที่กล่าวข้างต้นมานั้น จะเห็นได้ว่า อาหารท้องถิ่นสุรินทร์นั้น ส่วนใหญ่ทำเพื่อรับประทานชีวิตประจำวัน และเพื่อใช้ประกอบพิธีต่าง ๆ ซึ่งสามารถจัดประเภทได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. อาหารที่รับประทานในชีวิตประจำวัน มักจะเป็นอาหารคาวที่ปรุงด้วยวิธีการที่ไม่ซับซ้อน ใช้วัตถุดิบที่มีตามฤดูกาลที่สามารถหาได้ง่ายในท้องถิ่น เช่น 1) ซันลอร์เจ๊กจ์ คำว่า ซันลอร์ เป็นภาษาท้องถิ่นเขมร แปลว่า แกง เจ๊กจ์แปลว่า กล้วย ซันลอร์เจ๊กจ์ แปลว่า แกงกล้วย เป็นอาหารพื้นเมืองชาวเขมรและส่วย นอกจากนี้ยังทำอาหารสำหรับเลี้ยงแขกในพิธีงานศพโดยเฉพาะ เพราะมีความเชื่อว่า เป็นการตัดสายสัมพันธ์ระหว่างผู้ตายกับญาติมิตรที่ยังมีชีวิตอยู่ เขมรถือเป็นเอกลักษณ์เฉพาะในกลุ่มชาติพันธุ์ของตน โดยเมื่อมีคนตาย เจ้าภาพจะนำผลกล้วยดิบ ซึ่งใช้ผลกล้วยดิบทุกชนิด ยกเว้นกล้วยตานี มาแกงใส่กะทิ ซันลอร์เจ๊กจ์ จะได้สารอาหารที่เป็นสมุนไพร แก้ท้องอืด ท้องเฟ้อ 2) ซันลอร์เดิมกะโป๊ะ คำว่า ซันลอร์ ภาษาเขมร แปลว่า แกง เดิมกะโป๊ะแปลว่า ต้นกะบุก หรือต้นบุก ซันลอร์เดิมกะโป๊ะ แปลว่า แกงบุก ต้นบุกเป็นพืชคล้ายบอน ใช้รับประทาน เป็นกับข้าว กะบุกเป็นพื้นที่มีใยอาหาร ช่วยในการขับถ่าย ใบย่านาง เป็นยาแก้ร้อนใน 3) ซันลอร์ตราว คำว่า ซันลอร์ ภาษาเขมร แปลว่า แกง ตราว แปลว่า เผือก ซันลอร์ตราว แปลว่า แกงเผือก เป็นอาหารที่มีรสจืด อาจใช้รับประทานเปล่าๆ คล้ายก๋วยเตี๋ยวก็ได้ ชาวเขมร-ส่วย ที่มีฐานะนิยมปรุงให้จืด เพื่อรับประทานเปล่า ๆ เผือกเป็นอาหารที่มีคาร์โบไฮเดรทสูง ใช้รับประทานแทนข้าวได้ 4) ซันลอร์โบน คำว่า ซันลอร์ ภาษาเขมร แปลว่า แกง คำว่า โบน หรือ บวน ภาษาเขมร แปลว่า สี่ หมายถึง หัวหมู กระเพาะหมู ตับหมู และหัวใจของหมู ในพิธีแต่งงานของชาวเขมร และส่วยนั้น หากจัดเป็นงานใหญ่ ต้องมีกับข้าวอย่างหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า แกงบวน เครื่องปรุงส่วนใหญ่ จะเป็นสมุนไพร ซึ่งเต็มไปด้วยสารอาหารที่มีประโยชน์มากมาย 5) โป๊ะตร๊อบ คำว่า โป๊ะ เป็นภาษาเขมร แปลว่า ตำ ตร๊อบตระโยง หรือ ตร๊อบจังกอบ แปลว่า มะเขือพวง โป๊ะตร๊อบตระโยง แปลว่า ตำมะเขือพวง เป็นอาหารประเภทน้ำพริก หรือแจ่ว ใช้คลุกข้าวรับประทานปลาร้า คือ โปรตีน ส่วนกระดูกให้แคลเซียม มะเขือพวงให้สารอาหารวิตามิน 6) โป๊ะอังแกบดะสมอ คำว่า อังแกบ เป็นภาษาท้องถิ่นเขมร แปลว่า กบ สมอ เป็นยาระบาย ตำกบดะสมอ เป็นอาหารที่รับประทานกับผักหรือรับประทานเปล่า ๆ โดยไม่รับประทานกับข้าวก็ได้ เสมือนอาหารว่าง คนในท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์นิยมรับประทานแก้ท้องผูก เนื้อกบให้สารอาหารโปรตีนกระดูกกบให้แคลเซียม และ 7) อังแกบบอบ คำว่า อังแกบ ภาษาเขมร แปลว่า กบ อังแกบบอบ แปลว่า กบยัดไส้ เป็นอาหารที่ชาวเขมร-ส่วย นิยมรับประทานอย่างหนึ่ง เพราะได้รสเผ็ดร้อนจากพริกและได้ประโยชน์จากเครื่องปรุง ซึ่งเป็นสมุนไพรทั้งสิ้นสามารถเก็บไว้รับประทานได้หลายวัน นอกจากนี้ยังมีอาหารหมักพื้นบ้าน มีหลากหลายประเภท เช่น ข้าวหมากสาโท ขนมจีน แหนมไส้กรอก ส้มฟัก ไส้อั่ว ปลาร้าปลาจ่อม ปลาส้ม หม่ำปลา ผักเสี้ยนดอง ผักกาดเขียวดอง หน่อไม้ดอง ขิงดอง มะยมดอง มะขามดอง ฝรั่งดอง กุ้งจ่อม และปูดอง เป็นต้น (กชนิภา อุดมทวี และคณะ, 2564)

2. อาหารที่ใช้ประกอบในพิธีต่าง ๆ มักจะเป็นอาหารหวานที่มีวิธีการปรุงค่อนข้างยาก วัตถุดิบบางอย่างต้องหาซื้อมาจากแหล่งอื่น เช่น 1) อันซอมสเล็กโดง (ข้าวต้มใบมะพร้าว) ขนมอันซอมสเล็กโดง หรือ

เรียกอีกชื่อหนึ่ง “ข้าวต้มใบมะพร้าว” เป็นขนมประเภทนำไปใช้พิธีมงคลเปรียบเทียบถึงความเหนียวแน่น ขนมอันซอมสเล็กโดง มีกลิ่นหอมจากเนื้อมะพร้าว มีรสหวานจากกล้วย น้ำตาล และกะทิมะพร้าวสด 2) นมกะมอล คำว่า นม เป็นภาษาเขมร แปลว่า ขนม กะมอล แปลว่า กลม ขนมกะมอล มีลักษณะเป็นรูปกลมๆ รับประทานเป็นของหวาน มีรสหวาน และหอมกลิ่นงา งามีสรรพคุณเป็นยาสมุนไพร ช่วยให้ผมดกดำ สารอาหารที่ได้ คือ แป้ง น้ำตาล และไขมัน 3) นมกันเตรือม เป็นของหวานหรืออาหารว่างที่มีรสอร่อย ชาวเขมร-ส่วย ใช้เป็นของเซ่น ไหว้ เป็นเครื่องบูชาในพิธีกรรมต่างๆ สารอาหารที่ได้ คือ แป้ง น้ำตาล และไขมัน 4) นมโชค คำว่า นม มาจากภาษาเขมร แปลว่า ขนม โชค แปลว่า ขนมฝักบัว เป็นของหวาน หรืออาหารว่าง ที่มีรสอร่อยของชาวเขมร-ส่วย ใช้เป็นของเซ่นไหว้ หรือเครื่องบูชาในพิธีกรรมต่าง ๆ 5) นมกันตางราง คำว่า นม ภาษาเขมร แปลว่า ขนม กันตางราง มาจากคำว่า ตาราง ขนมตารางของชาวเขมร-ส่วย นอกจากรับประทานเป็นของหวานแล้ว ยังใช้ในการพิธีกรรม เช่น ไหว้ต่าง ๆ และใช้ในงานมงคล เช่น งานแต่งงาน งานโกนจุก เป็นต้น สารอาหารที่ได้ คือ แป้ง น้ำตาล และไขมัน และ 6) นมมุก คำว่า นม เป็นภาษาเขมร แปลว่า ขนม มุก มาจากคำว่า หน้า ขนมมุกเป็นอาหารหวาน หรืออาหารว่างของชาวเขมร-ส่วย ใช้ขนมมุกเป็นเครื่องเซ่นไหว้ หรือเครื่องบูชา ในพิธีกรรมต่าง ๆ สารอาหารที่ได้ คือ แป้ง น้ำตาล และน้ำมัน

จะเห็นว่า ชาวจังหวัดสุรินทร์ มีภูมิปัญญาที่สั่งสมและปฏิบัติสืบทอดกันมาแต่โบราณ อาหารท้องถิ่นในจังหวัดสุรินทร์ จึงมีคุณค่าและมีความหลากหลายทางภูมิปัญญา วัฒนธรรม กลุ่มชาติพันธุ์ อาหารพื้นเมืองจังหวัดสุรินทร์ ส่วนใหญ่จะมีชื่อเรียกเป็นภาษาเขมรซึ่งถือเป็นเอกลักษณ์และเป็นเสน่ห์ที่น่าสนใจของจังหวัดสุรินทร์

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการคิดเชิงบริหาร

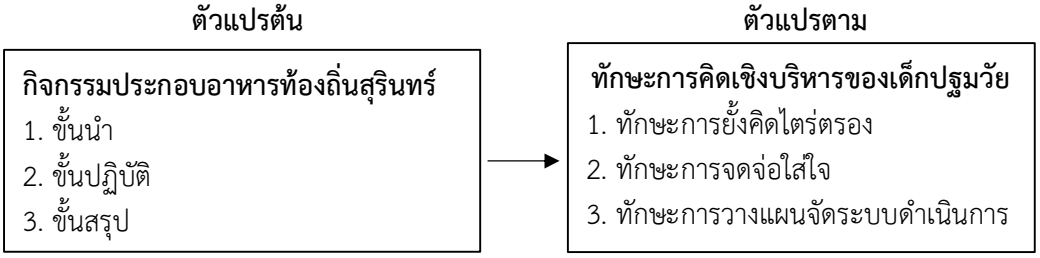
ทักษะการคิดเชิงบริหาร (Executive Function: EF) เป็นคำศัพท์ที่นิยามขึ้นครั้งแรก ในปี ค.ศ. 1973 โดย Karl H. Pribram เพื่อใช้ในการอ้างถึงหน้าที่การทำงานของสมองกลีบหน้าผากส่วนหน้า (Goldstein and Naglieri, 2014) ซึ่งมโนทัศน์ของกลไกการควบคุมได้มีการถกเถียงกันตั้งแต่ช่วง ค.ศ. 1840 จากกรณีของ Phineas Gage ผู้คุมงานก่อสร้างทางรถไฟที่ถูกแท่งเหล็กขนาดใหญ่กระแทกเข้าที่กลีบหน้าผาก ทำให้เกิดการบาดเจ็บอย่างรุนแรง หลังจากฟื้นฟูจากการรักษา พฤติกรรมและบุคลิกภาพของบุคคลได้เปลี่ยนไปอย่างเห็นได้ชัด บุคคลถูกระบุว่าไม่สามารถควบคุมตนเองได้ หรือสมาธิสั้น จากกรณีของนี้ทำให้นักวิจัยศึกษากระบวนการทำงานของสมองกลีบหน้าผากส่วนหน้า และการทำงานของสมองด้านการจัดการกันมากขึ้น ทั้งนี้ พนิตา ตปสีโล (2566) กล่าวไว้ว่า ทักษะการคิดเชิงบริหาร มีความสำคัญมากโดยเฉพาะในช่วงปฐมวัย อย่างไรก็ตามในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ไม่ได้กล่าวถึงทักษะการคิดเชิงบริหารอย่างเฉพาะเจาะจง แต่มีพัฒนาการด้านที่เกี่ยวข้องกับทักษะการคิดเชิงบริหารโดยตรง คือ พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ ได้แก่ มาตรฐานที่ 3 มีสุขภาพจิตดีและมีความสุข มาตรฐานที่ 4 ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะดนตรี และการเคลื่อนไหว และมาตรฐานที่ 5 มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตใจที่ดีงาม และพัฒนาการด้านสติปัญญา ได้แก่ มาตรฐานที่ 9 ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย มาตรฐานที่ 10 มีความสามารถในการคิดที่เป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 11 มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 12 มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ได้ ทั้งนี้ Cooper-Kahn and Foster (2013) ได้อธิบาย

องค์ประกอบทักษะการคิดเชิงบริหาร มีดังนี้ 1. การวางแผนและจัดดำเนินการ ความสามารถในการกำหนดลำดับขั้นตอนของความคิดในงาน การเล่น และการจัดระเบียบข้อมูล 2. ความจำนำมาใช้งาน หน่วยความจำในที่ดึงข้อมูลองค์ความรู้ที่เก็บไว้มาใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน 3. ริเริ่ม ลงมือ ความสามารถในการเริ่มงานหรือปฏิบัติกิจกรรมและเพื่อสร้างความคิดการตอบสนอง 4. ติดตามตรวจสอบงาน ความสามารถประเมินมาตรฐานของงานที่ได้รับและการตรวจสอบประสิทธิภาพของตัวเอง 5. ติดตามตรวจสอบตนเอง ความสามารถในการสังเกตพฤติกรรมของตัวเองและเพื่อตรวจสอบว่ามันสอดคล้องกับความคาดหวังของพฤติกรรมที่ชัดเจนและกฎทางสังคม 6. ยับยั้ง ไตร่ตรอง ความสามารถในการหยุดยั้งคิด เปรียบเหมือนการเหยียบเบรก หรือหยุดพฤติกรรมในเวลาที่เหมาะสม 7. ควบคุมอารมณ์ ความสามารถในการสะท้อนความรู้สึกของตัวเองแล้วใช้ความเข้าใจนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการตอบสนองทางอารมณ์ และ 8. ยืดหยุ่นความคิด ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานการณ์เปรียบเหมือนการเปลี่ยนเกียร์ เพื่อเคลื่อนย้ายอย่างอิสระจากสถานการณ์หนึ่งไปอีกสถานการณ์หนึ่งและเพื่อปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่หรือสิ่งที่ไม่คาดคิด

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการคิดเชิงบริหาร เป็นกระบวนการทางความคิดช่วยทำให้มนุษย์มีเหตุมีผล ให้ควบคุมอารมณ์ความคิด การตัดสินใจและการกระทำ เช่น การวางแผน การจัดระบบ การกำหนดยุทธศาสตร์ ส่งผลให้เราลงมือทำงานและมุ่งมั่นทำจนงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พัฒนาการคิดเชิงบริหารจะเกี่ยวข้องกับการควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรม ซึ่งทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็ก มี 3 ทักษะ ได้แก่ 1) การพัฒนาสมองเพื่อการพัฒนาทักษะพื้นฐาน ประกอบด้วย ทักษะความจำเพื่อใช้งาน การยั้งคิดไตร่ตรองและการยืดหยุ่นความคิด 2) การพัฒนาสมองเพื่อการพัฒนาทักษะกำกับตนเอง ประกอบด้วย ทักษะการจดจ่อใส่ใจ การควบคุมอารมณ์และการติดตามประเมินตนเอง และ 3) การพัฒนาสมอง เพื่อการพัฒนาทักษะปฏิบัติประกอบด้วย ทักษะการริเริ่มและลงมือทำการวางแผนจัดระบบดำเนินการ และการมุ่งเป้าหมาย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนท่าตูม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ซึ่งมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 สาระที่ 1 เรื่องราวเกี่ยวกับตัวเด็ก โดยศึกษาเอกสารตำราเกี่ยวกับอาหารพื้นบ้านสุรินทร์-ศรีสะเกษ กำหนดเนื้อหากิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ จำนวน 8 เรื่อง ได้แก่ 1. เรื่อง ละแวกะดาม (แกงคั่วปู) 2. เรื่อง เบ๊าะโดง (ตำน้ำพริกมะพร้าว) 3. เรื่อง อังแก๊บบอบ (ปิ้งกบยัดไส้) 4. เรื่อง ซันลอร์เจ๊ก (แกงกล้วย) 5. เรื่อง นมโช้ก (ขนมฝักบัว) 6. เรื่อง นมกันเตรือม (ขนมกันเตรือม) 7. เรื่อง นมโกร๊จ (ขนมไข่หงส์) และ 8. เรื่อง อันซ็อมสะเลอะโดง (ข้าวต้มมัดใบมะพร้าว)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 3 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการโรงเรียนท่าตูม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 มีจำนวน 13 ห้อง มีนักเรียน จำนวน 189 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 3 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนอนุบาลท่าตูม (สนิทราษฎร์วิทยาคม) กลุ่มเครือข่ายการโรงเรียนท่าตูม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 มีจำนวน 1 ห้อง มีนักเรียน จำนวน 19 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชนิด ดังนี้ **1) แผนการจัดกิจกรรมประกอบอาหาร** ดำเนินการสร้างแผนฯ จำนวน 24 แผน มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.56 หมายถึง แผนการจัดกิจกรรม มีความเหมาะสม มากที่สุด นำแผนการจัดกิจกรรมไปทดลองใช้ (Try–Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ทำการทดลองโดยผู้วิจัย และผู้ช่วยผู้วิจัย รวมผู้สังเกต จำนวน 2 คน ทำการทดลอง โดยใช้ 6 แผน เป็นเวลา 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 ครั้ง ในวันอังคาร วันพุธ และวันพฤหัสบดี เพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบ แล้วนำแผนการจัดกิจกรรม มาปรับปรุงตามข้อบกพร่องที่พบ และจัดพิมพ์แผนการจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป และ **2) แบบประเมินทักษะการคิดเชิงบริหาร** ดำเนินการสร้างแบบประเมินทักษะการคิดเชิงบริหาร เสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมที่ประเมินคุณภาพของแผนการจัดกิจกรรม ผลปรากฏว่า ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แสดงว่า ใช้ได้ทุกข้อ นำแบบประเมินทักษะการคิดเชิงบริหาร ไปทดลอง (Try – Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย นำคะแนนที่ได้จากการทดลองใช้เพื่อคำนวณหาค่าการวัดความสอดคล้อง เป็นการวัดค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้นเพื่อประเมินผลความน่าเชื่อถือระหว่างผู้สังเกต (Inter-rater Reliability) ด้วยการคำนวณสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนการสังเกตผู้ประเมิน ทั้ง 2 คน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แบบประเมินทักษะการคิดเชิงบริหาร พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .93 จัดรูปแบบของแบบประเมินทักษะการคิดเชิงบริหาร ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

4. การทดลองและการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 แบบแผนการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง ซึ่งใช้แบบแผนการทดลองแบบ Time Series Design ที่ใช้กลุ่มตัวอย่างเดียว โดยการเก็บข้อมูลจากสถานการณ์จริงขณะทดลองเพื่อความเหมาะสม และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการทดลอง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แบบแผนการทดลอง

ก่อนทดลอง	ขณะทดลอง
TO	X, T1, X, T2, X, T3,.....X, T8

เมื่อ TO คือ การสังเกตก่อนการทดลอง

X คือ การจัดกิจกรรมการเล่าเรื่องประกอบภาพด้วยการระดมความคิด

X, T1, X, T2, X, T3,.....X, T8 คือ การสังเกตขณะการทำการทดลอง 8 ครั้ง

4.2 วิธีดำเนินการทดลอง

ดำเนินการทดลอง โดยสร้างความคุ้นเคยกับเด็กกลุ่มตัวอย่างเป็นเวลา 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยจัดกิจกรรมการประกอบอาหาร และมีผู้ช่วย 1 คน คอยสังเกต เก็บรวบรวมข้อมูล 1 สัปดาห์ เพื่อเก็บคะแนนก่อนจัดกิจกรรม แล้วดำเนินการทดลองด้วยตนเอง และมีผู้ช่วย 1 คน จัดกิจกรรมในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ทดลองเป็นเวลา จำนวน 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 วัน คือ วันอังคาร วันพุธ และวันพฤหัสบดี รวม 24 ครั้ง ขณะปฏิบัติกิจกรรมครู และผู้ช่วยครู คอยสังเกตพฤติกรรมการทำงานของเด็ก โดยมีการหมุนเวียนกันสังเกตทีละกลุ่ม แล้วบันทึกพฤติกรรมของเด็ก แบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่ม บันทึกคะแนนในแบบประเมินฯ เพื่อเก็บรวบรวมคะแนนขณะทำกิจกรรมการประกอบอาหาร เมื่อสิ้นสุดการทดลอง ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกต ทั้ง 2 คน มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 ในแต่ละสัปดาห์ นำไปวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การเปรียบเทียบผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 ในแต่ละสัปดาห์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (Repeated Measure-ANOVA)

ผลการวิจัย

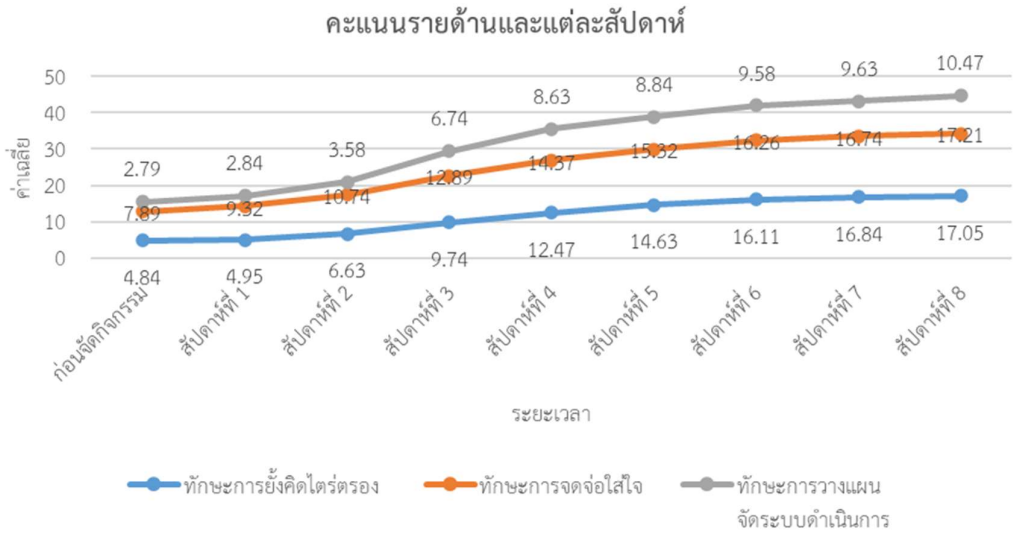
สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 ในแต่ละสัปดาห์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 **รายด้านและในแต่ละสัปดาห์**

สัปดาห์ที่	ทักษะการคิดเชิงบริหาร											
	ทักษะการยั้งคิดไตร่ตรอง			ทักษะการจดจ่อใส่ใจ			ทักษะการวางแผนจัดระบบดำเนินการ			รวมคะแนน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ก่อนจัดกิจกรรม	4.84	.50	ต่ำ	7.89	.99	ปานกลาง	2.79	.71	ต่ำ	15.53	1.02	ต่ำ
สัปดาห์ที่ 1	4.95	.52	ต่ำ	9.32	1.29	ปานกลาง	2.84	.37	ต่ำ	17.11	1.49	ปานกลาง
สัปดาห์ที่ 2	6.63	.96	ปานกลาง	10.74	1.05	ปานกลาง	3.58	.51	ต่ำ	20.95	1.54	ปานกลาง
สัปดาห์ที่ 3	9.74	.81	ปานกลาง	12.89	.57	สูง	6.74	.65	ปานกลาง	29.37	1.26	ปานกลาง
สัปดาห์ที่ 4	12.47	.84	สูง	14.37	1.16	สูง	8.63	.68	สูง	35.47	1.84	สูง
สัปดาห์ที่ 5	14.63	1.30	สูง	15.32	.67	สูง	8.84	.76	สูง	38.79	1.99	สูง
สัปดาห์ที่ 6	16.11	.57	สูง	16.26	.93	สูง	9.58	.84	สูง	41.95	1.51	สูง
สัปดาห์ที่ 7	16.84	.76	สูง	16.74	.73	สูง	9.63	.50	สูง	43.21	.92	สูง
สัปดาห์ที่ 8	17.05	.78	สูง	17.21	.79	สูง	10.47	.61	สูง	44.74	1.52	สูง
รวมสัปดาห์ที่ 1-8	12.30	.27	สูง	14.11	.36	สูง	7.54	.21	ปานกลาง	33.95	.47	สูง

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 ในแต่ละสัปดาห์ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 33.95, S.D. = .47) แยกรายสัปดาห์ที่ 1-8 ดังต่อไปนี้ $\bar{X}$ = 17.11, S.D. = 1.49, $\bar{X}$ =20.95, S.D. = 1.54, $\bar{X}$ =29.37, S.D. =1.26, $\bar{X}$ =35.47, S.D. =1.84, $\bar{X}$ =38.79, S.D. =1.99, $\bar{X}$ =41.95, S.D. =1.51, $\bar{X}$ =43.21, S.D. =.92 และ $\bar{X}$ =44.74, S.D. =1.52 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า ตลอดช่วงเวลา 8 สัปดาห์ที่จัดกิจกรรม ค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกสัปดาห์ แสดงภาพแสดงการเปลี่ยนแปลงผลการจัดกิจกรรม ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เส้นภาพแสดงการเปลี่ยนแปลงผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 ในแต่ละสัปดาห์ โดยรวมและรายด้าน

2. การเปรียบเทียบผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 ในแต่ละสัปดาห์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 ในแต่ละสัปดาห์ **โดยรวมและรายด้าน**

ทักษะการคิดเชิงบริหาร	Type III Sum of Squares (SS)	df	Mean Square (MS)	F	p
ทักษะการยั้งคิดไตร่ตรอง					
ระหว่างสัปดาห์	3902.632	4.437	879.616	714.933*	.000
ความคลาดเคลื่อน	98.257	79.861	1.230		
ทักษะการจดจ่อใส่ใจ					
ระหว่างสัปดาห์	1763.099	4.493	392.395	263.950*	.000
ความคลาดเคลื่อน	120.234	80.877	1.487		
ทักษะการวางแผนจัดระบบดำเนินการ					
ระหว่างสัปดาห์	1491.240	3.957	376.903	453.382*	.000
ความคลาดเคลื่อน	59.205	71.218	.831		
โดยรวม					
ระหว่างสัปดาห์	**20277.731**	**4.581**	**4426.605**	**1103.672***	**.000**
ความคลาดเคลื่อน	**330.713**	**82.456**	**4.011**		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 ในแต่ละสัปดาห์ โดยรวม 8 สัปดาห์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ประกอบด้วย ทักษะการยั้งคิดไตร่ตรอง ทักษะการจดจ่อใส่ใจ และทักษะการวางแผนจัดระบบดำเนินการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาอภิปรายในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 โดยรวม ในแต่ละสัปดาห์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนนั้นได้มีการสร้างและออกแบบแผนการจัดกิจกรรม และแบบประเมินทักษะการคิดเชิงบริหาร อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย มีการผ่านการประเมินผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพ ได้มีการนำไปทดลองใช้กับเด็กปฐมวัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่มีคุณภาพ และในขณะที่จัดกิจกรรมครูผู้สอนคำนึงความสำคัญของเด็กเป็นศูนย์กลาง ครูผู้สอนได้ส่งเสริมให้เด็กเกิดจากประสบการณ์ตรงจากสภาพแวดล้อม และการลงมือปฏิบัติจริงด้วยตัวเด็กเอง ซึ่งในการจัดกิจกรรมการประกอบอาหาร เป็นกิจกรรม

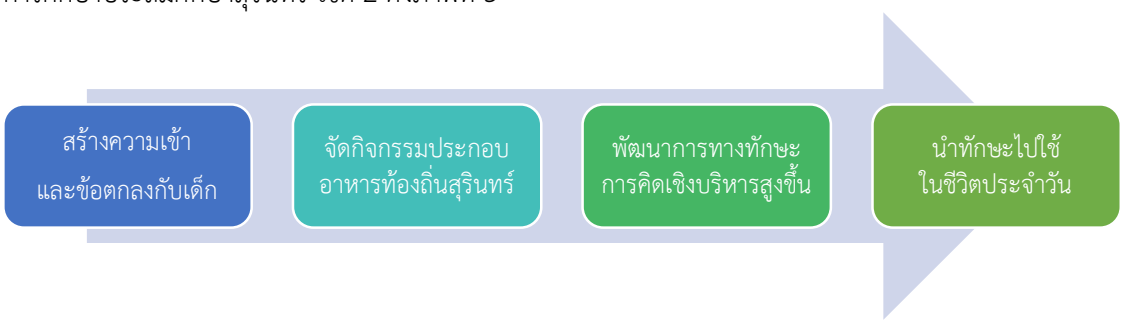
ที่จะช่วยให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กได้ลงมือประกอบอาหารด้วยตนเอง ร่วมกับเพื่อน ฝึกให้เด็กรู้จักวางแผน ได้เรียนรู้จากกระบวนการในการทำงานนำไปสู่การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งนี้จากการสังเกตพฤติกรรมของเด็ก **ขั้นนำ** ซึ่งเป็นตอนของการเตรียมเด็กให้พร้อม และกระตุ้นเด็กให้เข้าร่วมกิจกรรม โดยใช้เพลงเกม หรือบางกิจกรรมใช้คำคล้องจอง ครูสร้างข้อตกลงร่วมกันกับเด็ก ครูสังเกตพบว่าเด็กทุกคนให้ความสนใจการร่วมร้องเพลงและทำท่าทางประกอบเพลง และท่องคำคล้องจองได้อย่างคล่องแคล่ว เด็กยิ้ม มีความสุขขณะทำกิจกรรม เด็กร้องขออยากร้องเพลงและทำท่าประกอบหลาย ๆ รอบ นอกจากนี้ในขั้นตอนนี้ เด็กและครูร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับนิทานโดยใช้คำถาม ทำให้เด็กได้ฝึกทักษะการคิดเด็กกล้าแสดงความคิดเห็น ตั้งใจฟังครูและมีสมาธิ กล้าโต้ตอบกับครู ซักถามเมื่อสงสัย แสดงให้เห็นว่า เด็กเริ่มมีกระบวนการความคิดเป็นของตัวเอง เรียนรู้เป็น ตั้งใจฟังคำสั่งครูและจำคำสั่งครู ไม่วอกแวก **ขั้นปฏิบัติ** ซึ่งเป็นการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ ครูคอยสังเกตพฤติกรรม เมื่อประกอบอาหารเสร็จ เด็กและครูช่วยกันเก็บอุปกรณ์ และทำความสะอาดสถานที่ให้เรียบร้อย ครูสังเกตพบว่าเด็กทุกคนให้ความสนใจ และตั้งใจประกอบอาหาร มีการวางแผนการประกอบอาหารอย่างเป็นขั้นตอน สมาชิกในกลุ่มช่วยกันร่วมมือกันเป็นอย่างดี มีการหารือกันในกลุ่มเกี่ยวกับขั้นตอนการประกอบอาหาร แสดงให้เห็นว่า เด็กใช้กระบวนการความคิด รู้จักการวางแผนการทำงาน ขณะทำกิจกรรมเด็กไม่มีการทะเลาะเบาะแว้งกัน เมื่อแก้ปัญหาไม่ได้ เด็กกล้าสอบถามครูถึงวิธีการแก้ไขปัญหา ครูคอยให้คำแนะนำ กระตุ้นให้เด็กแก้ไขปัญหาด้วยตนเองจนประสบความสำเร็จ และ **ขั้นสรุป** เป็นขั้นตอนที่เด็กได้ประกอบอาหารเสร็จเรียบร้อยแล้ว ครูให้เด็กเล่าประสบการณ์การทำงาน และขั้นตอนการทำงานและในขั้นตอนนี้ครูประมวลสิ่งที่ได้เรียนรู้มาจากกิจกรรม เพื่อให้เด็กเกิดความเข้าใจยิ่งขึ้น ทำให้เด็กเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง ตลอดจนได้เรียนรู้และรู้จักอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการประกอบอาหาร จึงกล่าวได้ว่า การจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ ส่งผลให้เด็กมีทักษะการคิดเชิงบริหาร ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการยั้งคิดไตร่ตรอง ทักษะการจดจ่อใส่ใจ และทักษะการวางแผนจัดระบบดำเนินการ สูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรทัย ชัยแปง และ ชไมมน ศรีสุรักษ์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง การใช้กิจกรรมประกอบอาหารเพื่อส่งเสริมทักษะสมองเพื่อชีวิตที่สำเร็จสำหรับเด็กปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า การใช้กิจกรรมการประกอบอาหารเพื่อพัฒนาทักษะสมองส่วนหน้าสำหรับเด็กปฐมวัยช่วยส่งเสริมพัฒนาการ ทั้ง 4 ด้าน ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย พัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็กในการหยิบจับสิ่งต่าง ๆ ด้านอารมณ์ จิตใจทำให้มีความสุขกับสิ่งที่ทำ ด้านสังคม เกิดการยอมรับ ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จากการวางแผนการทำกิจกรรม และด้านสติปัญญา เกิดความคิดรวบยอดและแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ ให้กับเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพบว่า ทักษะสมองเพื่อชีวิตที่สำเร็จสำหรับเด็กปฐมวัย ได้แก่ ด้านการจำเพื่อใช้งานด้านการยั้งคิดไตร่ตรอง ด้านการยืดหยุ่นความคิด ด้านการจดจ่อใส่ใจ ด้านการควบคุมอารมณ์ ด้านการติดตามประเมินตนเอง ด้านการริเริ่มลงมือทำ ด้านการวางแผนจัดระบบดำเนินการ ด้านการมุ่งเป้าหมาย เด็กจะได้รับการพัฒนาทักษะ EF ครบถ้วน ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน สร้างภูมิคุ้มกันทางความคิดและการใช้ชีวิตที่สำเร็จ

2. การเปรียบเทียบผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 ในแต่ละสัปดาห์ โดยรวม 8 สัปดาห์ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดกิจกรรมประกอบอาหาร เป็นกิจกรรมที่ต้องมีกระบวนการวางแผน ปฏิบัติ และทบทวน เป็นการจัดประสบการณ์ที่เปิดการเรียนรู้ เพื่อให้เด็กได้ปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง ตั้งแต่การเตรียมอุปกรณ์ การลงมือปฏิบัติ เป็นกิจกรรมที่น่าสนใจ และสนุกสนาน โดยเฉพาะการสร้างเสริมความคิดริเริ่ม ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของพัฒนาการในทุกด้าน ครูผู้สอนได้นำแนวคิดและหลักของ

กระบวนการวางแผน ปฏิบัติและทบทวน การมาปรับให้สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กผ่านกิจกรรมการประกอบอาหาร โดยครูผู้สอนมีบทบาทยอมรับความคิด การแสดงออกของเด็ก อำนวยความสะดวก และคอยให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุนให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง คอยกระตุ้นเร้าให้เด็กปฐมวัยสร้างความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก โดยเฉพาะการสร้างเสริมทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็ก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วชิรา ธานีรัตน์ และคณะ (2564) ที่ได้วิจัยเรื่อง ผลของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาทักษะทางสมองด้านการใส่ใจจดจ่อของเด็กปฐมวัยชั้นปีที่ 3 โรงเรียนอนุบาลหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า เด็กปฐมวัยกลุ่มทดลอง มีทักษะทางสมองด้านการใส่ใจจดจ่อหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวแบบบูรณาการสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยเรื่อง ผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนท่าตูม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 องค์ความรู้ใหม่ผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาล

จากภาพที่ 3 องค์ความรู้ใหม่ผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาล สรุปได้ว่า ครูผู้สอน ต้องเน้นบรรยากาศในการเรียนที่ไม่เครียดจนเกินไป เน้นให้เด็กเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม เด็กได้ลงมือปฏิบัติจริงด้วยตัวเด็กเอง อันจะส่งผลให้เข้าใจและเกิดความคิดรวบยอดในสิ่งที่เรียนได้ดี เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความสามารถในการพิจารณาหยุดคิดไตร่ตรองก่อนจะทำ ก่อนจะพูด มุ่งความสนใจ มีสมาธิอยู่กับกิจกรรมที่ทำ และมีความสามารถในการเรียงลำดับความสำคัญก่อนและหลังการลงมือปฏิบัติ ทำให้เด็กมีความพึงพอใจในการทำกิจกรรม สนุกสนานมีความสุข มีความภูมิใจในผลงานการทำอาหารของตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนาทางทักษะการคิดเชิงบริหารประกอบด้วย ทักษะการยั้งคิดไตร่ตรอง ทักษะการจดจ่อใส่ใจ และทักษะการวางแผนจัดระบบดำเนินการสูงขึ้นได้ชัดเจน

สรุป

สรุปการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 ในแต่ละสัปดาห์ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูง

2. เปรียบเทียบผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3 ในแต่ละสัปดาห์ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ประกอบด้วย ทักษะการยั้งคิดไตร่ตรอง ทักษะการจดจ่อใส่ใจ และทักษะการวางแผนจัดระบบดำเนินการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ครูผู้สอน ควรเตรียมชุดทำครัว เช่น ชุดผ้ากันเปื้อนเด็ก หมวก และใส่แมส เนื่องจากเด็กต้องมีการสื่อสาร โต้ตอบกับผู้สอนขณะประกอบอาหาร รวมทั้งชุดอุปกรณ์ทำครัวและควรตรวจสอบดูแล อุปกรณ์เครื่องครัว และอุปกรณ์ในการประกอบอาหารก่อนที่จะนำทำกิจกรรมเพื่อความปลอดภัย ไม่สิ่งที่เป็นอันตราย และของมีคม รวมทั้งวัสดุต่าง ๆ ให้มีปริมาณเพียงพอสำหรับการทำกิจกรรม เนื่องจากเด็กจะใช้มือหยิบ จับ และหั่น อุปกรณ์และวัสดุต้องไม่แข็งและเหนียวเกินไป

1.2 การจัดกิจกรรม เป็นการเน้นการวางแผนขั้นตอนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ การลงมือปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน การแสดงความคิดเห็น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังนั้น ครูผู้สอน จึงควรให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการคิดเชิงบริหาร

1.3 ขณะจัดกิจกรรม หากเด็กไม่สามารถบอก หรือให้เหตุผลในการตอบคำถาม ครูผู้สอนควรพยายามใช้คำถามปลายเปิด เพื่อกระตุ้นให้เด็กคิด และให้เด็กได้ใช้ภาษาของเด็กในการอธิบายเพื่อเชื่อมโยงกับสิ่งรอบตัวเด็กก่อน เพื่อลำดับความคิดของเด็ก

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะด้านอื่น ๆ เช่น ทักษะด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ และสังคม และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการคิดรวบยอด เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารท้องถิ่นสุรินทร์ที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย กับเด็กปฐมวัยชั้นอื่น หรือเด็กปฐมวัยกลุ่มโรงเรียนอื่น เพื่อพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

กชนิภา อุดมทวี, โศภิษฐ์ เวทยสุภรณ์, น้องนุช สารภี, จุฑามาส อยู่มาก, ปิยรัตน์ มีแก้ว. (2564). ความหลากหลายของปลาหมักพื้นบ้านกลุ่มชาติพันธุ์ไทย-ลาว ไทย-เขมร และไทย-กูย ในจังหวัดสุรินทร์. *PSRU Journal of Science and Technology*, 6(3), 60 -75. สืบค้นจาก https://ph01.tcithaijo.org/index.php/Scipsru/article/download/244789/167896/875259

กุลกันยา สุวรรณโณ. (2566). *การศึกษาศักยภาพอาหารท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศิลปะวิทยาการอาหารของจังหวัดสุโขทัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและจิตบริการ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ขนิษฐา บุนนาค. (2561). *การจัดกิจกรรมการประกอบอาหาร (Cooking) สำหรับเด็กปฐมวัย.* สืบค้นเมื่อ 21 เมษายน 2567, จาก https://www.youngciety.com/article/learning/cooking-for-hildren.html

ณิชาพัชร์ สายกระสินธุ์, ชลาธิป สมาหิโต และ ปิยะนันท์ หิรัณย์ชโลทร. (2566). ผลการจัดกิจกรรมประกอบอาหารที่มีต่อทักษะการคิดยืดหยุ่นของเด็กปฐมวัย. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*,

11(4), 1443-1454. สืบค้นจาก https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/254487

ทวีศักดิ์ แสวงสาย และ ฤดีมาศ แสวงสาย. (2559). ภูมิปัญญาอาหารชาติพันธุ์เพื่อสุขภาพของชาวไทยเขมรไทยกูยและไทยลาวในเขตอีสานใต้. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 11(ฉบับพิเศษ), 84-91. สืบค้นจาก https://so05.tci-thaijo.org/index.php/researchjournal-lru/article/view/79330

ธีราพร ปรีดีวงศ์. (2566). การพัฒนาครูปฐมวัยด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะสมองเพื่อความสำเร็จ (Executive Function: EF) ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. *วารสารชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู,* 3(1), 74 – 92. สืบค้นจาก https://so05.tci-thaijo.org/index.php/jtplc

นันทิยา ชัยชนะเลิศ. (2561). *รายงานการจัดประสบการณ์แบบโครงการ (Project Approach) ควบคู่สารนิทัศน์ โดยใช้บริบทเป็นฐาน เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ของเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 3 โรงเรียนบ้านรวมมิตร.* สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2567, จาก http://www.ska2.go.th/reis/data/research/25640617_153414_7306.pdf

พนิตา ตปสีโล. (2566). *การพัฒนาทักษะการคิดเชิงบริหาร (Executive Functions) โดยการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวคิด STEAM สำหรับเด็กปฐมวัย.* สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2567, จาก https://www.kroobannok.com/91497

พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562. (2562, 30 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก หน้า 5-16.

พระอธิการถฤษธิ์ มหายโส (ฉัตรทอง), อุดมลักษณ์ ระพีแสง และ จำลอง แสนเสนาะ. (2566). การสร้างความยั่งยืนทางอาหารท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 17(3), 15-23. สืบค้นจาก https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RRBR/article/view/269349

โรงเรียนอนุบาลท่าตูม (สนิทราษฎร์วิทยาคม). (2566). *รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รอบที่ 4.* สุรินทร์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2.

วชิรา ธานีรัตน์, นิธิพัฒน์ เมฆขจร และ กันตวรรณ มีสมสาร. (2564) ผลของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาทักษะทางสมองด้านการใส่ใจจดจ่อของเด็กปฐมวัยชั้นปีที่ 3 โรงเรียนอนุบาลหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 7(2), 1-8. สืบค้นจาก https://so05.tci-thaijo.org/index.php/scaj/article/view/248111

สมนึก รัตนกำเหนิด. (2557). อาหารพื้นเมือง: ซันลอตราวด๊ะไตรยอัง (แกงเผือกใสปลาย่าง). *วารสารศิลปะและวัฒนธรรมลุ่มแม่น้ำมูล*, 9(1), 118-120. สืบค้นจาก https://so07.tci-thaijo.org/index.php/acj/article/view/245/201

สมนึก รัตนกำเหนิด. (2558). อาหารพื้นเมือง: เบ๊าะเมือนด๊ะสวาย (ตาไก่ใส่มะม่วง). *วารสารศิลปะและวัฒนธรรมลุ่มแม่น้ำมูล*, 10(1), 120-122. สืบค้นจาก https://so07.tci-thaijo.org/index.php/acj/article/view/222/185

สมนึก รัตนกำเหนิด. (2558). อาหารพื้นเมือง: เบ๊าะตร๊อบจังกอม (ตำมะเขือพวง). *วารสารศิลปะและวัฒนธรรมลุ่มแม่น้ำมูล*, 10(2), 117-118. สืบค้นจากhttps://doi.org/10.14456/acj.2015.30

อรทัย ชัยแปง และ ชไมมน ศรีสุรักษ์. (2564). การใช้กิจกรรมประกอบอาหารเพื่อส่งเสริมทักษะสมอง เพื่อชีวิตที่สำเร็จสำหรับเด็กปฐมวัย. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 10(1), 166-175. สืบค้นจาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JLPRU/article/view/247199

Cooper-Kahn, J., & Foster, M. (2013). *Boosting executive skills in the classroom: A practical guide for educators.* San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Diamond, A. (2013). Executive functions. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 135-168. http://dx.doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143750

Goldstein, S., & Naglieri, J. A. (2014). *Handbook of executive functioning*. Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-8106-5

การปรับตัวของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
The Adaptation of Judicial Officers into a Learning Organization

เวธกา เกษมวงศ์[1] และ รองศาสตราจารย์ จุฑาทิพ คล้ายทับทิม[2]
Wethaka Kasemwong[1] and Associate Professor Juthatip Klaitubtim[2]
ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์[1-2]
Department of Political Science and Public Administration,
Faculty of Social Sciences, Kasetsart University[1-2]
wethaka.k@ku.th, fsocjtk@ku.th

Received : February 18, 2025; **Revised :** February 24, 2025; **Accepted :** March 7, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมไปศึกษาต่อระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในต่างประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. 2556 – 2566 ทั้งหมดจำนวน 160 ราย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .90 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, t-test, One-way ANOVA และ Pearson Product Moment Correlation Coefficient โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า การปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีการปรับตัวมีการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ประเภทของข้าราชการ รายได้ต่อเดือน และประเทศที่สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกันของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมไม่ทำให้การปรับตัวแตกต่างกัน และความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

คำสำคัญ : การปรับตัว; องค์กรแห่งการเรียนรู้; ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม; ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

The purposes of this study were 1) to study the level of the adaptation of Judicial Officers into a learning organization, 2) to compare the adaptation of Judicial Officers classified by personal factors, and 3) to study the relationship between knowledge of learning organizations and the adaptation of Judicial Officers into a learning organization.

The population consists of a total of 160 judicial officials who pursued master's and doctoral degrees abroad between 2013 and 2023. This quantitative research study collected data using questionnaires. The reliability of the instrument was tested using Cronbach's alpha coefficient, which was found to be 0.90. Statistics were analyzed in term of percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The statistical significance was set at .05.

The result indicates that the adaptation of Judicial Officers into a learning organization was at a high level. Hypothesis testing indicated that personal factors as the level of education and working period caused the difference in the adaptation of Judicial Officers into a learning organization. But the difference in sex, age, officer type, income, and the graduated country of Judicial Officers did not cause the difference in the adaptation of Judicial Officers. Finally, the knowledge of learning organizations has positive relations with the adaptation of Judicial Officers into a learning organization.

Keyword : Adaptation; Learning Organization; Judicial Officers; Knowledge of Learning Organization

บทนำ

ในยุคศตวรรษที่ 21 วัฒนธรรมของการดำรงชีวิต การใช้ชีวิต การทำงาน การเรียนรู้หรือการรับรู้ข่าวสารได้เปลี่ยนไป การขับเคลื่อนของเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็วได้ส่งผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรในทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ทำให้การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learning) มีความสำคัญเป็นอย่างมากท่ามกลางการเกิดขึ้นของความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ภาคธุรกิจและองค์กรต่างต้องการบุคลากรที่มีทักษะความสามารถเพื่อที่จะตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร การศึกษาและการเรียนรู้อย่างไม่สิ้นสุดจึงมีความสำคัญในการปรับตัวกับสถานการณ์และต้องการความรู้ใหม่ ๆ และจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนในการฝึกทักษะใหม่รวมไปถึงการเพิ่มทักษะความเชี่ยวชาญที่สูงขึ้น (World Economic Forum, 2020)

แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เริ่มเข้ามามีบทบาทในองค์กร สังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) ความรู้ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากกว่าปัจจัยการผลิตใดๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้และความรู้ใหม่ ๆ อย่างไม่สิ้นสุด ซึ่งในสถานการณ์ดังกล่าวได้นำไปสู่การเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยเฉพาะในสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge – based Economy) ที่ใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในสังคม (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547) องค์ความรู้จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาประเทศได้เป็นอย่างดี โดยการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดของหน่วยงานภาครัฐ บุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นกำลังขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาระบบราชการ จึงจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างศักยภาพให้แก่บุคลากรภายในองค์กรผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพที่เพียงพอแก่การปฏิบัติงานและสอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (กัญชพร ศรมณี, 2559) ทั้งนี้ รัฐบาลไทยได้กำหนดนโยบายปฏิรูปประเทศไทยสู่ “Thailand 4.0” ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการความรู้ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่มีความต้องการในการปฏิรูประบบราชการเพื่อที่จะทำให้การดำเนินงานของส่วนราชการ

สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา , 2546)

สำนักงานศาลยุติธรรมจึงจำเป็นต้องสร้างเสริมนวัตกรรมและพัฒนาความรู้ทางกฎหมายเพื่อรองรับกระแสประเด็นการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่างๆ พร้อมทั้งขับเคลื่อนองค์กรให้ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมอย่างมีประสิทธิภาพและผดุงความยุติธรรมต่อประชาชน โดยได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 – 2568 ยุทธศาสตร์ T เปลี่ยนผ่านสู่อนาคต (Transformation) ด้านนวัตกรรมการบริหารบุคคลในการสร้างเสริมระบบการจัดการองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ รวมทั้งนโยบายประธานศาลฎีกาประจำปี 2566 – 2567 หมวด 4 ทันโลก ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในศาลยุติธรรมได้รับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากสถาบันการศึกษาทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ (สำนักงานศาลยุติธรรม, 2562)

หนึ่งในวิธีการเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรภายในองค์กรของสำนักงานศาลยุติธรรม คือ การให้ทุนการศึกษาต่อในต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ความสามารถของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมและบุคลากร โดยทุนไปศึกษาต่อระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในต่างประเทศ เป็นทุนสำหรับการให้โอกาสและประสบการณ์ในไปศึกษาหาความรู้ในต่างแดนของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อที่จะนำความรู้จากการศึกษา ประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนค่านิยมทางวัฒนธรรมระหว่างประเทศ มาต่อยอดกลายเป็นองค์ความรู้นำมาปรับใช้และพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต

จากข้อมูลข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาถึงการปรับตัวของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากการไปศึกษาต่อระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในต่างประเทศได้มีการนำความรู้และประสบการณ์การศึกษาต่อในต่างประเทศมาพัฒนาต่อยอดความรู้ในองค์กรเพื่อปรับใช้และพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศาลยุติธรรมได้มากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างระบบการจัดการองค์ความรู้และการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสำนักงานศาลยุติธรรม นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนราชการต่างๆ ในการนำแนวทางไปปรับใช้และพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของภาคส่วนราชการอื่นๆ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของข้าราชการ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเทศที่สำเร็จการศึกษา ต่างกันมีการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดของทฤษฎีการปรับตัว

แนวคิดของทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy, 1976 อ้างถึงในวัณยรัตน์ คุณาพันธ์ 2561) มีความเชื่อว่ามนุษย์เป็นระบบหนึ่งที่สามารถปรับตัวได้ โดยมีการปฏิสัมพันธ์กับทั้งสิ่งแวดล้อมภายนอกและตัวเองอย่างต่อเนื่อง ตามแนวคิดของรอย เหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ล้อมรอบตัวบุคคล ถือเป็นสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อกระบวนการปรับตัวของบุคคลทำให้บุคคลเกิดการแสดงออกในพฤติกรรม 4 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย

1) พฤติกรรมการปรับตัวตามความต้องการทางด้านสรีระ (Physiological Needs) มีพื้นฐานเบื้องต้นมาจากความต้องการความมั่นคงทางด้านสุขภาพร่างกาย (Physiological Integrity)

2) พฤติกรรมการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (Self Concept) เป็นพฤติกรรมการปรับตัวเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการความมั่นคงทางด้านจิตใจ ตลอดจนการปฏิสัมพันธ์กับผู้คนในสังคม

3) พฤติกรรมการปรับตัวต่อบทบาทหน้าที่ (Role Function) การปรับตัวในมิติของความมั่นคงหรือการได้รับการยอมรับในสังคมเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามบทบาทและความคาดหวังที่สังคมกำหนด

4) การปรับตัวด้านการพึ่งพา การกระทำที่ตอบสนองความต้องการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันของคน

สรุปได้ว่า การปรับตัวมีความสำคัญเพราะบุคคลต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทฤษฎีการปรับตัวของรอยสามารถนำมาอธิบายการที่บุคคลปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรได้ โดยผ่านการปรับตัวในหลายด้าน อันได้แก่ การปรับตัวตามความต้องการทางด้านสรีระ การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ การปรับตัวต่อบทบาทหน้าที่ และการปรับตัวด้านการพึ่งพา

แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควอร์ท (Michael J. Marquardt, 1996 อ้างถึงในวันชัย ปานจันทร์, 2564) คือ องค์กรที่มีความสามารถในการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ให้มีความพลวัต องค์กรเหล่านี้สามารถใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการบรรลุความสำเร็จและจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้อย่างเต็มที่ องค์กรแห่งการเรียนรู้มีองค์ประกอบที่จำเป็น 5 ประการ ดังนี้

1) การส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและครอบคลุมทั่วทั้งองค์กรตั้งแต่ระดับบุคคล กลุ่มงาน ไปจนถึงองค์กร โดยการพัฒนาการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคล พร้อมกำหนดแนวทางการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี

2) การปรับปรุงองค์กรเพื่อบรรลุความเป็นเลิศในการเรียนรู้ควรมุ่งเน้นไปที่ 4 องค์ประกอบสำคัญ อันได้แก่ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้างองค์กร การเปลี่ยนแปลงต้องครอบคลุมทั้งเป้าหมายและวิธีการทำงาน จากการเน้นที่ผลลัพธ์และเนื้องาน เปลี่ยนมาให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้และ

การพัฒนาที่เกิดขึ้นควบคู่กัน ตัวอย่างเช่น การสร้างวิสัยทัศน์ที่ช่วยให้บุคลากรมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนร่วมกัน การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ควรมีลักษณะที่บังคับให้สมาชิกต้องมีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เช่น การใช้ความรู้ใหม่ในการทำงาน

3) การเสริมสร้างอำนาจให้แก่บุคลากรทุกระดับในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ลูกค้า หุ้นส่วนธุรกิจ หรือชุมชน เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความเคารพในศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล ทั้งยังสนับสนุนการจัดการด้วยตนเองและส่งเสริมการสร้างความร่วมมือ รวมถึงเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันกับหุ้นส่วนและชุมชนเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนและเกิดประโยชน์ร่วมกัน

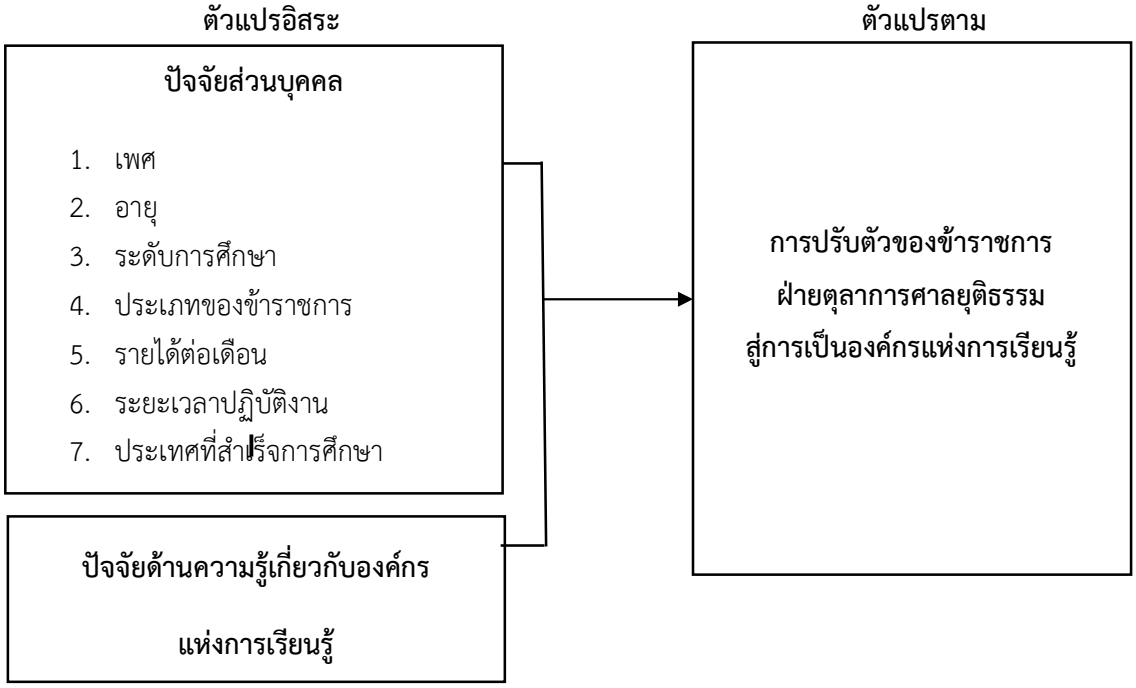
4) การจัดการความรู้ในองค์กรควรมุ่งเน้นการค้นคว้าและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสร้างระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้สมาชิกสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างง่ายดาย ระบบดังกล่าวควรสนับสนุนการถ่ายโอนและการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการวางกลยุทธ์ที่กระตุ้นการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กรอย่างยั่งยืนเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม

5) การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กรนั้นมีหลายรูปแบบ เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกในการถ่ายโอนองค์ความรู้ การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้ทางไกลในรูปแบบต่าง ๆ และการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการสนับสนุนการทำงาน

สรุปได้ว่า การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร การเรียนรู้ต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีการนำความรู้มาจัดการอย่างสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีสนับสนุน ดังนั้น องค์กรจึงควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อยกระดับองค์กรให้เติบโตและพัฒนา โดยอาศัยหลักการแนวคิดองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควอดท์ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและครอบคลุมทั่วทั้งองค์กรตั้งแต่ระดับบุคคล กลุ่มงานไปจนถึงองค์กร การปรับปรุงองค์กรเพื่อบรรลุความเป็นเลิศในการเรียนรู้ การเสริมสร้างอำนาจให้แก่บุคลากรทุกระดับในองค์กร การจัดการความรู้ในองค์กรควรมุ่งเน้นการค้นคว้าและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง และการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ปรับแนวคิดทฤษฎีการปรับตัว (Roy's Adaptation Model) (รอยอ้างถึงในวัณยรัตน์ คุณาพันธ์, 2561) ประเภทของความรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2546) ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควอดท์ (Michael J. Marquardt, 1996 อ้างถึงในวันชัย ปานจันทร์, 2564) และข้อมูลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศาลยุติธรรม (สำนักงบประมาณและแผนสำนักงานศาลยุติธรรม, 2564) เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมไปศึกษาต่อระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในต่างประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. 2556 – 2566 ทั้งหมดจำนวน 160 ราย (สำนักการต่างประเทศ สำนักงานศาลยุติธรรม, 2566)

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการค้นคว้าและศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่ที่ศึกษา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของข้าราชการ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และประเทศที่สำเร็จการศึกษา มีลักษณะแบบตรวจรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะแบบเลือกตอบ “ใช่” และ “ไม่ใช่” จำนวน 20 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตอบคำถามได้ถูกต้อง 1 คะแนน

ตอบคำถามไม่ถูกต้อง 0 คะแนน

เมื่อรวบรวมและแจกแจงความถี่แล้ว จะให้คะแนนเฉลี่ยของประชากร แบ่งระดับความพร้อมด้านความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมเป็น 3 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 0.67 – 1.00 หมายถึง ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมมีระดับความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 0.34 – 0.66 หมายถึง ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมมีระดับความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 0.00 – 0.33 หมายถึง ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมมีระดับความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับน้อย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม โดยใช้คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ กำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ในการวิเคราะห์แบ่งช่วงคะแนนระดับการปรับตัวของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ได้แบ่งระดับช่วงคะแนนและเกณฑ์ความหมายของค่าคะแนน ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 2.33 หมายถึง ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมมีความสามารถในการปรับตัวน้อย

คะแนนตั้งแต่ 2.34 – 3.67 หมายถึง ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมมีความสามารถในการปรับตัวปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 3.68 – 5.00 หมายถึง ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมมีความสามารถในการปรับตัวมาก

1.3 การทดสอบเครื่องมือ

1.3.1 การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างสาระของเครื่องมือที่สร้างขึ้นกับสาระที่ต้องการศึกษา รวมถึงภาษาที่ใช้ โดยใช้ดุลยพินิจของอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาแต่ละข้อคำถามว่าตรงตามจุดประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้หรือไม่ หากมีข้อผิดพลาดหรือมีคำแนะนำประการใด จึงนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำก่อนการดำเนินการในขั้นต่อไป

1.3.2 การทดสองใช้แบบสอบถาม (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา และไม่ถูกจัดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อทำการ

ตรวจสอบภาษาที่ใช้ให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน และทำการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น = .90

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสถิติ t-test One-Way ANOVA LSD และ Pearson Product Moment Correlation Coefficient โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ .05

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า

1. ระดับการปรับตัวของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปรับตัวของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

(n=160)

การปรับตัวของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปรับตัว
1. ท่านมีการวางแผนงานของตนเองให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร	4.23	0.80	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป้าหมายแผนงานและโครงการขององค์กรต่อมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	4.23	0.69	มาก
3.ท่านสามารถปรับวิธีการและแนวคิดในการทำงานให้สอดคล้องกับพันธกิจและนโยบายขององค์กร	4.23	0.76	มาก
4. ท่านแสวงหา ค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.47	0.65	มาก
5. ท่านเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.51	0.61	มาก
6. ท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน เช่น การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	4.53	0.62	มาก
7. ท่านติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี เพื่อใช้ข้อมูลในการปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ	4.36	0.70	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(n=160)

การปรับตัวของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปรับตัว
8. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาต่อมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	4.18	0.85	มาก
9. ท่านแก้ปัญหาองค์กรร่วมกับบุคลากรอื่นๆ	4.09	0.88	มาก
10. ท่านสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	0.76	มาก
11. ท่านแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในองค์กรของท่าน	4.31	0.75	มาก
12. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.64	0.61	มาก
13. ท่านเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เสมอ	4.26	0.80	มาก
14. ท่านมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน	4.31	0.75	มาก
15. ท่านสามารถรับผิดชอบลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.32	0.68	มาก
16. ท่านพร้อมยอมรับวัฒนธรรมใหม่ที่แตกต่าง	4.48	0.74	มาก
17. ท่านทบทวนและประเมินผลการทำงานของตนเองอยู่เสมอ	4.36	0.69	มาก
18. ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กร	4.29	0.76	มาก
19. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเนื่องหรือฝึกอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาว หรือดูงานทั้งในและนอกสถานที่	4.18	0.89	มาก
20. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุม สัมมนาทั้งในและนอกสถานที่และจากแหล่งความรู้ต่างๆ มาเผยแพร่ในองค์กรอยู่เสมอ	3.99	0.96	มาก
ภาพรวม	4.31	0.52	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการปรับตัวของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.31 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อ 12 ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 รองลงมาคือ ข้อ 6 ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน เช่น การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ซึ่งข้อนี้ไม่มีข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมท่านใดเลยที่มีระดับการปรับตัวในระดับที่น้อยและน้อยที่สุด ลำดับถัดมา คือ ข้อ 5 ท่านเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 20 ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุม สัมมนาทั้งในและนอกสถานที่และจากแหล่งความรู้ต่างๆ มาเผยแพร่ในองค์กรอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.99 ลำดับรองลงมา ข้อ 9 ท่านแก้ปัญหาองค์กรร่วมกับบุคลากรอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และข้อ 8 ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาต่อมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และข้อ 19 ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมได้รับ

การสนับสนุนให้ศึกษาต่อเนื่อง หรือฝึกอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาว หรือดูงานทั้งในและนอกสถานที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการฝ่ายตุลาการ ศาลยุติธรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

(n=160)

ตัวแปรต้น	นัยสำคัญทางสถิติ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยส่วนบุคคล			
- เพศ	0.368	-	√
- อายุ	0.137	-	√
- ระดับการศึกษา	0.000*	√	-
- ประเภทของข้าราชการ	0.123	-	√
- รายได้ต่อเดือน	0.229	-	√
- ระยะเวลาปฏิบัติงาน	0.050*	√	-
- ประเทศที่สำเร็จการศึกษา	0.612	-	√
ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้	0.025*	√	-
*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05			

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่มีระดับการศึกษาและระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่มีเพศ อายุ ประเภทของข้าราชการ รายได้ต่อเดือน และประเทศที่สำเร็จการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน และความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง การปรับตัวของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในครั้งนี้สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมมีการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยระดับการปรับตัวของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.31 เมื่อองค์กรมีการดำเนินการปรับเปลี่ยนการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมมีระดับการปรับตัวที่ดีมาก และสามารถเรียนรู้และปรับตัวให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบดังนี้

1) ด้านเพศ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันเพศหญิงและเพศชายมีทักษะและความสามารถที่เท่าเทียมกัน และเปิดโอกาสให้ทุกคนปรับตัวเรียนรู้ได้โดยไม่มีการแบ่งแยกเพศ อีกทั้งชายและหญิงสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลและโอกาสในการพัฒนาตนเองได้อย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร สมบัติ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทักษะชีวิตที่เหมาะสมสามารถเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบ่งชี้ว่าทั้งเพศหญิงและเพศชายสามารถพัฒนาทักษะและความสามารถได้อย่างเท่าเทียมกัน หากได้รับการสนับสนุนและโอกาสที่เหมาะสม

2) ด้านอายุ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะการปรับตัวไม่ใช่สิ่งที่ถูกกำหนดโดยอายุ แต่เป็นทักษะที่สามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝนและการเรียนรู้ การมีสังคมที่เปิดโอกาสและสนับสนุนส่งเสริมให้คนทุกวัยสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรศยา ธัญญเจริญ (2561) ที่กล่าวว่า แต่ละช่วงวัยมีการปรับตัวให้สอดคล้องในการทำงานและพัฒนาทักษะผ่านประสบการณ์ที่พบเจอ

3) ด้านระดับการศึกษา เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาปริญญาเอกมีการปรับตัวมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาโท เนื่องจากมีประสบการณ์ในการวิจัยที่ต้องคิดเชิงลึกและสร้างองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมและแนวคิดใหม่ ๆ อีกทั้งยังอาศัยการเรียนรู้ด้วยตนเองและการค้นคว้าเพิ่มเติมเป็นหลัก ซึ่งเป็นทักษะสำคัญสำหรับการปรับตัวในสถานการณ์ใหม่ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพล น้อยมลิวัน และเอกอนงค์ ตั้งฤกษ์วราสกุล (2566) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

4) ด้านประเภทของข้าราชการ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะแม้ตำแหน่งงานจะมีความรับผิดชอบ เนื้องาน หรือวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน และทั้งสองประเภทต่างเป็นตำแหน่งข้าราชการเหมือนกันโดยทุกตำแหน่งต้องมีการปรับตัวให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรภายใต้ระเบียบและวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดไว้ ทำให้การปรับตัวคล้ายคลึงกัน จึงส่งผลให้การปรับตัวไม่มีความแตกต่างกัน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร อมรศรีจิรทร (2565) ผลการวิจัยพบว่า ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน เพราะทุกตำแหน่งต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการพลวัตอยู่ตลอดเวลา

5) ด้านรายได้ต่อเดือน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นองค์กรที่มีอิสระในการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ และมีแผนยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนการเรียนรู้ที่จัดสรรทรัพยากรและสนับสนุนการพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพรรณ ย่งกี่ ผลการวิจัยพบว่า รายได้ต่อเดือนไม่ได้มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากร

6) ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีการปรับตัวมากกว่าระยะเวลาปฏิบัติงาน 4 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะผู้ที่ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยว่ามีแนวโน้มเปิดรับแนวคิดใหม่ได้ง่ายกว่า เพราะยังไม่มีกรอบความคิดที่ตายตัวหรือความคุ้นเคยกับกระบวนการแบบเดิม และพร้อมที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ที่หลากหลาย ซึ่งแตกต่างจากผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่มากกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์มากและมีความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับองค์กร แต่บางครั้งอาจมีความยึดติดกับวิธีการทำงานแบบเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร อมรศรีจิรทร (2565) ผลการวิจัย

พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 11 ปี มีการปรับตัวมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี

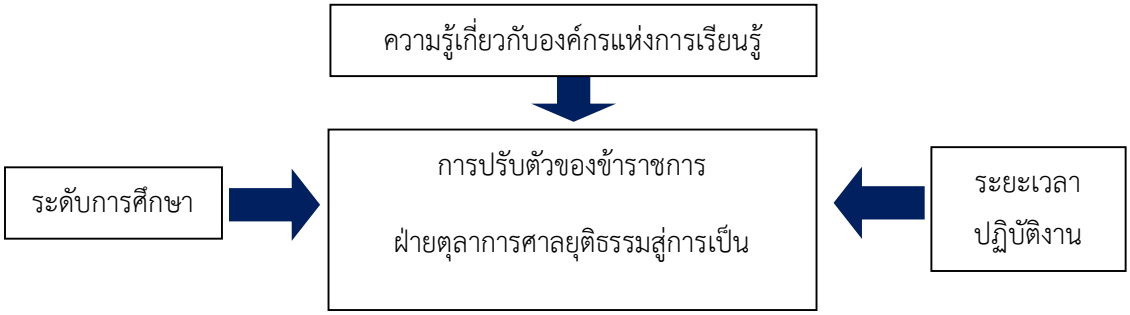
7) ด้านประเทศที่สำเร็จการศึกษา ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะในยุคปัจจุบันการศึกษาในประเทศต่าง ๆ มีความคล้ายคลึงกันมากขึ้น เนื่องจากการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทรัพยากรทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีและเครือข่ายระดับโลก และการปรับปรุงระบบการศึกษาให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกับระดับสากล ดังนั้นผู้ที่จบการศึกษาจากประเทศต่างๆ มักมีพื้นฐานความรู้และทักษะที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปุณณิฐฐา มาเชค (2565) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (World Digital Learning) เป็นผลมาจากนวัตกรรมเทคโนโลยีที่ส่งเสริมการศึกษาและการประยุกต์ใช้ความรู้ โดยองค์ความรู้ถูกถ่ายทอดผ่านเครือข่ายออนไลน์โดยอาศัยการสร้างเนื้อหาร่วมกัน การแบ่งปันและพัฒนาข้อมูล ทำให้เกิดนวัตกรรมด้านการเรียนการสอนที่สามารถเข้าถึงและเผยแพร่ไปทั่วโลก

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

ผลการศึกษาพบว่า ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมสามารถปรับตัวและส่งเสริมให้องค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร อมรศรีจิรทร (2565) ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ด้านทักษะดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวเข้าสู่องค์กรดิจิทัลของพนักงาน

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์จากการวิจัยเรื่อง การปรับตัวของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การปรับตัวของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่มีระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ส่วนข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่มีเพศ อายุ ประเภทของข้าราชการ รายได้ต่อเดือน และประเทศที่สำเร็จการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน สำหรับความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

สรุป

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1) ระดับการปรับตัวของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.31

2) ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีการปรับตัวมีการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ประเภทของข้าราชการ รายได้ต่อเดือน และประเทศที่สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกันของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมไม่ทำให้การปรับตัวแตกต่างกัน

3) ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าในข้อ 20 ท่านนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่และจากแหล่งความรู้ต่างๆ มาเผยแพร่ในองค์กรอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.99 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า สำนักงานศาลยุติธรรมควรพัฒนาระบบและช่องทางการเผยแพร่ความรู้ที่ให้ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมสามารถเข้าถึงได้ทั้งจากส่วนกลางและภูมิภาคที่เพิ่มมากขึ้น ผ่านการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในรูปแบบออฟไลน์และออนไลน์ เช่น ระบบ E-Learning ที่รองรับการแบ่งปันข้อมูลและองค์ความรู้ร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสามารถมีส่วนร่วมในการเผยแพร่องค์ความรู้และเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ได้ง่ายขึ้น และส่งเสริมให้ผู้ที่ผ่านการอบรมหรือสัมมนาแบ่งปันความรู้ต่อให้กับเพื่อนร่วมงาน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าในข้อ 9 ท่านแก้ปัญหาองค์กรร่วมกับบุคลากรอื่นๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยรองลงมาเท่ากับ 4.09 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า สำนักงานศาลยุติธรรมควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ผ่านจัดการประชุมกลุ่มย่อยอย่างสม่ำเสมอ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนาที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมสามารถนำเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และเข้ามามีส่วนร่วมแก้ปัญหาองค์กรมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงเพิ่มการติดตามหรือวัดผลการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยตั้งตัวชี้วัดความสำเร็จที่แสดงถึงความร่วมมือในการแก้ปัญหา

2. การเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาการปรับตัวของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการเชิงปริมาณ และทดสอบสมมติฐานตามหลักการทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไป ผู้ศึกษาควรมีการศึกษาและเก็บข้อมูลจากสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้ศึกษาได้ข้อมูลเชิงลึกและทำให้ทราบการปรับตัวจริงของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

2.2 เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาภายในหน่วยงานสำนักงานศาลยุติธรรมเพียงหน่วยงานเดียว การศึกษาครั้งหน้าอาจเพิ่มการเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น หรือศึกษาในหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้นเพราะสภาพแวดล้อมในองค์กรที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กัญชพร ศรมณี. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัฒน์. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 8(1),1-2, สืบค้นจาก https://so05.tcithaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/55759/46377.

กันยา สุวรรณแสง. (2536). การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา.

ณัฐพล น้อยมลิวัน และ เอกอนงค์ ตั้งฤกษ์วราสกุล. 2566. ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน. Procedia of Multidisciplinary Research, 1(7), 58.

ประภาพรรณ ย่งกี่ (ม.ป.ป.). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2567, จาhttps://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin92/6214154674.

พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร:เอ็กซเปอร์เน็ท.

ภัทรศยา ธัญเจริญ. (2561). ทักษะในการทำงานของบุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกัน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วัณยรัตน์ คุณาพันธ์. (2561). การศึกษากระบวนการปรับตัวที่มีประสิทธิผลสำหรับนักศึกษาในสถาบันดมศึกษาเอกชน. (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

วันชัย ปานจันทร์. (2564). หลักการการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิจารณ์ พานิช. (2546). ภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการจัดการความรู้. กรุงเทพมหานคร: สายธุรกิจ.ศาลยุติธรรม. (2562). นโยบายประธานศาลฎีกา. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2567, จาก https://www.coj.go.th/th/content/page/indexid/167848.

ศิริพร อมรศรีจิรทร. (2565). การปรับตัวของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเข้าสู่องค์กรดิจิทัล. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักการต่างประเทศ สำนักงานศาลยุติธรรม. (2566). สถิติการรับทุนไปศึกษาต่อระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ในต่างประเทศของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมด้วยทุนประเภทต่างๆ. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2567, จาก https://oia.coj.go.th/th/content/category/detail/id/8/cid/8116/iid/204918.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546). พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.

สำนักแผนและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม. (2564). การจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2568. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2567, จาก https://oppb.coj.go.th/th/content/category/detail/id/8/cid/12429/iid/268871.

สุภาพร สมบัติ. (ม.ป.ป.). การศึกษาความรอบรู้ด้านเพศวิถีศึกษาและทักษะชีวิต สำหรับวัยรุ่น อายุ 10 - 19 ปี. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2567, จาก https://rh.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/download/?did=211675&id=98256&reload=2016.4%2C%2011.9%2C.

World Economic Forum. (2020). What you need to know about education, skills, and life-long learning. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2567, จาก https://www.weforum.org/agenda/2020/10/what-you-need-to-know-about-education-skills-and-life-long-learning/.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

The Relationship Between Entrepreneurial Leadership and the Performance of the Women's Food Processing Community Enterprise in Ban Nong Khae Kham, Nong Kaew Subdistrict, Mueang Sisaket District, Sisaket Province

จิตติมา พลศักดิ์
Jittima Palasak
คณะบริหารธุรกิจและการบัญชีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
Faculty of Business Administration and Accounting, Sisaket Rajabhat University,Thailand
Email: phalasak2020@gmail.com

Received : February 4, 2025; **Revised :** February 25, 2025; **Accepted :** March 7, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการกับผลการดำเนินงานของกลุ่มจะช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน รวมถึงแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มให้เติบโตอย่างยั่งยืนซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบริบทและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกและคณะกรรมการดำเนินงานกลุ่มผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรมจำนวน 30 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่มอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นรวมทั้ง 2 ฉบับเท่ากับ .952 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการกับผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัญหาและข้อเสนอแนะพบว่า การพัฒนาผู้นำและการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรมจะช่วยสร้างความยั่งยืนและผลักดันกลุ่มให้เติบโตได้ โดยการส่งเสริมการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การพัฒนาศักยภาพของสมาชิก และการส่งเสริมความคิดริเริ่มเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จะเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้กลุ่มสามารถประสบความสำเร็จได้ในอนาคต

สรุปการศึกษาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของ วิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ พบว่า อยู่ในระดับมากในทุกด้าน ส่งผลให้ผลการดำเนินงานของกลุ่มอยู่ในระดับสูงเช่นกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ; วิสาหกิจชุมชน; กลุ่มสตรีแปรรูปอาหาร

Abstract

The study of the relationship between entrepreneurial leadership and group performance will help understand the factors affecting the success of community enterprises, including guidelines for developing and increasing the group's capacity for sustainable growth. The objectives were to study the context and study the relationship between entrepreneurial leadership and the performance of the community enterprise, the food processing women's group, Ban Nong Khao Kam, Nong Kaeo Subdistrict, Mueang District, Sisaket Province. The sample group consisted of 30 members and executive committee members of the product group of the food processing women's group, Ban Nong Khao Kam. The researcher determined the sample size by using Krejcie Morgan. The research instrument was a questionnaire with a reliability of .952 for both versions. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and correlation analysis.

The research findings revealed that 1) The entrepreneurial leadership of the Nong Khao Kham Women's Food Processing Community Enterprise, Nong Kaew Subdistrict, Mueang District, Si Sa Ket Province, in all aspects, was at a high level. 2) The overall performance of the community enterprise was at a high level. 3) The relationship between entrepreneurial leadership and the performance of the community enterprise was found to be positively and statistically significant at the .01 level. 4) The problems and suggestions found that developing leaders and increasing the efficiency of operations in the Nong Khao Kham Women's Food Processing Community Enterprise would help create sustainability and drive the group to grow. By promoting effective management, allowing members to participate in decision-making, developing members' potential, and promoting initiatives to create new innovations, these will be the keys to the group's success in the future.

The conclusion of the study on entrepreneurial leadership of the Nong Khao Kham Women's Food Processing Community Enterprise, Nong Kaew Subdistrict, Mueang District, Si Sa Ket Province, found that it was at a high level in all aspects, resulting in a high level of group performance as well. In addition, it was found that entrepreneurial leadership was positively and statistically significant with the performance of the community enterprise at the .01 level.

Keywords: The relationship between leadership; Community enterprise; Women's food processing group

บทนำ

ในปัจจุบันวิสาหกิจชุมชนได้รับความสนใจและการส่งเสริมจากรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะกลุ่มสตรีที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากทรัพยากรที่มีในท้องถิ่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์แปรรูปอาหารไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้า แต่ยังเป็นการสร้างงานและเพิ่มรายได้ให้กับสมาชิกในชุมชนอีกด้วย ดังนั้น การบริหารจัดการในวิสาหกิจชุมชนจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้กับกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ นอกจากนี้ ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกและพัฒนาศักยภาพของพวกเขา เพื่อให้สมาชิกสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความสามัคคีในกลุ่ม ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนอย่างมาก (Haugh, 2007) ผู้นำที่มีลักษณะนี้มักจะมีความคิดเชิงก้าวหน้าและมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์และพัฒนาธุรกิจให้เติบโตและยั่งยืน (Morris, Kuratko, & Covin, 2008) ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการมักเน้นการนำเสนอและดำเนินธุรกิจอย่างมีความมุ่งมั่นและมีวิสัยทัศน์ (Timmons & Spinelli, 2009) พวกเขามักจะมีความเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลและสามารถสร้างการเชื่อมโยงระหว่างชุมชนและธุรกิจให้สมดุลและยั่งยืนได้อย่างดี อีกทั้งความสามารถในการนำเสนอและปรับตัวต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงมักเป็นจุดเด่นของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการที่สำเร็จในการนำพาวิสาหกิจชุมชนไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง สร้างงาน และเพิ่มคุณค่าให้กับชุมชนโดยรวมในระยะยาว ทั้งนี้ ความเป็นผู้นำของผู้ประกอบการในการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การ และผลการดำเนินงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงวิเคราะห์ ความฉลาดทางอารมณ์ และแรงจูงใจ (Razzaque, A., Lee, I., & Mangalaraj, G. 2024)

วิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรมเป็นตัวอย่างที่เด่นชัดของการใช้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการบริหารจัดการภายในชุมชน กลุ่มสตรีในพื้นที่นี้สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรท้องถิ่นในการแปรรูปอาหารที่มีคุณภาพและเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งไม่เพียงแต่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์เท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างโอกาสในการเข้าสู่ตลาดที่มีการแข่งขันสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกลไกเศรษฐกิจฐานราก ช่วยสร้างรายได้และพัฒนาเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่น ส่งเสริมอาชีพและการพึ่งพาตนเอง ลดการอพยพแรงงานออกนอกพื้นที่สนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียง วิสาหกิจชุมชนหลายแห่งใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้กลุ่มสตรีแปรรูปอาหารนี้ประสบความสำเร็จได้ในระดับที่น่าประทับใจ และสามารถขยายผลไปสู่ชุมชนอื่น ๆ ได้อีกด้วยจากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการในวิสาหกิจชุมชนพบว่า ผู้นำที่สามารถใช้ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการจะช่วยส่งเสริมการพัฒนา เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ก็เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการในวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม การอ้างอิงจากงานวิจัยหลายๆ แห่งสามารถช่วยเสริมความน่าเชื่อถือและขยายมุมมองในแง่มุมต่างๆ ได้ ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ Harris และ Rainer (2019) พบว่า การบริหาร

จัดการที่มีส่วนร่วม ในวิสาหกิจชุมชนช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิก และสร้างความเชื่อมโยงที่ดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งผลักดันให้ประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มดีขึ้น ความร่วมมือที่เกิดจากการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงและการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน ในลักษณะเดียวกัน Baldwin และ Cole (2017) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการฝึกอบรมภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร ตามที่ Jones และ Smith (2020) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการการเงินที่โปร่งใส ช่วยให้วิสาหกิจสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนและมั่นคง โดยกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรมสามารถนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในการจัดการงบประมาณและทรัพยากรในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่ Lee และ Chang (2018) ได้กล่าวถึงไว้ การมีผู้นำที่สนับสนุนการสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ จะช่วยให้กลุ่มสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดได้ดีขึ้น และสร้างความแตกต่างจากคู่แข่งในตลาด การริเริ่มพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ โดยการให้ความสำคัญทั้งด้านการพัฒนาผู้นำ การมีส่วนร่วมของสมาชิก การพัฒนาศักยภาพของสมาชิกการจัดการทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ และการริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ๆ

ดังนั้นผลการวิจัยที่ได้จึงสามารถนำไปใช้พัฒนานโยบายหรือแนวทางสนับสนุนวิสาหกิจชุมชนให้เติบโตอย่างยั่งยืนสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมส่งเสริมการเกษตร กรมพัฒนาชุมชน หรือองค์กรภาครัฐและเอกชนที่สนับสนุนวิสาหกิจชุมชน โดยจะพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของสมาชิก การพัฒนาศักยภาพของสมาชิก การจัดการทางการเงินและทรัพยากร และความคิดริเริ่มในงานนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้เห็นถึงผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการต่อความสำเร็จของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่นี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน กลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการกับผลการดำเนินงานของกลุ่ม
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

การทบทวนวรรณกรรม

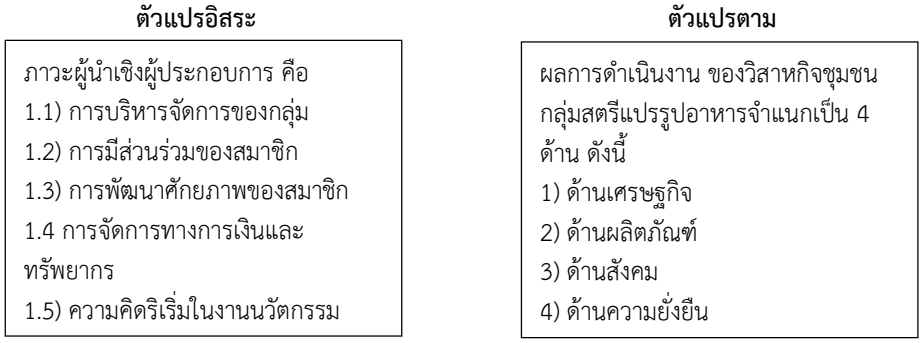
ความเป็นผู้นำเชิงผู้ประกอบการส่งเสริมและช่วยให้องค์การป้อนข้อมูลกระบวนการที่เสริมสร้างวัฒนธรรมของนวัตกรรมขององค์การโดยการค้นพบและใช้ประโยชน์จากโอกาสในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ Gupta et al (2004) พัฒนาขึ้นสำหรับภาวะผู้นำรูปแบบนี้ซึ่งภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการจะต้องมีมิติสำคัญ 3 มิติ คือ 1) นวัตกรรม ซึ่งหมายถึงการบ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์ในหมู่สมาชิกในทีมเพื่อทำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิผลและสร้างความโดดเด่น สินค้าและบริการเพื่อบรรลุจุดสำเร็จขององค์การ 2) กิจกรรมเชิงรุกซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจให้แต่ละคนแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง และ 3) การกล้าเสี่ยงซึ่งกล้าเผชิญกับความไม่แน่นอนและมีความรับผิดชอบ (Kozlowski, 2010)

ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ลักษณะที่ผู้นำมีทั้งความสามารถในการนำและความเข้าใจในด้านธุรกิจหรือผลิตภัณฑ์บริการ ซึ่งเน้นการนำร่วมกับความคิดเชิงธุรกิจและการวางแผนยุทธศาสตร์ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ (ชาคร ไกรนันท์ และคณะ, 2566) ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการของกลุ่ม กระบวนการในการวางแผน, การจัดระเบียบ, การนำทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้ 2) การมีส่วนร่วมของสมาชิก ความสามารถของสมาชิกในกลุ่มในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในกลุ่ม (สุภางค์ จันทวานิช, 2563) 3) การพัฒนาศักยภาพของสมาชิก การเพิ่มขีดความสามารถและทักษะของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้พวกเขามีความสามารถในการทำงานและรับผิดชอบได้ดีขึ้น 4) การจัดการทางการเงินและทรัพยากร กระบวนการในการควบคุมและบริหารการเงิน ทรัพยากร และงบประมาณในกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ 5) ความคิดริเริ่มในงานนวัตกรรม การสร้างสรรค์หรือการนำแนวคิดใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานภายในกลุ่มเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ กระบวนการทำงาน หรือเทคนิคต่าง ๆ (Renko et al., 2015)

ผลการดำเนินงานขององค์การเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนและหลายมิติในวรรณกรรมทางธุรกิจประสิทธิภาพขององค์การประกอบด้วยผลลัพธ์ขององค์การหรือผลลัพธ์ที่แท้จริงขององค์การ ซึ่งสามารถวัดเทียบกับผลลัพธ์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้ ผลการดำเนินงานขององค์การเกี่ยวข้องกับสามด้านที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ได้แก่ ผลการดำเนินงานทางการเงิน (ผลตอบแทนจากการลงทุน ผลกำไร ฯลฯ) ผลตอบแทนของผู้ถือหุ้น (มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ผู้ถือหุ้นทั้งหมด ฯลฯ) และผลการดำเนินงานของตลาดผลิตภัณฑ์/บริการ (ส่วนแบ่งการตลาด การขาย ฯลฯ) (Gavrea et al., 2011)

วิสาหกิจชุมชน (Small and Micro Community Enterprise: SMCE) หมายถึง กิจการชุมชนเกี่ยวกับผลิตสินค้า การให้บริการหรืออื่นๆ ที่ดำเนินการโดยคณะกรรมการที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกันและรวมตัวกันประกอบกิจการดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นนิติบุคคลในรูปแบบใด หรือไม่เป็นนิติบุคคล เพื่อสร้างรายได้ และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชน และระหว่างชุมชน (กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2562)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ สมาชิกและคณะกรรมการดำเนินงานกลุ่มผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 32 คน

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ในพื้นที่เป้าหมาย จำนวน 1 พื้นที่/ตำบลโดยผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มเป้าหมายสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 1) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) จำนวนทั้งสิ้น 15 คนประกอบด้วย สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 1 คน ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน1 คน สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองศรีสะเกษ จำนวน 1 คน ผู้นำชุมชน จำนวน 1 คน และประธานและตัวแทนสมาชิกกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 11 คน 2) สมาชิกและคณะกรรมการดำเนินงานกลุ่มผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม จำนวน 30 คน โดยโดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (Krejcie & Morgan, 1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เชิงปริมาณเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการได้จำนวน 5 ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการของกลุ่ม 2) การมีส่วนร่วมของสมาชิก 3) การพัฒนาศักยภาพของสมาชิก 4) การจัดการทางการเงินและทรัพยากร 5) ความคิดริเริ่มในงานนวัตกรรม นำมาสร้างแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคอร์ท (Likert, 1961)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนจำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านผลิตภัณฑ์ 3) ด้านสังคม 4) ด้านความยั่งยืน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคอร์ท (Likert, 1961)

เชิงคุณภาพ คณะผู้วิจัยสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) คณะผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ขึ้นเพื่อเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญได้พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหาในแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำสู่การตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 บริบทการจัดการกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

การสร้างแบบสอบถามและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์จากการค้นคว้าเอกสาร บทความวิชาการ/วิจัย วิทยานิพนธ์ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา จากนั้นสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับร่างให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Co-efficient alpha - **α**) Cronbach โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.952

สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นจึงนำค่าที่ได้ไปแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยของ Best & Kahn (1997) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient: rxy) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายโดยพิจารณาความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวนได้ นำมาแปลผลในรูปของความสัมพันธ์โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

(2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง +1 และ -1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยในทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวนได้ คือถ้าไปในทิศทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน แต่ถ้าไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะตรงข้ามกัน สำหรับเกณฑ์การพิจารณาระดับความสัมพันธ์ สามารถพิจารณาได้ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์ 0.80 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ค่าสหสัมพันธ์ 0.60 – 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.40 – 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.20 – 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสหสัมพันธ์ 0.01 – 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ในเชิงคุณภาพการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูล โดยจำแนกขั้นตอนออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การวิเคราะห์สรุปอุปนัย (2) การตรวจสอบข้อมูล (3) การทำดัชนีข้อมูล (4) การทำข้อสรุปชั่วคราวและกำจัดข้อมูล และ (5) การสร้างบทสรุป (รัตนะ บัวสนธ์. 2556)

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน กลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. การบริหารจัดการของกลุ่ม	4.09	0.61	มาก
2. การมีส่วนร่วมของสมาชิก	4.12	0.58	มาก
3. การพัฒนาศักยภาพของสมาชิก	4.17	0.62	มาก
4. การจัดการทางการเงินและทรัพยากร	4.13	0.61	มาก
5. ความคิดริเริ่มในงานนวัตกรรม	4.09	0.68	มาก
เฉลี่ยรวม	**4.12**	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษในภาพรวมโดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดโดยเรียงตามลำดับคือ การพัฒนาศักยภาพของสมาชิก ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.62) การจัดการทางการเงินและทรัพยากร ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.61) การมีส่วนร่วมของสมาชิก ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.58) ความคิดริเริ่มในงานนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.68) และการบริหารจัดการของกลุ่ม ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ตารางที่ 2 ผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน กลุ่มสตรีแปรรูปอาหาร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านเศรษฐกิจ	4.11	0.63	มาก
ด้านผลิตภัณฑ์	4.11	0.58	มาก
ด้านสังคม	4.13	0.52	มาก
ด้านความยั่งยืน	4.17	0.62	มาก
เฉลี่ยรวม	4.13	0.59	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรมตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมโดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13,

S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดโดยเรียงตามลำดับคือ ด้านความยั่งยืน ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.62) ด้านสังคม ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.52) ด้านเศรษฐกิจ ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.63) และด้านผลิตภัณฑ์ ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการกับผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการกับผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนจำแนกปัจจัยภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารจัดการของกลุ่ม 2) การมีส่วนร่วมของสมาชิก 3) การพัฒนาศักยภาพของสมาชิก 4) การจัดการทางการเงินและทรัพยากร 5) ความคิดริเริ่มในงานนวัตกรรม ผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนจำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านผลิตภัณฑ์ 3) ด้านสังคม 4) ด้านความยั่งยืน

ตารางที่ 3 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษโดยรวม

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	X_{total}	Y_{total}
X_1	1										
X_2	.897**	1									
X_3	.485**	.483**	1								
X_4	.811**	.848**	.461**	1							
X_5	.454**	.474**	.437**	.339**	1						
Y_1	.933**	.911**	.434**	.841**	.349**	1					
Y_2	.837**	.733**	.399**	.543**	.361**	.747**	1				
Y_3	.579**	.580**	.316**	.442**	.367**	.354**	.472**	1			
Y_4	.452**	.043	.898**	.484**	.492**	.399**	.453**	.422**	1		
X_{total}	.859**	.819**	.516**	.865**	.598**	.811**	.701**	.403**	.489**	1	
Y_{total}	.870**	.841**	.505**	.758**	.381**	.834**	.788**	.514**	.503**	.918	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 3 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.918

4. จากการสัมภาษณ์บริบทข้อเสนอแนะการจัดการกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ โดยสรุปรวมดังนี้

1. การบริหารจัดการของกลุ่ม การบริหารกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารมีความชัดเจนและเป็นระบบอย่างมาก กลุ่มสตรีแปรรูปอาหารมีความชัดเจนและเป็นการวางแผนภายในกลุ่มอย่างดี หากมีออเดอร์เข้ามา ต้องทำให้เสร็จภายใน 2-3 วันแล้วเวลาเริ่มงานอาจจะเริ่มงาน 9 โมงถึง 4 โมงเย็นหายสมาชิกในกลุ่มมีธุระส่วนตัวที่จะต้องทำ ก็ทำธุระให้เสร็จก่อนแล้วค่อยมาเข้างานเพราะเราจะต้องทำให้ทันตามวันที่เรากำหนดและออกสู่ท้องตลาดได้ตามวันเวลาที่กำหนดไว้ การกำหนดเป้าหมายกลุ่มเราจะต้องทำหมูให้ได้ 200 กิโลกรัม ต่อสัปดาห์

2. การมีส่วนร่วมของสมาชิก สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพราะทุกคนมีสิทธิ์เท่าเทียมกัน ทุกคนมีสิทธิ์ออกความคิดเห็นเกี่ยวกับรสชาติหรือปรับปรุงรสชาติใหม่ได้ แล้วช่วยกันโหวตเสียงส่วนใหญ่กัน การมีส่วนร่วมของสมาชิกในวิสาหกิจชุมชน ทุกคนมีความสามารถเท่ากัน ทำงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีน้ำใจและซื่อสัตย์ต่อกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มสตรีในวิสาหกิจชุมชนมีการสามัคคีกันดี ไม่เกี่ยงงานไม่เอาเปรียบกันทำงานตามที่ตนเองได้รับมอบหมาย

3. ความคิดริเริ่มในงานนวัตกรรมวิธีการสนับสนุนให้มีผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น มีการทดลองการทอดหมู ว่าเราจะทอดหมูยังไงให้ออกมาสวยให้ออกมาพองกรอบดี เพราะหมูแต่ละล็อตได้มาไม่เหมือนกัน แล้วเราก็เรียกสมาชิกมาดูมาออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการทอด เพราะสมาชิกทุกคนในกลุ่มต้องทอดหมูได้ทุกคน เราจะต้องทอดหมูกี่นาทีต้องใช้ไฟความแรงเท่าไหร่ถึงจะหมูออกมาสวย การเพิ่มทักษะความคิดริเริ่มในงาน นวัตกรรม มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ก่อนอื่นสมาชิกในกลุ่มต้องมีทักษะความรู้ความสามารถพื้นฐานมาก่อนแล้ว เพราะทุกคนต้องทำเป็นทุกแผนกหากแผนกทอดไม่มาทุกคนที่อยู่ต้องทอดแทนได้

4.การพัฒนาศักยภาพของสมาชิก ศักยภาพของสมาชิกในวิสาหกิจชุมชนมีความสำคัญมาก เพราะ ทุกคนต้องความสามารถ แล้วทุกคนต้องรู้แหละ สังเกตอย่างเช่นหนังหมูบางล็อตอาจจะมาบางบางล็อตหนังหมูอาจจะมาหนาทุกคนต้องรู้ว่าหนังหมูบางจะทอดกี่นาทีหนังหมูหนาจะต้องทอดกี่นาทีให้หมูออกมาสวยเพราะทุกคนได้รับการฝึกอบรมการทอดทุกคนแล้วการพัฒนาศักยภาพสมาชิกมีผลต่อความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจอย่างมาก เพราะต้องปรุงรสชาติให้เหมือนกันทุกรอบ หากแผนกปรุงไม่ได้มาทุกคนที่อยู่ก็ต้องปรุงเป็นแล้วปรุงให้ได้รสชาติเหมือนเดิมพราะทุกคนได้ผ่านการฝึกอบรมมาหมดแล้วผลตอบรับจากลูกค้าดี ไม่มีสินค้าเครมกลับมา

5. การจัดการทางการเงินและทรัพยากร การจัดการบริหารเงินมีความโปร่งใสแน่นอน เพราะว่าสินค้าแต่ละล็อตเราได้รับเงินมาเท่าไหร่เราก็จะเรียกสมาชิกมาประชุมว่ารายรับได้มาเท่านี้รายจ่ายได้มาเท่านี้หักไปแล้วจะเหลือเท่าไร เพราะทุกคนได้ตั้งเป้าไว้หากแต่ละเดือนได้มากกำไรเกินเป้าก็จะมีการกินเลี้ยงจัดงานสร้างสรรค์ให้แก่สมาชิกเพื่อเป็นแรงจูงใจและมีกำลังใจในการทำต่อๆไป การจัดสรรด้านวัตถุดิบทางกลุ่มสตรีได้สั่งวัตถุดิบมาจากโรงงาน CP ที่เดียว แล้วหากมีออเดอร์เข้ามาเราก็ จะสั่งหมูมาตามออเดอร์ที่เราได้รับจะไม่มีการสั่งหมูมาแช่ไว้เพราะอาจจะไม่สดหรือเน่าเสียได้

อภิปรายผล

1) ระดับบริบทภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษในภาพรวมโดยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดโดยเรียงตามลำดับคือ การพัฒนาศักยภาพของสมาชิก การจัดการทางการเงินและทรัพยากร การมีส่วนร่วมของสมาชิก ความคิดริเริ่มในงานนวัตกรรมและการบริหารจัดการของกลุ่ม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำในกลุ่มมีความเข้าใจถึงความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของสมาชิกและการสร้างความร่วมมือภายในกลุ่ม เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งและความยั่งยืนในระยะยาว สมาชิกกลุ่มมีความต้องการเรียนรู้และพัฒนาทักษะตนเองเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินธุรกิจและเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มอัคม์เดชเดชา ปานท่าไขและชญาภัทร์ กี่อาริโย (2561) ที่พบว่า การวางแผน การจัดโครงสร้างองค์กร มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนโดยมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพรวมทั้งมีการดำเนินการตามแผนที่วางไว้โดยเน้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน กำหนดเป้า

หมายและทิศทางของกลุ่มรวมทั้งมีส่วนร่วมในด้านการจัดสรรรายได้และผลประโยชน์ของกลุ่มเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานที่เหมาะสมและเข้าใจร่วมกัน

2) ผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมโดยอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดโดยเรียงตามลำดับคือ ด้านความยั่งยืน รองลงมาคือ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านผลิตภัณฑ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรมมุ่งเน้นที่การพัฒนาความยั่งยืนทั้งในแง่ของการบริหารจัดการทรัพยากร การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ และการเสริมสร้างความเข้มแข็งในกลุ่ม ทำให้กลุ่มสามารถรักษาความเสถียรภาพในระยะยาวได้สอดคล้องกับในงานวิจัยของ Bhattacharya และ Ghosh (2018) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในอุตสาหกรรมอาหารเพื่อการเติบโตที่ยั่งยืน โดยเฉพาะการสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีคุณค่าและสามารถแข่งขันได้ในตลาด การนำแนวคิดเหล่านี้มาประยุกต์ใช้กับกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ทำให้เรามองเห็นว่า การพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและแตกต่างจากคู่แข่ง เช่น การทดลองทอดหมูที่มีเอกลักษณ์ หรือการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ โดยการฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในกลุ่มสามารถเสริมสร้างความโดดเด่นให้กับผลิตภัณฑ์และสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้า ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแนวคิดในงานวิจัยนี้ และMartin, C., & Sykes, G. (2019) พบว่าภาวะผู้นำในธุรกิจขนาดเล็กมีความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรทั้งในด้านการเงินและบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ธุรกิจสามารถอยู่รอดในสภาวะตลาดที่มีการแข่งขันสูง ผู้นำที่มีทักษะในการจัดการทรัพยากรและสามารถตอบสนองต่อความท้าทายทางการเงินจะสามารถพาธุรกิจไปข้างหน้าได้ นอกจากนี้ การจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ธุรกิจสามารถลดต้นทุนได้และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การใช้เทคโนโลยีในการจัดการทรัพยากรและการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจเป็นกุญแจสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการกับผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.918 สอดคล้องกับศุภวรรณ คงเสมา และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ (2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลงิ้วราย อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลงิ้วราย อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลงิ้วราย อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ คือด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการเป็นผู้ประกอบการโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลงิ้วราย อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัชญา สุขประเสริฐ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนครผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทางการบริหารด้านทิศทางวิสาหกิจชุมชน ด้านการจัดการ ความรู้และข้อมูลข่าวสาร และด้านการ

บริหารตลาด มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านกระบวนการจัดการสินค้าและบริการ และด้านการบริหารสมาชิกวิสาหกิจชุมชน มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอพรรณานิคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (0.743) โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณานิคม ได้ร้อยละ 74.30 ส่วนด้านการวางแผนดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ไม่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอพรรณนานิคม

4) จากการสัมภาษณ์บริบทการจัดการกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ โดยสรุปรวมดังนี้ 1) การบริหารจัดการของกลุ่มกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารมีการวางแผนที่ชัดเจนและมีระบบที่ดี การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวทางที่งานวิจัยของ Bhattacharya & Ghosh (2018) กล่าวถึงการบริหารจัดการที่ดีสามารถช่วยให้ธุรกิจเติบโตได้อย่างยั่งยืน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการวางแผนที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กลุ่มมีความมั่นคงสอดคล้องกับแนวทางที่งานวิจัยของ Bhattacharya & Ghosh (2018) กล่าวถึงการบริหารจัดการที่ดีสามารถช่วยให้ธุรกิจเติบโตได้อย่างยั่งยืน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการวางแผนที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กลุ่มมีความมั่นคงและสามารถขยายกิจการในระยะยาว 2) การมีส่วนร่วมของสมาชิกการให้สมาชิกทุกคนมีสิทธิ์เท่าเทียมกันในการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการปรับปรุงรสชาติสินค้า เป็นตัวอย่างที่ดีของการใช้ Participatory Management หรือการบริหารงานที่ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งงานวิจัยหลายชิ้น เช่น Harris & Rainer (2019) เน้นว่าการมีส่วนร่วมของสมาชิกช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดความสามัคคีในกลุ่ม ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและผลสำเร็จขององค์กร 3) การพัฒนาศักยภาพของสมาชิกการพัฒนาศักยภาพสมาชิกผ่านการฝึกอบรมการทอดหมูและการฝึกทักษะอื่น ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้ครบทุกแผนก เป็นตัวอย่างของการใช้ Human Resource Development (HRD) และสามารถช่วยกันทำงานได้ทุกเมื่อ ซึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนบุคลากรงานวิจัยจาก Baldwin & Cole (2017) พูดถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและผลกระทบที่ดีต่อประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิก การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสามารถและการทำงานที่มีคุณภาพ 4) การจัดการทางการเงินและทรัพยากรการจัดการเงินและทรัพยากรอย่างโปร่งใสและมีการวางแผนทางการเงินที่ดี Jones & Smith (2020) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการการเงินอย่างโปร่งใส และการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความมั่นคงทางการเงินและการเติบโตของธุรกิจ 5) ความคิดริเริ่มในงานนวัตกรรมการทดลองและการส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการทอดหมูและพัฒนากระบวนการผลิต เป็นการส่งเสริม Innovation หรือการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร Lee & Chang (2018) ระบุว่าองค์กรที่สามารถสนับสนุนการคิดริเริ่มและนวัตกรรมภายในกลุ่มจะมีความสามารถในการพัฒนากระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์ได้อย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะรูปแบบภาวะผู้นำเพื่อเพิ่มผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาผู้นำและการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรมจะช่วยสร้าง

ความยั่งยืนและผลักดันกลุ่มให้เติบโตได้ โดยการส่งเสริมการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การพัฒนาศักยภาพของสมาชิก และการส่งเสริมความคิดริเริ่มเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จะเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้กลุ่มสามารถประสบความสำเร็จได้ในอนาคต สอดคล้องกับศุภวรรณ คงเสมา และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ (2566) ได้ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลงิ้วราย พบว่า ควรพัฒนาองค์ความรู้ให้กับสมาชิกกลุ่มในการบริหารจัดการกลุ่มพึ่งพากัน ภาครัฐควรให้การสนับสนุนจากด้านงบประมาณเพื่อไปทัศนศึกษาดูงานวิสาหกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จแล้ว เพื่อนำมาพัฒนาในการดำเนินงาน รวมทั้งการทำแผนการตลาดให้สมาชิกสามารถขายเมล็ดพันธุ์ข้าวได้ทั้งหมดที่มีการผลิตในรอบฤดูกาลผลิต โดยมีการเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างกลุ่มเกษตรกรในพื้นที่ใกล้เคียงให้สามารถกระจายเมล็ดพันธุ์ข้าวได้ทันเวลา และควรใช้สื่อราชการผ่านช่องทางสื่อโปสเตอร์ ผ่านช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์วิดีโอ ในการการบริหารจัดการการดำเนินงาน และการประชาสัมพันธ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย



ภาพที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการต่อผลการดำเนินงาน
ของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม

1. การบริหารจัดการ คือ ผู้นำที่มีทักษะในการจัดระเบียบ วางแผน และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งผลให้การทำงานในกลุ่มมีประสิทธิภาพ

2. การมีส่วนร่วมของสมาชิก คือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมช่วยสร้างความผูกพันและแรงจูงใจ ทำให้สมาชิกมีความรับผิดชอบและมีความเป็นเจ้าของร่วม

3. การพัฒนาศักยภาพของสมาชิก คือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการจะสนับสนุนให้สมาชิกเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่ม

4. การจัดการทางการเงินและทรัพยากร คือ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้วิสาหกิจชุมชนมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสามารถขยายตัวได้อย่างยั่งยืน

5. ความคิดริเริ่มในงานนวัตกรรม คือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการจะผลักดันให้เกิดการพัฒนาและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำหรับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนกลุ่มสตรีแปรรูปอาหารบ้านหนองเข้ากรรม สามารถแบ่งออกเป็นหลายด้านเพื่อเสริมสร้างการเติบโตและความยั่งยืนของกลุ่มได้ดังนี้

1. การวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อขยายตลาด ควรให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ตลาดและการวางแผนกลยุทธ์ในการขยายตลาดอย่างมีระบบ

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิก การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิต

3. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกควรมีการจัดอบรมหรือเวิร์กช็อปเพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน

4. พัฒนาการจัดการทางการเงินและทรัพยากร ควรมีการวางแผนการเงินอย่างรัดกุม และส่งเสริมการตรวจสอบการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาจใช้เทคโนโลยีในการติดตามและบริหารจัดการทางการเงิน

5. สนับสนุนความคิดริเริ่มในงานนวัตกรรมควรสนับสนุนการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาด

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

1. การสำรวจผลกระทบจากภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการในระยะยาวการศึกษาในครั้งต่อไปอาจศึกษาผลกระทบจากภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการในระยะยาว โดยใช้ระยะเวลาในการศึกษาที่ยาวนานขึ้น

2. การศึกษาผลกระทบจากการพัฒนาศักยภาพสมาชิกต่อผลการดำเนินงานการศึกษาผลกระทบจากการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มสามารถเป็นประเด็นที่น่าสนใจในการวิจัยครั้งต่อไป

3. การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการการศึกษาครั้งต่อไปอาจเน้นไปที่การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้นำเชิงผู้ประกอบการ เช่น การเปลี่ยนแปลงของตลาด การสนับสนุนจากภาครัฐ

เอกสารอ้างอิง

กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. (2562). *คู่มือการจดทะเบียนวิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน*. กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร.

ชาคร ไกรนันท์ สุธินี อัตถากร ยุวเรศ ลุดปา สิริกัญญา เศรษฐิ อนุชา ละวงษ์ พิชิต เพลินคำ ธีรพจน์ ภูริโสภณ. (2566). การบูรณาการผู้ประกอบการเข้ากับการศึกษา: การปลูกฝังทักษะเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ความเป็นผู้นำ และความสำเร็จของกำลังแรงงานในอนาคต. *Journal of Education and Learning Reviews*, 1 (4), 49–62.

รัตนะ บัวสนธ์. (2556). *วิธีการเชิงผสมผสานสำหรับการวิจัยและประเมิน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภวรรณ คงเสมา และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2566) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน

ของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลงิ้วราย อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร. *Journal of Modern Learning Development*, 8(12), 202-215.

สุภางค์ จันทวานิช. (2563). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 25). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรัชญา สุขประเสริฐ. (2564). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สรวงอัยย์ อนันทวิจักษณ์ และสามัคคี กิจเจริญ (2566) ความเป็นผู้นำเชิงผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความสำเร็จของธุรกิจยุคดิจิทัล. *วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม*, 3(3), 96-113.

อัศม์เดชเดชา ปานท่าไข่ และชญาภัทร์ กี่อาริโย. (2561). ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหารในจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา.* 30(106), 150-158.

Bhattacharya, S., & Ghosh, S. (2018). Product innovation and sustainable growth in the food industry. *Journal of Food Science and Technology*, 55(1), 23-32.

Baldwin, T., & Cole, M. (2017). Human resource development and organizational performance: A case study of employee training. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 432-446.

Best, J. W., & Kahn, J. V. (1997). *Research in education* (7th ed.). Prentice Hall.

Gavrea, C., Ilies, L. and Stegerean, R. (2011) Determinants of Organizational Performance: The Case of Romania. *Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society*, 6, 285-300.

Gupta, V., MacMillan, I. C., & Surie, G. (2004). Entrepreneurial Leadership: Developing and Measuring a Cross-Cultural Construct. *Journal of Business Venturing*, 19, 241-260.

Harris, R., & Rainer, R. (2019). Participatory management in community enterprises: Enhancing engagement and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 40(5), 674-692.

Haugh, H. M. (2007). New venture creation and entrepreneurial leadership: The role of human capital and opportunity recognition. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 477-498.

Jones, D., & Smith, P. (2020). Financial transparency and resource management in small enterprises. *Journal of Financial Management*, 35(2), 98-110.

Kozlowski, S. W. J. (2010). *Learning, training, and development in organizations: Much progress and a peek over the horizon. In S. W. J. Kozlowski & E. Salas (Eds.), Learning, training, and development in organizations*. Routledge/Taylor & Francis Group.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.

Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

Likert, R. (1961). *New patterns of management*. McGraw-Hill.

Lee, J., & Chang, H. (2018). Innovation in small enterprises: Fostering creativity and problem-solving in business. *Journal of Innovation Management*, 7(4), 230-247.

Martin, C., & Sykes, G. (2019). Leadership and Resource Management in Small Businesses: Challenges and Opportunities. *Journal of Small Business Management*, 44(2), 125-137.

Morris, M. H., Kuratko, D. F., & Covin, J. G. (2008). *Corporate entrepreneurship & innovation*. South-Western Cengage Learning.

Razzaque, A., Lee, I., & Mangalaraj, G. (2024). The effect of entrepreneurial leadership traits on corporate sustainable development and firm performance: A resource-based view. *European Business Review*, 36(2), 177-200.

Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 54-74.

Timmons, J. A., & Spinelli, S. (2009). *New venture creation: Entrepreneurship for the 21st century* (8th ed.). McGraw-Hill Education.

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

The Relationship Between Employee's Quality of Work Life and Organizational Commitment of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Commerce

จิดาภา อยู่จรรยา
Jidapha Yuchanya
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ประเทศไทย
Kasetsart University, Thailand.
Email: workmookjida.jy@gmail.com

Received : January 30, 2025; **Revised :** February 27, 2025; **Accepted :** March 7, 2025

บทคัดย่อ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานที่ทำให้เกิดความสำเร็จต่อองค์การ องค์การจึงต้องคำนึงถึงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร รวมถึงการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การโดยทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การซึ่งจะทำให้บุคลากรไม่คิดเปลี่ยนองค์การ แต่หากบุคลากรไม่ได้รับการตอบสนองทางคุณภาพชีวิตที่ดีและไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์การก็จะไม่มีความทุ่มเทให้กับการทำงาน และมีแนวโน้มในการเปลี่ยนงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์การเนื่องจากเป็นการเสียเวลาและทรัพยากรองค์การในการสร้างบุคลากรใหม่มาแทนที่ บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณทดสอบความแตกต่าง โดยใช้ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD และทดสอบความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย พบว่า

1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความภูมิใจในงานและมุมมององค์การต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

2) ระดับความผูกพันธ์ต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์โดยรวมในระดับอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

3) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านอายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

4) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์การ; บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

Abstract

Human resources are important in the work that leads to the success of the organization. Therefore, the organization must pay attention to enhancing the quality of life of its personnel, including retaining personnel by making personnel committed to the organization. This is because personnel will not think of changing the organization. However, if personnel do not receive a good quality of life response and do not feel committed to the organization, they will not be dedicated to their work and tend to change jobs, which will affect the organization because it is a waste of time and organizational resources to create new personnel to replace them. This article therefore aims to study (1) to study the level of work life quality of the personnel of the Office Permanent Secretary, Ministry of Commerce (2) to study the level of organizational commitment of the personnel of the Office Permanent Secretary, Ministry of Commerce 3) to compare organizational commitment of the personnel of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Commerce classified by personal factors 4) to study the relationship between working life quality and personnel commitment to the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Commerce. The sample of this research was 322 people in the office. They were selected by simple random sampling. The instrument for collecting data was a questionnaire. Analysis data by frequency, percentage, mean, and standard deviation, One-Way Anova, LSD. The level of significance for statistical testing was 0.05. The research results were found as follows;

1. The personnel of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Commerce have an overall quality of work life at a moderate level. Social Relevance has the highest average.

2. The personnel of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Commerce have an overall organizational commitment at a moderate level. Affective Commitment has the highest average.

3. The different personal factors such as age, education level, salary rate, and length of employment did not have different effects on quality of working life, except for the factor of different affiliations, which had different organizational commitment.

4. The quality of working life of the personnel of the Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Commerce had a relationship with overall organizational commitment at a statistical significance level of 0.05, with a moderate relationship.

Keywords: Quality of work life; personnel commitment; People in the Office of the Permanent Secretary

บทนำ

ในสภาพการณ์ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วของเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี สังคมวัฒนธรรม และสภาพของสังคมการทำงานก็มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเช่นกัน การทำงานนับเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ มนุษย์ทำงานเพื่อที่จะสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตได้ ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ มีภารกิจที่สำคัญในการดำเนินการด้านนโยบายและการพัฒนายุทธศาสตร์ เพื่อให้กระทรวงพาณิชย์สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. 2560, 2560) “ทรัพยากรมนุษย์” จึงเป็นองค์ประกอบหลักที่ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การบริหารบุคลากรจึงต้องมุ่งเน้นไปที่การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีที่จะช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กร โดยในแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงพาณิชย์ ระยะ 3 ปี พ.ศ. (2565–2567) มีการระบุถึงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีการส่งเสริมคุณภาพที่ดีให้กับบุคลากรโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานให้กับองค์การ รวมถึงการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมด้านความผูกพันในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์การ (แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพาณิชย์ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2565 – 2567, 2565) การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรและการให้ความสำคัญกับความผูกพันในองค์กร จึงถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ โดยเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะส่งผลให้การทำงานมีคุณภาพ ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากรกับองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ไม่เพียงแต่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพแต่ยังช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์จากการเป็นหน่วยงานส่วนกลางที่มีหน่วยงานในสังกัดที่มีความสำคัญหลายหน่วยงานที่เป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยในการผลักดันขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารขององค์การจึงควรให้ความสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารองค์การย่อมต้องการให้บุคลากรของตนมีความเต็มใจและทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารต้องมองเห็นถึงความสำคัญในเรื่องคุณภาพชีวิตสำหรับการทำงานเพื่อรักษาบุคลากรที่ดี ความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์การก็เช่นกันที่จะเป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์การ พร้อมปฏิบัติงานให้องค์การด้วยการทุ่มเทศักยภาพอย่างเต็มที่ ดังนั้น การทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเกิดความผูกพันต่อองค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

บทความนี้จึงนำเสนอการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ซึ่งจากผลการศึกษาทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของ

บุคลากร เพื่อสามารถนำไปเป็นแนวทางในพัฒนา ปรับปรุง และกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติราชการให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และสามารถนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรและรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

2.เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

3ใเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4ใเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

การทบทวนวรรณกรรม

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากแนวคิดของ Walton (1975) ที่อธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม พื้นที่การปฏิบัติงาน และบทบาททางสังคมที่เกี่ยวข้องซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยการมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้ที่เป็นธรรมและเพียงพอ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของบุคคลด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมในสถานที่ทำงาน การยอมรับสิทธิของบุคคล ความสมดุลในการจัดสรรเวลาชีวิตและการทำงาน และด้านความภูมิใจในงานและมุมมององค์การต่อสังคม

ผู้ศึกษาเลือกใช้กรอบแนวคิด Walton (1975) ในการศึกษาเนื่องจากแสดงถึงปัจจัยที่เป็นตัวแปรพื้นฐานซึ่งครอบคลุมและคำนึงถึงร่ายกายและจิตใจที่ต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร รวมถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สภาพสังคมการทำงานที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี และพบว่ามีผู้นำแนวความคิดของ Walton มาใช้ในงานวิจัยของ นิภา คำบันลือ (2559) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการเคหะแห่งชาติของฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 โดยมองถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิผลซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกต่องานในทางที่ดีรวมถึงองค์การด้วย งานวิจัยของ ร้อยตำรวจเอกหญิง อัชราวดี ชูถนอม (2565) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธร ภาค 9 ผลพบว่า ระดับความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก และปัจจัยในส่วนของ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และฝ่ายงานอำนวยการที่มีสังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

2. ความผูกพันต่อองค์การ

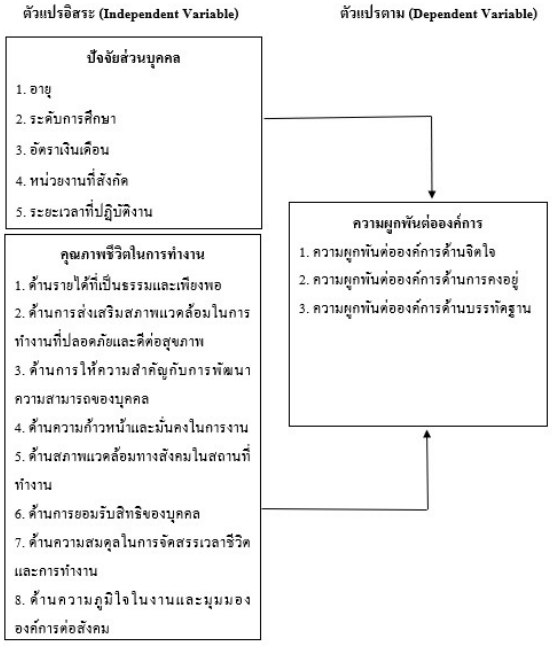
Allen and Mayer (1990) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมาจาก 1. ด้านจิตใจ โดยเป็นความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานที่ทำงานในองค์การนั้นๆ ที่พร้อมสนับสนุนและทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ 2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ หมายถึง การที่บุคคลเกิดความผูกพันที่มองแล้วว่าการอยู่กับองค์การเป็นความคุ้มค่าที่จะทำงานให้แล้วเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่น ๆ และไม่ต้องการที่จะโยกย้ายสับเปลี่ยนสถานที่ทำงาน 3. ด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกข้างในจิตใจของบุคคลที่เกิดขึ้น

ซึ่งมาจากการรับรู้ว่า เมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกองค์การแล้วต้องการทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยเป็นการแสดงออกซึ่งความจงรักภักดี

ผู้ศึกษาเลือกใช้กรอบแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ในการศึกษาเนื่องจากเป็นแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงการที่บุคลากรในที่ทำงานเกิดความผูกพันขึ้นจะมีความตั้งใจปฏิบัติงาน และไม่มีความคิดในการโยกย้ายเปลี่ยนงาน และพบว่ามีผู้นำแนวความคิดของ Allen and Meyer มาใช้ในงานวิจัยของ อริศรา คำพระยา (2561) ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตแจ้งวัฒนะ โดยให้ความเห็นว่าเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมเกี่ยวกับความผูกพันธ์ทั้งด้านจิตใจ การคงอยู่และบรรทัดฐาน ซึ่งการมีความผูกพันช่วยทำให้พนักงานไม่มีความคิดในการลาออก และมีความตั้งใจทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ และงานวิจัยของเดือนเพ็ญ สาสังข์ (2566) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ โดยผลพบว่า อายุและระยะเวลาของการการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน และในส่วนของความผูกพันต่อองค์การรายด้าน พบว่าในส่วนของอารมณ์ความรู้สึกมีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้ศึกษาเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิผลและมีความรู้สึกทางบวกต่อองค์การ และการที่รักษาให้บุคลากรอยู่กับองค์การต่อไปต้องทำให้เกิดความผูกพันธ์ต่อองค์การขึ้นกับบุคลากรนั้นๆ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ Walton และ Allen and Meyer ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระซึ่งมีทั้งหมด 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และแนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1975) ส่วนตัวแปรตามเป็นความผูกพันที่มีต่อองค์การตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) โดยมีรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้อยู่ในช่วงเดือนกันยายน – เดือนธันวาคม พ.ศ. 2567

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ซึ่งหมายถึง บุคลากรทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ จำนวน 1,638 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์, 2567) และขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane (Yamane,1973) กำหนดความเชื่อมั่น 95% และสัมประสิทธิ์ความผันแปรเท่ากับ 0.05 จากบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 322 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้และการทดสอบเครื่องมือในการวิจัย

เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ตามแนวคิดของ Walton (1975) ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ตามแนวคิดของ Allen and Mayer (1990) โดยในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นลักษณะคำถามแบบมาตรวัดประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert Scale) และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด จากนั้นนำแบบสอบถามไปทำการหาความเที่ยงตรงและหาความเชื่อมั่น โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากผลงานวิจัยที่สามารถสืบค้นได้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม และทำหนังสือขออนุมัติในการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง และขออนุญาตในการเก็บข้อมูล โดยจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเป็นรายบุคคล

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูล เชิงปริมาณทดสอบความแตกต่าง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 โดยด้านความภูมิใจ ในงานและมุมมององค์การต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เท่ากับ 3.79 รองลงมา ด้านการยอมรับสิทธิของบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรายได้ที่เป็นธรรมและเพียงพอ แสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ด้านรายได้ที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.21	0.80	ปานกลาง
2. ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ	3.69	0.76	มาก
3. ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.69	0.72	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน	3.65	0.76	ปานกลาง
5. ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในสถานที่ทำงาน	3.67	0.82	มาก
6. ด้านการยอมรับสิทธิของบุคคล	3.70	0.81	มาก
7. ด้านความสมดุลในการจัดสรรเวลาชีวิตและการทำงาน	3.47	0.49	ปานกลาง
8. ด้านความภูมิใจในงานและมุมมององค์การต่อสังคม	3.79	0.77	มาก
ภาพรวม	**3.61**	**0.58**	**ปานกลาง**

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 โดยหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เท่ากับ 3.90 รองลงมา ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 แสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{x}$	SD	ระดับความผูกพัน
1. ด้านจิตใจ	3.90	0.77	มาก
2. ด้านการคงอยู่	3.41	0.57	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.81	0.81	มาก
ภาพรวม	**3.65**	**0.60**	**ปานกลาง**

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามอายุ

ประเด็นการเปรียบเทียบ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.304	3	.435	1.210	.306
	ภายในกลุ่ม	114.238	318	.359		
	รวม	**115.542**	**321**			

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา

ประเด็นการเปรียบเทียบ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.170	2	.085	.235	.791
	ภายในกลุ่ม	115.372	319	.362		
	รวม	**115.542**	**321**			

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ประเด็นการเปรียบเทียบ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.298	3	.433	1.205	.308
	ภายในกลุ่ม	114.244	318	.359		
	รวม	**115.542**	**321**			

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ประเด็นการเปรียบเทียบ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.545	12	.712	2.056	.020*
	ภายในกลุ่ม	106.997	309	.346		
	รวม	**115.542**	**321**			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ประเด็นการเปรียบเทียบ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.112	4	.278	.770	.545
	ภายในกลุ่ม	114.430	317	.361		
	รวม	**115.542**	**321**			

วัตถุประสงค์ที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตกับความผูกพันที่มีต่อองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 แสดงความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ผูกพันกับความต่อองค์การ	Pearson correlation (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านรายได้ที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.323	.000*	ต่ำ
2. ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ	0.475	.000*	ต่ำ
3. ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.532	.000*	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน	0.553	.000*	ปานกลาง
5. ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในสถานที่ทำงาน	0.534	.000*	ปานกลาง
6. ด้านการยอมรับสิทธิของบุคคล	0.544	.000*	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลในการจัดสรรเวลาชีวิตและการทำงาน	0.381	.000*	ต่ำ
8. ด้านความภูมิใจในงานและมุมมององค์การต่อสังคม	0.670	.000*	ปานกลาง
ภาพรวม	**0.649**	**.000***	**ปานกลาง**

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความภูมิใจในงานและมุมมององค์การต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรรู้สึกว่าได้ทำงานในหน่วยงานที่ทำงานให้แก่สังคม รวมถึงองค์การมีการจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อสังคมทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจึงเกิดความภูมิใจในงานที่ทำ ส่วนด้านรายได้ที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะบุคลากรมองว่าปัจจุบันรายได้ที่ได้รับยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ความเป็นอยู่ในการดำเนินชีวิตดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภา คำบันลือ (2559) ที่พบว่าภาพรวมของระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ใหม่ ปุยพรม (2565) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมากและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์มีความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ มีการวางเป้าหมายสำหรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการปลูกฝังให้บุคลากรมีมุมมองต่องานว่างานมีเกียรติ มีส่วนช่วยในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้บุคลากรต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับ Sheldon (1971) ที่อธิบายความหมายความผูกพันว่าเป็นการรู้สึกเป็นหนึ่งกับองค์การและมุมมองความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์การในทางบวก Porter and Smith (1991) ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นการที่บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกให้กับองค์การ เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภา คำบันลือ (2559) ที่ภาพรวมระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากองค์การมีการจัดระบบการทำงานแบบมีพี่เลี้ยงช่วยสนับสนุนการทำงาน ซึ่งถือเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ช่วยทำให้พนักงานมีความประทับใจเกิดขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาอัตราเงินเดือนและระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยด้านหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์มีทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางที่หลากหลายตามแต่ละส่วนงาน อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมือนกัน รวมถึงในส่วนของผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนภูมิภาค ซึ่งอาจจะมีลักษณะงาน หน้าที่ ที่แตกต่างกัน อีกทั้ง แต่ละหน่วยงานที่สังกัดย่อมมีค่านิยม วัฒนธรรมองค์การ ในองค์การที่แตกต่างกันไปตามแต่ละหน่วยงานย่อมส่งผลให้ความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสสร พรหมเขียว (2565) ว่าหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ด้านความภูมิใจในงานและมุมมององค์การต่อสังคมมีความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน ด้านการยอมรับสิทธิของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในสถานที่ทำงาน ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ ด้านความสมดุลในการจัดสรรเวลาชีวิตและการทำงานตามลำดับ และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านรายได้ที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ด้านรายได้ที่เป็นธรรมและเพียงพอ อาจเป็นเพราะหน่วยงานราชการมีกฎที่แน่ชัดในการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ แต่บุคลากรยังมองว่าไม่สอดคล้องกับการใช้จ่ายที่ต้องใช้เพื่อการดำรงชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของใหม่ ปุยพรม (2565) ที่อธิบายว่าการทุ่มแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่ให้การปฏิบัติงานทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งด้านรายได้ดังกล่าวนี้ก็เป็นสิ่งหนึ่งที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ อาจเป็นเพราะคุณภาพรวมถึงความพร้อมของอุปกรณ์ในหน่วยงานยังไม่พร้อมโดยอาจไม่มีอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการรองรับการปฏิบัติงานหรือจำนวนไม่เพียงพอ สอดคล้องกับ Rao (1992) ที่ว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น

ขั้นตอนหรือสิ่งที่องค์การกำหนดไว้เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางกายและจิตใจซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของบุคคล อาจเป็นเพราะหน่วยงานยังไม่ค่อยมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองจึงอาจมีมุมมองว่าองค์การไม่ได้ให้ความสำคัญกับตน ซึ่งส่งผลถึงความรู้สึกผูกพันต่อองค์การด้วย สอดคล้องกับการวิจัยของ อริศา ฤทธิ์จรูญ (2559) ที่อธิบายผลการศึกษาว่า ผู้บริหารองค์การควรมีการส่งเสริมทักษะบุคลากรให้รู้จักเรียนรู้งานใหม่ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะของตนเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ดี

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน อาจเป็นเพราะงานมีความมั่นคงจากการเป็นหน่วยงานของรัฐที่ถือได้ว่ามีความมั่นคงในระยะยาว สอดคล้องกับงานของเรืออากาศโทหญิง ปัทมรังษี วารินทร์ (2561) ที่อธิบายว่าถ้าบุคคลมีความผูกพันในองค์กรจะไม่ลาออกจากงานที่ทำและคำนึงถึงสิ่งที่เคยได้รับหากออกจากองค์การ โดยการมีความมั่นคงในการทำงานทำให้มีโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้มีความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในสถานที่ทำงาน อาจเป็นเพราะงานบุคลากรมีการประสานงานระหว่างกันซึ่งได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือในการทำงานระหว่างบุคลากรด้วยกันเมื่อต้องการได้ สอดคล้องงานวิจัยของใหม่ ปุยพรม (2565) ที่ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยมีการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเนื่องด้วยบุคลากรต้องการทำงานให้องค์กรและบุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

ด้านการยอมรับสิทธิของบุคคล อาจเป็นเพราะการทำงานบุคลากรมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันสอดคล้องกับการวิจัยของใหม่ ปุยพรม (2565) ที่ศึกษาแล้ว พบว่าหากบุคลากรได้รับความเสมอภาค ความเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน ในการทำงานมีการเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกันส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความสมดุลในการจัดสรรเวลาชีวิตและการทำงาน อาจเป็นเพราะบุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำมากเกินไปและกังวลในเรื่องงานจึงกระทบต่อเวลาในการพักผ่อน สอดคล้องกับเอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ว่าการส่งเสริมให้พนักงานมีความสมดุลที่สามารถบริหารเวลาชีวิตและการทำงานมีความสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีสุขภาพกายและจิตที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความภูมิใจในงานและมุมมององค์การต่อสังคม อาจเป็นเพราะภูมิใจในอาชีพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม ภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในหน่วยงานนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cumming (1985) ที่อธิบายถึงการที่บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การสร้างประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมก่อให้บุคลากรมีความภูมิใจซึ่งทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ในการพิจารณาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรเพื่อให้มีความครอบคลุมมากขึ้นโดยการศึกษาเพิ่มเติมในด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านบรรยากาศภายในองค์การ ความเครียดในการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการกระตุ้นและนำมาพัฒนาบุคคลเพื่อเป็นแนวทางการทำงาน ด้วยการพิจารณา M-C-S-C Model ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 M-C-S-C Model

สรุป

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความภูมิใจในงานและมุมมององค์การต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านรายได้ที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารองค์การอาจต้องให้ความสำคัญด้านรายได้ที่เป็นธรรมและเพียงพอเป็นจุดเน้นมากขึ้น

ด้านความผูกพันต่อองค์การ จากการศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์มีความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์การจึงควรเน้นให้ความสำคัญในการปรับปรุงและออกแบบนโยบายเกี่ยวกับบุคคลและสถานที่เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านอายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตด้านรายได้ที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความสมดุลในการจัดสรรเวลาชีวิตและการทำงาน และด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ เนื่องด้วยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำให้อยู่ในระดับเพิ่มมากขึ้น และพัฒนาด้านอื่นๆที่เหลือที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางเพื่อไปสู่ระดับมาก เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้บริหารองค์การอาจต้องมีการให้ความสนใจปรับปรุงโดยให้ความสำคัญด้านรายได้ที่เป็นธรรมและเพียงพอโดยอาจมีการหารือร่วมกันระหว่างหน่วยงานไปจนถึงการแก้ไขกฎระเบียบในการปรับเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน หรือการจัดการด้านสวัสดิการต่างๆของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญ

1.2 ด้านความผูกพันต่อองค์การ ควรเน้นการปรับปรุงและออกแบบนโยบายเกี่ยวกับบุคคลและสถานที่เพื่อให้บุคลากรมีความต้องการอยู่กับองค์การ โดยอาจมีการส่งเสริมในส่วนของการอบรบการจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ การสร้างพื้นที่การทำงานในเชิงของสวัสดิการให้แก่บุคลากรเพื่อการผ่อนคลาย

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด จากผลการศึกษาพบว่าหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางที่มีหลายส่วนงาน รวมถึงผู้ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ซึ่งอาจจะมีลักษณะงาน หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแตกต่างกันออกไป ดังนั้น องค์การจึงควรสร้างให้ทุกคนมีความตระหนักในหน้าที่ของตนเพื่อที่จะทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์การ รวมถึงการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับด้านของสวัสดิการ การออกแบบงานให้เหมาะสม เพื่อทำให้พนักงานพอใจในงานมากขึ้น

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การผู้บริหารรวมถึงเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมีการส่งเสริมโดยเน้นการพัฒนาปรับปรุงในด้านรายได้ การจัดสรรเวลางานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เก็บข้อมูลเชิงวิจัยคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์บุคลากรทั้งที่อยู่ในส่วนกลางและต่างจังหวัดเพื่อให้ได้ข้อมูลความชัดเจนของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การที่มีความแตกต่างกันในทางพื้นที่ และเพื่อที่จะได้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรและความผูกพันธ์ที่มีต่อหน่วยงาน

2.2 ศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ส่วนกลางและพื้นที่ต่างจังหวัด

2.3 ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อนำไปปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. 2560. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 134 ตอนที่ 77 ก หน้า 1 (๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

เดือนเพ็ญ สาสังข์ (2566). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นภัสสร พรหมเขียว. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัด กระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นิภา คำบรรลือ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทา งานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน1*.(งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ร้อยตำรวจเอกหญิง อัชราวดี ชูถนอม. 2565. *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เรืออากาศโทหญิง ปัทมรังษี วารินทร์. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพการบริการ ของพยาบาลห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ระหว่างโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ.และโรงพยาบาลในเครือกองทัพอากาศ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. (2565). แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพาณิชย์ ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2565 – 2567.

ใหม่ ปุยพรม. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อริศา ฤทธิ์จรูญ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. (การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อริศรา คำพระยา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตแจ้งวัฒนะ*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)*. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63 (1), 1–18. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

Huse, E. F and Cummings, T. G. (1985). Organization development and change. Minnesota: West Publishing.

Porter, L. and F. J. Smith. (1991). Motivation and Work Behavior. (5th ed.) New York: McGraw Hill.

Rao, V. R. (1992). Better quality of work life through productivity: International productivity congress. Hongkong: Nordical International.

Sheldon, M. (1971). Organizational Effectiveness: A Behavioral View. California: Goodyear.

Walton, R. E. 1975. “Criteria for Quality of Working Life” In Louis E Davis and Albert B Cherns (eds.). The Quality of Working Life. New York: Free Press, 91-104.

Yamane, T. (1973). Statistic: An Introductory *Analysis.* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารกับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

Relationship between Leadership of Administrators in the Digital Era and Innovative Organization of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen

ประกายดาว ปาสาบุตร[1] เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม[2] และ พรรณี สุวัตถี[3]
Pakaydaw Pasaboot[1], Charoenwit Sompongtam[2] and Punnee Suwattee[3]
มหาวิทยาลัยราชธานี[1-3]
Ratchathani University[1-3]
Email: pakaydaw@simuang.ac.th[1]

Received : February 14, 2025; **Revised :** March 7, 2025; **Accepted :** March 14, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1. ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ 2. ศึกษาความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ และ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2567 โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระหว่าง .37 - .90 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และค่าอำนาจจำแนกของความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม อยู่ระหว่าง .69 - .95 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล, องค์การแห่งนวัตกรรม, สถานศึกษามัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

Abstract

This article aimed 1. To Study the digital leadership of school administrators in the digital era under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen 2. To Study the innovative organizational characteristics of schools under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen, and 3. To study the relationship between administrators' leadership in the digital era and the innovative organization of schools. The sample size was 346 government teachers under the Secondary Educational Service Area office Ubon Ratchathani Amnat Charoen in 2024, selected through stratified random sampling. The research instrument used to collect data was a 5-point rating scale questionnaire of the digital era leadership of schools with an IOC range of 0.67–1.00, discrimination power of .37–.90, and reliability of .97. and innovative organizational characteristics of schools, discrimination power of .69–.95, and reliability of .99. The statistics used for analyzing were mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research results were found as follows; 1) The digital leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen overall, and each aspect was rated at a high level., 2) The innovative organizational characteristics of schools under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen overall, and each aspect was rated at a high level., and 3) The relationship between the digital leadership of administrators and innovative organization of schools overall, at a high level, with statistically significant positive correlations at the .01 level.

Keywords: Digital era leadership, Innovative organization, Secondary school in Ubon Ratchathani Amnat Charoen Area

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีได้รับการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สังคมโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับ Cortellazzo et al., (2019) ที่พบว่า ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยังส่งผลให้การดำเนินงาน เต็มไปด้วยทั้งแรงกดดันและการแข่งขันที่รุนแรง และการพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้ ยังส่งผลกระทบต่อด้านการศึกษาเช่นกัน ซึ่งที่ผ่านมาทั้งผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อให้มีทักษะและความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อการปรับตัวให้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และมีการบริหารงานที่มีคุณภาพ ด้วยการนำนวัตกรรมทางการบริหารใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์และเป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ผู้ปกครอง สังคม ชุมชน และยังเป็นการยกระดับการบริหารจัดการ เพื่อการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลที่สอดคล้องกับความต้องการใช้งานและบทบาทภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับครู โดยกำหนดทักษะด้านดิจิทัลของครูเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในยุคในยุคดิจิทัลนี้ ถ้ารู้จักนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ด้านต่าง ๆ เช่น การใช้รูปแบบการจัดการเรียนการรู้ เทคนิคการจัดการเรียนรู้และการนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้มากขึ้น นักเรียนสามารถเรียนรู้แบบสืบสอบ หรือเรียนรู้แบบร่วมมือ ในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ครูผู้สอนยังสามารถสร้างบรรยากาศชั้นเรียนให้เป็นแบบชั้นเรียนดิจิทัลได้อีกด้วย (ธัญญาภรณ์ นาจำปา และคณะ, 2565) ซึ่ง Tidd et al., (2001) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งนวัตกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ร่วมผู้นำและการจะมุ่งไปสู่นวัตกรรม โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม บุคลากรที่มีความสำคัญ การฝึกอบรมและพัฒนา การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยภายนอก การขยายการสื่อสาร และองค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ องค์กรที่จะประสบความสำเร็จในอนาคต จะต้องเป็นองค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพัน ความรับผิดชอบต่อองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม ซึ่งปัจจัยที่จะนำมาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลานั้น จำเป็นต้องมีผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดีที่พร้อมจะพลักดัน และสนับสนุนทุกการเปลี่ยนแปลง (วัฒนชัย ศิริกาญ และคณะ, 2561) ทั้งนี้ ภูรีรัตน์ สุกใส (2565) พบว่า การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการใช้นวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูและผู้บริหารยุคยุคใหม่ ยังมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานดังกล่าวเนื่องจากความไม่ชัดเจนของรูปแบบ และขั้นตอนการขับเคลื่อนเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสู่สถานศึกษาส่งผลให้ระบบการดำเนินงานหลายส่วนยังล่าช้า ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในบนพื้นฐานการใช้นวัตกรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ซึ่งมีสถานศึกษาทั้งหมด 81 แห่ง จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านคุณภาพทางการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล บางส่วนขาดภูมิคุ้มกันทางสังคม ขาดสื่ออุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในกระบวนการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ส่งผลให้นักเรียนขาดทักษะในการใช้สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน นักเรียนไม่สามารถเข้าถึงอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีตามความต้องการได้ทุกคน เนื่องจากสถานศึกษามีปริมาณอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ครูขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และบูรณาการให้เกิดเป็นนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้เข้ารับการอบรมทางด้านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษาขาดการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้มีอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, 2566) จากปัญหาดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา บางส่วนขาดภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหาร ต้องแสดงบทบาทให้ทุกคนในสถานศึกษาเห็นถึงความมีภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนองค์กรดิจิทัล รวมทั้งขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมในยุคที่มีความผันผวน มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจ วางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อีกทั้งยังแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนเทคโนโลยีดิจิทัล อันจะนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารกับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ซึ่งคาดหวังว่าผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำข้อมูลจากผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล เพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
2. เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล เป็นกระบวนการบริหารงานอย่างหนึ่งของผู้ที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายของเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยใช้คุณลักษณะความเป็นผู้นำในการบริหาร (Nak Ai, 2006) ทั้งนี้ Sieber et al., (2013) ได้ให้เสนอเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้นำแบบดิจิทัลว่าต้องมีลักษณะต่าง ๆ คือ มีการพัฒนาความคล่องตัวทางดิจิทัล พัฒนาขีดความสามารถใหม่ ๆ กระตุ้นให้บุคลากรทุกคน ๆ พัฒนาสมรรถนะดิจิทัล เต็มใจที่จะทดลอง การใช้เครื่องมือโซเชียลมีเดียแบบเรียลไทม์ เช่น ทวิตเตอร์ เฟสบุ๊ค ติ๊กต็อก จะกลายเป็นวิธีการสำคัญในการรับข้อมูลข่าวสารในเชิงลึกและทันต่อสถานการณ์ ทำความเข้าใจว่าดิจิทัลมีความสำคัญ และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และส่งเสริมสภาพแวดล้อมแบบรวมมือกับฝ่ายไอที และไม่ถือว่าดิจิทัลเป็นพื้นที่ธุรกิจ ทั้งนี้ สมาคมเทคโนโลยีการศึกษานานาชาติ มาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (National Educational Technology Standards for Administrators: NETS-A, 2009) ประกอบด้วย การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล จึงกล่าวได้ว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล มีอิทธพลและสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบันอย่างยิ่ง ซึ่งผู้นำยุคดิจิทัลควรเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อต่อเนื่อง สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ให้องค์กรเกิดความเป็นเลิศอย่างมืออาชีพ มีการปรับปรุงองค์กรอย่างเป็นระบบ และผู้ยริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กร ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของสมาคมเทคโนโลยี

การศึกษานานาชาติ มาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (National Educational Technology Standards for Administrators: NETS-A, 2009) ดังกล่าวข้างต้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม

องค์การนวัตกรรม คือ องค์การที่มีการบูรณาการองค์ประกอบต่าง ๆ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดองค์การนวัตกรรม ซึ่งมีองค์ประกอบ (Tidd et al., 2001) ดังต่อไปนี้ 1. วิสัยทัศน์ร่วมผู้นำและการจะมุ่งไปสู่นวัตกรรม 2. โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม 3. บุคลากรที่มีความสำคัญ 4. การฝึกอบรมและพัฒนา 5. การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม 6. ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 7. บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 8. ปัจจัยภายนอก 9. การขยายการสื่อสาร และ 10. องค์การแห่งการเรียนรู้ และสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (2562) ได้เสนอว่า องค์การนวัตกรรม เป็นกระบวนการใหม่เกิดขึ้นตลอดเวลาตามความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป องค์การควรจะมีการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ เพื่อเกิดเป็นนวัตกรรมในการบริหารและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยนวัตกรรมที่เกิดขึ้นนั้น จะทำให้องค์การสามารถเดินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างดี จึงกล่าวได้ว่า องค์การแห่งนวัตกรรม เป็นองค์การที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์ที่สอดรับกับกลยุทธ์ ขององค์การและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต จากแนวคิดของความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม สรุปได้ว่า เป็นกระบวนการใหม่เกิดขึ้นตลอดเวลาตามความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำสูงก็จะสามารถนำทักษะความรู้ ความเข้าใจทางดิจิทัลเข้ามาใช้ในการสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ จึงใช้กรอบแนวคิดความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาตามแนวคิดของ Tidd et al., (2001) ดังกล่าวข้างต้น

ทั้งนี้ จากการทบทวนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย กล่าวคือ ผลงานวิจัยของ ณัฏฐณิชา พรปทุมชัยกิจ และคณะ (2564) พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วน ธัญรดี หิรัญกิตติกร และ จุลดิศ คัญทัพ (2565) พบว่า ความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ ภูรีรัตน์ สุกใส (2565) พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ณัฐกานต์ แย้มชื่น และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2566) พบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลมีประสิทธิภาพ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกที่สูงร้อยละ 87.3 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ บุญช่วย กิตติวิชยกุล และคณะ (2566) พบว่า การบริหารจัดการสมัยใหม่จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐให้ก้าวไปสู่การบริการออนไลน์มากขึ้น ได้แก่ ทักษะขั้นพื้นฐาน ทักษะขั้นกลาง และทักษะขั้นสูง เพื่อพัฒนาวิธีการทำงานให้สะดวก รวดเร็ว สามารถอำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

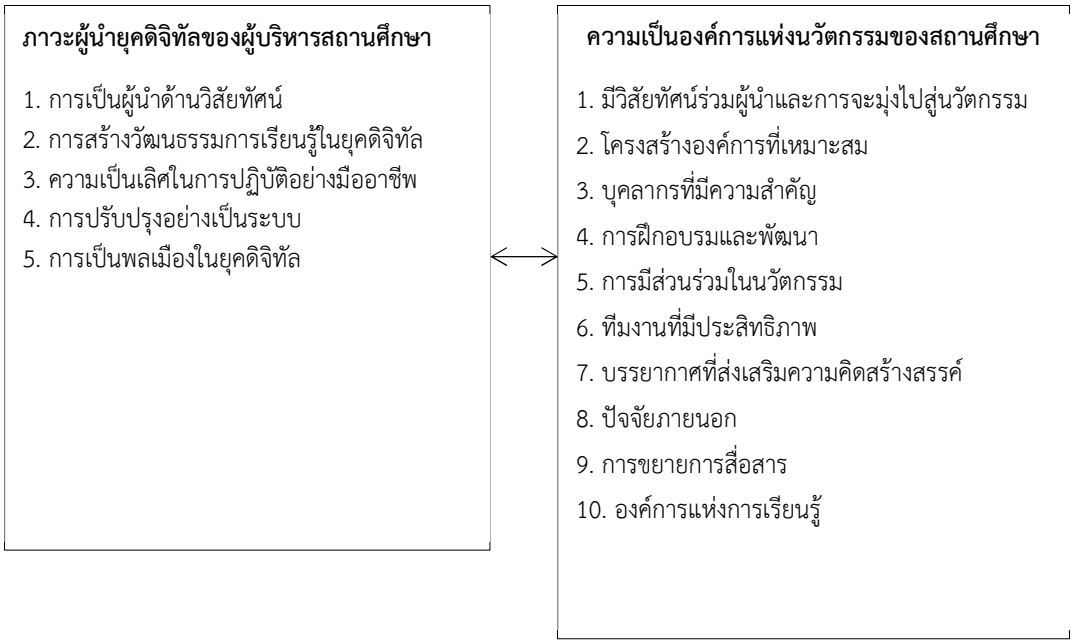
จากการทบทวนเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ยืนยันได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัล จะมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ร่วมผู้นำ และการมุ่งไปสู่นวัตกรรม จูงใจส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้นวัตกรรม หรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องอาศัยภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

เพื่อขับเคลื่อนให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมที่เป็นเลิศ และเป็นที่มาของการคัดเลือกตัวแปรในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของสมาคมเทคโนโลยีการศึกษานานาชาติ (National Educational Technology Standards for Administrators: NETS-A, 2009) และแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาตามแนวคิดของ Tidd et al., (2001) มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 81 โรงเรียน มีจำนวนทั้งหมด 3,415 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 346 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา นำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์กับข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่า มีค่า IOC เท่ากับ .67-1.00 สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r) โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) โดยใช้สูตรของ Pearson และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ปรากฏว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r) ระหว่าง .37 - .90 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r) ระหว่าง .69 - .95 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .99

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แบบออนไลน์ และไปรษณีย์โดยนำแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปขออนุญาตผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามคืน 353 ฉบับ มีความสมบูรณ์ 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.01

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถถานศึกษา โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และลำดับที่ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
1.	ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	4.48	.73	มาก	1
2.	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	4.43	.71	มาก	2
3.	ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	4.25	.80	มาก	4
4.	ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	4.24	.89	มาก	5
5.	ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.40	.80	มาก	3
รวม		**4.36**	**.79**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยในลำดับสูงสุด รองลงมา คือ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และลำดับที่ของความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
1.	การมีวิสัยทัศน์ร่วมผู้นำและการจะมุ่งไปสู่นวัตกรรม	4.17	.82	มาก	10
2.	โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม	4.29	.86	มาก	6
3.	บุคลากรที่มีความสำคัญ	4.40	.81	มาก	3
4.	การฝึกอบรมและพัฒนา	4.49	.76	มาก	1
5.	การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม	4.27	.80	มาก	8
6.	ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	4.33	.83	มาก	4
7.	บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	4.20	.83	มาก	9
8.	ปัจจัยภายนอก	4.29	.82	มาก	5
9.	การขยายการสื่อสาร	4.46	.73	มาก	2
10.	องค์การแห่งการเรียนรู้	4.28	.79	มาก	7
รวม		**4.32**	**.80**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การฝึกอบรมและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยในลำดับสูงสุด รองลงมา คือ การขยายการสื่อสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมผู้นำและการจะมุ่งไปสู่นวัตกรรม ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Ytot
X1	.568**	.551**	.561**	.578**	.600**	.481*	.505**	.703**	.539**	.674**	.648**
X2	.564**	.546**	.622**	.599**	.681**	.589**	.541**	.705**	.602**	.698**	.692**
X3	.699**	.647**	.641**	.650**	.723**	.543**	.492*	.593**	.562**	.701**	.704**
X4	.742**	.744**	.706**	.711**	.781**	.545**	.485*	.686**	.675**	.795**	.773**
X5	.755**	.735**	.752**	.759**	.816**	.621**	.594**	.756**	.741**	.848**	.830**
Xtot	**.733****	**.712****	**.721****	**.725****	**.792****	**.607****	**.570****	**.753****	**.686****	**.817****	**.801****

** p < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาอภิปรายในประเด็นดังต่อไปนี้

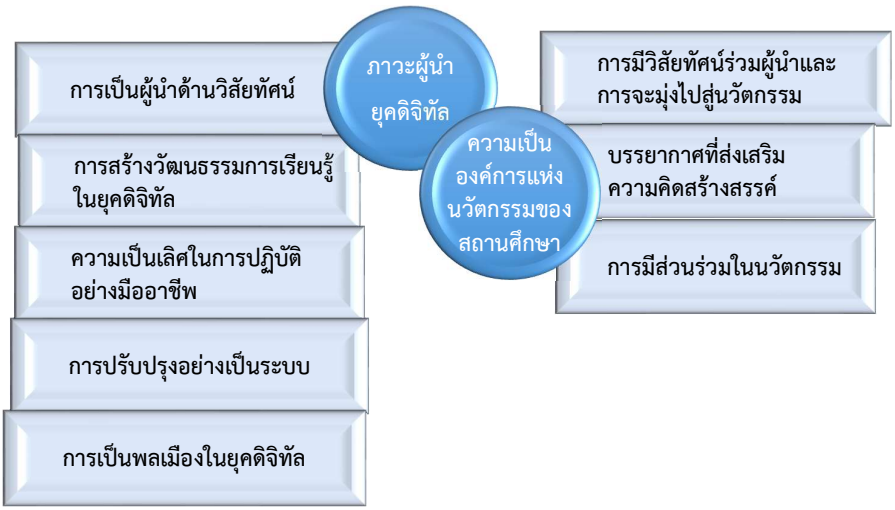
1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งได้รับอิทธิพลจากดิจิทัล องค์การจึงต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทในยุคดิจิทัล ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำวิสัยทัศน์ สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญในด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรพัฒนาความคล่องตัวทางดิจิทัล ยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงต่อการเข้าสู่โลกยุคดิจิทัล และการบูรณาการความคิดเชิงดิจิทัลเข้าสู่การจัดการในชีวิตประจำวัน (Sieber et al., 2013) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฏฐณิชา พรปทุมชัยกิจ และคณะ (2564) พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมมีความสำคัญ และส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Tidd et al., (2001) ที่กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบขององค์การแห่งนวัตกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ร่วมผู้นำและการจะมุ่งไปสู่นวัตกรรม โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม บุคลากรที่มีความสำคัญ การฝึกอบรมและพัฒนา การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยภายนอก การขยายการสื่อสาร และองค์การแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัญรดี หิรัญกิตติกร และ จุลดิศ คัญทัพ (2565) พบว่า ความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารในยุคดิจิทัล ควรตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลกับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2564) ที่ได้เสนอไว้ว่า ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารองค์กร มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการสื่อสาร การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการทำงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ และการบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และทักษะที่หลากหลาย ผู้เรียนจะต้องใฝ่เรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้ตนเอง มีฝึกฝนการพัฒนา และต่อยอดองค์ความรู้ สู่การสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรม และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของภูรีรัตน์ สุกใส (2565) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารกับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา

จากภาพที่ 2 สรุปได้ว่า ผู้บริหาร ต้องตระหนักถึงการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายของสถานศึกษาให้ยุคดิจิทัล และมีข้อเสนอเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา

นวัตกรรม ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องอาศัยทักษะ และประสบการณ์ เพื่อยกระดับทักษะของตนเอง สร้างกระบวนการนวัตกรรม โดยสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ดังนี้

1. การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรเพิ่มความเชี่ยวชาญในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยสามารถจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำที่เน้นการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนนวัตกรรม และพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรจัดให้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ มีการแบ่งปันความรู้ และการทำงานร่วมกันในทุกระดับของสถานศึกษา โดยจัดตั้งโครงการส่งเสริมการฝึกอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษา และสร้างทีมงานที่เน้นการพัฒนานวัตกรรม เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและความยั่งยืนของสถานศึกษาในระยะยาว

3. ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารควรมีความรู้ด้านดิจิทัลรอบด้าน ส่งเสริมและพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาในด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม ให้สอดคล้องกับบริบทในยุคดิจิทัล

4. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะผู้นำในยุคดิจิทัลและปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้เป็นระบบและมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรเป็นเป็นแบบอย่างที่ดีทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย ตลอดจนความรับผิดชอบในการทำงาน

6. การมีวิสัยทัศน์ร่วมผู้นำและการจะมุ่งไปสู่นวัตกรรม ผู้บริหารควรสื่อสาร สร้างความชัดเจนในวิสัยทัศน์ จุดประสงค์ และกลยุทธ์ใหม่ ๆ ในสถานศึกษา

7. บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้ริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ โดยใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

8. การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในนวัตกรรม มีทักษะความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

สรุป

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จสูงสุดในการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารจำเป็นต้องเพิ่มความเชี่ยวชาญในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัล และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับสภาวการณ์ปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 จากผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ เนื่องจากพบว่าเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญอย่างเร่งด่วน เพื่อพัฒนาทักษะผู้นำในยุคดิจิทัล และปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้เป็นระบบและมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรสื่อสาร สร้างความชัดเจนในวิสัยทัศน์ จุดประสงค์ และกลยุทธ์ใหม่ ๆ ในสถานศึกษา และให้ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

1.3 จากผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรเพิ่มความเชี่ยวชาญในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยสามารถจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำ ที่เน้นการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมและพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนในยุคปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้พัฒนาโรงเรียนให้เกิดความสอดคล้องตามบริบทของโรงเรียน

2.2. ควรดำเนินการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยี การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ โดยใช้วิธีการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากกลุ่มผู้บริหารในหลากหลายสถาบัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปปรับใช้ในบริบทที่แตกต่างกันได้

2.3. ควรศึกษาการพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยเน้นการออกแบบที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของแต่ละองค์กร เช่น การใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (VR) หรือการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเสริมสร้างทักษะและความมั่นใจในบทบาทผู้นำ

เอกสารอ้างอิง

ณัฐกานต์ แย้มชื่น และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2566) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 3(6), 331-348. https://doi.org/10.60027/iarj.2023.271076

ณัฏฐณิชา พรปทุมชัยกิจ, อุดมพันธ์ พิชญ์ประเสริฐ และ พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. *Journal of Roi*

Kaensarn Academi, 6(2), 126-138. สืบค้นจาก https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sskrujournal/article/view/251332

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล.* ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธัญญาภรณ์ นาจำปา, อภิธีร์ ทรงบัณฑิต และ โยธิน ศรีโสภา. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศิลปการจัดการ*, 6(4), 1805-1820. สืบค้นจาก https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jam/article/download/257261/173612/983394

ธัญรดี หิรัญกิตติกร และ จุลดิศ คัญทัพ. (2565). การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. *วารสารวารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 12(2), 266-278. สืบค้นจาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/256871

บุญช่วย กิตติวิชยกุล, วงเดือน หงส์คำ และ สันยา เกนาภูมิ. (2566). การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐเพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัล. 3(3), 103-114. *International Journal of Sociologies and Anthropologies Science Reviews.* https://doi.org/10.14456/jsasr.2023.38

ภูรีรัตน์ สุกใส. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์.* การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วัฒนชัย ศิริญาณ, วิทยา เจริญศิริ และ ภักดี โพธิ์สิงห์. (2561). รูปแบบที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 9(1), 111–124. สืบค้น จาก https://so01.tcithaijo.org/index.php/humanjubru/article/view/130629

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.* อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2562). *การจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม (Innovative Organization Book Of Knowledge).* กรุงเทพมหานคร: ทริปเปิลว้าว คอร์ปอเรชั่น.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2562- 2565*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สุภวัช เชาวน์เกษม, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ และ สุดารัตน์ สารสว่าง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารการจัดการการศึกษาและนวัตกรรม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 3(3), 85-99. สืบค้นจาก https://so01.tci-thaijo.org/index.php/emi/article/download/240158/165663/861194

Cohen, J. (1998). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum Associates: Hillsdale.

Cortellazzo, L., Bruni, E. & Zampieri, R. (2019). *The role of leadership in a digitalized world: A review. Organizational Psychology*, 10, https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01938

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

Nak Ai, N. (2006). The factors of e-leadership characteristics and factors affecting E-leadership effectiveness for basic education principals. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*, 18(2), 99-113.

National Educational Technology Standard for Administrators NETS-A. (2009). *National educational technology standards (NETS-A) and performance indicators for administrators.* Retrieved from https://images.apple.com/education/docs/Apple-ISTE-NETS-Admin.pdf

Sieber, S., Kagner. E., & Leader. (2013). *How to be a digital*. Retrieved from http://www.forbes.com/ sites/iese/2013/

Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2001). *Managing innovation: Integrating technological market and organizational change*. Chicester: Wiley.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารยุคดิจิทัลเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

Instructional Leadership of School Administrators in the Digital Age to Learning Organization in Benjalak School Cluster Under Sisaket Primary Educational Service Area Office 4

สุภิชญา เทพนา
Supitchaya Teppana
มหาวิทยาลัยราชธานี
Ratchathani University, Thailand
Email: Supitchaya5064@gmail.com

Received : January 3, 2025; **Revised :** April 18, 2025; **Accepted :** March 14, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารยุคดิจิทัลเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4" มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารยุคดิจิทัลเพื่อการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ในกลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ 2) ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พื้นที่การวิจัยคือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 กลุ่มตัวอย่างคือครูและบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ จำนวน 192 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .69-.85 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2) การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารยุคดิจิทัลเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีดังนี้ (1) ผู้บริหารควรพัฒนาการสื่อสารวิสัยทัศน์ดิจิทัล (2) ผู้บริหารควรเปิดเวทีให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (3) ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการข้อมูลข่าวสาร (4) ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการประเมินผลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล (5) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชีพ (PLC) เพื่อให้ครูและผู้บริหารร่วมกันแบ่งปันความรู้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล, องค์การแห่งการเรียนรู้, กลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์

Abstract

This study titled “Instructional Leadership of School Administrators in the Digital Age for Becoming a Learning Organization of the Benchalak Schools Cluster under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 4” aimed at 1) investigating the Instructional Leadership of school administrators in the digital age for becoming a learning organization of the Benchalak Schools Cluster and 2) investigating the development of Instructional Leadership of school administrators in the digital age for becoming a learning organization. The sample consisted of 192 teachers and personnel in the Benchalak Schools Cluster. The instrument was a five-point rating scale questionnaire with a discrimination index (r) between .69 - .85 and a reliability of .98. The statistics used in the data analysis were frequency, mean, percentage, and standard deviation.

The results of the study found that

1) The Instructional Leadership of school administrators as a whole was at a high level. The aspect with the highest mean was the use of digital technology for learning and developing personnel, and the aspect with the lowest mean was the digital vision for becoming a learning organization; and

2) As for the development of academic leadership, it was found that 1) school administrators must communicate the digital vision, 2) school administrators should provide a chance for teachers and personnel to exchange their knowledge, 3) school administrators should use technology to provide information, 4) school administrators should develop an assessment system that is consistent with the digital age, and 5) school administrators should promote PLC between teachers and school administrators.

Keywords: Academic leadership, School administrators in the digital age, Learning organization, Benjalak School Cluster

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ทั้งวิทยาศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ประเทศต่าง ๆ จึงต้องเร่งพัฒนาทักษะและความสามารถของประชากรเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยการปฏิรูปการศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ลดความเหลื่อมล้ำ และยกระดับศักยภาพของประเทศให้แข่งขันในระดับนานาชาติได้ (ยลพรรษย์ ศิริรัตน์, 2562) ทั้งนี้ การศึกษาที่มีคุณภาพคือเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ประชาชนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) กระทรวงศึกษาธิการจึงมุ่งพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการบูรณาการความร่วมมือในทุกภาคส่วนเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรม ความคิดวิเคราะห์ ทักษะด้านเทคโนโลยี และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

โดยเฉพาะการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นรากฐานของการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2555)

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การปรับตัว และการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงของสังคมภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ (Senge, 1990) การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารจัดการอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ (จิณณวิตร ปะโคทัง, 2561) ภาวะผู้นำทางวิชาการช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย โดยครอบคลุมวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การสื่อสารแบบเปิด และการสร้างความร่วมมือในองค์กร (Mahdinezhad et al., 2018) แนวคิดนี้เน้นการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาครู บุคลากร และนักเรียนให้มีศักยภาพ (สมถวิล ศิลปคนธรรพ์, 2556) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้คือกลยุทธ์สำคัญในยุคที่สังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องปรับตัวและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการแข่งขัน (Tahmir et al., 2016) โดยภาวะผู้นำทางวิชาการมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรและกระตุ้นการเรียนรู้แบบมีระบบ

อย่างไรก็ตามปัญหาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่าผู้บริหารบางส่วนขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา ส่งผลให้การวางแผนและการดำเนินงานขาดทิศทางที่สอดคล้องกับยุคสมัย (มณีรัตน์ สุดเต้, 2563) ขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ (เจนจิรา แสนไชย และ ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ, 2566) เช่นเดียวกันในกลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่ามีปัญหาในลักษณะเช่นเดียวกัน คือ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ชัดเจน **การขาดทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล** ขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ขาดการพัฒนาบุคลากรด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง การขาดระบบการประเมินผลที่ทันสมัยและสอดคล้องกับยุคดิจิทัล ซึ่งลักษณะดังกล่าวคือภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลที่สำคัญที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4, 2566) ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารยุคดิจิทัลเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2. เพื่อศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารยุคดิจิทัลเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด หลักการของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารที่มุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายและทิศทางเชิงกลยุทธ์ในด้านการศึกษา การพัฒนาวิธีการสอน การวิจัย และการประเมินผล รวมถึงการสร้างวัฒนธรรม

การทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ การนำนวัตกรรมมาปรับใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ ตลอดจนบริหารจัดการบุคลากร ทรัพยากร และกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีเป้าหมายเพื่อให้สถาบันการศึกษาและผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนด (Chavali et al., 2024; Mishra & Aithal, 2023)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง ความสามารถและบทบาทของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลเข้ามาปรับใช้เพื่อพัฒนางานวิชาการ ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ รวมถึงสนับสนุนครูและบุคลากรให้สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารยังต้องมีความรู้ด้านปรัชญาการศึกษา หลักจิตวิทยาการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ตลอดจนการบูรณาการทักษะต่าง ๆ เข้าสู่หลักสูตร เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย (สุทัศน์ เอกกา, 2561)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลประกอบด้วย 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ (1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (2) การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อความร่วมมือทางวิชาการ (3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (4) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (5) การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร องค์ประกอบเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่มุ่งเน้นการพัฒนางานวิชาการและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม (ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์, 2566)

องค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การปรับตัว และการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงของสังคมภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ (Senge, 2000) ที่สำคัญองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่เพียงแต่พัฒนาบุคคลในระดับปัจเจก แต่ยังรวมถึงการเรียนรู้ในระดับกลุ่มและระดับองค์กร ซึ่งมีการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ และเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยพร้อมทั้งมีความใฝ่รู้และปรับตัวให้สอดคล้องกับวิทยาการสมัยใหม่ โดยนำเทคโนโลยีและการจัดการความรู้มาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (บุญใจ ศรีสถิตนรากูร, 2551)

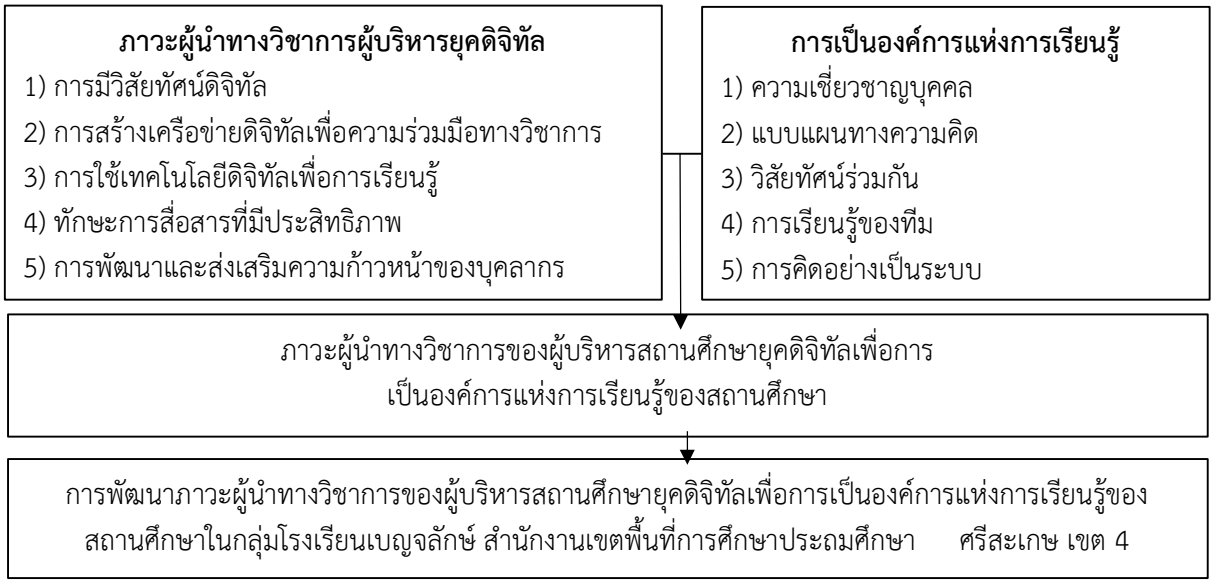
Senge (2000) เสนอกรอบแนวคิด 5 ประการ ประกอบด้วย (1) ความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล (Personal Mastery) (2) แบบแผนทางจิตใจ (Mental Models) (3) วิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และ (5) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) ในขณะที่นักวิชาการไทย เช่น ศศกร ไชยคำหาญ (2550) ได้กล่าวเสริมว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยโครงสร้างที่เหมาะสม วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ บรรยากาศที่ส่งเสริมการพัฒนา และความเป็นผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ องค์กรแห่ง การเรียนรู้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล (2) แบบแผนทางจิตใจ (3) วิสัยทัศน์ร่วมกัน (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ

บริบทกลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

กลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 หมายถึง การรวมกลุ่มของโรงเรียน มีโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 24 โรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 13 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 11 โรงเรียน มีครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งสิ้น จำนวน 257 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีกระบวนการสำคัญ คือ (1) การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารยุคดิจิทัลเพื่อสังเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษา (2) สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามนำไปหาคุณภาพเครื่องมือโดยการทดสอบความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (3) กำหนดกลุ่มประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (4) ดำเนินการเก็บรวมรวมข้อมูลกับตัวอย่างที่กำหนด (5) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหาและค่าความถี่

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มี จำนวน 24 โรงเรียน มีครูและบุคลากร จำนวน 257 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตาราง Krejcie and Morgan (1970) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Simple Random Sampling) ได้จำนวน 192 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุดตามลำดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกตอบ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารยุคดิจิทัลเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ ตอนที่ 3 แบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open-Ended Question) โดยให้ผู้ตอบความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารยุคดิจิทัลเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสร้างเครื่องมือ ตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาและตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ด้วยการหาค่า IOC (Index of item Objective Congruence: IOC) บุญชม ศรีสะอาด (2560) เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ Reliability ค่า Cronbach's Alpha ได้เท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ (Percentage) 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) 3) วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นอิสระ วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหาค่าความถี่ (Frequency)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหาค่าความถี่ (Frequency)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารยุคดิจิทัลเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาโรงเรียนในกลุ่มเบญจลักษ์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รองลงมา คือ การพัฒนาบุคลากรทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างเครือข่ายดิจิทัล และ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล เพื่อส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อพิจารณารายด้าน มีดังนี้

1.1 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริม

วัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในสถานศึกษา รวมถึงการสร้างค่านิยมการใช้เทคโนโลยีและ การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับยุคดิจิทัล

1.2 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรเพื่อการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาสมรรถนะตามนโยบายโรงเรียนและต้นสังกัด

1.3 ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและบุคลากรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์และตระหนักถึงการเชื่อมโยงของงานแต่ละฝ่าย

1.4 ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อความร่วมมือทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสร้างความร่วมมือผ่านเครือข่ายดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รวมถึงการใช้ช่องทางออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจร่วมกันในองค์กร เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาและสร้างการเรียนรู้ให้ครูและบุคลากร รวมถึงการเป็นแบบอย่างในด้านการคิดอย่างเป็นระบบและการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนางาน เพื่อให้บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนางานและองค์กร

2. ผลการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารยุคดิจิทัลเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

จากผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารยุคดิจิทัลเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สรุปรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลให้ครู บุคลากร และนักเรียนเข้าใจอย่างชัดเจนว่าทำไมสถานศึกษาจึงต้องก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล แนวทางที่มีความถี่รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้ในการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีอยู่เสมอ

2.2 ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อความร่วมมือทางวิชาการเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรเปิดเวทีให้ครูและบุคลากรในเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมมือกันทำงานด้านวิชาการ แนวทางที่มีความถี่รองลงมา คือ ผู้บริหารควรสร้างเครือข่าวความร่วมมือทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อาทิ การสร้างเครือข่ายร่วมกับสถานศึกษาอื่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และชุมชน

2.3 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาแนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรนำการใช้เทคโนโลยีในการให้ข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอก แนวทางที่มีความถี่รองลงมา คือ ผู้บริหารควรจัดหาและจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี

2.4 ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการ PLC ระหว่างครูและผู้บริหาร แนวทางที่มีความถี่รองลงมา คือ ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับอย่างจริงจัง

2.5 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรลดภาระงานของครูให้น้อยลง สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีเวลาให้ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตัวเองมากขึ้น แนวทางที่มีความถี่รองลงมาคือ ผู้บริหารควรจัดอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา การศึกษาเชื่อมโยงกับงานวิจัยของ จำรัส มุ่งเฝ้ากลาง และคณะ (2567) ที่เน้นการนำเทคโนโลยีและการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยหลักในภาวะผู้นำยุคดิจิทัล รวมถึงงานของ กุลจิรา ยะศะนพ และคณะ (2567) ที่ยืนยันถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาโรงเรียนในยุค 4.0

1.1 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงในทุกข้อ โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ การวิจัยสะท้อนถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการเป็นผู้นำด้านดิจิทัล สอดคล้องกับการวิจัยของ นุ่นนภา เหล่าเจริญ (2567) และ เจนจิรา แสนไชย และ ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2023) ที่ยืนยันถึงความสำคัญของทักษะดิจิทัลของผู้บริหารในการพัฒนาองค์กรและการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล

1.2 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรเพื่อการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูง โดยเฉพาะการส่งเสริมการอบรมและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร การวิจัยชี้ให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับการศึกษาโดย วุฒินันท์ ประธาน และศันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2564) ที่เสนอว่า การบริหารการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและองค์กร

1.3 ด้านทักษะการสื่อสารเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงในทุกข้อ โดยเฉพาะการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและบุคลากร ผลการวิจัยแสดงถึงความสามารถของผู้บริหารในการใช้ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562) ที่ระบุว่าทักษะการสื่อสารของผู้บริหารช่วยสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

1.4 ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อความร่วมมือทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูง โดยเฉพาะ การสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและองค์กรที่เกี่ยวข้องผ่านเครือข่ายดิจิทัล ผู้วิจัยพบว่าผู้บริหารสามารถใช้

เครือข่ายดิจิทัลเพื่อสร้างความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เครือข่ายดิจิทัลนี้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา เช่นเดียวกับการวิจัยของ พนธกานต์ นุฤทธิ์มนตรี (2565)

1.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลชัดเจนสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาองค์กรไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การวิจัยนี้สะท้อนถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ดิจิทัลในการเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล เช่นเดียวกับการศึกษาโดย มณีรัตน์ สุดเต้ (2563) และ พนธกานต์ นุฤทธิ์มนตรี (2565) ที่เน้น การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เปิดกว้างและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตในองค์กร

2. การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารยุคดิจิทัลเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเบญจลักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลให้ครู บุคลากร และนักเรียนเข้าใจอย่างชัดเจนว่าเพราะเหตุใดสถานศึกษาจึงต้องก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐกานต์ วรรณสาร และวิภาดา ประสารทรัพย์ (2567) ที่ชี้ว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการสร้างความตระหนักและความพร้อมด้านเทคโนโลยีในสถานศึกษา

2.2 ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อความร่วมมือทางวิชาการเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรเปิดเวทีให้ครูและบุคลากรในเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมมือกันทำงานด้านวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐกานต์ และวิภาดา (2566) ที่เห็นว่าผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงและพัฒนากระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

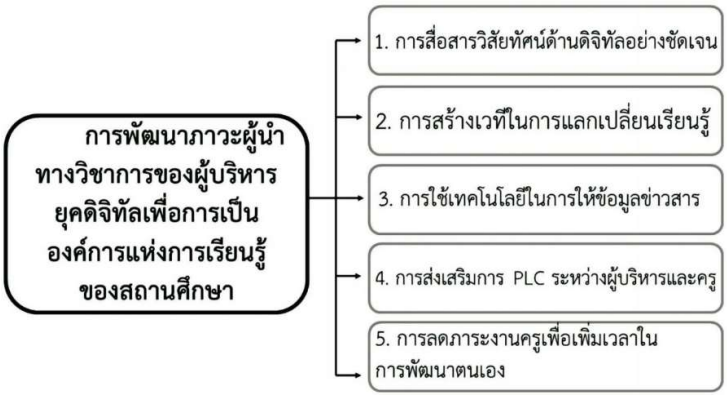
2.3 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาแนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรนำการใช้เทคโนโลยีในการให้ข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอก สอดคล้องกับการศึกษาโดย รัตนาวดี เที่ยงตรง และ ฉลอง ชาตรูประชีวิน (2565) ที่ชี้ว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการนำไปใช้พัฒนาคุณภาพงาน เป็นบทบาทผู้บริหารที่ต้องพัฒนาครูให้สามารถนำมาใช้ปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการ PLC ระหว่างครูและผู้บริหาร สอดคล้องกับการศึกษาโดย Muhammad & Zaini (2024) ที่เห็นว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

2.5 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แนวทางที่มีความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรลดภาระงานของครูให้น้อยลง สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีเวลาให้ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตัวเองมากขึ้น สอดคล้องกับ Polynova & Starkova (2023) ที่เห็นว่าการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นกุญแจสำคัญใน การพัฒนาองค์กร

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย สรุปเป็นภาพประกอบ ดังนี้



ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและฝึกอบรมผู้นำรุ่นใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล
2. ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลให้ชัดเจนแก่ครู บุคลากร และนักเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจในความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลควบคู่กับภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ ในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
2. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์.

กุลจิรา ยะศะนพ และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*. 4 (1), 93-112.

จำรัส มุ่งเฝ้ากลาง และคณะ. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา. *วารสารวิชาการและวิจัยสหวิทยาการ,* 4(1), 377-392.

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.* คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

เจนจิรา แสนไชย และ ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ. (2023). ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 3(6),183-200.

ณัฐกานต์ วรรณสาร และ วิภาดา ประสารทรัพย์. (2567*).* การส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นพลเมืองดิจิทัล. *รายงานการประชุมGraduate School Conference*, 7 (1), 61-74.

นุ่นนภา เหล่าเจริญ และคณะ. (2567). สมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4(3), 881-892.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* สุวีริยาสาส์น.

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21.* คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พนธกานต์ นุฤทธิ์มนตรี. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 12(4), 57–61.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. *วารสารมจรพุทธปัญญาปริทัศน์*, 5(2), 1-13.

มณีรัตน์ สุดเต้. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์,* 7(8), 345-362.

ยลพรรษย์ ศิริรัตน์และคณะ. (2562). *ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา.* การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(1), 488-510.

รัตนาวดี เที่ยงตรง และ ฉลอง ชาตรูประชีวิน. (2565). การศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(8), 404-418.

วุฒินันท์ ประธาน และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2564). *องค์กรแห่งการเรียนรู้ : การจัดการความรู้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนัก. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14*, 14-38. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ศศกร ไชยคำหาญ. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace at Silpakorn University http://grad.vru.ac.th/Database_thesis/thesis/file_pdf/full58B54650212

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2566). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร] NU Intellectual Repository https://nuir.lib.nu.ac.th.

สมถวิล ศิลปคนธรรพ์. (2556). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,* 5(1), 117-178

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุทัศน์ เอกา. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวชี้วัดคุณภาพสถานศึกษา.* https://www.facebook.com/1168898606519214/posts/1804207246321677/.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. (2566) รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ประจำปีการศึกษา 2566, https://www.ssk4.go.th/

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2579.* พริกหวานกราฟฟิค.

อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2562). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารช่วยสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร. *วารสารวิชาการและวิจัยสหวิทยาการ,* 4(1), 377-392.

Chavali, S., et al., (2024). Academic leadership in neuroanesthesia and neurocritical care in India. *Journal of Neuroanaesthesiology and Critical Care*, 4(7), 58-62.

Mahdinezhad, M., et al., (2018). *Effective academic leadership: Key aspects of leader*

behavior in higher education. The International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 8(9). 6-11.

Muhammad, F. & Zaini, S. (2024). Organizational Communication Effectiveness in Islamic Educational Institutions. *International Journal of Education, 8(3), 74-86.*

Polynova, L. V., & Starkova, Y. D. (2023). *Professional development of personnel as a factor of the effectiveness of the organizational culture of an educational institution*. *Economics and Entrepreneurship.* https://doi.org/10.34925/eip.2022.146.9.275

Senge, P. M. et al., (2000). *Schools That Learn: A Fifth Discipline Field book for Educators, Parents, and Everyone Who Care About Education*. Doubleday Currency.

Tahmir, S., et al., (2016). Title of the Document. *Mediterranean Journal of Social Sciences,* 7(21) 48-51.

การพัฒนาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ

The Development of Administration for the Early Childhood Development Centers Under the Local Administrative Organizations in Chanuman District, Amnat Charoen Province

นพรุจ ขวัญเพชร
Naparaujj Kwanpech
มหาวิทยาลัยราชธานี, ประเทศไทย
Ratchathani University, Thailand.
Email: naparujjkwan@gmail.com

Received : January 5, 2025; **Revised :** February 17, 2025; **Accepted :** March 14, 2025

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ 2. นำเสนอการพัฒนาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักวิชาการศึกษา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กและคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 190 ตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักวิชาการศึกษา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัจจุบันการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านวิชาการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สภาพที่พึงประสงค์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) การพัฒนาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ด้านการบริหารควรมีการวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ด้านบทบาทหน้าที่บุคลากร ควรจัดทำโครงการฝึกอบรมสม่ำเสมอหรือสนับสนุนให้เรียนต่อ ด้านด้านอาคาร สถานที่ ควรมีระบบการดูแลสุขอนามัยที่ดีเป็นสัดส่วน ด้านวิชาการควรจัดอบรมพัฒนาบุคลากรต่อเนื่อง และด้านการมีส่วนร่วม ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

คำสำคัญ: สภาพปัจจุบัน, สภาพพึงประสงค์, การพัฒนา, การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Abstract

The research titled Development of Administration for the Early Childhood Development Centers under the Local Administrative Organizations in Chanuman District, Amnat Charoen. The aims were: 1. to study the current and the desirable states of the management of early childhood development centers under local administrative organizations in Chanuman District, Amnat Charoen Province; and 2. to propose the development of the management of early childhood development centers. This research was a mixed-method study. The population includes administrators of Child Development Centers, childcare teachers, and Child Development Centers committee members for the academic year 2023 in the Local Government Organizations of Chanuman District, Amnat Charoen Province, with 334 people. The sample size consisted of 190 people. Key informants for the interview were 10 administrators of child development centers, childcare teachers, and committee members of the child development centers. Statistics used frequency, mean, percentage, standard deviation, Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$), and content analysis.

Research results found that:

The current state of the administration of Child Development Centers was generally at a high level. The academic aspect had the highest average, while the promotion of participation from all sectors had the lowest average. The desirable state of Child Development Centers was also generally at a high level, with the academic aspect having the highest average and the facilities and environment being the lowest.

It is recommended that the center's development be planned to align with educational standards. Regarding personnel roles, regular training programs should be established. Facilities should have proper hygiene systems, and the academic sector should provide ongoing personnel development training and network buildings.

Keywords: Current and desirable states, Development of Child Development Centers Administration.

บทนำ

การพัฒนาเด็กปฐมวัยถือเป็นภารกิจที่สำคัญ เนื่องจากเด็กในช่วงวัยนี้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นอนาคตของประเทศ การส่งเสริมพัฒนาการในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาจึงเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในช่วงวัย 0-5 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่มีความสำคัญในการสร้างรากฐานของสติปัญญาและบุคลิกภาพ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2555) การพัฒนาคุณภาพเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปีบริบูรณ์แบบองค์รวม บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดู และการส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการตามวัยของเด็กแต่ละคนให้เต็มตามศักยภาพภายใต้บริบทสังคมวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562) มาตรา 13 และ 18 ได้กำหนดสิทธิของผู้ปกครองในการได้รับการสนับสนุนและการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กต่าง ๆ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้พัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 ขึ้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย และเน้นการพัฒนาการองค์รวมโดยคำนึงถึงความรักและความเข้าใจในบริบทสังคมและวัฒนธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของคนทุกวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จผ่านศูนย์เด็กเล็กและสถานศึกษาที่จัดกิจกรรมตามมาตรฐานอาเซียนและศตวรรษที่ 21 (กระทรวงมหาดไทย, 2562)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการจัดตั้งและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ โดยมีหน้าที่ในการส่งเสริมการพัฒนาเด็กให้ได้มาตรฐานและเต็มศักยภาพ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553) การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องครอบคลุม 6 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการ, บุคลากร, อาคารสถานที่, ด้านวิชาการ, การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งเป็นแนวทางในการสร้างคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ในขณะเดียวกันรัฐบาลได้ประกาศใช้มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ พ.ศ. 2560 และใช้เป็นแนวทางในการรับการพัฒนาเพื่อใช้เป็นมาตรฐานกลางในการประเมินและปรับปรุงคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง และคำนึงถึงสิทธิพื้นฐานที่เด็กพึงได้รับ เพื่อให้การพัฒนาเด็กเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) การพัฒนามาตรฐานเหล่านี้จึงเป็นการวางรากฐานในการพัฒนามนุษย์อย่างครบวงจร และสร้างความพร้อมสำหรับการศึกษาระดับที่สูงขึ้นในอนาคต

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพตามมาตรฐานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเตรียมความพร้อมของเด็กทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อรองรับการศึกษาระดับที่สูงขึ้น โดยการพัฒนาเด็กในระดับปฐมวัยนั้นต้องอาศัยการวางแผนที่มีประสิทธิภาพและการบริหารจัดการที่ดี ดังนั้น กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จึงได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กน่าอยู่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 ซึ่งกำหนดเกณฑ์ 6 ด้าน ได้แก่ การเจริญเติบโต พัฒนาการ การจัดสิ่งแวดล้อม การป้องกันโรค บุคลากร และการมีส่วนร่วมของชุมชน

ต่อมาในปี พ.ศ. 2554 คณะรัฐมนตรีได้ปรับปรุงมาตรฐานเป็นมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ โดยเน้นในด้านการบริหารจัดการ กระบวนการเรียนรู้ และคุณภาพของเด็ก ซึ่งเป็นการตอบโจทย์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยให้ดีขึ้น ในปี พ.ศ. 2562 มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติได้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นมาตรฐานกลางในการประเมินผล ยกระดับคุณภาพ และประกันคุณภาพสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกสังกัด โดยประกอบด้วย 3 มาตรฐานหลัก ได้แก่ คุณภาพเด็ก กระบวนการบริหารและจัดการ และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มุ่งเน้นเด็กเป็นสำคัญ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2562)

นอกจากนี้มีงานวิจัยของสมถวิล วิจิตรวรรณา และรุจา รอดเข็ม (2559) พบว่า คุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในช่วง พ.ศ. 2554-2558 อยู่ในระดับพอใช้ โดยมีศูนย์ที่ต้องการการปรับปรุงเร่งด่วนจำนวนถึง 2,266 แห่ง ปัญหาหลักที่พบคือ การขาดการวางแผนที่มีประสิทธิภาพและการขาดการมีส่วนร่วมจากคณะกรรมการ รวมถึงการขาดบุคลากรที่มีคุณสมบัติและการอบรมที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังพบปัญหาใน

ด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอ และสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนและการจัดการที่ดี โดยเฉพาะในด้านการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน รวมถึงการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอและการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาเด็กในทุกมิติอย่างมีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 แห่ง ได้แก่ เทศบาล 2 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง ซึ่งดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 20 แห่ง โดยพบว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประสบปัญหาการบริหารจัดการคล้ายกับศูนย์อื่น ๆ เช่น ปัญหาวิสัยทัศน์ ความรู้ความเข้าใจของผู้บริหาร และความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่ง ซึ่งส่งผลให้การดูแลเด็กปฐมวัยมีความแตกต่างตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และขาดความสำคัญในการพัฒนาและสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ที่สำคัญอย่างยิ่งคือ จากการประเมินคุณภาพภายนอกประจำปี 2565 โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พบว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอชานุมานได้รับการรับรองคุณภาพภายนอกในทุกด้าน แต่ยังพบปัญหาใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของเด็ก ขาดการวางแผนพัฒนาคุณภาพเด็กอย่างเป็นระบบและการประเมินพัฒนาการเด็ก 2) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ขาดการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและหลักสูตรที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชน 3) ด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ขาดการจัดหน่วยการเรียนรู้และแผนการเรียนที่สอดคล้องกับพัฒนาการเด็ก

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเสนอการพัฒนาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอชานุมาน เพื่อยกระดับคุณภาพให้เท่าเทียมกันทุกแห่ง โดยการวางแผนและการเตรียมพร้อมในการรับรองคุณภาพการศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ
2. เพื่อนำเสนอการพัฒนาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดพื้นฐานการจัดการศึกษาปฐมวัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ระบุว่าการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปีมุ่งส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาให้เหมาะสมกับวัย โดยมุ่งให้เด็กมีสุขภาพดี มีทักษะชีวิต และสนใจการเรียนรู้สิ่งต่างๆ

McCartney & Diamond (2022) ระบุว่าการศึกษาปฐมวัยครอบคลุมตั้งแต่แรกเกิดถึง 8 ปี เน้นการพัฒนาทักษะทางภาษา การคิดเชิงวิพากษ์ และทักษะทางสังคมในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

Setiawan & Avivah (2022) กล่าวว่าการศึกษาปฐมวัยเป็นช่วงสำคัญในการพัฒนาเด็กทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม โดยเด็กจะมีการเรียนรู้และเติบโตอย่างรวดเร็วในช่วงอายุ 0-6 ปี

สรุป ความหมายของการศึกษาปฐมวัย (Early Childhood Education, ECE) หมายถึงการศึกษาที่เน้นพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 8 ปี โดยเฉพาะในช่วงอายุ 0-6 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่สมองและพัฒนาการต่าง ๆ เติบโตอย่างรวดเร็ว โดยมีเป้าหมายสำคัญคือช่วยเสริมสร้างพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม รวมถึงพัฒนาทักษะทางภาษา การคิดเชิงวิพากษ์ และทักษะชีวิตที่จำเป็น การให้การศึกษาที่เหมาะสมในช่วงนี้จะส่งผลต่อการเติบโตในระยะยาว และช่วยให้เด็กเติบโตเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการเรียนรู้และปรับตัวในสังคมได้ดีในอนาคต

ความสำคัญของการศึกษาปฐมวัย

กระทรวงศึกษาธิการ (2560) อธิบายว่าการศึกษาปฐมวัยมุ่งเน้นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 8 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่สมองพัฒนาอย่างรวดเร็ว การศึกษาที่มีคุณภาพช่วยพัฒนาทักษะที่จำเป็นและเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ ทำให้เด็กเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีในอนาคต

McCartney & Diamond (2022) กล่าวว่าการศึกษาปฐมวัยมีความสำคัญเนื่องจากช่วยพัฒนาสมองของเด็กในช่วงวัยที่สำคัญนี้ การศึกษาที่มีคุณภาพส่งผลต่อการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสำเร็จการศึกษา การทำงาน และการมีสุขภาพจิตดี

Setiawan & Avivah (2022) กล่าวว่าเด็กในช่วงอายุ 0-6 ปีต้องการการดูแลและประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูง การพัฒนาในช่วงนี้ส่งผลต่อการเติบโตทั้งทางจิตใจ ร่างกาย และสังคม

สรุป การศึกษาปฐมวัย (ECE) สำคัญมากในช่วง 0-6 ปี เพราะช่วยพัฒนาเด็กในด้านต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ ทักษะทางสังคม การคิดเชิงวิพากษ์ และการพัฒนาทักษะด้านภาษา ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาทางอารมณ์และสังคม และเตรียมพร้อมเด็กให้สามารถปรับตัวในสังคมได้ดีในอนาคต

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ความหมายของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์เด็กฯ (2555) ให้ความหมายของศูนย์เด็กเล็ก หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สถานรับเลี้ยงเด็กเอกชน สถานรับเลี้ยงเด็ก ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์เด็ก สถานพัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ และหรือที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น

จรูญธรรม นิสาโรจน์ (2561): การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมุ่งเน้นการดูแลและพัฒนาเด็กอายุ 3-6 ปี ทั้งด้านสังคม จิตใจ ร่างกาย และสติปัญญา เพื่อเตรียมความพร้อมในการศึกษาในระดับประถม.

ลภัสรดา น้อยเอี่ยม และ วรกฤต เถื่อนช้าง (2565): การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นการจัดการในสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อพัฒนาเด็กในทุกด้านและเตรียมพร้อมก่อนเข้าสู่การศึกษาระดับที่สูงขึ้น.

สรุปการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหมายถึงการจัดการสถานที่เพื่อดูแลและพัฒนาเด็กอายุ 2-6 ปี ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการศึกษาในระดับประถม.

ความสำคัญของการบรหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จรูญธรรม นิสาโรจน์ (2561) เสนอไว้ว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กช่วยพัฒนาเด็กทุกด้าน (ร่างกาย, จิตใจ, สังคม, สติปัญญา) เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการศึกษาระดับประถม และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และการแบ่งเบาภาระผู้ปกครอง

ลภัสรดา น้อยเอี่ยม และ วรกฤต เถื่อนช้าง (2565)อธิบายว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำคัญในการพัฒนาเด็กปฐมวัยในด้านการเรียนรู้และการเข้าสังคม โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบในการบริหารและรักษามาตรฐานการดำเนินงาน พร้อมสร้างความร่วมมือกับชุมชน

กล่าวโดยสรุปศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเด็กในทุกมิติและเตรียมความพร้อมก่อนการศึกษาระดับประถม ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครอบครัวและชุมชน และแบ่งเบาภาระผู้ปกครอง ในขณะเดียวกันยังดำเนินการตามมาตรฐานเพื่อพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพ

องค์ประกอบของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

วิดารัตน์ เจริญรูป (2558) เสนอองค์ประกอบของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้าน ประกอบด้วย ด้านได้แก่ 1 การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2. บุคลากร 3. อาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย 4. วิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร 5. การมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน 6. ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ชลลดา ศิริวรรณ (2564) สรุปองค์ประกอบของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้าน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคาร สถานที่สิ่งแวดลอ้มและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนทุกภาคส่วน 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

กัลยา วิจิตขะจี และภควรรณ ลุนสำโรง (2562) สรุปองค์ประกอบของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้าน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

สรุป จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากวรรณกรรมสามารถสรุปองค์ประกอบหลักได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครอบคลุมการจัดการทั่วไป การจัดการทรัพยากร การกำหนดนโยบาย และการประเมินผล

2. ด้านบุคลากรการจัดการบุคลากร เช่น การพัฒนาศักยภาพของครูและเจ้าหน้าที่ การส่งเสริมทักษะ และการสนับสนุนสวัสดิการ

3. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ความพร้อมของอาคาร สถานที่ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมถึงมาตรการด้านความปลอดภัย

4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรการจัดกิจกรรมและการสอนตามหลักสูตรที่เน้น

พัฒนาการในทุกด้าน เช่น ด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม

5. ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน การสร้างความร่วมมือและการสนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน

6. ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยการสร้างและรักษาเครือข่ายกับหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพของศูนย์

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553) ให้นิยามศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ สถานที่ดูแลและให้การศึกษาสำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี ที่จัดตั้งโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการต่างๆ เช่น วัด มัสยิด และกรมการพัฒนาชุมชน

สกุณา ชนะศึก และชัยยนต์ เพาพาน (2556) เสนอว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ หน่วยงานที่จัดการศึกษาและส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยในทุกด้าน โดยอยู่ภายใต้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล และมีเป้าหมายในการสร้างความร่วมมือกับชุมชน.

กัลยา วิจิตขะจี และภควรรณ ลุนสำโรง (2562) อธิบายว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ สถานที่จัดการเรียนรู้และดูแลเด็กอายุ 2-6 ปี โดยมุ่งส่งเสริมพัฒนาการรอบด้านของเด็กเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่การศึกษาระดับประถมศึกษา.

สรุปได้ว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่จัดตั้งโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือราชการต่างๆ มีบทบาทในการพัฒนาเด็กปฐมวัย 2-5 ปี ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ความสำคัญของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2562) ได้กำหนดให้มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และใช้เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริม ดูแล และกำกับการตรวจสอบการประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้น มาตรฐานการศึกษาดังกล่าว จึงทำให้เกิดโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงเป็นการให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา คือ 1) สถานศึกษาทุกแห่งมีเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานการศึกษา เป็นมาตรฐานการศึกษาเดียวกัน 2) มาตรฐานการศึกษาทำให้สถานศึกษาเข้าใจชัดเจนว่าจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปในทิศทางใด

องค์ประกอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นักวิชาการได้สรุปองค์ประกอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ตามตาราง

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

องค์ประกอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ พ.ศ. 2562	มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองท้องถิ่น (2559)	คู่มือการประเมินเพื่อรับรองมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กน่าอยู่ กรมอนามัย กระทรวง	มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งชาติ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ	รวม ความถี่
1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	/	/		/	3
2. ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร	/	/	/	/	4
3. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	/	/	/	/	4
4. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร	/	/	/	/	4
5. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนการพัฒนาเด็กปฐมวัยจากทุกภาคส่วน	/	/	/	/	4

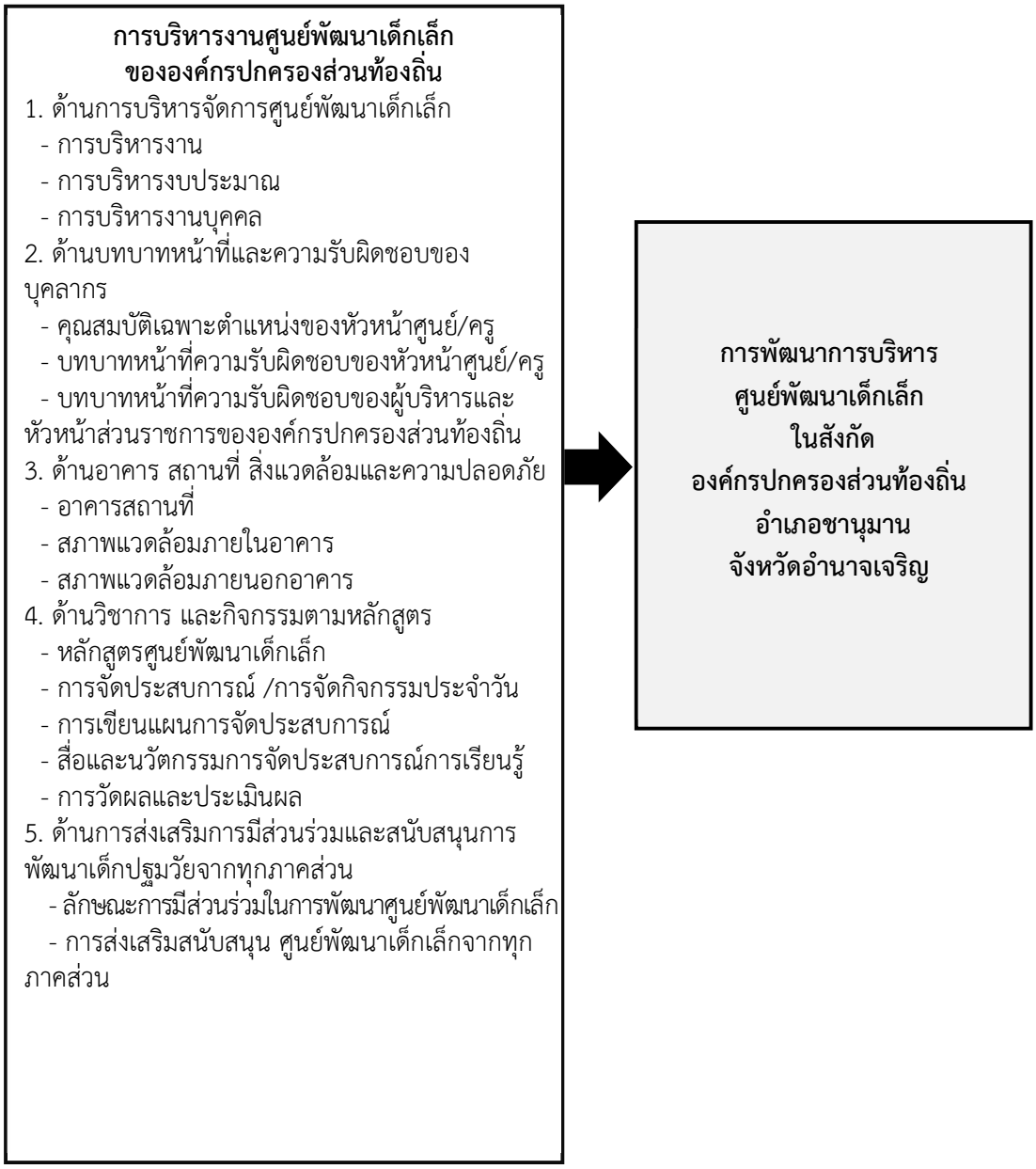
จากข้อมูลในตาราง 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ พ.ศ. 2562 มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองท้องถิ่น (2559) คู่มือการประเมินเพื่อรับรองมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กน่าอยู่ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2546) และ มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งชาติ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2554) ได้ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2. ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร 3. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และ 5. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนการพัฒนาเด็กปฐมวัยจากทุกภาคส่วน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ ผู้วิจัยทำการศึกษาตามแนวคิดหลัก (Core Concept) คือ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากเอกสารและเกณฑ์มาตรฐานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยและการคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย ได้แก่ มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ของคณะกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ (ก.พ.ป.) สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กระทรวงมหาดไทย คู่มือการประเมินเพื่อรับรองมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กน่าอยู่ พ.ศ. 2548 (แบบประเมินมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กคุณภาพ) ของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และ 4. มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งชาติ (2554) ของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ขั้นตอนที่ 1 วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักวิชาการศึกษา หัวหน้าศูนย์ ครูผู้ดูแลเด็ก และคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จาก 6 แห่งในอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวนรวม 334 คน แบ่งเป็น ผู้บริหาร 12 คน, นักวิชาการศึกษา 6 คน, หัวหน้าศูนย์ 20 คน, ครูผู้ดูแลเด็ก 56 คน, และคณะกรรมการ 240 คน (ที่มา: กองการศึกษา เทศบาลตำบลชานุมาน, กองการศึกษา เทศบาลตำบลโคกก่ง, กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลชานุมาน, กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสาร, กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคำเขื่อนแก้ว, กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลป่าก่อ (2566: เว็บไซต์))

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 180 คน ทั้งนี้ เพื่อความสะดวกเพื่อความสะดวกในการประเมินผลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 190 ตัวอย่าง จำแนกเป็น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 12 คน นักวิชาการศึกษา จำนวน 6 คน หัวหน้าศูนย์ จำนวน 20 คน ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 33 คน และคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 119 คน ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือไม่น้อยกว่า 180 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แยกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสังกัดเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert (Likert' Rating Scale) จำนวน 29 ข้อ ประกอบด้วย

1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 6 ข้อ
2) ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร จำนวน 6 ข้อ
3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย จำนวน 6 ข้อ
4) ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร จำนวน 7 ข้อ
5) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนการพัฒนาเด็กปฐมวัยจากทุกภาคส่วน จำนวน 4 ข้อ

เกณฑ์ระดับคะแนนสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะและสร้างแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (Likert' Rating Scale) มีลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual Response) สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ โดยสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเด็นในการศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เสนอแนะ

4. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง

5. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

5.1 นายนราเทพ ขยันทำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดสิม วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ตำบลโคกกลาง อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ วุฒิการศึกษา ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

5.2 นางณันรัทฐพัทธ์ วงศ์จันทา ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสูง องค์การบริหารส่วนตำบลนาเวียง อำเภอเสนางคนิคม จังหวัดอำนาจเจริญ วุฒิการศึกษา ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

5.3 นายดะนัย มะหิพันธ์ ข้าราชการบำนาญ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ วุฒิการศึกษา ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาเพื่อทำการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะด้วยค่า IOC (Index of Item Objective Congruence)

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

+1 หมายถึง คำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง คำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือนิยามศัพท์เฉพาะ

เกณฑ์การแปลความหมาย มีดังนี้

ค่า IOC ≥ 0.50 หมายความว่า คำถามนั้นตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ค่า IOC < 0.50 หมายความว่า คำถามนั้นไม่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

6. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ นำไปทำการทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักวิชาการศึกษา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเสนางคนิคม จังหวัดอำนาจเจริญ หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป และเพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ในการหาความเชื่อมั่น จากสูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จะนำข้อมูลทั้งหมดมาคัดเลือก จัดระบบจัดกลุ่มข้อมูล แล้วนำมาประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

1. การวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยใช้ $PNI_{modified}$ เพื่อหาช่องว่างความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ขั้นตอนที่ 2 วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 2 คน นักวิชาการศึกษา จำนวน 2 คน หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 คน ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 2 คน และคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 คน รวม 10 คน โดยได้เจาะจงเลือกผู้ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายทางด้านการศึกษาของท้องถิ่น ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติด้านการจัดการศึกษาระดับอำเภอ ระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured interview) เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 มาใช้สร้างคำถามภายใต้องค์ประกอบการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2. ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร 3. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร และ 5. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนการพัฒนาเด็กปฐมวัยจากทุกภาคส่วน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2562); กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2559); กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2548); กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2554) โดยนำผลจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Priority Needs Index; $PNI_{modified}$) ลำดับแรกมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างเรียบร้อยแล้ว จะนำข้อมูลทั้งหมดมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ และดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ได้นัดหมาย ด้วยแบบสอบถาม จำนวน 190 ชุด และแบบสัมภาษณ์ จำนวน 10 ชุด โดยได้รับคืนทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

ผลการวิจัย

ผลศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และลำดับความต้องการจำเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ โดยรวม มีดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ

การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น								PNI	ลำดับ
	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์					
	$\bar{\bar{x}}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{\bar{x}}$	S.D.	ระดับ	อันดับ		
1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.89	.40	มาก	4	4.36	.28	มาก	3	.12	2
2. ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร	4.00	.38	มาก	2	4.43	.39	มาก	2	.11	3
3. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	3.92	.48	มาก	3	4.22	.58	มาก	5	.07	4
4. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร	4.25	.37	มาก	1	4.50	.33	มาก	1	.06	5
5. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนการพัฒนาเด็กปฐมวัยจากทุกภาคส่วน	3.66	.37	มาก	5	4.31	.43	มาก	4	.18	1
รวม	3.94	.26	มาก		4.36	.27	มาก		.11	

n = 190

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ มี สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{\bar{x}}$= 3.94, SD = .26) โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ($\bar{\bar{x}}$= 4.25, SD = .37) รองลงมา คือ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร ($\bar{\bar{x}}$= 4.00, SD = .38) อาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ($\bar{\bar{x}}$= 3.92, SD = .48) และด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (“X” $\bar{\bar{x}}$ = 3.89, SD = .40) ส่วนด้านที่ต่ำสุด คือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ($\bar{\bar{x}}$= 3.66, SD = .37) สำหรับ

สภาพที่พึงประสงค์การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{\bar{x}}$ = 4.36, SD = .27) โดยลำดับด้านที่ต้องการปรับปรุงมากที่สุดคือ วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ($\bar{\bar{x}}$= 4.50, SD = .33) รองลงมาคือ ด้านบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ($\bar{\bar{x}}$= 4.43, SD = .39) และด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.36, SD = .28) ในขณะที่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ($\bar{\bar{x}}$ = 4.31, SD = .43) และอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม ($\bar{\bar{x}}$ = 4.22, SD = .58) อยู่ในลำดับสุดท้าย

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมมีค่า PNI Modified = .11 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอันดับที่ 1 ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนการพัฒนาเด็กปฐมวัยจากทุกภาคส่วน

(PNI Modified = .18) อันดับที่ 2 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (PNI Modified = .12) อันดับที่ 3 ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร (PNI Modified = .11) อันดับที่ 4 ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย (PNI Modified = .07) และ อันดับที่ 5 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร (PNI Modified = .06)

ผลศึกษาการพัฒนาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ

ด้านการบริหารจัดการศูนย์ ประกอบด้วยการมีนโยบายการพัฒนาและงบประมาณที่เพียงพอ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและบริบทชุมชน อบรมครูและเจ้าหน้าที่เพื่อพัฒนาทักษะ จัดหาอุปกรณ์และปรับสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย สร้างระบบติดตามผลและบริหารงบประมาณโปร่งใส พร้อมจัดกิจกรรมส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครอบครัวและชุมชน

ด้านบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากร ประกอบด้วยการจัดอบรมพัฒนาทักษะ สนับสนุนการศึกษาต่อ ส่งเสริมเครือข่ายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานพัฒนา พร้อมสร้างแรงจูงใจและปรับบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการพัฒนา

ด้านอาคาร สถานที่ และความปลอดภัย ประกอบด้วยการจัดตั้งทีมสุขภาพ อบรมปฐมพยาบาล ตรวจสอบเครื่องมือ สร้างพื้นที่ล้างมือ พื้นที่พักฟื้น และติดตั้งสัญญาณเตือนภัยเพื่อดูแลความปลอดภัยของเด็กอย่างครบถ้วน

ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ประกอบด้วยการพัฒนาเครื่องมือประเมินผลที่หลากหลาย จัดกิจกรรมประเมินที่เด็กมีส่วนร่วม ครูได้รับการอบรมและใช้ระบบบันทึกผลอย่างเป็นระบบ พร้อมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสนับสนุน ประกอบด้วยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน และภาคธุรกิจ จัดอบรมผู้ปกครอง สนับสนุนการบริจาคด้วยแรงจูงใจ เช่น การลดหย่อนภาษี และใช้เทคโนโลยีเสริมสร้างการเรียนรู้

อภิปรายผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันการพัฒนาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ

ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร พบว่ามีการประเมินและบันทึกพัฒนาการของเด็กอายุ 2-5 ปีอย่างสม่ำเสมอโดยครูช่วยในการวางแผนกิจกรรมที่เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ซึ่งส่งเสริมการพัฒนาอย่างครอบคลุมและเป็นไปตามธรรมชาติของวัย การใช้ข้อมูลจากการประเมินช่วยให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการพัฒนาการของเด็กได้อย่างตรงจุด สอดคล้องกับการศึกษาของ Whitebread (2017) และ Blatchford et al. (2002) ที่เน้นความสำคัญของการประเมินที่มีคุณภาพเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้และการสอน สอดคล้องด้วยกับงานวิจัยของโศรดา เปลี่ยนจันทร์ (2563)

ที่ชี้ให้เห็นถึงความพึงพอใจของผู้ปกครองในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ปลอดภัยและเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก แต่ยังต้องเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าครูและผู้ช่วยครูมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กเล็ก ซึ่งมีผลต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของเด็ก สอดคล้องด้วยกับงานวิจัยของ Fadlillah (2020) และ Khusnidakhon (2021) ที่ยืนยันถึงความสำคัญของการฝึกอบรมครูในการปฏิบัติตามบทบาทอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลดีต่อการพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์ของเด็ก สอดคล้องด้วยกับผลการวิจัยของ ณัฐธยา ยะท่าตุ้ม (2559) ที่พบว่าผู้ปกครองพึงพอใจในความสามารถและความรับผิดชอบของครูในการดูแลและส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก.

ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบริหารจัดการพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม โดยแยกสัดส่วนกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเรียนการสอน การนอน การรับประทานอาหาร และการเล่นอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Matthews & Lippman (2020) ที่เน้นความสำคัญของแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และการจัดการสิ่งแวดล้อมที่สะอาดช่วยส่งเสริมพัฒนาการและสุขภาพของเด็ก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Dike & Otu (2024) ที่พบว่า การออกแบบพื้นที่และสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยช่วยลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และส่งเสริมสมาธิของเด็ก ผลการวิจัยของ จีรภา พลชา (2559) ยืนยันความพึงพอใจสูงจากผู้ปกครองในด้านความปลอดภัยและการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น ทางเข้า-ออกที่ปลอดภัย พื้นที่เล่นที่สะอาด และการจัดการสุขอนามัยอย่างดี

ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลการวิจัยการบริหารจัดการศูนย์ฯ พบว่า คณะกรรมการศูนย์มีการประชุมวางแผนการพัฒนาอย่างครบถ้วนและมีความร่วมมือในทุกขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Moon & Kim (2017) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการประชุมและการวางแผนจากทุกฝ่ายทำให้การพัฒนาการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yoshikawa et al. (2018) ที่ยืนยันว่า การประชุมคุณภาพสูงช่วยให้การวางแผนการพัฒนาการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการศึกษาของ พัชรินทร์ ชิณเฮือง (2560) พบว่า การบริหารจัดการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความครบถ้วน และการวางแผนการพัฒนาอย่างมีระบบทำให้ศูนย์สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม พบว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อมรวรรณ สุวรรณโฉม (2565) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจช่วยเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Patel & Lee (2022) ที่ยืนยันว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการตัดสินใจส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นและการพัฒนาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ

การพัฒนาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก: ควรมีการวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและบริบทของชุมชน, สนับสนุนการฝึกอบรมครู, จัดหาอุปกรณ์และสื่อที่เหมาะสม, ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย และสร้างระบบติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับการบริหารงบประมาณที่โปร่งใสและเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน งานวิจัยของ พีรพัฒน์ หนูยัง และคณะ (2566) ได้เน้นว่าศูนย์ต้องมีอาคารเรียนที่มั่นคง, สภาพแวดล้อมสะอาดและปลอดภัย, และการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครองและชุมชน ในขณะที่เบญญพัฒน์ ญาณวดี และคณะ (2565) เน้นการใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร: ควรส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมที่ปรับปรุงความรู้และทักษะของครู พร้อมการใช้เทคโนโลยีและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ งานวิจัยของ วิภาพร ศรีพงษ์ยิ่ง (2561) เสนอให้มีการฝึกอบรมบุคลากรปีละ 2 ครั้ง เพื่อเสริมสร้างทักษะประสบการณ์การทำงาน ในขณะที่ นิตยา มาลา และคณะ (2565) เสนอว่าควรสรรหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาปฐมวัยและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมและการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณภาพการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็ก

การพัฒนาด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย: ควรมีห้องปฐมพยาบาล, พื้นที่ล้างมือ-แปรงฟันที่เหมาะสม, และอบรมปฐมพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงติดตั้งสัญญาณเตือนฉุกเฉินและตรวจสอบเครื่องมือแพทย์ งานวิจัยของ สกุณา ชนะศึก และ ชัยยนต์ เพาพาน (2556) พบว่าผู้ปกครองให้ความสำคัญต่อความสะอาด, ความปลอดภัยของอาหาร, และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พร้อมข้อเสนอแนะให้มีการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นและตำแหน่งผู้ดูแลเด็กที่เพียงพอ. ผลการวิจัยของ วิภาพร ศรีพงษ์ยิ่ง (2561) เสนอให้มีการจัดพื้นที่สะอาดและปลอดภัยภายในศูนย์ที่เหมาะสมกับกิจกรรมเด็ก

การพัฒนาด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร: ควรสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย, เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง, พัฒนาระบบบันทึกผลการประเมินการจัดกิจกรรมที่เด็กมีส่วนร่วม, และพัฒนาทักษะครูในการวัดและประเมินผล งานวิจัยของ Jang et al. (2014) เน้นว่าคุณภาพการดูแลเด็กและการศึกษาปฐมวัยควรคำนึงถึงการจัดการหลักสูตรที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย โดยเฉพาะในด้านสุขภาพและความปลอดภัย. ผลการวิจัยของ สุนีย์ เรียนชัย และคณะ (2565) ชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานวิชาการควรมีการปรับปรุงและยกระดับความรู้ของบุคลากรผ่านการอบรมอย่างต่อเนื่อง พร้อมการใช้วงจร PDCA เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน

การพัฒนาด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสนับสนุน: ควรส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง, ชุมชน, และภาคธุรกิจ โดยการอบรมผู้ปกครองและกระตุ้นการบริจาคจากภาคธุรกิจ พร้อมมีระบบติดตามผลและกิจกรรมอาสาสมัครจากชุมชน งานวิจัยของ พีรพัฒน์ หนูยัง และคณะ (2566) พบว่าเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยควรมีการสร้างความร่วมมือในระดับศูนย์หรือเทศบาล. ผลการวิจัยของ ชนม์ธิดา ยาแก้ว และคณะ (2561) พบว่าผู้ปกครองมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง, ซึ่งข้อมูลนี้สำคัญต่อการพัฒนาการมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การบริหารจัดการศูนย์: วางแผนพัฒนาศูนย์ตามมาตรฐานการศึกษาและบริบทชุมชน ส่งเสริมการฝึกอบรมและบริหารงบประมาณโปร่งใส พร้อมติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

2. การพัฒนาบุคลากร: จัดโปรแกรมฝึกอบรม สนับสนุนการเรียนต่อ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พร้อมใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาบุคลากร

3. สุขภาพและความปลอดภัย: ตั้งทีมสุขภาพ ดูแลปฐมพยาบาลและสุขาภิบาล พร้อมอบรมเรื่องสุขภาพให้ผู้ปกครอง

4. วิชาการและการประเมินผล: สร้างเครื่องมือประเมินผลที่หลากหลาย เปิดช่องให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม และพัฒนาคู่มือการประเมินที่ชัดเจน

5. ความร่วมมือและการมีส่วนร่วม: สร้างเครือข่ายระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน และภาคธุรกิจ จัดกิจกรรมอาสาสมัคร และพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยสำรวจความคิดเห็นของชุมชนเพื่อพัฒนาศูนย์ตามความต้องการและสร้างการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ

2. ควรพัฒนาระบบประเมินผลที่มีมาตรฐานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาศูนย์อย่างยั่งยืน

3. ควรทำวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสู่ความเป็นเลิศเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีในการบริหารศูนย์อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553). *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* กรุงเทพ: กระทรวงมหาดไทย.

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2554). *คู่มือมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ.* กรุงเทพ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2548). *คู่มือการประเมินเพื่อรับรองมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กน่าอยู่.* กรุงเทพ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กัลยา วิจิตขะจี และ ภควรรณ ลุนสำโรง. (2562) *ความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด* [Poster Presentation], การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 6 ประจำปี พ.ศ.2562, นครราชสีมา, ประเทศไทย.

จรูญ ธรรมนิ สาโรจน์. (2018). *การบริหารและจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.* Journal of Roi Kaensarn Academi, 3(1), 14-26.

ชนม์ธิดา ยาแก้ว และคณะ. (2561). พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เขตพื้นที่ภาคตะวันออก. *วารสารศาสตร์การศึกษาและการพัฒนามนุษย์*, 2(2), 1 – 14.

ชลลดา ศิริวรรณ (2564). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

เบญญพัฒน์ ญาณวดี, และคณะ. (2565). *แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสันนาเม็งจากปัจจัยการตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าศึกษาระดับปฐมวัยของผู้ปกครองในตำบลสันนาเม็ง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่.* MCU Haripunchai Review, 7(1), 88-101.

พีรพัฒน์ หนูยัง และคณะ (2566). *ปัจจัยในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลตลาดไชยา อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ลภัสรดา น้อยเอี่ยม และ วรกฤต เถื่อนช้าง. (2565). การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 10(2),* 55-62.

วิดารัตน์ เจริญรูป. (2558). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].

สกุณา ชนะศึก และ ชัยยนต์ เพาพาน. (2556). การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม,* 3(3), 83 – 89.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560.* โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สุนีย์ เรียนชัย และคณะ (2565). แนวทางการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ, *วารสารครุศาสตร์วิชาการ*, 1(2), 26 - 38.

อมรวรรณ สุวรรณโฉม และคณะ (2565). แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, อำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย, *Journal of Roi Kaensarn Academi,* 7(10), 421 – 457.

Dike, I. C., & Otu, M. S. (2024). *Safety and protection practices in the early childhood education centres*. *International Journal of Home Economics, Hospitality and Allied Research*, *3*(1), 294-305.

Fadlillah, M. (2020). *Understanding the experience of early childhood education teachers in teaching and training student independence at school*. *The Qualitative Report*, *25*(6), 1462-1472.

Jang, L.-F., Moore, L., & Lin, Y.-M. (2014). Parents' perspectives on child care quality and satisfaction in Taiwan. *International Journal of Research Studies in Education,* 3(5), 91-102.

Khusnidakhon, K. (2021). *The importance of enhancing social skills of preschoolers*. *European Scholar Journal*, *2*(3), 74-78.

Matthews, E. & Lippman, P. C. (2020). *The design and evaluation of the physical environment of young children's learning settings. Early Childhood Education Journal*, *48*, 171-180.

McLeod, S. (2018). Jean Piaget's theory of cognitive development. *Simply psychology*, *18*(3), 1-9.

Moon, Y. S., & Kim, J. H. (2017). Collaborative Management of the Joint Homeroom Teacher System with Two Regular Teachers at Early Childhood Education Institutions. *Korean Journal of Child Education & Care*, *17*(4), 163-185.

Patel, K., & Lee, S. (2022). *Community Involvement in School Decision-Making: A Pathway to Enhanced Educational Outcomes*. International Journal of Educational Management, 36(3), 225-239.

Saracho, C. N. (2023). Theorists in early childhood education. *Corpus Publishers Journals, 4*(4), 1-3. https://doi.org/10.54026/crpbs/1099

Whitebread, D. et al. (2017. The Role of Play in Children's Development: A Review of the Evidence. *The International Journal of Play*, 6(2), 109-129.

Yoshikawa, H., Wuermli, A. J., Raikes, A., Kim, S., & Kabay, S. B. (2018). *Toward high-quality early childhood development programs and policies at national scale: Directions for research in global contexts*. Social Policy Report, 31(1), 1-36.

ผลการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบโดยวิธีการสอนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

The Results of Mathematics Learning Management on Addition and Subtraction Using Collaborative Teaching Methods of Prathomsuksa 2 Students

วชิรวิทย์ ปากหวาน[1], เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม[2]
Acting Sub Lt. Wachiravit Pakwan[1] Asst. Prof. Dr. Charoenwit Somphongtam[2]
[1-2]มหาวิทยาลัยราชธานี
[1-2]Ratchathani University
[1]dimwachiravit@gmail.com

Received : October 22, 2024; **Revised :** February 12, 2025; **Accepted :** March 14, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ก่อนและหลังเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2/1 โรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองวารินชำราบ จำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 แผน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.42 และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 20 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 มีค่าความยากง่าย อยู่ระหว่าง .60 - .81 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .26 - .82 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานของคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนและหลังเรียน ใช้สูตร t-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือ พบว่า มีประสิทธิภาพเท่ากับ 84.36/86.74 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือ พบว่า หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: วิชาคณิตศาสตร์, วิธีการสอนแบบร่วมมือ, นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

Abstract

The objectives of this research were to study the efficiency of lesson plans and compare academic achievement of mathematics learning management on addition and subtraction using collaborative teaching methods of prathomsuksa 2 students before

and after studying. The sample consisted of 25 prathomsuksa 2/1 students in Ban Suksamran municipal school under the education division of Warin Chamrap municipality. The research tools included 8 Lesson plans was appropriate at a high level with an average of 4.42, and achievement test with the index of congruency values equals 1.00 for all items, the difficulty values between .60-.81, discrimination values between .26-.82, and the reliability of .93. The statistics were frequency, mean, standard deviation, and dependent sample t-test.

The research findings were as follows:

1. The Process efficiency of learning management plans was 84.36/86.74, which was higher than the criterion of 80/80.

2. The academic achievement of mathematics learning management on addition and subtraction using collaborative teaching methods of prathomsuksa 2 students was after learning higher than before learning statistically different at .05 level of significance.

Keyword: Mathematics, Collaborative Teaching Methods, Prathomsuksa 2 Students

บทนำ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดจุดหมายสำคัญประการหนึ่ง คือให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะเห็นได้ว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้นั้นจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคลและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแต่ปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ยังไม่ประสบความสำเร็จ เท่าที่ควร ซึ่งตรงกับ สมวงษ์ แปลงประสพโชค (2561) ได้สำรวจสาเหตุเด็กไทยอ่อนคณิตศาสตร์ ซึ่งมีสาเหตุหลายประการ เช่น เกิดจากนักเรียนไม่ชอบคิดไม่ชอบแก้ปัญหา ขาดการฝึกฝนและทบทวนด้วย ตนเองอย่างสม่ำเสมอ สื่อการสอนและเครื่องอำนวยการสอนไม่เพียงพอ ครูไม่อดทนที่จะอธิบายให้เด็ก เข้าใจ ครูไม่ใช้สื่อการสอนเพื่อช่วยให้เด็กเข้าใจ เป็นต้น ปัญหาการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ที่กล่าวมานี้ และรวมถึงปัญหาที่นักเรียนไม่ประสบความสำเร็จในการเรียนคณิตศาสตร์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ไม่ชอบเรียนวิชาคณิตศาสตร์ จึงเป็นปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขจากทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากครูผู้สอนที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนและอยู่ใกล้ชิดกับนักเรียน เพราะเป็นผู้ที่มีโอกาสในการแก้ปัญหาดังกล่าวได้ดีที่สุด เริ่มตั้งแต่การสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์ การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และพร้อมที่จะช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาในการเรียนด้วยความเอา ใจใส่ดูแลโดยคำนึงถึงความแตกต่างในความถนัดและความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2557)

ปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งของการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับครูผู้สอนและ การจัดการเรียนการสอนโดยตรง ได้แก่ ปัญหาการขาดสื่อการสอนและเครื่องอำนวยการสอน ที่สามารถตอบความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน เป็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขเป็นอย่างยิ่งโดย ครูผู้สอน เนื่องจากสื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพนั้น มีความสำคัญอยู่หลายประการ เช่น ให้นักเรียนได้ เรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน เป็นระบบที่ต่อเนื่องกัน นักเรียนเข้าใจบทเรียนได้ดีขึ้น ช่วยลดเวลาในการเรียนรู้ สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ให้นักเรียนศึกษาด้วยตนเองตามความสามารถในการเรียนรู้ ช่วยตอบสนองความ แตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยเพิ่มช่องทางในการเรียนรู้ และเป็นช่องทางให้ครูและนักเรียนได้นำเสนอแนวคิด

ของตนเองผ่านสื่อให้ผู้อื่นเข้าใจได้เป็นต้น (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2557) สอดคล้องกับผลการสำรวจของ สมวงษ์ แปลงประสพโชค (2561) ที่ได้สำรวจในหัวข้อทำอย่างไรให้เด็กไทยเก่งคณิตศาสตร์กับนักเรียนที่เข้าสอบแข่งขันชิงแชมป์ การคิดและแก้ปัญหาคณิตศาสตร์จำนวน 1,811 คน ผู้ตอบแบบสอบถามให้เห็นว่าสื่อการสอนและเครื่องอำนวยการสอนต้องมีเพียงพอเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้เด็กไทยเก่งคณิตศาสตร์ได้

โรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ เป็นโรงเรียนในสังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี เป็นโรงเรียนในการกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น นักเรียนส่วนใหญ่เป็นคนไทยในพื้นที่และบางส่วนเป็นคนลาวที่เกิดในประเทศไทยแต่ไม่ได้รับสัญชาติจำนวนหนึ่ง ซึ่งรัฐบาลได้สนับสนุนให้ในด้านงบประมาณแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดูแลเด็กจำนวนดังกล่าว จากประสบการณ์สอนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ปัญหาที่พบ คือ นักเรียนขาดความสามารถในการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ไม่เข้าใจโจทย์ปัญหา และแปลความหมายคำสั่งที่มาจากโจทย์ไม่ได้ บอกสิ่งที่โจทย์ต้องการทราบไม่ได้ บอกสิ่งที่โจทย์ต้องการให้ผิด ขาดการคิดอย่างมีเหตุผลและขาดการคิดอย่างเป็นระบบโดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการบวกและการลบจำนวนเต็มที่มีค่าตั้งแต่ 2 หลักขึ้นไป นักเรียนจะไม่สามารถทำข้อสอบได้ทันเวลาที่กำหนดและไม่สามารถวิเคราะห์คำสั่งที่ครูกำหนดได้ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของผู้เรียนในอนาคตจะเห็นได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2565 ที่พบว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลการทดสอบสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) รายวิชาคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยระดับโรงเรียนเท่ากับ 29.58 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำสุดหากเทียบกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ และอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่โรงเรียนกำหนดไว้ที่ 60 คะแนน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนต้องหาแนวทางแก้ปัญหาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ซึ่งเป็นเนื้อหาที่มีความสำคัญอย่างมาก เป็นเครื่องมือสำคัญและมีความจำเป็นในการศึกษาวิจัยเกือบทุกศาสตร์ โดยเฉพาะศาสตร์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับตัวเลขหรือข้อมูล เริ่มตั้งแต่การดำเนินชีวิตการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นไปจนถึงการปฏิบัติงานในอนาคตของนักเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่กำหนดไว้ ครูผู้สอนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาควรจะมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการสอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็น “ผู้เรียนรู้” อย่างแท้จริง เช่น “การสอนโดยวิธีการสอนแบบร่วมมือ”เป็นวิธีการสอนที่สร้างความสามัคคีให้แก่เด็กนักเรียน นักเรียนสามารถคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้โดยใช้วิธีการจัดกระบวนการเรียนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดและแก้ปัญหาด้วยตนเองและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าจากสื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างอิสระ ผู้สอนมีส่วนช่วยในการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้สอนทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำและชี้แนะในข้อบกพร่องของผู้เรียนโดยใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพแก่ผู้เรียน (โรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ประถมศึกษาตอนต้นจึงสนใจศึกษา เรื่อง ผลการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบโดยวิธีการสอนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 เพราะนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

เป็นพื้นฐานในการเรียนหรือการศึกษาในระดับสูงขึ้นไปตามกระบวนการเรียน หากนักเรียนมีความคิดรวบยอด คิดเป็นระบบ รู้จักการทำงานกลุ่ม ปลูกฝังให้นักเรียนรักการเรียนวิชาคณิตศาสตร์มากขึ้น ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนคณิตศาสตร์ด้วยวิธีการสอนที่หลากหลาย ปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักให้ความร่วมมือกับสังคมตั้งแต่ยังเยาว์วัย ซึ่งจะช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ให้สูงขึ้นได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80

2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ก่อนและหลังเรียน

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัย เรื่อง ผลการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือ ตามคู่มือในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) และวิธีการสอนแบบร่วมมือ ตามแนวคิดของ วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์ (2556) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเตรียม ขั้นจัดการเรียนรู้ ขั้นดำเนินกิจกรรมกลุ่ม ขั้นตรวจสอบผลงาน ขั้นสรุป และขั้นประเมินการทำงานกลุ่ม รวมทั้งสิ้น 8 แผน ดังนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ หมายถึง ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองวารินชำราบ จำนวน 8 แผน ดังนี้

1.1 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง การบวกแบบไม่มีตัวทด เลข 2 หลัก
1.2 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง การบวกแบบไม่มีตัวทด เลข 3 หลัก
1.3 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง การบวกแบบมีตัวทด เลข 2 หลัก
1.4 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 4 เรื่อง การบวกแบบมีตัวทด เลข 3 หลัก
1.5 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 5 เรื่อง การลบที่ไม่มีการกระจาย เลข 2 หลัก
1.6 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 6 เรื่อง การลบที่ไม่มีการกระจาย เลข 3 หลัก
1.7 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 7 เรื่อง การลบที่มีการกระจาย เลข 2 หลัก
1.8 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 8 เรื่อง การลบที่มีการกระจาย เลข 3 หลัก

2. วิธีการสอนแบบร่วมมือ หมายถึง การจัดกิจกรรมให้นักเรียนเป็นกลุ่มย่อยสมาชิกในกลุ่มมีความสามารถในระดับที่ต่างกัน คือ ความสามารถสูง ปานกลาง และต่ำ ตามลำดับร่วมกันทำกิจกรรมการเรียนการสอน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือพึ่งพากันและกันนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีทักษะทางสังคมดีขึ้น มีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ขั้นเตรียมการ ครูแจ้งจุดประสงค์การเรียนให้นักเรียนทราบ หลักการแบ่งกลุ่ม และบทบาทของสมาชิกในกลุ่ม

2.2 ขั้นจัดการเรียนรู้ เป็นการนำเข้าสู่บทเรียน แนะนำเนื้อหาใหม่ โดยการร้องเพลงเล่นเกมสั้น ๆ การสาธิตขั้นตอนการทำงาน

2.3 ขั้นดำเนินกิจกรรมกลุ่ม ผู้เรียนเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มย่อย รับผิดชอบบทบาทและหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรม

2.4 ขั้นตรวจสอบผลงาน ครูให้นักเรียนทดสอบความรู้ว่าปฏิบัติหน้าที่ได้ครบถ้วนมากน้อยเพียงใด เน้นตรวจสอบผลงานเป็นกลุ่ม

2.5 ขั้นสรุป ครูและนักเรียนร่วมกันสรุปบทเรียนและปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ พร้อมแนวทางแก้ไขครั้งต่อไป

2.6 ขั้นประเมินการทำงานกลุ่ม ผู้เรียนและครูผู้สอนร่วมกันอภิปรายการทำงานกลุ่มข้อดีและข้อที่ควรปรับปรุงของแต่ละกลุ่ม

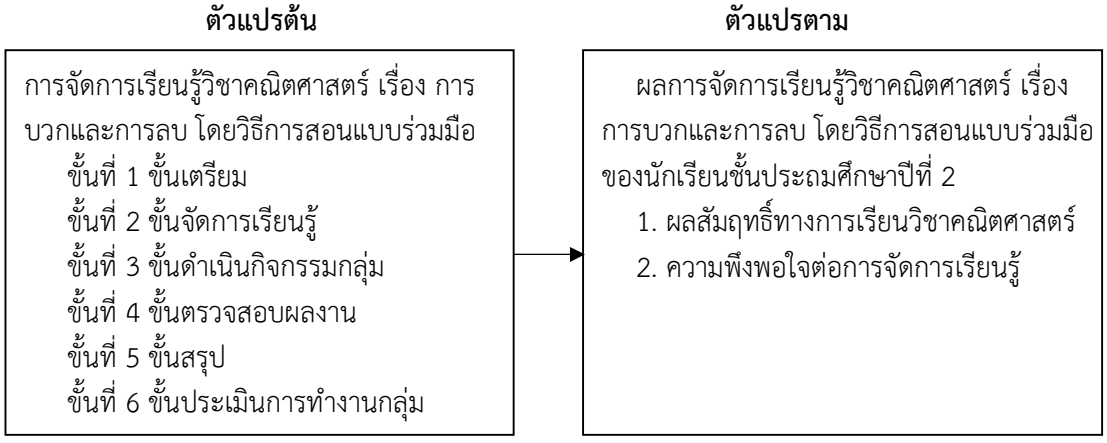
3. ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น ซึ่งเรียกว่า ประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ (E1) และระดับของค่าร้อยละของคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการทำแบบทดสอบหลังเรียน ซึ่งเรียกว่า ประสิทธิภาพของผลลัพธ์การเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ (E2) โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานไว้ที่ 80/80

80 ตัวแรก หมายถึง ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ทั้งหมดที่ได้จากแบบทดสอบย่อยหลังจากเรียนรู้ผลการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะของนักเรียนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือ

80 ตัวหลัง หมายถึง ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ทั้งหมดที่ได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา เรื่อง ผลการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ได้ศึกษาตามคู่มือในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) และวิธีการสอนแบบร่วมมือ ตามแนวคิดของ วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์ (2556) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเตรียม ขั้นจัดการเรียนรู้ ขั้นดำเนินกิจกรรมกลุ่ม ขั้นตรวจสอบผลงาน ขั้นสรุป และขั้นประเมินการทำงานกลุ่ม ซึ่งมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 เป็นการศึกษาผลการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือ รวมทั้งสิ้น 8 แผน ดังนี้

1.1 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง การบวกแบบไม่มีตัวทด เลข 2 หลัก
1.2 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง การบวกแบบไม่มีตัวทด เลข 3 หลัก
1.3 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง การบวกแบบมีตัวทด เลข 2 หลัก
1.4 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 4 เรื่อง การบวกแบบมีตัวทด เลข 3 หลัก
1.5 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 5 เรื่อง การลบที่ไม่มีการกระจาย เลข 2 หลัก
1.6 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 6 เรื่อง การลบที่ไม่มีการกระจาย เลข 3 หลัก
1.7 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 7 เรื่อง การลบที่มีการกระจาย เลข 2 หลัก
1.8 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 8 เรื่อง การลบที่มีการกระจาย เลข 3 หลัก

1.2 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ก่อนและหลังเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองวารินชำราบ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 3 ห้องเรียน คือ ห้อง ป.2/1 จำนวน 25 คน ห้อง ป.2/2 จำนวน 25 คน และห้อง ป.2/3 จำนวน 30 คน รวมทั้งสิ้น 80 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองวารินชำราบ ปีการศึกษา 2567 ห้อง ป.2/1 จำนวน 25 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (cluster random sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม

3. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ภายในปีการศึกษา 2566-2567

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แผนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองวารินชำราบ จำนวน 8 แผน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.42

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 เป็นแบบทดสอบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 มีค่าความยากง่าย อยู่ระหว่าง .60 - .81 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .26 - .82 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าร้อยละ (%)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน โดยใช้สถิติการทดสอบค่า t-test (Dependent Samples)

ผลการวิจัย

วิเคราะห์ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าร้อยละ (%) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

n =25

คะแนน	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ
ประสิทธิภาพกระบวนการของแผนการจัดการเรียนรู้ (E1)	320	193.47	4.63	84.36
คะแนนเฉลี่ยจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน (E2)	20	16.18	1.04	86.74
ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ (E1/E2) เท่ากับ 84.36/86.74				

จากตารางที่ 1 ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 พบว่า มีประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 84.36/86.74 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนโดยใช้สถิติการทดสอบค่า t-test (Dependent Sample) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

n = 25

การทดสอบ	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ก่อนเรียน	20	11.24	2.09	17.426**	.000
หลังเรียน	20	16.18	1.04		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ตามเกณฑ์ 80/80 พบว่า ประสิทธิภาพกระบวนการของแผนการจัดการเรียนรู้ (E1) เท่ากับ 84.36 และประสิทธิภาพผลลัพธ์ของแผนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ (E2) เท่ากับ 86.74 ดังนั้น แผนการจัดการเรียนรู้ จึงมีประสิทธิภาพเท่ากับ 84.36/86.74 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้มีการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมีการศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ศึกษาเนื้อหาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเหมาะสม มีการศึกษาค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัญชนา โพธิพลากร (2555) ได้ทำการพัฒนาชุดการเรียนคณิตศาสตร์ที่เน้นทักษะการแก้ปัญหาทางการเรียนคณิตศาสตร์ด้วยการเรียนแบบร่วมมือชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยเน้นศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนหลังการใช้ชุดการเรียนคณิตศาสตร์ที่เน้นทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ด้วยการเรียนแบบร่วมมือ ผลการศึกษาพบว่า 1) ชุดการสอนคณิตศาสตร์ที่เน้นทักษะกระบวนการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ด้วยการเรียนแบบร่วมมือมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 และ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลังได้รับการสอนด้วยชุดการเรียนคณิตศาสตร์ที่เน้นทักษะกระบวนการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ด้วยการเรียนแบบร่วมมือสูงกว่าก่อนได้รับการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชนีกร วรรณสุทธิ์ (2557) ได้ทำการพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การวัด ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ด้วยกระบวนการเรียนแบบกลุ่มร่วมมือ มีประสิทธิภาพ 80.64/86.31 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

2. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือก่อนและหลังเรียน พบว่า หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ดำเนินทดลองอย่างเป็นระบบ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้เกิดทักษะกับผู้เรียนอย่างแท้จริง มีการกำหนดรูปแบบกิจกรรมในแผนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับบริบทสังคมปัจจุบัน และความสามารถของผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จึงทำให้แต่ละกิจกรรมในแผนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนสามารถทำแบบทดสอบหลังเรียนได้คะแนนสูงขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จันทิมา สุริยนต์ (2555) ได้ทำการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง อัตราส่วนและร้อยละ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือกันของ

นักเรียนบ้านโพนแพงพิทยาคม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ประเด็นที่หนึ่ง คะแนนจากการทำแบบทดสอบย่อยท้ายวงจรมีพัฒนาการดีขึ้น ประเด็นที่สอง คะแนนจาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ จำนวน 30 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 80.11 นักเรียนสามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านหมด ซึ่งเป็นไปตามจุดประสงค์การเรียนรู้ของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ คือร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม ประเด็นที่สาม ผลการเรียนรู้จากการทำแบบฝึกหัดประจำบทเรียนตามรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือกันพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ สูงขึ้นประเด็นที่สี่ ผลการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรูปแบบเรียนรู้แบบร่วมมือกันนักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน นักเรียนที่อ่อนมีความรู้สึกภาคภูมิใจและมั่นใจตนเอง นักเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากขึ้น ทำให้นักเรียนมีความคุ้นเคยกันและเข้าใจกันมากขึ้น จึงตั้งใจทำงานร่วมกันอย่างสนุกสนาน และประเด็นที่ห้า ผลการประเมินการทำงานกลุ่มพบว่า นักเรียนจะให้ความสนใจกับเพื่อนที่เรียนอ่อนในกลุ่มและจะช่วยอธิบายให้ฟัง ทำให้นักเรียนมีลักษณะอันพึงประสงค์ ได้แก่ การสร้างองค์ความรู้และตรวจสอบความรู้ด้วยตัวนักเรียนเอง มีความเชื่อมั่นในตัวเองกล้าแสดงความคิดเห็น สามารถอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้ มีทักษะการทำงานกลุ่มให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงมีเจตคติที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์สูงขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือช่วยให้นักเรียนมีความพยายามบรรลุเป้าหมายมากขึ้นเป็นผลทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ มีเทคนิคการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีน้ำใจเป็นนักกีฬามากขึ้น ใส่ใจผู้อื่น เห็นคุณค่าและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีน้ำใจช่วยเหลือบุคคลที่ด้อยกว่าตนเอง ส่งเสริมให้บรรยากาศในการเรียนการสอนไม่เครียด นักเรียนเรียนสนุก และยังเป็นการฝึกทักษะทางสังคมประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิชาคณิตศาสตร์เป็นวิชาที่นักเรียนส่วนใหญ่ไม่ชอบ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่ากลุ่มสาระอื่น ๆ ดังนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นพื้นฐานในการเรียนหรือการศึกษาในระดับสูงขึ้นไปตามกระบวนการเรียน หากนักเรียนมีความคิดรวบยอด คิดเป็นระบบ รู้จักการทำงานกลุ่ม ปลูกฝังให้นักเรียนรักการเรียนวิชาคณิตศาสตร์มากขึ้น ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนคณิตศาสตร์ด้วยวิธีการสอนที่หลากหลาย ปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักให้ความร่วมมือกับสังคมตั้งแต่ยังเยาว์วัยอันจะช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ให้สูงขึ้นได้

สรุป

จากการศึกษาผลการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 พบว่า

1. ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 พบว่ามีประสิทธิภาพเท่ากับ 84.36/86.74 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือ พบว่า หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูผู้สอนควรสร้างสื่อการเรียนการสอนที่น่าสนใจ มีความหลากหลายสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนในแต่ละพื้นที่

1.2 ครูผู้สอนควรกำหนดสถานการณ์ที่ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องเหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียน สภาพสังคม วิถีชีวิตของชุมชน ควรสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของผู้เรียน

1.3 ครูผู้สอนควรกำหนดเวลาในการกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพ และความพร้อมของผู้เรียน เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มของผู้เรียน เช่น การจัดที่นั่งเป็นวงกลม หรือรูปตัวยู จะช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกผ่อนคลายเกิดความสุข และสนุกในการเรียนยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะผลการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือ ซึ่งผู้ที่สนใจอาจพิจารณารูปแบบวิธีการสอนอื่น ๆ ร่วมด้วยเพื่อการการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น วิธีการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน วิธีการสอนแบบบูรณาการ วิธีการสอนโดยใช้บทเรียนสำเร็จรูป เป็นต้น

2.2 ควรนำวิธีการสอนแบบร่วมมือที่พัฒนาขึ้นไปทดลองหาประสิทธิภาพกับโรงเรียนอื่น ๆ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่น่าสนใจมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรทำการวิจัยติดตามดูความคงทนของนักเรียนที่ผ่านการจัดประสบการณ์โดยใช้แผนจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบ โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือ ไปแล้วว่าเป็นอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่ม สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมการเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

จันทิมา สุริยนต์. (2555). *การพัฒนาการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง อัตราส่วนและร้อยละ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รัชนีกร วรรณสุทธิ์. (2557). *การพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การวัด ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

โรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ. (2566). *รายงานประจำปีการศึกษา 2565*. โรงเรียนเทศบาลบ้านสุขสำราญ. อุบลราชธานี: สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองวารินชำราบ.

วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์. (2556). *เทคนิคการสอนแบบร่วมมือ*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2557). *ความรู้เบื้องต้นสะเต็ม*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ.

สมวงษ์ แปลงประสพโชค. (2561). ผลสำรวจสาเหตุนักเรียนไทยอ่อนคณติศาสตร์และแนวทางแก้ไข. *วารสารคณิตศาสตร์*, 53(1), 599-601.

อัญชนา โพธิพลากร. (2555). *การพัฒนาชุดการเรียนคณิตศาสตร์ที่เน้นทักษะการแก้ปัญหาทางการเรียนคณิตศาสตร์ด้วยการเรียนแบบร่วมมือชั้นประถมศึกษาปีที่ 3* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล
The Readiness of Government Officials Central Offices in The Revenue Department as The Digital Organization

นิสสรณ์ ญาณไพศาล[1], จุฑาทิพ คล้ายทับทิม[2]
Nissorn Yanpisan[1], Juthatip Klaitabtim[2]
นิสิตระดับปริญญาโท ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์[1]
อาจารย์ประจำ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์[2]
Master Student, Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Science, Kasetsart University
Email : nissorn.yan@ku.th

Received : February 11, 2025; **Revised :** March 14, 2025; **Accepted :** March 23, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล 2) เปรียบเทียบความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระดับตำแหน่ง 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลกับความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.857 จากข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากร จำนวน 320 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ทำการสุ่มตัวอย่างโดยเลือกจากประชากรตามตำแหน่งต่าง ๆ โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t –test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One–way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significance Difference: LSD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 71.56 มีอายุอยู่ในช่วง 31 -40 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 65.94 ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 33.13 และมีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 34.38

2. ความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

3. ความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.79

4. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรที่มี เพศ อายุ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และระดับตำแหน่ง ต่างกันมีความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัลต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน และพบว่า ความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความพร้อม; ข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากร; องค์กรดิจิทัล

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the readiness of Government Officials Central Offices in The Revenue Department as The Digital Organization, 2) to compare their readiness according to individual factors including gender, age, education level, job position, job level and the knowledge of The Digital Organization. This is a quantitative research study, after analyzing the reliability coefficient using Cronbach's alpha, yielded a reliability value of 0.857. The sample group used in the study were 320 people who contacted Government Officials Central Offices in The Revenue Department. The sample was selected using a Stratified Sampling method, where samples were drawn proportionally from the population according to different positions. The tools used in collecting data are questionnaires and data analytical included percentage, mean, Standard Deviation, t-test, One Way ANOVA, and pairwise comparison using Fisher's Least Significant Difference (LSD) method and Pearson's Correlation Coefficient at a 0.05 significance level.

The result indicated that

1. Most of the Government Officials Central Offices in The Revenue Department were female (229 respondents, or 71.56%). The majority were aged between 31 to 40 years (108 respondents, or 33.75%), held a bachelor's degree (211 respondents, or 65.94%), and served as tax auditors (106 respondents, or 33.13%). Additionally, 110 respondents (34.38%) were at the operational job level.

2. The readiness of Government Officials Central Offices in The Revenue Department as The Digital Organization is at high level, with an average score of 4.26

3. The knowledge of The Digital Organization of Government Officials Central Offices in The Revenue Department is at high level, with an average score of 0.79.

4. Hypothesis Testing also unveils that samples with difference in gender, ages, positions, and level had significantly different levels of readiness to become a digital organization at a significance level of 0.05. However, The samples with different education level cause no differences of their readiness. Additionally, The study indicated that Knowledge of The Digital Organization have relations with the readiness, with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords : Readiness, Government Officials Central Offices in The Revenue Department, The Digital Organization

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงจากยุคอนาล็อกเข้าสู่ยุคดิจิทัล ส่งผลให้สถานการณ์โลกมีการแข่งขันทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น สังคมโลกเชื่อมโยงเข้าหากันในสภาพที่ไร้พรมแดน และการพัฒนาทางเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดและไม่ได้เป็นเพียงเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานเช่นที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่ได้หลอมรวมเข้ากับวิถีการดำเนินชีวิตของผู้คน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำรงชีวิต การติดต่อสื่อสาร การคมนาคม การศึกษา ระบบเศรษฐกิจ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรวมไปถึงรูปแบบการทำงาน นำไปสู่การปฏิวัติโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ กระบวนการทางสังคม (นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562) นอกจากนั้น สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (covid – 19) เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ และเป็นตัวเร่งให้เกิดการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล จากเดิมที่มีความเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงไปสู่โลกแบบดิจิทัล ต้องใช้ระยะเวลานานเพื่อสร้างความเข้าใจ แต่เมื่อสถานการณ์ทั้งหมดบีบบังคับให้ต้องปรับเปลี่ยน การปรับตัว การเตรียมความพร้อมสำหรับสิ่งใหม่เพื่อความอยู่รอดจึงต้องเกิดขึ้น

อิทธิพลของยุคดิจิทัลเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายของประเทศไทยในการวางแนวทางการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการยกระดับระบบราชการเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และเพิ่มโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศรัฐบาลไทยในฐานะผู้นำประเทศได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการให้สามารถขับเคลื่อนด้วยการใช้เทคโนโลยี มีความต้องการที่จะยกระดับภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ปรับเปลี่ยนระบบเศรษฐกิจจาก Thailand 3.0 ไปสู่ Thailand 4.0 มุ่งยกระดับการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการ เพิ่มความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของภาคธุรกิจ ทำให้ข้อมูลมีความโปร่งใส เปิดเผยเพิ่มช่องทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และให้ภาครัฐเป็นองค์กรที่ปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์โดยมีโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือ

กรมสรรพากรเป็นองค์กรของรัฐที่สังกัดกระทรวงการคลัง โดยมีหน้าที่สำคัญในการจัดเก็บภาษีตามประมวลรัษฎากรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ภาษีที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งภาษีทางตรง เช่น ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและนิติบุคคล รวมถึงภาษีทางอ้อม เช่น ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ ภาษีปิโตรเลียม และอากรแสตมป์ นอกจากนี้ กรมสรรพากรยังมีบทบาทในการเสนอแนะนโยบายด้านภาษี และการปรับปรุงกฎหมายเพื่อสนับสนุนการแข่งขันในระดับสากลและลดภาระภาษีสำหรับประชาชน โดยใช้นโยบายภาษีที่เหมาะสมและการจัดการรายได้และค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การจัดเก็บภาษีบรรลุตามเป้าหมายและเป็นธรรม เป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และเกิดความสมัครใจในการเสียภาษี

(กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง, 2560) ได้ดำเนินการตอบสนองนโยบายของรัฐบาลในการมุ่งสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ผ่านการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมสรรพากร พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง) เพื่อสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยยกระดับ และปรับปรุงกระบวนการทำงาน การบริหารจัดการองค์กร การบูรณาการข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการให้บริการประชาชน โดยในปัจจุบัน ได้มีการดำเนินการปรับรูปแบบการให้บริการประชาชน เช่น การให้ผู้เสียภาษียื่นรายการ แบบคำร้องคำขอ หรือเอกสารอื่นใดด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์, การให้บริการข้อมูลตอบคำถามภาษี โดยใช้เทคโนโลยี AI Chatbot, การใช้ Data Analytics ในการบริหารการจัดเก็บภาษี รวมทั้งดำเนินการขับเคลื่อนกรมสรรพากรสู่การเป็นกรมสรรพากรดิจิทัล ผ่านการปรับเปลี่ยนรูปแบบ วิธีการและแนวทางการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานของบุคลากร เช่น ระบบสารบัญอิเล็กทรอนิกส์ การสแกนนิ้ว ลงเวลาเข้า-ออก ระบบลาออนไลน์ ระบบการสื่อสารแบบรวมศูนย์ การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ การประชุมออนไลน์ เพื่อสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยยกระดับ/ปรับปรุงกระบวนการทำงาน การบริหารจัดการองค์กร การบูรณาการข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการให้บริการประชาชน

จากการปรับเปลี่ยนนโยบายและรูปแบบการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยพบว่ากรมสรรพากรนั้นได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างมาก จึงได้มีการเปลี่ยนเป้าหมายขององค์การ พัฒนานโยบายการบริหาร แผนการปฏิบัติงาน ยุทธศาสตร์ และระบบการปฏิบัติงานของกรมให้พร้อมรับต่อการเข้ามาของยุคดิจิทัล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล เพราะเมื่อเทคโนโลยีดิจิทัลต้องเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานของบุคลากร ย่อมทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นการเพิ่มภาระในการปฏิบัติงาน หรือรู้สึกแปลกแยกกับระบบการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อตัวงาน ต่อองค์การ และต่อตนเอง ดังนั้น บุคลากรจึงควรมีการเตรียมความพร้อม ทั้งด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ และด้านความเต็มใจ เพื่อรองรับการก้าวข้ามไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทางด้านดิจิทัลของกรมสรรพากร รวมไปถึงการปรับปรุง พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมสรรพากร เพื่อให้บุคลากรของกรมสรรพากรสามารถปฏิบัติงานในองค์การที่เป็นองค์การดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะนำไปสู่การพัฒนาขององค์การและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลกับความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล

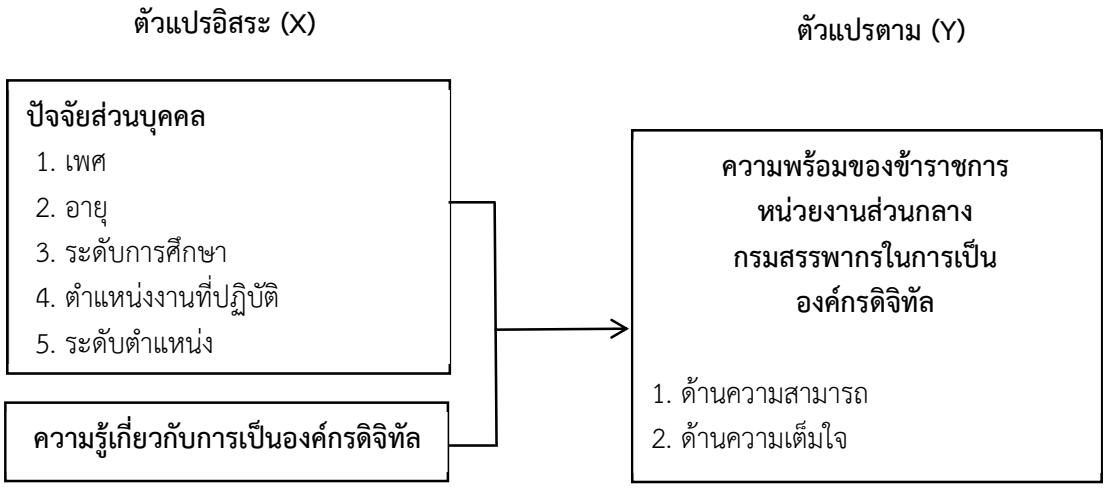
สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัล แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Hersey and Blanchard ที่แบ่งองค์ประกอบหลักของความพร้อมออกเป็น 2 ด้าน คือ ความสามารถ และความเต็มใจ และผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาทั้งความรู้แบบชัดแจ้งและแบบซ่อนเร้น ตามการแบ่งประเภทความรู้ของ Nakada (1994 อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2551: 35) คือ ความรู้ที่บุคคลรับรู้มาจากหนังสือ เว็บไซต์ เอกสารต่าง ๆ และความรู้ที่บุคคลได้รับมาจากการฝึกอบรม การสอนงาน การแบ่งปันความรู้ เทคนิคเฉพาะภายในส่วนงาน และมุ่งเน้นวิธีการวัดความรู้ในระดับความรู้ความจำ และระดับความเข้าใจ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม

Hersey and Blanchard (1974) แบ่งองค์ประกอบหลักของความพร้อม ออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความสามารถ (Ability) หรือความพร้อมในด้านการทำงาน (Job Readiness) ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) และประสบการณ์ (Experience)

2. ความเต็มใจ (Willingness) หรือความพร้อมในด้านจิตวิทยา (Psychotically Readiness) ประกอบด้วย ความมั่นใจ (Confidence) ความผูกพัน (Commitment) แรงจูงใจในการทำงาน (Achievement Motivation) และความมั่นคง (Security)

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรดิจิทัล (Digital Organization)

Reynolds (2019) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ

1. Digital Mindset ชุดความคิดของบุคลากรในองค์กร ในทุกตำแหน่ง ทุกระดับชั้น ต้องตระหนักถึงการดำเนินงานด้วยระบบดิจิทัล

2. Digital Toolset เป็นเครื่องมือและระบบที่ช่วยให้งานและกระบวนการทำงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างลื่นไหลและไร้รอยต่อ โดยข้อมูลภายในองค์กรจะถูกจัดเก็บในระบบฐานข้อมูลกลาง ซึ่งช่วยลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น และรับรองว่าข้อมูลที่ใช้นั้นเป็นข้อมูลล่าสุดอยู่เสมอ นอกจากนี้ข้อมูลยังเป็นชุดเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ทำให้ทุกฝ่ายสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันได้ทันที ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการทำงานขององค์กร

3. Digital Skillset ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยี การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ

4. Digital Culture การพยายามขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมแบบดิจิทัลจะช่วยลดปัญหาอุปสรรคที่เป็นข้อจำกัดเดิม ๆ เช่น ผู้บริหารไม่สามารถเซ็นอนุมัติเอกสารสำคัญได้เพราะไปต่างจังหวัด หรือต่างประเทศ ผู้ปฏิบัติงานอยู่คนละสถานที่ เวลาว่างไม่ตรงกัน การจัดทำรายงานที่ต้องใช้เวลาหลายสัปดาห์ การไม่รู้ และไม่สามารถติดตามสถานะของเครื่องจักรและการผลิต เป็นต้น

รัฐบาลดิจิทัล

สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2559) กล่าวถึง แนวคิดการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลว่าเป็นแนวคิดที่มาจาก การประชุมคณะกรรมการเตรียมการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ครั้งที่ 1/2559 เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2559 มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเพื่อปฏิรูปประเทศไทยสู่ Digital Thailand โดยมุ่งหมายให้ประเทศไทยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสร้างและเสริมความเข้มแข็งในโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล นวัตกรรม ข้อมูล และทุนมนุษย์ รวมถึงการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เป็นปัจจัยขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยแผนนี้จะมุ่งเน้นการสร้างระบบดิจิทัลที่เชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึง การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการยกระดับการดำเนินธุรกิจ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะดิจิทัล ตลอดจนการผลักดันให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันในระดับสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งหมดนี้เพื่อนำประเทศไปสู่การเป็น Digital Thailand ที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ตามแนวทางนโยบายของรัฐบาล โดยร่างแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมีเป้าหมายหลัก 4 ประการ ดังนี้

1. เพิ่มขีดความสามารถทางเศรษฐกิจ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนากระบวนการผลิตและการจัดการ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2. สร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียม โดยใช้สื่อดิจิทัลในการให้ข้อมูลและบริการต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม และส่งเสริมความเท่าเทียมในการเข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคม

3. เตรียมบุคลากรสำหรับยุคดิจิทัล โดยให้ความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญ

4. ปฏิรูปรัฐบาลด้วยดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีและข้อมูลในการปรับกระบวนการทำงานของภาครัฐให้โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และเพิ่มประสิทธิผลในการให้บริการประชาชน

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้

Nakada (1994 อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2551: 35) ได้แบ่งประเภทของความรู้ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความรู้แบบชัดแจ้ง หรือความรู้ที่อยู่นอกตัวบุคคล (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่ผู้เรียนสามารถทำความเข้าใจได้จากการได้รับฟัง การอธิบาย การอ่าน และการนำไปใช้ปฏิบัติ องค์ความรู้เหล่านี้เกิดจากการถ่ายทอดการจัดกระบวนการ ลำดับวิธีคิดที่มีแบบแผนทำให้ง่ายต่อการเข้าใจและนำไปสู่การใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน เช่น สิ่งพิมพ์เอกสารขององค์กร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์เว็บไซต์อินเทอร์เน็ต

2. ความรู้แบบฝังลึก หรือความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) เป็น ความรู้ที่อธิบายได้ยาก หรือบางครั้งไม่สามารถอธิบายได้ว่าความรู้เหล่านั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร โดยมากมักไม่มีแบบแผนเป็นที่แน่ชัด เช่น การถ่ายทอดความรู้ ความคิดผ่านการสังเกต การสนทนา และการฝึกอบรม ความรู้ประเภทนี้เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ เนื่องจากความรู้ประเภทนี้ เกิดจากประสบการณ์และการนำมาเล่าเรื่องแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

ความเป็นองค์กรดิจิทัลของกรมสรรพากร

กรมสรรพากรได้มีการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยการจัดทำ แนวทางการดำเนินการผ่านแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมสรรพากร พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง) มุ่งเน้นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และเพิ่มศักยภาพให้กับทุกส่วนขององค์กร เพื่อเป็นโอกาสในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริการและนวัตกรรมสนับสนุนการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ของบุคลากร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับรากฐานกระบวนการปฏิบัติงาน ไปจนถึงกระบวนการส่งมอบคุณค่าให้กับผู้เสียภาษีและประชาชน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการจัดเก็บรายได้ให้เป็นไปตามเป้าหมาย ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม โดยมีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

1. พัฒนาระบบงานบริการให้มีประสิทธิภาพ มีความทันสมัย สอดคล้องกับเทคโนโลยีและความต้องการใช้งาน เพื่อความพึงพอใจของผู้เสียภาษีและประชาชน

2. มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน มีความมั่นคงปลอดภัย มีความน่าเชื่อถือ รองรับการบริการและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. มีระบบงานและสารสนเทศพร้อมใช้รองรับการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานและการบริการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัลให้พร้อมใช้งานมีเสถียรภาพและมีประสิทธิภาพ

5. สร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานครบถ้วน ทุกกระบวนการ

6. พัฒนาการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน และนำข้อมูลมาใช้สนับสนุนการบริหารการจัดเก็บภาษี

7. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร รวมถึงสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น รวมถึงสร้างความตระหนักรู้ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรู้เท่าทัน

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีในข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Hersey and Blanchard โดยแบ่งองค์ประกอบหลักของความพร้อม ออกเป็น 2 ด้าน คือ ความสามารถ และความเต็มใจ

และผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาทั้งความรู้แบบชัดแจ้งและแบบซ่อนเร้น คือ ความรู้ที่บุคคลรับรู้มาจากหนังสือ เว็บไซต์ เอกสารต่าง ๆ และความรู้ที่บุคคลได้รับมาจากการฝึกอบรม การสอนงาน การแบ่งปันความรู้เทคนิคเฉพาะภายในส่วนงาน และมุ่งเน้นวิธีการวัดความรู้ในระดับความรู้ความจำ และระดับความเข้าใจ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantity Research) ซึ่งประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากร ซึ่งข้อมูลจากกองบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสรรพากร พบว่า มีกลุ่มประชากรจำนวน 1,610 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2566: 139) กำหนดค่าระดับความคลาดเคลื่อนไว้ที่ร้อยละ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ทำการสุ่มตัวอย่างโดยเลือกจากประชากรตามตำแหน่งต่าง ๆ โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการค้นคว้าและศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่ที่ศึกษา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัล

โดยใช้เป็นคำถามเกี่ยวกับความสำคัญจำเป็น ลักษณะ รูปแบบองค์กร รูปแบบการทำงานในการเป็นองค์กรดิจิทัล ลักษณะข้อคำถามแบบเลือกตอบ คือ ใช่ และ ไม่ใช่ อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น จำนวน 20 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตอบคำถามได้ถูกต้อง 1 คะแนน

ตอบคำถามไม่ถูกต้อง 0 คะแนน

จากนั้นทำการรวบรวมคะแนนที่ได้ทั้งหมด เพื่อหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการแปลข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลในภาพรวมและรายข้อใช้ในอิงเกณฑ์ ซึ่งแบ่งระดับความรู้เป็น 2 ระดับ คือ มาก และ น้อย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 0.51 –1.00 หมายถึง ข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากร มีระดับความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลมาก

ค่าเฉลี่ย 0.00 –0.50 หมายถึง ข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากร มีระดับความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลน้อย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากร ในการเป็นองค์กรดิจิทัล

แบบสอบถามตามมาตราวัดแบบ Likert’s Scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มาก

คะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง น้อย

คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

เกณฑ์ในการจัดกลุ่มความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็น องค์กรดิจิทัลโดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแบ่งเป็น 3 ระดับ (Best, 1977: 174) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง ข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากร มีความพร้อมมากในการเป็นองค์กรดิจิทัล

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง ข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากร มีความพร้อมปานกลาง ในการเป็นองค์กรดิจิทัล

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง ข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากร มีความพร้อมน้อยในการเป็นองค์กรดิจิทัล

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และระดับตำแหน่ง

2. ความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัล

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล ได้แก่ ด้านความสามารถ และด้านความเต็มใจ

การทดสอบเครื่องมือ

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาหลักเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้น นำมาแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามในด้านภาษาให้เหมาะสมเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจได้ง่าย

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (tryout) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา ซึ่งมิใช่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นรวม (Reliability Analysis) ด้วยวิธีการของ Cronbach’s Alpha ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.857

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่า t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance) ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher’s Least

Significance Difference: LSD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1.ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากร

1.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 71.56 ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 28.44

1.2 จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31 -40 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 รองลงมาคือ กลุ่มช่วงอายุ 20 -30 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และกลุ่มอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ มากกว่า 50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

1.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 65.94 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.31

1.4 จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 33.13 รองลงมาคือตำแหน่งนิติกร จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.88 และตำแหน่งที่มีจำนวนน้อยที่สุด มี 2 ตำแหน่ง คือ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และนักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.63

1.5 จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 34.38 รองลงมาคือระดับตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 29.69 และระดับตำแหน่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อำนวยการสูง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.94

2. ความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล

ตารางที่ 1 ภาพรวมความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล

ความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล	$\overline{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสามารถ	4.08	0.641	มาก
ด้านความเต็มใจ	4.43	0.553	มาก
รวม	**4.26**	**0.560**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัลด้านความสามารถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัลด้านความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 6 การเป็นองค์กรดิจิทัลช่วยเพิ่มโอกาสและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.56 และ ข้อ 4 ท่านสามารถใช้งาน Generative AI เช่น Chat GPT, Gemini, Midjourney มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.35

3. ความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากร

ตารางที่ 2 ระดับความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากร

ความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัล	$\overline{x}$	S.D.	ระดับความรู้
	0.79	0.072	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.79 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 7 การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรมีความจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 1.00 และ ข้อ 1 องค์กรดิจิทัล คือ องค์กรที่มีความพร้อมด้านอุปกรณ์ไอที โปรแกรมและซอฟต์แวร์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 0.10

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

(n = 320)

ตัวแปรอิสระ	Sig.	ผลการทดสอบ	
		เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคล			
เพศ	0.025	/	-
อายุ	0.000	/	-
ระดับการศึกษา	0.446	-	/
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	0.000	/	-
ระดับตำแหน่ง	0.016	/	-
ความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัล	0.002	/	-

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรที่มี เพศ อายุ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และระดับตำแหน่ง ต่างกันมีความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัลต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัลไม่แตกต่างกัน และพบว่า ความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรมีความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านความสามารถ และความเต็มใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในด้านความสามารถ ข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลอยู่เสมอ ทั้งในเรื่องเกี่ยวกับ พรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) , ความมั่นคงปลอดภัยในการใช้งานเทคโนโลยี (Security Awareness), การใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปของ Microsoft, การออกแบบสื่อผ่านโปรแกรม Canva ฯลฯ รวมไปถึงกรมสรรพากร มีการสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตัวเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

(Individual Development Plan : IDP) ในเรื่องเกี่ยวกับทักษะดิจิทัล นอกจากนั้นยังมีการจัดทำหลักสูตรบรรจุในระบบออนไลน์ ที่มีชื่อเรียกว่า โรงเรียนสรรพากรที่ข้าราชการสามารถใช้เป็นแพลตฟอร์มในการศึกษาหาความรู้ พัฒนาทักษะดิจิทัลได้ทุกที่ทุกเวลา

ในด้านความเต็มใจ กรมสรรพากรมีการพัฒนานวัตกรรมการทำงาน เครื่องมือ โปรแกรมที่ช่วยเหลือ การทำงานมากมาย เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์, โปรแกรมการยื่นรายการ แบบคำร้อง คำขอ หรือเอกสารอื่นใดตามประมวลรัษฎากรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์, โปรแกรมการให้บริการข้อมูล ตอบคำถามภาษี, เทคโนโลยี AI Chatbot บริการ VAT Refund สำหรับกลุ่มนักท่องเที่ยว, การวิเคราะห์ข้อมูลภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI (Artificial Intelligence) ฯลฯ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้ข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยลดระยะเวลาการทำงานและการให้บริการประชาชน นอกจากนี้การทำงานโดยมีการพัฒนานวัตกรรม และนำระบบดิจิทัลเข้ามาเกี่ยวข้องทำให้กรมสรรพากรมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย มีความพร้อมด้านเทคโนโลยี และได้รับรางวัลมากมาย เช่น รางวัลเลิศรัฐ, รางวัลรัฐบาลดิจิทัล DG Awards, รางวัลนวัตกรรมแห่งชาติ ด้านองค์การนวัตกรรม ฯลฯ

อาจสรุปได้ว่า จากการที่กรมสรรพากรมีการสนับสนุนให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาตัวเองเกี่ยวกับทักษะดิจิทัล และตัวข้าราชการมีเปิดรับรับข่าวสาร เห็นความสำคัญของเทคโนโลยี มีความต้องการในการพัฒนา เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ รวมไปถึงกรมสรรพากรมีการพัฒนานวัตกรรมการทำงาน เครื่องมือ โปรแกรมที่ช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงาน และการได้รับรางวัลการันตีประสิทธิภาพการทำงานต่าง ๆ มากมาย เป็นสิ่งที่ส่งผลให้ข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรมีความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัลเป็นอย่างมาก

จากการศึกษาเปรียบเทียบความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และระดับตำแหน่ง ต่างกันมีความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัลต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องด้วยข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากร เพศชายมีการทำงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล และระบบคอมพิวเตอร์ มากกว่าเพศหญิง

สำหรับอายุ บุคคลที่มีช่วงอายุ 51 ปี มีความสนใจและรับรู้ในเรื่องเทคโนโลยีที่น้อยกว่าช่วงวัยอื่น และเป็นช่วงวัยที่ต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงลักษณะ รูปแบบ วิธีการทำงานมากกว่าช่วงวัยอื่น จึงทำให้อายุเป็นปัจจัยสำคัญต่อความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัล ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรศยา ธัญญเจริญ (2561) ที่กล่าวว่า คนที่มีช่วงอายุในกลุ่มเบบี้บูมเมอร์มีการปรับตัวในการทำงานต่างจากกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย เพราะกลุ่มคนในนี้ชอบทำงานที่มีความมั่นคงไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง จึงจะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ได้ช้า สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มองว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการก้าวหน้าหรือเป็นการเพิ่มทักษะ ในขณะที่กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีและรวดเร็วกว่า

สำหรับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากร ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นๆ เช่น นักประชาสัมพันธ์ เจ้าพนักงานพัสดุ มีการทำงานที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมสำเร็จรูปผ่านระบบคอมพิวเตอร์เป็นประจำ รวมไปถึงข้าราชการกลุ่มนี้มีจำนวนไม่มาก เนื่องจากไม่ใช่สายงานหลักของ

กรมสรรพากร ประกอบกับ มีช่วงอายุที่น้อย สำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์ และนักวิชาการคอมพิวเตอร์นั้น เป็นตำแหน่งที่มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรงจึงทำให้มีความสามารถเรื่องสมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์

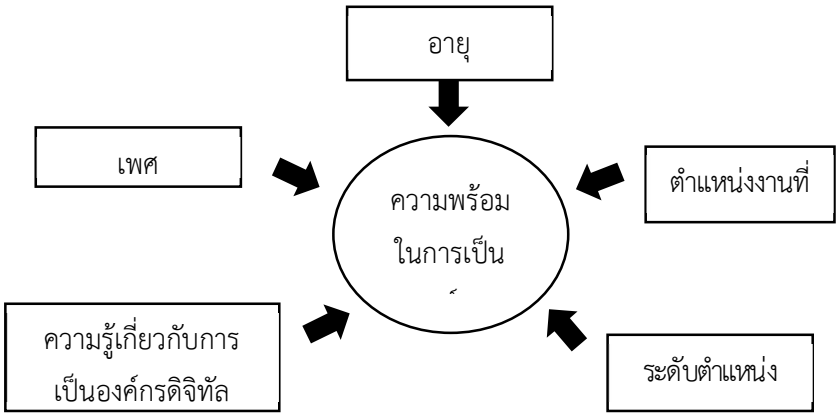
และสำหรับระดับตำแหน่ง เนื่องด้วยข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญ จะมีช่วงอายุ 41 – 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่าตำแหน่งอื่น ซึ่งอาจมีความคุ้นเคยกับการทำงานในรูปแบบเดิม และต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้มีความพร้อมกับการเป็นองค์กรดิจิทัล ซึ่งทุกปัจจัยล้วนมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุจน์ วิโรจน์ธนากุล (2564) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพร้อมของบุคลากรภาครัฐกับการปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการประชาชนของสำนักงานศาลยุติธรรม : กรณีศึกษากลุ่มงานช่วยพิจารณาคดีสำนักงานศาลยุติธรรมช่วงเวลา พ.ศ. 2562 – พ.ศ. 2564 โดยใช้การศึกษาในเชิงคุณภาพ ที่ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพร้อมหรือปัจจัยที่มองว่าเป็นปัญหาอุปสรรคในการปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องสมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ รวมถึงช่วงอายุของผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลกับความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัลของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากร อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ของกรมสรรพากรที่มุ่งมั่นเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล และกรมสรรพากรยังมีการปรับปรุงระบบการทำงานรูปแบบใหม่เพื่อให้รองรับต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล มีการปรับแนวทางการดำเนินงานของแผนการปฏิบัติราชการประจำปี รวมไปถึงตัวชี้วัดการทำงานที่มีความสอดคล้องกับการเป็นองค์กรดิจิทัลมากขึ้น จึงทำให้ข้าราชการต้องมีความพยายามศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับองค์กรดิจิทัล เพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จตรงกับเป้าหมายขององค์กร อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

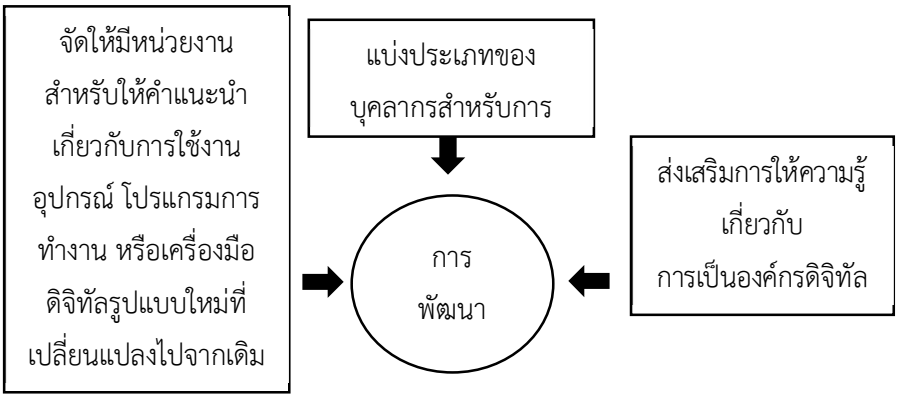
จากผลการศึกษา พบว่า ความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัลมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยบุคลากรที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และระดับตำแหน่งที่ต่างกัน มีความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัลต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัลไม่แตกต่างกัน สำหรับความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงขอเสนอองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัล



ภาพที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัล

2. การพัฒนาความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัล



ภาพที่ 3 การพัฒนาความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัล

สรุป

ความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล จากการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี และมีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ

ผลการวิจัยพบว่า ความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

ความรู้เกี่ยวกับเป็นองค์กรดิจิทัลของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.79

การเปรียบเทียบความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากร ที่มีเพศ อายุ

ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และระดับตำแหน่งต่างกัน มีความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัลแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

การศึกษาความสัมพันธ์ของความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลกับความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะจากวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. กรมสรรพากรควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการใช้งาน Generative AI เช่น Chat GPT, Gemini, Midjourney และความรู้เกี่ยวกับ พรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) มากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจจัดทำเป็นองค์ความรู้ผ่านช่องทางออนไลน์ การจัดสัมมนาสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้ข้าราชการมีทักษะ ความสามารถพร้อมต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล

2. กรมสรรพากรควรแบ่งประเภทของบุคลากรสำหรับการพัฒนาและฝึกอบรมด้านดิจิทัลออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นหลัก กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานทั่วไป และกลุ่มผู้บริหาร เพื่อให้สามารถจัดเตรียมหลักสูตรสำหรับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ได้ตรงกับความสามารถและหน้าที่ที่ปฏิบัติ อันจะนำไปสู่การมีความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัลมากยิ่งขึ้น

3. กรมสรรพากรควรจัดให้มีหน่วยงานสำหรับให้คำแนะนำ ปรึกษาเกี่ยวกับการใช้งานอุปกรณ์ โปรแกรมการทำงาน หรือเครื่องมือดิจิทัลรูปแบบใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมให้กับข้าราชการ โดยเฉพาะข้าราชการที่มีอายุมาก เพื่อเป็นการสร้างความคุ้นเคย และลดความกลัวว่าจะทำงานผิดพลาด หรือความกังวลว่าจะไม่สามารถเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากลุ่มเป้าหมายเฉพาะข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรเท่านั้น ไม่สามารถอธิบายความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัลของบุคลากรกรมสรรพากรทั้งหมดได้ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเป็นการศึกษาเปรียบเทียบกับบุคลากรส่วนอื่น ๆ ของกรมสรรพากรซึ่งจะได้รับความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัล โดยใช้วิธีการเชิงปริมาณ และทดสอบสมมติฐานตามหลักการทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรมีการศึกษาและเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลในเชิงคุณภาพ อันจะสามารถนำไปประกอบเป็นแนวทางพัฒนาความพร้อมของข้าราชการหน่วยงานส่วนกลางกรมสรรพากรในการเป็นองค์กรดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2560. (27 มีนาคม 2560). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 134 ตอนที่ 35. หน้า 1-13. กรมสรรพากร.(2566). *เกี่ยวกับกรมสรรพากร.* สืบค้น 22 กุมภาพันธ์ 2567, จาก https://www.rd.go.th/19954.html.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). *องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่ปฏิบัติ.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร:

รัตนไตร.

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (11 เมษายน 2562). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 136 ตอนที่ 47. หน้า 1-74.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ภัทรศยา ธัญญเจริญ. (2561). *แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์ของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร*. วารสารการบริหารท้องถิ่น, 13(4), 363-378.

วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2566). *วิธีและเทคนิคในการวิจัยทางรัฐศาสตร์.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม

วิรุจน์ วิโรจน์ธนากุล. (2564). *ความพร้อมของบุคลากรภาครัฐกับการปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการประชาชนของสำนักงานศาลยุติธรรม : กรณีศึกษากลุ่มงานช่วยพิจารณาคดี สำนักงานศาลยุติธรรม ช่วงเวลา พ.ศ. 2562 – พ.ศ. 2564.* สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2559) . *ประเทศไทย 4.0*. สืบค้น 22 กุมภาพันธ์ 2567, จาก https://dl.parliament.go.th/backoffice/viewer2300/web/viewer.php.

Best, John w. *(197 7). Research in Education. 3re. ed., Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall, INc.*

Hersey Paul and Richard H. Blanchard, 1974. *Management of Organization Behavior : Utilizing Human Resources*. New Jersey : Prentice-Hall, 65.

Reynolds, P. 2019. *Key factors of digital transformation*. Retrieved 22 February 2024,fromhttps://www.arcweb.com/bl

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1

The Relationship Between Motivation and Job Performance of Personnel in the Bangkok Area Revenue Office, Under the Regional Revenue Office 1

จุฑามณี โกสีย์ศิริกุล[1] , ภิรดา ชัยรัตน์[1]
Chuthamani Kosisirikul[1] , Pirada Chairatana[2]
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ประเทศไทย[1-2]
Kasetsart University, Thailand
Email: chuthamani.k@ku.th[1] , Pirada.c@ku.th[2]

Received : January 17, 2025; **Revised :** February 25, 2025; **Accepted :** March 14, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 จำนวน 330 คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-Way ANOVA และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ซึ่งกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า

1) ระดับแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก

2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) บุคลากรในสำนักงานสรรพากรมีความแตกต่างกันในด้านของเพศ อายุ รายได้เฉลี่ย และระดับการศึกษา มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนด้านสถานภาพการสมรส พบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

4) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; ประสิทธิภาพ; สำนักงานสรรพากร

Abstract

This Article aimed to study 1) Study the motivation behind personnel's job performance 2) Examine the effectiveness of personnel's job performance 3) Compare the job performance effectiveness of personnel in the Bangkok Revenue Office, under Revenue Region 1, categorized according to personal factors and 4) Investigate the relationship between motivation and effective job performance of personnel in the Bangkok Revenue Office, under Revenue Region 1. The sample consists of 330 personnel from the Bangkok Revenue Office, under Revenue Region 1. This research is quantitative in nature. The instrument used was a questionnaire, and the statistical methods employed include frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Pearson's correlation coefficient. Statistical significance was set at the .05

The research results were found as follows;

1. Overall, the level of motivation, including both motivating factors and sustaining factors, is high.

2. The overall work performance of personnel is at a higlevel.

3. Personnel at the Revenue Office differ in terms of gender, age, average income, and educational level, resulting in differences in work performance. However, in terms of marital status, there is no difference in work performance.

4. The relationship between motivation, including both motivating factors and sustaining factors, and the work performance of personnel.

Keywords: motivation; efficiency; the Revenue Department

บทนำ

ในปัจจุบัน เศรษฐกิจไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายจากความผันผวนทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID-19) ได้เร่งให้ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับตัวเข้าสู่ "ชีวิตวิถีใหม่" (New Normal) เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้และทักษะในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาองค์กรและเป็นผู้ขับเคลื่อนนวัตกรรม

กรมสรรพากรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยนำกลยุทธ์ D2RIVE มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยเฉพาะในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหน่วยงานด่านแรกในการจัดเก็บภาษีอากรจากประชาชน การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงาน เป็นสิ่งจำเป็นในการยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายของกรม อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น แรงกดดันจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ความยากลำบากในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อัตราการขึ้นเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับค่าครอง

ชีพ และปัญหาด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้เกิดการขอโอนย้ายและลาออกของบุคลากรเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดภาระในการสรรหาบุคลากรใหม่และอาจกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

การศึกษานี้มุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 โดยอิงจากทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg (สุวรรณา ศรีรักษา และคณะ, 2565) ซึ่งเป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล

ผลการศึกษาครั้งนี้คาดว่าจะเป็นข้อมูลสำคัญที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายภาครัฐในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร และส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1
3. เพื่อศึกษาเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

สุวรรณา ศรีรักษา และคณะ (2565) ได้อธิบายทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ว่ามนุษย์ในบริบทสังคมหรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน เกิดขึ้นได้จาก 2 ปัจจัยหลักด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2. ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสามารถช่วยป้องกันความไม่พอใจในการทำงานได้ ดังนี้ ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงของงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson และ Plowman (อ้างอิงใน จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล, 2554) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ 1. คุณภาพของงาน 2. ด้านปริมาณของงาน 3. ด้านเวลา 4. ด้านค่าใช้จ่าย

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน

กฤช จรินโท และลัดดาวัลย์ ฤทธิ์สมบูรณ์ (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอย่างชัดเจน ความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลทำให้เกิดความต้องการและความคิดเห็นที่หลากหลายมากขึ้น ดังนั้น องค์กรจึงควรสร้างแรงจูงใจที่ประกอบด้วยการกระตุ้นและการลงโทษ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานและปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้ทุกคนสามารถมุ่งสู่เป้าหมายหลักขององค์กรได้อย่างเป็นเอกภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ Frederick Herzberg โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 ประชากร คือ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการ โดยมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,785 คน (HR Dashboard, 2567) (ข้อมูล ณ วันที่ 2 สิงหาคม 2567) โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการ

คำนวณของ Taro Yamane จำนวน 327 คน เพื่อป้องกันแบบสอบถามที่อาจเกิดความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามทางผู้วิจัยได้ทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มอีก จำนวน 3 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ทั้งสิ้น 330 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำแนกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 56 ข้อ ส่วนที่ 3 ที่จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิด จำนวน 16 ข้อ

การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย โดยแบบสอบถามนี้ ได้ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในเชิงเนื้อหา และวัตถุประสงค์ภาพรวมมีค่า IOC ได้เกิน 0.67 ทุกข้อ

การหาค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบกับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วให้บุคลากรกรอกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 ซึ่ง และกำหนดระยะเวลา ตั้งแต่เดือนกันยายนถึงเดือนตุลาคม 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจ โดยพบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือความก้าวหน้าในตำแหน่ง รองลงมาคือความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ทำ และความรับผิดชอบ ตามลำดับ ขณะที่ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการยอมรับนับถือ

ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยค้ำจุนที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือความมั่นคงในการทำงาน สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือเงินเดือน

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.38 และด้านปริมาณงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.24

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานสรรพากรมีความแตกต่างกันในด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ย และระดับการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ในด้านสถานภาพการสมรส พบว่าบุคลากรไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องนี้เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีความแตกต่างเพียงหนึ่งคู่ คือ ระหว่างบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน กับบุคลากรที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามเพศในภาพรวม

ประเด็นการเปรียบเทียบ	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
จำแนกตามเพศ	4.40	0.59	4.29	0.49	1.75	0.080

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามอายุ

ประเด็นการเปรียบเทียบ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.04	3	0.35	1.30	0.275*
	ภายในกลุ่ม	86.91	326	0.27		
	รวม	87.95	329			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามสถานภาพ

ประเด็นการเปรียบเทียบ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.68	2	0.84	3.19	0.042*
	ภายในกลุ่ม	86.26	327	0.26		
	รวม	87.95	329			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 การทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Least Significant Differences (LSD) ด้านสถานภาพการสมรส

ด้านสถานภาพการสมรส	$\overline{X}$	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หม้าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง
โสด	4.27	-	0.013*	0.527
สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.43	-	-	0.532
หม้าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง	4.35	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ย

ประเด็นการเปรียบเทียบ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.34	4	0.33	1.26	0.287*
	ภายในกลุ่ม	86.61	325	0.27		
	รวม	87.95	329			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ประเด็นการเปรียบเทียบ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.12	2	0.06	0.22	0.800*
	ภายในกลุ่ม	87.83	327	0.27		
	รวม	87.95	329			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ซึ่งสามารถพิจารณาได้ว่า แรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทั้ง 5 ด้าน โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยสามารถจัดอันดับระดับความสัมพันธ์ได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางตามลำดับ

ส่วนแรงจูงใจจากปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทั้ง 9 ด้าน โดยสามารถจัดอันดับความสัมพันธ์ได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงของงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทั้งหมดนี้มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	Pearson correlation (r)	Sig.
1.ด้านความสำเร็จของงาน	.683	.000*
2.ด้านการยอมรับนับถือ	.716	.000*
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.748	.000*
4.ด้านความรับผิดชอบ	.835	.000*
5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	.718	.000*

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	Pearson correlation (r)	Sig.
ด้านเงินเดือน	.771	.000*
ด้านนโยบายและการบริหาร	.790	.000*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.530	.000*
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	.751	.000*
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.803	.000*
ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน	.720	.000*
ด้านสถานะของอาชีพ	.749	.000*
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	.777	.000*
ด้านความมั่นคงของงาน	.684	.000*

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน โดยรวมแล้วพบว่ามีแรงจูงใจในระดับมาก เนื่องจากกรมสรรพากรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในการดำเนินงาน ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร การส่งเสริมและปรับปรุงวิธีการบริหารบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ผกาวดี ก้อนคำดี (2565) ที่ว่า เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ก็จะสามารถผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีศักยภาพในการทำงาน และสามารถทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับว่าได้มีการตอบสนองความต้องการนั้นมากน้อยเพียงใด อีกทั้งในการที่จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น จะต้องมีการนำทรัพยากรที่มีอยู่ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทั้ง 2 ด้าน รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชุมพร รอดแจ่ม

และคณะ (2564) ที่อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จะต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมและสามารถดำเนินการตามแนวทางของหน่วยงานได้ โดยที่ใช้เวลาในการดำเนินงานสอดคล้องกับหลักการที่เหมาะสมกับลักษณะของงานในปัจจุบัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ย และระดับการศึกษา กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องและงานวิจัยของจิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ที่ว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ย ที่มีความแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยในด้านสถานภาพการสมรส พบว่า มีความแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรที่บรรจุใหม่ซึ่งส่วนใหญ่อายุยังน้อยและยังไม่มีครอบครัว ต้องการปรับตัวให้เข้ากับการปฏิบัติงานรวมถึงสร้างผลงานในการเจริญก้าวหน้าทางอาชีพต่อไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า แรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทุกคน โดยสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์นี้ได้ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบ อาจเป็นเพราะการสร้างแรงจูงใจจากหน่วยงานที่ทำให้บุคลากรมีแรงกระตุ้นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แรงจูงใจจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบทบาทที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา เชียรวัฒนกุล และปริญญ์ ศุกรีเขตร (2564) ที่ระบุว่า เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากความต้องการทางร่างกายและจิตใจ บุคคลจะตระหนักถึงความต้องการในการเติบโตและพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่มากขึ้นและส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลดีขึ้นตามไปด้วย

ในส่วนด้านความสำเร็จของงาน อาจเป็นเพราะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีแผนงานประจำปีที่กำหนดไว้ ทำให้บุคลากรมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าซึ่งจะทำให้การดำเนินงานสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และบุคลากรมีความพึงพอใจที่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้

ด้านการยอมรับนับถือ อาจเป็นเพราะสังคมปัจจุบันผู้คนให้ความสำคัญในเรื่องความเป็นปัจเจกบุคคลมากขึ้น ไม่ยึดถือยศตำแหน่งตามความเชื่อแบบเดิม ๆ แต่ยังคงมีความต้องการแสดงออกถึงหน้าตาทางสังคมที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1953) ที่ว่าแรงจูงใจใฝ่อำนาจ หรือความต้องการอำนาจ จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสวงหาอิทธิผล การต้องการเป็นที่ยอมรับกับบุคคลอื่น ซึ่งสิ่งนี้จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุความต้องการเหนือบุคคลอื่น

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อาจเป็นเพราะ ลักษณะงานของกรมสรรพากรส่วนใหญ่เป็นงานประจำ เมื่อบุคลากรทำงานจนเกิดความเคยชิน อาจทำให้บุคลากรเองเกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งความคิดดังกล่าวมักเป็นสาเหตุให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติอยู่บ่อยครั้ง จนทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง บางครั้งหน่วยงานจะมีการสลับให้บุคลากรเรียนรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ และเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้ครอบคลุม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เอปสไตน์ และโรเจอร์ (2552) ที่ระบุว่า ในบางครั้งการที่สร้างความท้าทายใหม่ ๆ ให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน อาจจะเป็นส่วนให้บุคลากรเกิดการผ่อนคลายจากการทำงานเดิมๆ และมีเป้าหมายใหม่ในการดำเนินชีวิต

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง อาจเป็นเพราะการสอบเข้ารับราชการมีการแข่งขันที่สูงและต้องใช้ความพยายามในการเตรียมตัวอย่างมาก แต่เมื่อได้รับการบรรจุแล้ว หลายคนมักต้องการความสบายใจ ไม่ต้องเผชิญกับความเครียดและแรงกดดัน เนื่องจากงานราชการมีความมั่นคง มีเงินเดือนประจำ ทำให้ไม่ต้องกังวลเรื่องการตกงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kaligis, Tumbelaka และ Goni (2023) ที่ระบุว่า หากพนักงานได้รับแรงจูงใจจากผู้นำองค์กร จะส่งผลดีต่อการทำงาน ทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีและส่งผลต่อการดำเนินชีวิตในองค์กร ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น

ด้านเงินเดือน อาจเป็นเพราะงานราชการนั้นมีกฎเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ตายตัว ทำให้ปัจจัยด้านเงินเดือนไม่ค่อยส่งเสริมความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากนัก ดังที่เห็นได้จากผลการศึกษาที่อยู่ในระดับปานกลาง หน่วยงานจึงต้องมีค่าตอบแทนเพิ่มเติม อาทิ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานสำรวจ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาลินี คำเครือ และนิรุตต์ จรเจริญ (2564) ว่า แรงจูงใจเป็นแรงเสริมที่จะผลักดันให้บุคคลนั้น มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจจะทำให้บุคคลมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยสิ่งเร้านี้อาจเป็นรางวัลหรือสิ่งตอบแทนต่างๆ

ด้านนโยบายและการบริหาร อาจเป็นเพราะหน่วยงานระดับสำนักงานสรรพากรพื้นที่และสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขานั้น ต้องปฏิบัติหน้างานต้อนรับผู้เสียภาษี จึงไม่ค่อยมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและไม่ค่อยเห็นความเชื่อมโยงและไม่ค่อยให้ความสนใจมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนชัย เห็มพิลา และคณะ (2567) ที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานนั้นถือเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักว่าแรงจูงใจนั้น เป็นเรื่องละเอียดอ่อน และเป็นสิ่งที่จะเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของงาน เนื่องจากการทำงานของกรมสรรพากรเป็นการทำงานแบบเป็นทีม ต้องรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นลักษณะการพึ่งพาอาศัยกันเป็นส่วนใหญ่ เพื่อให้งานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1953) ที่ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ หรือความต้องการความผูกพันนั้น เป็นความต้องการที่ต้องการการยอมรับของบุคคลอื่น จึงทำให้บุคคลชอบอยู่ในสถานการณ์ของการร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา อาจเป็นเพราะว่ามีหัวหน้างานที่มอบหมายงาน สั่งการและกำกับดูแลในภาพรวม มีการประสานงานระหว่างทีมเดียวกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานไม่เกิดความซ้ำซ้อน ซึ่งการสร้างความเข้าใจกันจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลมีความชัดเจน จะสอดคล้องกับแนวคิดของ อัญธิกานต์ จีนศรี และกนกพร ชัยประสิทธิ์ (2564) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจถือเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยการสร้างทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จนทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานทั้งในด้านสถานที่ปฏิบัติงานและอุปกรณ์ต่างๆ เป็นส่วนช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญนภา บุญหล้า (2563) ที่ว่า แรงจูงใจจากปัจจัยภายนอกถ้าหากขาดหายไป อาจส่งผลต่อความไม่พอใจในการทำงานได้ ซึ่งปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยค้ำจุนนี้จะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานเกิดขึ้น

ด้านสถานะของอาชีพ อาจเป็นเพราะอาชีพราชการนั้นถือเป็นอาชีพที่มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องในสังคม ทำให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญกับการทำงาน ส่งผลทำให้บุคลากรมีความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ ผกาวดี ก้อนคำดี (2565) ว่า แรงผลักดันจากภายในจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในสังคม รวมถึงการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในแต่ละวันอาจส่งผลให้ตัวบุคลากรเองเกิดความเครียดโดยไม่รู้ตัว จนทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง จึงต้องมีแรงจูงกระตุ้นจากสภาพแวดล้อมรอบตัวด้วย เพื่อที่จะทำให้การปฏิบัติมีความผ่อนคลายและไม่กดดันจนเกินไป สอดคล้องกับแนวคิดของ J. David Pincus (2020) ว่า แรงจูงในนั้นเป็นพลังงานอย่างหนึ่งที่ผ่านการรับรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรม เพื่อให้เกิดกระตุ้นให้บุคคลเกิดการสร้างแรงบันดาลใจที่จะทำให้เกิดความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจนี้จะตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมของตัวบุคลากรเอง

สุดท้ายด้านความมั่นคงของงาน อาจเป็นเพราะ บุคลากรสามารถเจริญเติบโตในหน้าที่การงานและมีสิทธิสวัสดิการที่ดี รวมถึงมีกองทุนสำหรับการเกษียณอายุ ทำให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงต่ออาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ เฉลิมชัย อุทการ (2566) ว่า การสร้างแรงจูงใจขององค์กรให้ตรงกับความต้องการของบุคคล จะทำให้บุคลากรมีแรงผลักดันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจมากขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้มีความสอดคล้องกันมากยิ่งขึ้น โดยได้นำเสนอแนวคิด R-Q-C-P-S Model ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่

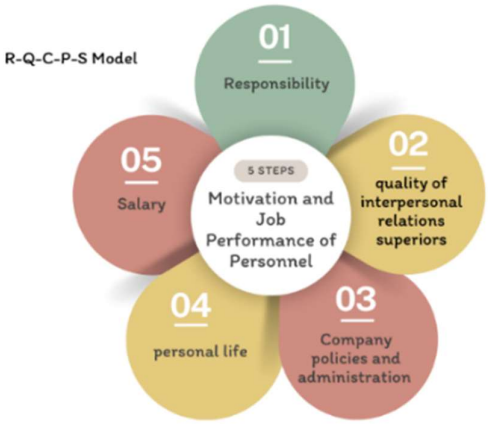
R (Responsibility) – ความรับผิดชอบในการทำงาน

Q (Quality of Supervisor Relationship) – ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

C (Company Policy & Management) – นโยบายและการบริหาร

P (Personal Well-being) – ความเป็นอยู่ส่วนตัว

S (Salary) – เงินเดือน



ภาพที่ 2 แนวคิด R-Q-C-P-S Model

แนวคิด R-Q-C-P-S Model เป็นการพัฒนาจากผลการวิจัย โดยมุ่งเน้นแก้ไขปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ เพื่อปรับปรุงและเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ โมเดลนี้ยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายองค์กรในอนาคต เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

สรุปผลการวิจัย

เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการวิจัยพบว่า ความแตกต่างกันในด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ย และระดับการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ในด้านสถานภาพการสมรส พบว่าบุคลากรไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องนี้เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีความแตกต่างเพียงหนึ่งคู่ คือ ระหว่างบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน กับบุคลากรที่มีสถานภาพโสด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง รองลงมาคือความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ทำ และความรับผิดชอบ ตามลำดับ ขณะที่ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การยอมรับนับถือ

ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือความมั่นคงในการทำงาน สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือเงินเดือน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จากการวิจัยพบว่า ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจและปัยจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1.ด้านการยอมรับนับถือ ควรมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรมีความมั่นใจในตนเอง อาจให้หน่วยงานมีการหาวิธีการยกย่องบุคลากรที่สามารถทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายให้เป็นแบบอย่างที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะสามารถกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในด้านของการยอมรับนับถือขึ้นมา อีกทั้งยังต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมสังคมในปัจจุบัน เพื่อไม่ให้หน่วยงานที่ต้องให้การบริการแก่บุคคลภายนอกมีภาระหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นจนเกิดเป็นการกดดันในตัวของบุคลากรเอง และหน่วยงานควรพยายามรักษาระดับแรงจูงใจนี้ไว้ไม่ให้ลดลงไปมากกว่านี้

2.ด้านเงินเดือน หน่วยงานควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน และค่าใช้จ่ายสำหรับการทำงานนอกเวลาราชการ ควรมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต นอกจากนี้ การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีความยุติธรรมและสามารถตรวจสอบได้ รวมถึงการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ที่พักสำหรับข้าราชการและค่ารถเดินทาง ควรให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

3.ด้านปริมาณงาน หน่วยงานควรมีการระบุขั้นตอนการดำเนินใหม่ ให้มีความทันสมัยและรวดเร็ว เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่มอบหมายไว้ และอาจให้ความสำคัญกับโครงสร้างหน่วยงาน เนื่องด้วยการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ประเภทของงาน รายละเอียดของงาน จะต้องมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงสร้างด้วย เพื่อที่จะลดสาเหตุของการที่มีบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงาน หรือตัวบุคลากรเองทำงานในหลายตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจมีการทำวิจัยเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานด้วยกันเอง เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และควรเปลี่ยนเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อพัฒนากลยุทธ์หรือแผนการพัฒนาของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งควรทำการศึกษาในเรื่องเดียวกันอีกครั้งทุก 2-3 ปี เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรอาจมีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการศึกษาอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา

เอกสารอ้างอิง

กฤช จรินโท และลัดดาวัลย์ ฤทธิ์สมบูรณ์. (2563). การบริหารจัดการองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(2), 1–15.

สืบค้นจาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/hsrnj/article/view/252316/170341

กฤษดา เชียรวัฒนกุล และปริญญ์ ศุกรีเขตร. (2564). ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(40), 96–110. สืบค้นจาก https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/view/250544

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). *การศึกษาปัจจัยกระบวนทัศน์ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/13426

เฉลิมชัย อุทการ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 9(3), 457-473. สืบค้นจาก https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/274275

ธนชัย ห., ชาติชัย อ., และสามารถ อ. (2567). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ+สถาบันส่งเสริมและพัฒนาวิชาการดอกเตอร์เคน, 4(3), 487-504. สืบค้นจาก https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/article/view/275869

ผกาวดี ก้อนคำดี. (2565). *ทัศนคติของคนกลุ่มเจเนอเรชัน Z ต่อการประสบความสำเร็จ*. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. CMMU Digital Archive. สืบค้นจาก https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4721

เพ็ญนภา บุญหล้า. (2563). การตัดสินใจเลือกรับราชการของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดปราจีนบุรี. Trends of Humanities and Social Sciences Research, 11(2), 20–40. สืบค้นจาก https://so03.tci-thaijo.org/index.php/Humanties-up/article/view/259117

มาลินี คำเครือ และนิรุตต์ จรเจริญ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อประสิทธิผลของบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,* 41(4), 122–147. สืบค้นจาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/utccjournalhs/article/view/247475

สุวรรณา ศ., จิดาภา ถ., ชาญชัย จ. (2565). ปรัชญาทางสังคมศาสตร์และการวิเคราะห์ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮอร์ซเบอร์ก. *วารสารวิชาการไทยวิจัยและการจัดการ*, 3(3), 152–162. สืบค้นจาก https://so05.tci-thaijo.org/index.php/TRDMJOPOlSU/article/view/261187

อัญธิกานต์ จีนศรี และกนกพร ชัยประสิทธิ์. (2564). แรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 18(1), 69–78. สืบค้นจาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/umt-poly/article/view/248985/168652

J. David Pincus. (2022). Employee Engagement as Human Motivation: Implications for Theory, Methods, and Practice. *Asia Social Issues*, 57, 1223–1255. Retrieved from https://link.springer.com/article/10.1007/s12124-022-09737-w

Kaligis, J, N., Tumbelaka, S., and Goni, D. (2023). Organizational culture, work motivation, and work effectiveness (Case study on hotels in Tomohon and Tondano). *International Journal of Applied Business and International Management*. 8(1), 89-100. Retrieved from https://www.ejournal.aibpmjournals.com/index.php/IJABIM/article/view/1900

McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R.A., & Lowell, E. L. (1953). *The Achievement Motive.* Appleton Century Crofts.

Robert Epstein and Jessica Rogers. (2552). *เกมและกิจกรรมสร้างแรงจูงใจทีมงาน : สุดยอดกิจกรรมฟิตพลังและสร้างแรงจูงใจให้ทีมงาน[The Big Book of Motivation Games](ณัฐวรรธน์ กิจรัตนโกศล, แปล)*. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ความคาดหวังของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม
The Expectation of Buddhist Ecclesiastical Official Monks on The Authorities In The Service of Sangha Administration of Maha Sarakham Provincial Office of Buddhism

อนุวัฒน์ กันเกษ[1], วินัย ผลเจริญ[2]
Anuwat Kankate[1], Vinai Poncharoen[2]
[1-2] วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
[1-2] College of Politics and Governance, Mahasarakham University
Email: 63011381009@msu.ac.th[1], Email: winai@msu.ac.th[2]

Received : January 14, 2025; **Revised :** March 30, 2025; **Accepted :** April 4, 2025

บทคัดย่อ

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม มีภารกิจในการสนองงานภาครัฐและคณะสงฆ์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในปัจจุบันยังขาดความชัดเจนด้านวิธีการสนองงานคณะสงฆ์ให้ตรงตามความต้องการและความจำเป็นตามบริบทของพื้นที่ งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม 2) ความคาดหวังของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มในพระสังฆาธิการจังหวัดมหาสารคาม และนำเสนอข้อมูลโดยใช้รูปแบบ**รายงานเชิงพรรณนาวิเคราะห์**

ผลการวิจัยพบว่า

1. พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่ออำนาจหน้าที่ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ ด้านการปกครอง สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามมีหน้าที่กำกับ ติดตาม การดำเนินงานของคณะสงฆ์ และให้คำปรึกษาชี้แนะการจัดทำเอกสารและประสานงานกับหน่วยงานของรัฐ ด้านการศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามมีหน้าที่ช่วยเหลือ กำกับ ติดตาม ดูแล ประสานงานการศึกษาของคณะสงฆ์ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามมีหน้าที่ดูแลงบประมาณ และประสานการสนับสนุนงานการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์กับหน่วยงานอื่น ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามมีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกคณะสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านสาธารณูปการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามมีหน้าที่พิจารณา คัดกรอง จัดทำเอกสาร การจัดสรรงบประมาณเพื่อซ่อมแซมศาสนสถาน ด้านสาธารณสงเคราะห์ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามมีหน้าที่ช่วยเหลือให้คำปรึกษาพระสงฆ์ประชาชน และประสานการสนับสนุนงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์กับหน่วยงานอื่น

2. พระสังฆาธิการมีความคาดหวังต่ออำนาจหน้าที่ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ ด้านการปกครอง สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ควรจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายมาเป็นที่ปรึกษาหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ ด้านการศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามควรช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และจัดการฐานข้อมูลด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามควรช่วยผู้ที่ขาดโอกาสให้ได้ศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมและประชาสัมพันธ์การศึกษาพระปริยัติธรรมเพื่อเพิ่มช่องทางการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามควรสนับสนุนเครื่องมือ สื่อต่างๆ วัสดุอุปกรณ์และจัดหาบุคลากรช่วยคณะสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านสาธารณูปการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามควรช่วยจัดทำเอกสารขอรับงบประมาณในการปรับปรุงซ่อมแซมบูรณะวัดและศาสนสถาน ด้านสาธารณสงเคราะห์ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ควรช่วยจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือสงเคราะห์อย่างเป็นระบบและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นความคาดหวังของพระสังฆาธิการต่ออำนาจหน้าที่ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งสามารถนำไปใช้พัฒนาการสนองงานให้สอดคล้องตามความต้องการได้

คำสำคัญ : ความคิดเห็น, ความคาดหวัง, พระสังฆาธิการ, อำนาจหน้าที่, การบริหารกิจการคณะสงฆ์,

Abstract

The Office of Buddhism in Maha Sarakham Province has a mission to serve the government sector and the Sangha. In the administration of the Sangha, there is currently a lack of clarity on how to serve the Sangha in accordance with the needs and necessities according to the context of the area. Therefore, this research aims to study 1) the opinions of Buddhist ecclesiastical official monks regarding the authorities in the service of sangha administration of Maha Sarakham Provincial Office of Buddhism, and 2) the expectations of Buddhist ecclesiastical official monks regarding the authorities in the service of sangha administration of Maha Sarakham Provincial Office of Buddhism. The research employs qualitative methods and data collection through interviews and focus group discussions with the Buddhist ecclesiastical official monks of Maha Sarakham Province, and present data using a descriptive and analytical report format.

The research findings indicate that

1. The Buddhist ecclesiastical official monks have opinions on the authorities in the service of sangha administration of Maha Sarakham Provincial Office of Buddhism as follows: In terms of administration, Maha Sarakham Provincial Office of Buddhism is responsible for supervising, monitoring the operations of the monastic community, and providing advice and guidance on document preparation and coordination with government agencies. In terms of religious education, Maha Sarakham Provincial Office of Buddhism is responsible for assisting, supervising, monitoring, caring for, and coordinating the education

of the monastic community. In terms of educational support, Maha Sarakham Provincial Office of Buddhism is responsible for managing the budget and coordinating support for the educational activities of the monastic community with other agencies. In terms of promoting Buddhism, Maha Sarakham Provincial Office of Buddhism is responsible for supporting, promoting, and facilitating the monastic community in spreading Buddhism. In terms of public works, Maha Sarakham Provincial Office of Buddhism is responsible for reviewing, screening, and preparing documents for budget allocation to repair religious sites. In terms of public welfare, Maha Sarakham Provincial Office of Buddhism is responsible for assisting, advising monks and the public, and coordinating support for the public welfare activities of the monastic community with other agencies.

2. The Buddhist ecclesiastical official monks have expectations regarding the authorities in the service of sangha administration of Maha Sarakham Provincial Office of Buddhism as follows: In terms of administration, Maha Sarakham Provincial Office of Buddhism should provide legal experts as advisors or educators on the administration of the monastic community. In terms of religious education, Maha Sarakham Provincial Office of Buddhism should help enhance educational achievements, improve the quality of education management, and systematically manage educational databases. In terms of welfare education, Maha Sarakham Provincial Office of Buddhism should assist those lacking opportunities to study in Buddhist schools and promote Buddhist education to increase welfare education channels. In terms of spreading Buddhism, Maha Sarakham Provincial Office of Buddhism should support tools, various media, materials, and personnel to assist the monastic community in spreading Buddhism. In terms of public works, Maha Sarakham Provincial Office of Buddhism should help prepare documents to request budgets for the renovation and restoration of temples and religious sites. In terms of social welfare, Maha Sarakham Provincial Office of Buddhism should help establish a systematic and properly regulated welfare assistance fund.

The research results reflect the expectations of the Sangha leaders towards the power and duties in providing administrative services for the Sangha of the Maha Sarakham Provincial Office of Buddhism, which can be used to develop services that are consistent with the needs

Keywords : Opinions, Expectations, Buddhist Ecclesiastical Official Monks, Authorities, The Service of Sangha Administration

บทนำ

พระสังฆาธิการ เป็นคำเรียกรวมตำแหน่งพระภิกษุที่มีบทบาทหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์ เป็นบุคลากรที่สำคัญทางพระพุทธศาสนา การปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค เริ่มตั้งแต่ระดับวัด คือ เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส ระดับตำบล คือ เจ้าคณะตำบล และรองเจ้าคณะตำบล ระดับอำเภอ คือ เจ้าคณะอำเภอ และรองเจ้าคณะอำเภอ ระดับจังหวัด คือ เจ้าคณะจังหวัด และรองเจ้าคณะจังหวัด

จนถึงระดับภาค คือ เจ้าคณะภาค และรองเจ้าคณะภาค ทำหน้าที่บริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งมหาเถรสมาคม และพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช พร้อมทั้งทำหน้าที่บริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านสาธารณูปการ และด้านสาธารณสงเคราะห์ ให้เป็นไปด้วยดี (พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ), 2540)

การบริหารกิจการคณะสงฆ์ คือ การปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2566) จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการปกครอง คือ หน้าที่ในการควบคุมดูแลพระภิกษุ สามเณรที่อยู่ภายใต้การปกครองประพฤติวัตรปฏิบัติตนให้อยู่ในศีลจารวัตรเรียบร้อยดีงาม 2) ด้านการศาสนศึกษา คือ หน้าที่ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ 3) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ คือ หน้าที่ในการดำเนินการจัดการศึกษาให้แก่พุทธศาสนิกชน 4) ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา คือ หน้าที่ในการประกาศพระพุทธศาสนาให้พุทธศาสนิกชน 5) ด้านสาธารณูปการ คือ หน้าที่ในการก่อสร้าง การซ่อมแซม การจัดให้มีการบำรุงดูแลรักษาถาวรวัตถุหรือสาธารณสมบัติของวัด 6) ด้านสาธารณสงเคราะห์ คือ หน้าที่ในการดำเนินการให้ความช่วยเหลือสังคมที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีภารกิจในการสนองงานคณะสงฆ์และรัฐ มีหน้าที่ทำนุบำรุงส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาให้การอุปถัมภ์คุ้มครอง และส่งเสริมพัฒนางานพระพุทธศาสนา พร้อมทั้งสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทางศาสนาเป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ประกอบด้วยหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนภูมิภาคตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. 2557 หน่วยงานส่วนกลางมี 7 หน่วยงาน ได้แก่ 1) สำนักงานเลขานุการกรม 2) กองพุทธศาสนสถาน 3) กองพุทธศาสนศึกษา 4) กองส่งเสริมงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา 5) สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม 6) สำนักงานศาสนสมบัติ 7) สำนักงานพุทธมณฑล และหน่วยงานส่วนภูมิภาค 76 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดทั้งหมด 76 จังหวัด (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2566)

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามเป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาค ทำหน้าที่แทนสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในระดับภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่และบทบาทเกี่ยวกับงานด้านพระพุทธศาสนาในจังหวัดมหาสารคามมีภารกิจในการสนองงานภาครัฐ และคณะสงฆ์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน คือ 1) ด้านการปกครอง 2) ด้านการศาสนศึกษา 3) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ 4) ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา 5) ด้านสาธารณูปการ 6) ด้านสาธารณสงเคราะห์ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามมีหน้าที่สนองงานพระสังฆาธิการสังกัดคณะสงฆ์มหานิกายจังหวัดมหาสารคามในการบริหารกิจการของคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ในการสนองงานพระสังฆาธิการของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามนั้น ต้องปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. 2557 (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2566) การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อการสนองงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยจึงได้ศึกษางานวิจัย บทความ เอกสารวิชาการที่เกี่ยวกับความคาดหวังของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด ผู้วิจัยพบว่า งานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมีน้อยและส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งไม่สามารถลงลึกในรายละเอียดได้ตามที่ต้องการ เพราะจะเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจ เน้นการเก็บข้อมูลจากคนจำนวนมากด้วยแบบสอบถาม คำถามในแบบสอบถาม จึงจำเป็นต้องมีความชัดเจน ไม่สามารถลงลึกในรายละเอียด

ได้มากตามที่ต้องการ ข้อมูลไม่มีความหลากหลาย การดำเนินการวิจัยมีรูปแบบการวิจัยที่ชัดเจนตายตัว เพราะเป็นการศึกษาขนาดใหญ่จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากเท่านั้น จึงสรุปปัญหาการวิจัยได้ว่า ปัจจุบันยังขาดความชัดเจนด้านวิธีการสนองงานคณะสงฆ์ให้ตรงตามความต้องการและความจำเป็นตามบริบทของพื้นที่ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคาดหวังของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะสามารถศึกษาความคาดหวังของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามลงลึกในรายละเอียดได้มากตามที่ต้องการ ข้อมูลมีความหลากหลาย การดำเนินการวิจัยมีรูปแบบการวิจัยหลากหลาย เพราะเป็นการศึกษาขนาดเล็ก จากผู้ให้สัมภาษณ์และผู้ร่วมสนทนากลุ่ม สามารถใช้ข้อมูลได้หลากหลายชนิดทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณในการวิจัยเรื่องเดียวกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาความคาดหวังของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม

การทบทวนวรรณกรรม

เขตปกครองคณะสงฆ์มหานิกายจังหวัดมหาสารคาม มีพระสังฆาธิการระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ระดับตำบล และระดับวัด จำนวนทั้งสิ้น 1,221 รูป โดยพระสังฆาธิการระดับจังหวัด คือ พระสังฆาธิการที่มีอำนาจหน้าที่การปกครองตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎมหาเถรสมาคม ประกอบด้วย 1) เจ้าคณะจังหวัด 2) รองเจ้าคณะจังหวัด จำนวนทั้งสิ้น 3 รูป มีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์มหานิกายทั้งจังหวัดมหาสารคามพระสังฆาธิการระดับอำเภอ คือ พระสังฆาธิการที่มีอำนาจหน้าที่การปกครอง ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎมหาเถรสมาคม ประกอบด้วย 1) เจ้าคณะอำเภอ 2) รองเจ้าคณะอำเภอ จำนวนทั้งสิ้น 36 รูป มีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์มหานิกายจังหวัดมหาสารคามเฉพาะในอำเภอของตน พระสังฆาธิการระดับตำบล คือ พระสังฆาธิการที่มีอำนาจหน้าที่การปกครองตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎมหาเถรสมาคม ประกอบด้วย 1) เจ้าคณะตำบล 2) รองเจ้าคณะตำบล จำนวนทั้งสิ้น 147 รูป มีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์มหานิกายจังหวัดมหาสารคามเฉพาะในตำบลของตน และพระสังฆาธิการระดับวัด คือ พระสังฆาธิการที่มีอำนาจหน้าที่การปกครองตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎมหาเถรสมาคม ประกอบด้วย 1) เจ้าอาวาส 2) รองเจ้าอาวาส 3) ผู้ช่วยเจ้าอาวาส จำนวนทั้งสิ้น 1,035 รูป มีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์มหานิกายจังหวัดมหาสารคาม เฉพาะในวัดของตน (สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม, 2565)

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

นักพฤติกรรมศาสตร์หลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีความคาดหวังไว้ดังนี้

Lewin และ Tolman (n.d.; อ้างถึงใน อุไรวรรณ เกิดผล, 2539) ในประเด็นของการให้ผลตอบแทนทฤษฎีนี้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลจะทำงานทุ่มเทมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ ระดับความเข้มข้นของความต้องการผลตอบแทนและความคาดหวังของบุคคลนั้นว่า มีความ

เป็นไปได้มากน้อยเพียงใดที่จะได้รับการตอบสนองดังกล่าว ยกตัวอย่างเช่น นาย ก. มีความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนขั้นพิเศษประจำปีด้วยเห็นว่าการได้รับขั้นพิเศษนั้นมีคุณค่ากับตน และความคาดหวังไว้ถ้าตนเองได้ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่โอกาสในการได้รับขั้นพิเศษก็จะสูง นาย ก. ก็จะพยายามทำงานในลักษณะที่ทุ่มเทมากขึ้น ในทำนองกลับกัน ถ้านาย ก. ทราบว่าปีนี้ไม่มีนโยบายให้ขั้นพิเศษ แม้ว่า นาย ก. จะมีความต้องการเพียงใด ก็ไม่มีโอกาส นาย ก. ก็จะไม่พยายามทุ่มเททำงาน ดังนี้เป็นต้น

Vroom (1982; อ้างถึงใน พัชรีวรรณ ภาสบุตร, 2553) กล่าวว่า ความคาดหวัง คือ พฤติกรรมในรูปของเป้าหมายของบุคคล การเลือกและความคาดหวังเกี่ยวกับการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Porter และ Lawler (n.d.; อ้างถึงใน ปราโมทย์ ถึงสุข, 2554) ได้พัฒนาทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มาเป็นแบบจำลองใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ และพิจารณาในลักษณะการทำงานโดยรวม โดยชี้ให้เห็นว่าความเพียรพยายาม หรือจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ได้ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานโดยตรง แต่เนื่องจากความสามารถและลักษณะเฉพาะตัวรวมทั้งความเข้าใจในบทบาทของผู้นั้นเองด้วย ดังนั้นการให้รางวัลตอบแทนจึงเป็นตัวแปรแทรกระหว่างการจูงใจกับการปฏิบัติงาน โดยได้แยกตัวแปรแรงจูงใจ ความพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานออกจากกัน และชี้ว่าการปฏิบัติงานเป็นสาเหตุก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความคาดหวัง คือ พฤติกรรมในรูปของเป้าหมายของบุคคลซึ่งเกี่ยวเนื่องมาจากความต้องการ และความเป็นไปได้ในการตอบสนองความต้องการนั้น ซึ่งทั้งสองสิ่งจะก่อให้เกิดเป็นความคาดหวังของบุคคล นอกจากนี้ ความคาดหวังยังมีความเกี่ยวเนื่องกับความเพียรพยายามหรือแรงจูงใจ ซึ่งสามารถกระตุ้นได้โดยการให้รางวัล เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่จะสามารถสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นได้จากผลการปฏิบัติงานนั้น โดยการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดนิยามของความคาดหวังไว้ว่า หมายถึง ความต้องการ ความมุ่งหวัง หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นการคิดล่วงหน้า โดยมุ่งหวังในสิ่งที่เป็นไปได้ว่าจะเกิดตามที่ตนคิดไว้ ซึ่งความคาดหวังของพระสังฆาธิการ สังกัดคณะสงฆ์มหานิกายจังหวัดมหาสารคามจะขึ้นอยู่กับความต้องการและเป็นไปตามประสบการณ์ของพระสังฆาธิการแต่ละรูป

2. อำนาจหน้าที่ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนา

อำนาจหน้าที่ คือ อำนาจอย่างถูกต้องที่ได้รับจากหน้าที่งานหรือองค์การ ซึ่งอำนาจหน้าที่นี้จะมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งงานที่ได้รับ อำนาจหน้าที่ส่วนมาก มักจะเกี่ยวข้องกับการบังคับบัญชาการตัดสินใจการจัดการต่าง ๆ ขององค์การ (เอกชัย เอกขุนฤทธิ์, 2556; Hoy and Miskel, 2001; อ้างใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546) อำนาจหน้าที่ (Authority) แบ่งออกเป็น 6 ประเภท คือ 1) อำนาจหน้าที่เชิงบารมี (Charismatic Authority) เกิดจากบุคคลอื่นให้การยอมรับนับถือในคุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำ 2) อำนาจหน้าที่เชิงประเพณี (Traditional Authority) เกิดจากความเชื่อในอำนาจที่สืบทอดกันมา 3) อำนาจหน้าที่เชิงกฎหมาย (Legal Authority) เกิดจากการมีกฎหมายกำหนดให้ 4) อำนาจหน้าที่แบบทางการ (Formal Authority) เป็นอำนาจตามที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องในตำแหน่ง กฎ หรือระเบียบ 5) อำนาจหน้าที่เชิงหน้าที่ (Functional Authority) เป็นอำนาจที่เกิดจากหน้าที่ที่บุคคลกระทำ หรือจากความสามารถของตัวบุคคล และ 6) อำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการ (Informal Authority) เป็นอำนาจที่ที่มีลักษณะตรงข้ามกับแบบทางการ แต่ก็เป็นอำนาจหน้าที่ที่ถูกต้องอีกแหล่งหนึ่งในองค์การ

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า อำนาจหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนา คือ อำนาจหรือสิทธิอันชอบธรรมที่ได้รับตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอันเป็นประโยชน์และจำเป็นแก่การปฏิบัติงาน

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. 2557 ของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งสำนักงานพระพุทธศาสนามีขอบเขตอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) ศึกษา วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลสารสนเทศด้านพระพุทธศาสนา เพื่อกำหนดนโยบายในระดับจังหวัด รวมทั้งเสนอแนะแนวทางไข 2) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผนงาน โครงการของหน่วยงาน ในความดูแลของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ 3) ส่งเสริม ดูแล รักษา และทำนุบำรุงศาสนสถานและศาสนวัตถุทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งดูแล รักษา และจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลางในจังหวัด 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้วัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และแหล่งภูมิปัญญาของชุมชน รวมทั้งส่งเสริมให้มีศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาของจังหวัด 5) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และด้านพุทธศาสนศึกษา รวมทั้งดูแลและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดภายในจังหวัดให้ผู้เรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม และพัฒนาบุคลากรทางพระพุทธศาสนา 6) รับสนองงาน ประสานงาน และสนับสนุนกิจการและการบริหารการปกครองคณะสงฆ์ ตลอดจนการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา 7) ส่งเสริมและประสานการดำเนินงานในการปฏิบัติศาสนพิธีและกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 8) ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดยังมีหน้าที่ดำเนินการและประสานงานสอดส่องดูแลพระภิกษุสงฆ์ สามเณรที่มีอาจจะไม่เหมาะสมเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาร่วมกับพระสังฆาธิการเจ้าคณะผู้ปกครองสงฆ์ สนับสนุนข้อมูล เสนอแนวทาง มาตรการ ระเบียบกฎหมายในการทำนิคคหกรรมและการอุปถัมภ์คุ้มครองพระพุทธศาสนาแก่เจ้าคณะผู้ปกครองสงฆ์ ดำเนินการจัดทำทะเบียนพระสังฆาธิการ พร้อมทั้งจัดทำรายละเอียดเงินอุดหนุนสำนักงานเจ้าคณะผู้ปกครองสงฆ์และเบิกจ่ายเงินอุดหนุนนิตยภัตพระสังฆาธิการ และดำเนินการส่งเสริมและประสานการพัฒนาถวายความรู้พระสังฆาธิการในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบ จากขอบเขตของอำนาจหน้าที่ข้างต้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดกรอบการศึกษาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านสาธารณูปการ และด้านสาธารณสงเคราะห์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดแนวทางการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการค้นคว้าเก็บข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา บทความ และงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา 2) การวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้สัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มจากผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ คือ พระสังฆาธิการสังกัดคณะสงฆ์มหานิกายในจังหวัดมหาสารคามที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาเพื่อให้ตอบปัญหาที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ที่ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูล

เชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวนทั้งสิ้น 16 รูป แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1.1 ผู้ให้สัมภาษณ์ คือ ผู้ที่ให้ข้อมูลด้วยการสนทนาหรือเจรจาโต้ตอบกัน เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงตามจุดมุ่งหมายที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ประกอบด้วยพระสังฆาธิการจำนวนทั้งสิ้น 7 รูป ได้แก่

1) ระดับจังหวัด เจ้าคณะจังหวัด/รองเจ้าคณะจังหวัด จำนวน 1 รูป
2) ระดับอำเภอ เจ้าคณะอำเภอ/รองเจ้าคณะอำเภอ จำนวน 2 รูป
3) ระดับตำบล เจ้าคณะตำบล/รองเจ้าคณะตำบล จำนวน 2 รูป
4) ระดับวัด เจ้าอาวาส/รองเจ้าอาวาส/ผู้ช่วยเจ้าอาวาส จำนวน 2 รูป

1.2 ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คือ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเด็นปัญหาที่เฉพาะเจาะจงโดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนาเพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้ง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจัดการสนทนากลุ่ม จำนวน 1 กลุ่ม มีผู้ร่วมสนทนากลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 9 รูป ประกอบด้วย

1) ระดับอำเภอ คือ เจ้าคณะอำเภอ/รองเจ้าคณะอำเภอ จำนวน 3 รูป
2) ระดับตำบล คือ เจ้าคณะตำบล/รองเจ้าคณะตำบล จำนวน 3 รูป
3) ระดับวัด คือ เจ้าอาวาส/รองเจ้าอาวาส/ผู้ช่วยเจ้าอาวาส จำนวน 3 รูป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

2.1 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) คือ แบบบันทึกการสัมภาษณ์ที่เป็นการถามเจาะลึก เพื่อให้ได้คำตอบอย่างละเอียด อย่างครบถ้วนเท่าที่ผู้ให้สัมภาษณ์รู้ การถาม นอกจากจะถามให้อธิบายแล้วจะต้องถามถึงเหตุผลด้วย เพื่อจะได้ใช้ตัดสินว่า ข้อความที่ตอบนั้นถูกต้องชัดเจนและเชื่อถือได้เพียงใด โดยแบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป และประเด็นคำถามหลักในการสัมภาษณ์

2.2 แบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) คือ แบบบันทึกการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนาของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นบุคคลที่สามารถให้คำตอบในประเด็นที่ต้องการศึกษาได้โดยกำหนดกลุ่มการสนทนากลุ่มของพระสังฆาธิการ จำนวน 1 กลุ่ม โดยผู้วิจัยทำหน้าที่ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนา เพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็น ต่อประเด็นหรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้ง ประเด็นสำคัญของการสนทนากลุ่ม คือ 1) ข้อมูลทั่วไปในการสนทนากลุ่ม 2) ประเด็นคำถามเกี่ยวกับสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม 3) ประเด็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน และ 4) ประเด็นคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

3.1 ขอหนังสือการขออนุญาตเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัยจากวิทยาลัยการเมืองการปกครองมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อนำไปประกอบการขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ และผู้ร่วมสนทนากลุ่ม

3.2 นำส่งหนังสือการขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยแก่ผู้ให้สัมภาษณ์ และผู้ร่วมสนทนากลุ่ม

3.3 นัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม

3.4 ผู้วิจัยแนะนำตนเอง วัตถุประสงค์ของการวิจัย แนวคำถามการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม และขออนุญาตบันทึกภาพ บันทึกเสียง และบันทึกวิดีโอระหว่างการให้สัมภาษณ์และการร่วมสนทนากลุ่ม

3.5 ดำเนินการสัมภาษณ์พระสังฆาธิการที่เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ และดำเนินการสนทนากลุ่ม จำนวน 1 กลุ่ม กับพระสังฆาธิการที่เป็นผู้ร่วมสนทนากลุ่ม

3.6 บันทึกข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์พระสังฆาธิการ และบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม จำนวน 1 กลุ่ม กับพระสังฆาธิการที่เป็นผู้ร่วมสนทนากลุ่ม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความคาดหวังของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยมีกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลตามเครื่องมือการวิจัย ดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (Inductive Analysis) เกี่ยวกับความคาดหวังของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน คือ 1) ด้านการปกครอง 2) ด้านการศาสนศึกษา 3) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ 4) ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา 5) ด้านสาธารณูปการ 6) ด้านสาธารณสงเคราะห์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบรายงานเชิงพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่มทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (Inductive Analysis) เกี่ยวกับความคาดหวังของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ในการสนองงาน การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ทั้ง 6 ด้าน คือ 1) ด้านการปกครอง 2) ด้านการศาสนศึกษา 3) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ 4) ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา 5) ด้านสาธารณูปการ 6) ด้านสาธารณสงเคราะห์ สร้างข้อสรุปของข้อมูลจากสิ่งที่ปรากฏขึ้นจากการสนทนากลุ่ม และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบรายงานเชิงพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย

การศึกษาความคาดหวังของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม นำเสนอผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม

จากผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่ออำนาจหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ ด้านการปกครอง สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามมีหน้าที่กำกับ ติดตาม การดำเนินงานของคณะสงฆ์ และให้คำปรึกษาชี้แนะการจัดทำเอกสารและประสานงานกับหน่วยงานของรัฐ ด้านการศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามมีหน้าที่ช่วยเหลือกำกับ ติดตาม ดูแล ประสานงานการศึกษาของคณะสงฆ์ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามมีหน้าที่ดูแลงบประมาณ และประสานการสนับสนุนงานการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์กับหน่วยงานอื่น ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามมีหน้าที่

สนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกคณะสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านสาธารณูปการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามมีหน้าที่พิจารณา คัดกรอง จัดทำเอกสารการจัดสรรงบประมาณเพื่อซ่อมแซมศาสนสถาน ด้านสาธารณสงเคราะห์ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ โดยการให้คำปรึกษาแก่คณะสงฆ์ ประชาชน และเป็นหน่วยงานที่ประสานการสนับสนุนงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์กับหน่วยงานอื่นอย่างรวดเร็ว แต่มีความล่าช้าในการช่วยเหลือคณะสงฆ์ที่ดำเนินการเองโดยสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม

2. ความคาดหวังของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม

จากผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการมีความคาดหวังต่ออำนาจหน้าที่ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ ด้านการปกครอง สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามควรจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายมาเป็นที่ปรึกษาหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ ด้านการศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามควรช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และจัดการฐานข้อมูลด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามควรช่วยผู้ที่ขาดโอกาสให้ได้ศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม และประชาสัมพันธ์การศึกษาพระปริยัติธรรมเพื่อเพิ่มช่องทางการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามควรสนับสนุนเครื่องมือ สื่อต่าง ๆ วัสดุอุปกรณ์ และจัดหาบุคลากรช่วยคณะสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านสาธารณูปการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามควรช่วยจัดทำเอกสารขอรับงบประมาณในการปรับปรุงซ่อมแซมบูรณะวัด และศาสนสถาน ด้านสาธารณสงเคราะห์ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามควรช่วยจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือสงเคราะห์ อย่างเป็นระบบและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

สรุปผลการวิจัย

พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่ออำนาจหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการปกครอง 2) ด้านการศาสนศึกษา 3) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ 4) ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา 5) ด้านสาธารณูปการ 6) ด้านสาธารณสงเคราะห์ พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นว่าสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในการสนองงานการบริหาร กิจการคณะสงฆ์ 6 ด้านเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นการดูแล การปกครอง การอำนวยความสะดวก การดูแลบูรณะ ซ่อมแซมวัดและศาสนสถาน จัดหาโครงการเพื่อจัดสรรงบประมาณให้แก่วัดและโรงเรียน และให้คำปรึกษา พระสังฆาธิการในการดำเนินงานของคณะสงฆ์และเป็นตัวกลางประสานงานระหว่างหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและพระสังฆาธิการมีความคาดหวังต่ออำนาจหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการปกครอง 2) ด้านการศาสนศึกษา 3) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ 4) ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา 5) ด้านสาธารณูปการ 6) ด้านสาธารณสงเคราะห์ พระสังฆาธิการมีความคาดหวังว่าสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ควรให้การสนับสนุน ดูแล การเรียนการสอนของพระภิกษุสามเณร เพื่อให้พระภิกษุสามเณรได้รับการพัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างสมบูรณ์ ตรงตามหลักสูตรของการจัดการเรียนการสอนพระเณรและหลักสูตรแกนกลางการศึกษา มีการติดตาม การต่อยอดทางการศึกษา ของพระเณรเพื่อให้เกิดมาตรฐานที่ดี มีการจัดระบบการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานที่มีความสะดวก เข้าถึงได้ง่าย มีความทันสมัย มีการจัดระบบการจัดเก็บเอกสารที่เป็นแบบระบบออนไลน์ที่ง่ายต่อการเรียกดูและตรวจสอบเหมาะสมกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป จัดหางบประมาณสนับสนุนคณะสงฆ์ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของพระพุทธศาสนา จัดหางบประมาณในการทำนุบำรุง บูรณะซ่อมแซม วัดและศาสนสถานให้มีสภาพสมบูรณ์ และลำดับท้ายนี้ พระสังฆาธิการคาดหวังการสนองงานคณะสงฆ์ที่มีความสะดวก รวดเร็ว และง่ายต่อการติดต่อประสานงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม

อภิปรายผล

จากการศึกษาความคาดหวังของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้อภิปรายผลประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการวิจัย ดังนี้

1. ประเด็นความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน พบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่ออำนาจหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ ด้านการปกครอง สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม มีหน้าที่กำกับ ติดตาม การดำเนินงานของคณะสงฆ์ และให้คำปรึกษาชี้แนะการจัดทำเอกสารและประสานงานกับหน่วยงานของรัฐ ด้านการศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามมีหน้าที่ช่วยเหลือ กำกับ ติดตาม ดูแล ประสานงานการศึกษาของคณะสงฆ์ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม มีหน้าที่ดูแลงบประมาณและประสานการสนับสนุนงานการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์กับหน่วยงานอื่น ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามมีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกคณะสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านสาธารณูปการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามมีหน้าที่พิจารณา คัดกรอง จัดทำเอกสารการจัดสรรงบประมาณเพื่อซ่อมแซมศาสนสถาน ด้านสาธารณสงเคราะห์ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ โดยการให้คำปรึกษาแก่คณะสงฆ์ประชาชน และเป็นหน่วยงานที่ประสานการสนับสนุนงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์กับหน่วยงานอื่นอย่างรวดเร็ว แต่มีความล่าช้าในการช่วยเหลือคณะสงฆ์ที่ดำเนินการเองโดยสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า ความคิดเห็นของพระสังฆาธิการในการสนองงานด้านสาธารณสงเคราะห์ในประเด็นที่เห็นว่าการสนองงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามมีความล่าช้านั้นอาจเนื่องมาจากหลายปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านระเบียบวิธีการหรือระเบียบราชการ ซึ่งพระสังฆาธิการคาดหวังให้สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามสนองงานได้อย่างรวดเร็วทันใจ แต่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามไม่สามารถทำได้ เพราะติดขัดในระเบียบราชการ จึงไม่อาจจะสนองงานคณะสงฆ์ได้อย่างรวดเร็วทันใจ สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนภัทร ทวีศรี (2557) ที่ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี และพบปัญหาด้านกระบวนการให้บริการ พบว่า การให้บริการมีกระบวนการทำงานที่ล่าช้า กระบวนการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ มีความล่าช้า จนทำให้บางครั้งคณะสงฆ์เตรียมตัวไม่ทัน และเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่ช่วยเหลือตามวัดต่าง ๆ น้อยมาก 2) ด้านจำนวนบุคลากรที่มีจำกัด เมื่อเทียบกับภาระงานและพื้นที่ ซึ่งจำนวนบุคคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามที่มีอย่างจำกัดและภาระงานที่มีมากเมื่อเทียบกับขนาดพื้นที่ จำนวนวัดและจำนวนพระสังฆาธิการทั้งจังหวัดมหาสารคาม จึงไม่อาจสนองงานคณะสงฆ์ได้อย่างรวดเร็วทันใจ และ 3) ด้านทรัพยากรบุคคลที่ใหม่และขาดประสบการณ์ ซึ่งบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามในการสนองงานการบริหาร

กิจการคณะสงฆ์เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งจะต้องมีการเกษียณอายุราชการ และการสับเปลี่ยนหรือโยกย้ายตำแหน่ง เพื่อการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงส่งผลให้มีบุคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม มีบุคลากรที่บรรจุใหม่หรือโยกย้ายมาใหม่เข้ามาทดแทนอยู่เสมอ ทำให้การสนองงานคณะสงฆ์ไม่ต่อเนื่อง เพราะขาดความรู้และประสบการณ์ จึงไม่อาจสนองงานคณะสงฆ์ได้อย่างรวดเร็วทันใจ สอดคล้องกับการศึกษาของ พระมหากฤษณะ จารุวณฺโณ (วงษ์พรม) สุรัตน์ ดวงชาทม และวิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ (2562) ที่พบว่า ปัญหาการบริหารวัดในจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เหตุผลหนึ่งเกิดจากการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. ประเด็นความคาดหวังของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน พบว่า พระสังฆาธิการมีความคาดหวังต่ออำนาจหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

ด้านการปกครอง สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ควรจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายมาเป็นที่ปรึกษาหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ ซึ่งผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความคาดหวังนั้นเนื่องจาก การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางกฎหมาย ซึ่งโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามไม่มีข้าราชการพลเรือนในตำแหน่งนิติกรที่จะทำหน้าที่ในการเป็นที่ปรึกษาหรือให้ความรู้แก่คณะสงฆ์ อีกทั้ง ข้อกฎหมายสำหรับคณะสงฆ์ มีความซับซ้อน ดังที่ระบุไว้ในคู่มือพระสังฆาธิการ ฉบับพระสังฆาธิการ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2564) ได้แก่ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 และแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561 นอกจากนี้ ยังมีกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ทำให้พระสังฆาธิการ ซึ่งไม่มีความรู้เรื่องข้อกฎหมายอาจเกิดความสับสนได้ ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้พระสังฆาธิการคาดหวังในการจัดผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายจากสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม เพื่อช่วยให้คำแนะนำปรึกษาด้านกฎหมายดังกล่าว

ด้านการศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ควรช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และจัดการฐานข้อมูลด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความคาดหวังนั้นเนื่องจาก สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม มีหน้าที่ช่วยเหลือ กำกับ ติดตาม ดูแล ประสานงานการศึกษาของคณะสงฆ์ เพื่อให้สามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นเรียบร้อย และเกิดประสิทธิผลอย่างมีคุณภาพ เพราะการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมนั้น มุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้งทางโลกและทางธรรม ซึ่งมีความละเอียดและลึกซึ้ง มากกว่าการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปกติ สอดคล้องกับการศึกษาของ พระมหาพงศกร สิมพา (2565) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และได้ข้อสรุปว่า ผู้เรียนมีทั้งพระภิกษุ และสามเณร มีการฝึกหัดข้อวัตรปฏิบัติต่าง ๆ โดยปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบและวินัยสงฆ์ รวมถึงรู้จัก บำรุงรักษาศาสนสมบัติ อนุรักษ์ และเสริมสร้างสภาพแวดล้อม ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาด้านจิตใจ มีเครื่องมือ คือ สมาธิ อบรมให้ผู้เรียนมีสัมมาทิฏฐิมีทัศนคติที่ดี ตระหนักรู้ เห็นคุณค่า และประโยชน์ของการมีสมาธิอย่างแท้จริง ฝึกฝนสมาธิ และเพิ่มพลังสติตื่นรู้ ผ่านวิถีชีวิต และกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนมีสุขภาพใจดี เป็นศาสนทายาทที่ดีของพระพุทธศาสนา การพัฒนาผู้เรียนด้านปัญญาเป็นไป

ตามหลักปัญญา 3 คือ 1) จินตามยปัญญา ปัญญาเกิดแต่การคิดการพิจารณาหาเหตุผล 2) สุตมยปัญญา ปัญญาเกิดแต่การสดับการเล่าเรียน 3) ภาวนามยปัญญา ปัญญาเกิดแต่การฝึกอบรมลงมือปฏิบัติ โดยมีธรรมะจากการศึกษานักธรรมและบาลีเป็นฐาน ส่งเสริมการเรียนรู้ตามความถนัดและความชื่นชอบของบุคคล ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะในวิชาการทางพระพุทธศาสนา และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความคิดสร้างสรรค์ ให้เกิดความเจริญแก่ชุมชนสังคม และพระพุทธศาสนา จึงเป็นหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแล ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและหาแนวทางในการพัฒนาด้านประสิทธิภาพของฐานข้อมูล เพื่อส่งเสริมงานด้านการศาสนศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามความคาดหวัง

ด้านการศึกษาสงเคราะห์ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ควรช่วยผู้ที่ขาดโอกาสให้ได้ศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมและประชาสัมพันธ์การศึกษาพระปริยัติธรรมเพื่อเพิ่มช่องทางการศึกษาสงเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความคาดหวังนั้นเนื่องจาก สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีการดำเนินการในด้านการกำกับดูแล การประสานงานระหว่างสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และโรงเรียนพระปริยัติธรรม และมีหน้าที่ดูแลงบประมาณและประสานการสนับสนุนงานการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์กับหน่วยงานอื่น ซึ่งที่ผ่านมา มีการช่วยผู้ที่ขาดโอกาส ให้ได้เรียนหนังสือในฐานะนักเรียนสามเณรมาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์เพื่อให้เข้าถึงผู้ขาดโอกาสทางการศึกษา ให้ได้รับโอกาสและได้เข้าเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและควรเผยแพร่ให้นักเรียนได้รับโอกาสทางการเรียนอย่างทั่วถึง

ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ควรสนับสนุนเครื่องมือ สื่อต่าง ๆ วัสดุอุปกรณ์ และจัดหาบุคลากรช่วยคณะสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ซึ่งผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความคาดหวังนั้นเนื่องจาก การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ถือเป็นภาระกิจหลักที่สำคัญ ทางสำนักงานพระพุทธศาสนาจึงควรได้ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ เพื่อให้ทางคณะสงฆ์ ได้เผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างกว้างขวาง และทั่วถึง รวมถึงด้านสาธารณูปการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามควรช่วยจัดทำเอกสารขอรับงบประมาณในการปรับปรุงซ่อมแซมบูรณะวัดและศาสนสถาน ด้านสาธารณสงเคราะห์ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามควรช่วยจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือสงเคราะห์อย่างเป็นระบบและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ซึ่งผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความคาดหวังนั้น เกิดจากด้านสาธารณสงเคราะห์ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ โดยการให้คำปรึกษาแก่คณะสงฆ์ ประชาชน และเป็นหน่วยงานที่ประสานการสนับสนุนงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์กับหน่วยงานอื่น อย่างรวดเร็ว แต่มีความล่าช้าในการช่วยเหลือคณะสงฆ์ที่ดำเนินการเองโดยสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิจัยในประเด็นความคาดหวังของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้านของงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพระชนินสิทธิ์ สุทฺธิจิตฺโต (2560) ที่ศึกษาบทบาทการส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาของสำนักงานพระพุทธศาสนาประจำจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะ

แนวทางส่งเสริมบทบาทการส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาของสำนักงานพระพุทธศาสนาประจำจังหวัดสงขลา ด้านพัฒนากิจการพระพุทธศาสนา และสนองงานคณะสงฆ์ มีข้อเสนอแนะมากที่สุด โดยให้ข้อเสนอแนะว่า สำนักงานพระพุทธศาสนาควรร่วมกับคณะสงฆ์ในการปกป้องคุ้มครอง และช่วยเหลือพระสงฆ์กรณีพิพาทกับคฤหัสถ์ รวมทั้งร่วมกับคณะสงฆ์ในการดูแลพระสงฆ์ชราภาพ

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการศึกษา ความคาดหวังของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม สามารถนำเสนอข้อค้นพบ เพื่อนำสู่การพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

สรุป

การสนองงานและความคาดหวังของพระสงฆาธิการ ต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการปกครอง **การสนองงาน** กำกับ ติดตาม การดำเนินงานของคณะสงฆ์ และให้คำปรึกษาชี้แนะการจัดทำเอกสารและประสานงานกับหน่วยงานของรัฐ **ความคาดหวัง** ควรจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ 2) ด้านการศาสนศึกษา **การสนองงาน** ช่วยเหลือ กำกับ ติดตาม ดูแล ประสานงานการศึกษาของคณะสงฆ์ **ความคาดหวัง** ควรยกระดับผลสัมฤทธิ์ คุณภาพการศึกษา และพัฒนาด้านฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ 3) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ **การสนองงาน** ดูแลงบประมาณ และประสานการสนับสนุนงานการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์กับหน่วยงานอื่น **ความ**

คาดหวัง ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ และช่องทางในการศึกษาสงเคราะห์ 4) ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา **การสนองงาน** สนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกคณะสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา **ความคาดหวัง** ควรสนับสนุนด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากร เพื่อช่วยเหลือในด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา 5) ด้านสาธารณูปโภค **การสนองงาน** พิจารณา คัดกรอง จัดทำเอกสารการจัดสรรงบประมาณเพื่อซ่อมแซมศาสนสถาน **ความคาดหวัง** ควรช่วยเหลือด้านการจัดทำเอกสารของบประมาณเพื่อบูรณะวัดและศาสนสถาน และ 6) ด้านสาธารณสงเคราะห์ **การสนองงาน** ช่วยเหลือให้คำปรึกษาพระสงฆ์ประชาชน และประสานการสนับสนุนงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์กับหน่วยงานอื่น **ความคาดหวัง** ควรจัดตั้งกองทุนช่วยเหลืออย่างเป็นระบบและถูกต้องตามกฎหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้ข้อมูลความคาดหวังของพระสังฆาธิการที่มีต่อการสนองงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งสามารถให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม สามารถนำผลการวิจัยในประเด็นความคาดหวังของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามที่ได้นำเสนอไว้ในผลการวิจัยนี้ ไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงานในประเด็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการพัฒนางานที่สอดคล้องกับความต้องการของคณะสงฆ์ในพื้นที่รับผิดชอบ

1.2 ในการพัฒนางานตามความคาดหวังของพระสังฆาธิการที่มีต่ออำนาจหน้าที่ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคามที่ได้นำเสนอไว้ในผลการวิจัยนี้ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ควรได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและวางแผนการดำเนินงานอย่างละเอียด เพื่อให้เกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรม โดยอาจขอความร่วมมือจากหน่วยอื่นที่สามารถช่วยพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่ สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีอำนาจหน้าที่เฉพาะและเกี่ยวข้องกับประเด็นความคาดหวังที่ได้นำเสนอในแต่ละด้าน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัยความคาดหวังของพระสังฆาธิการที่มีต่อการสนองงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากพระสังฆาธิการ ทำให้ได้ผลการวิจัยที่สอดคล้องตามความเป็นจริงของการสนองงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา และความคาดหวังของพระสังฆาธิการ ซึ่งสามารถให้ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาตามความคาดหวังของพระสังฆาธิการในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม หรือพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการต่อยอดแนวคิดและนำสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนางานของสำนักงานพระพุทธศาสนา

2.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับประเด็นความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่ออำนาจหน้าที่ของสำนักพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม ในการสนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เพื่อทราบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่ออำนาจหน้าที่ของสำนักพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม

เอกสารอ้างอิง

ธนภัทร ทวีศรี. (2557). *ประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปราโมทย์ ถึงสุข. (2554). *ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีผลต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1*. รายงานการวิจัย กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

พระชนินสิทธิ์ สุทฺธิจิตฺโต (ภูเมศโปสยานนท์). (2560). *บทบาทการส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาของสำนักงานพระพุทธศาสนา ประจำจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ). (2540). *เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหากฤษณะ จารุวณฺโณ (วงษ์พรม) สุรัตน์ ดวงชาทม และวิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์. (2562). สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารวัดในจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 8(29), 85-95.

พระมหาพงศกร สิมพา. (2565). กระบวนการพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ*, 9(2), 421-430.

พัชรีวรรณ ภาสบุตร. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและความคาดหวังในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัทฮอนด้า จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). *การบริหารการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์.

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดมหาสารคาม. (2565). *ข้อมูลพระสังฆาธิการ*. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2565. จาก https://mkm.onab.go.th/th /content/page/index/id/3.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2564). *คู่มือพระสังฆาธิการ ฉบับพระสังฆาธิการ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2566). *กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. 2557*. สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2566. จาก https://www.onab.

go.th/th/content/category/detail/id/490/iid/15166.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2566). *พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560*. สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2566. จาก https://library.parliament.go.th/sites/default/ files/assets /files/works/academic%20office/radio%20scripts/pdf/2560-10/NALT-radioscript-rr2560-oct5.pdf.

อุไรวรรณ เกิดผล. (2539). *ปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังของหัวหน้าสถานีอนามัยต่อระบบการนิเทศงานสาธารณสุขผสมผสานในจังหวัดลพบุรี*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

เอกชัย เอกขุนฤทธิ์. (2556). *การจัดองค์การ (Organizing)*. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2565. จาก https://www.gotoknow.org/posts/518309.

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการระบบคุณภาพกับประสิทธิผลโรงเรียน ในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

Relationship between Quality System Management and School Effectiveness in Muang Dok Bua Network under the Secondary Education Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen

ศุภพรชัย ทัดทาน[1] สุรางคนา มัณยานนท์[2] และ สมหมาย สร้อยนาคพงษ์[3]
Supapornchai Tadtan[1], Surangkana Manyanon[2] and Sommai Sroinakpong[3]
มหาวิทยาลัยราชธานี[1-3]
Ratchathani University[1-3]
Email: to_pte_n@hotmail.com [1]

Received : November 22, 2024; **Revised :** March 31, 2025; **Accepted :** April 4, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการระบบคุณภาพ ในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว 2) ศึกษาประสิทธิผลโรงเรียน ในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการระบบคุณภาพกับประสิทธิผลโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 184 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 95.65 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกเป็นราย ระหว่าง .50 - .79 และ .47 - .78 และมีค่าความเชื่อมั่น .97 และ .96 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารจัดการระบบคุณภาพ ในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลโรงเรียน ในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการระบบคุณภาพกับประสิทธิผลโรงเรียน ในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก (r_{xy} = .961**)

คำสำคัญ: การบริหารจัดการระบบคุณภาพ, ประสิทธิผลโรงเรียน, สหวิทยาเขตเมืองดอกบัว, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the quality system management in Muang Dok Bua Network, 2) to study the school effectiveness in Muang Dok Bua Network, and 3) relationship between quality system management and school effectiveness in Muang Dok Bua Network. The sample included 184 subjects, educational administrators and teachers. There were 176 respondents, which was 95.65 percent. The research tool was a five-level scale questionnaire, with the discriminant values (r) between .50 - .79 and .47 - .78 and the reliability of .97 and .96, respectively. Statistics for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings were as follows:

1. The quality system management in Muang Dok Bua Network as a whole and in each aspect were practiced at the high levels

2. The school effectiveness in Muang Dok Bua Network as a whole and in each aspect were practiced at the high levels

3. This study examined the relationship between quality system management and school effectiveness in Muang Dok Bua Network. The findings indicate a strong positive correlation ($r = .961$, $p < .01$), highlighting the impact of quality management on school effectiveness

Keywords: Quality System Management, School Effectiveness, Muang Dok Bua Network, The Secondary Education Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาปัจจุบัน ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานและการประกัน คุณภาพการศึกษา ที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะมาตรา 50 ได้กำหนดให้สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป้าหมายขององค์กร เป็นการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลสูงสุด การดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ คุณภาพการบริหาร ความสามารถในการจัดองค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งการพัฒนาโรงเรียนไปสู่โรงเรียนคุณภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้ได้นั้น แนวทางหนึ่ง คือ การบริหารโรงเรียนด้วยวิธีคุณภาพ ดังนั้น สำนักบริหารการมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้กำหนดเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) เพื่อผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ โรงเรียนจะได้สำรวจตนเองว่าได้สำเร็จในสิ่งที่สำคัญต่อโรงเรียนแล้วหรือไม่ ทั้งนี้ ทุกโรงเรียนสามารถใช้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ เกณฑ์จะช่วยให้โรงเรียนตัดสินใจได้ว่าจะเริ่มต้นอย่างไร เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพด้วย การใช้การบริหารระบบคุณภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ควบคุมการดำเนินการทั้งระบบ ตั้งแต่ก่อนเริ่มดำเนินการ ขณะดำเนินการ และเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการ ซึ่งทุกขั้นตอนมีการควบคุมคุณภาพที่เกิดจากความร่วมมือของคนในองค์กรทุกภาคส่วน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลแก่โรงเรียน และประสิทธิผลแก่ผู้เรียน ซึ่ง

ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงข้อมูลและความสำเร็จของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และแผนที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีเกณฑ์รางวัล OBECQA แต่การดำเนินการในโรงเรียนยังมีข้อจำกัดด้านบุคลากรและกลยุทธ์ ส่งผลให้คุณภาพการศึกษายังต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด (สำนักบริหารการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2565)

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน Mott (1972, cited in Hoy & Miskel, 2001) ได้เสนอไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ควรประกอบไปด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนสิ่งที่มีความสำคัญ และเป็นตัวบ่งชี้ว่าการจัดการศึกษา หรือการบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จหรือไม่ก็คือประสิทธิผล เช่นเดียวกันกับบทความของ ปวีณา รอดเจริญ และ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2563) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องปฏิบัติตัวประดุจตัวจักรสำคัญในการประสานบทบาทของผู้ร่วมงาน เพื่อสะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติอย่างไร มีประสิทธิผลเพียงใด แต่ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นหลายประการ สาเหตุที่สืบเนื่องมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการปฏิบัติงานน้อยกว่าที่ควร ผู้บริหารขาดความรู้ และทักษะ ส่งผลกระทบทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำลง ไม่สนใจครูผู้สอนและบุคลากรของสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการมัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดระดับมัธยมศึกษา จำนวน 83 โรงเรียน จากที่ผ่านมาผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในรอบแรกระดับมัธยมศึกษา มีคุณภาพไม่เป็นที่น่าพอใจ คุณภาพการศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ และในรอบสองโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ไม่ผ่านมาตรฐาน ด้านคุณภาพผู้เรียน นอกจากนี้ จากการข้อมูลผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-net) ของปีการศึกษา 2566 ของผู้เรียนในระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ค่าเฉลี่ยรวมระดับเขตพื้นที่มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุกรายวิชา และยังพบปัญหาอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา อาทิเช่น ผู้บริหารบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงเรียน ผู้บริหาร ส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควรในการกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ครูบางส่วนขาดความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัลดิสรัปชั่น บุคลากรในสังกัดขาดความรู้ความเข้าใจและปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, 2566)

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะโรงเรียน ในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี ซึ่งมีโรงเรียนในสหวิทยาเขต จากการศึกษาสภาพปัญหาของโรงเรียนพบปัญหาในลักษณะเดียวกัน แม้ว่าโรงเรียนจะมีนโยบายการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ แต่ก็ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายเท่าที่ควร สรุปภาพรวมของปัญหาด้านผู้เรียน ได้แก่ นักเรียนในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว มีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนต่ำกว่าเป้าหมายของโรงเรียนกำหนด ร้อยละ 50 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ นักเรียนบางส่วนไม่เข้าร่วมกิจกรรมที่สถานศึกษาและชุมชนจัดขึ้น นักเรียนมีพฤติกรรมก้าวร้าว สูบบุหรี่ไฟฟ้า ติดเกม นักเรียนใช้รถจักรยานที่ดัดแปลงผิดกฎหมาย นักเรียนมีวิจารญาณในการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีให้ถูกต้องยังน้อยเกินไป เนื่องจากบางคนยังใช้ในทางที่ผิด และก่อให้เกิดโทษมากกว่าประโยชน์ เป็นต้น ส่วนด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

พบว่า โรงเรียนยังขาดประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูปรับตัวไม่ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคม โรงเรียนส่งนักเรียนเข้าร่วมการแข่งทักษะทางวิชาการน้อย โรงเรียนยังขาดแคลนสื่อและนวัตกรรมไม่เพียงพอกับความต้องการของผู้เรียน ครูไม่ตรงตามรายวิชาที่สอน อีกทั้งครูมีจำนวนน้อย ทำให้ครูมีภาระงานที่นอกเหนือจากงานสอนมากเกินไป จนส่งผลกระทบ ต่อการเรียนการสอนของนักเรียน (โรงเรียนปทุมพิทยาคม (2567); โรงเรียนหนองบ่อสามัคคี (2567); โรงเรียนหนองขอนวิทยา (2567); โรงเรียนนารีนุกูล 2 (2567); โรงเรียนดอนมดแดงวิทยาคม (2567) และ โรงเรียนหกสิบพรรษาวิทยาคม อุบลราชธานี (2567))

จากปัญหาที่กล่าวมาในเบื้องต้น แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนมีอุปสรรคในการบริหารจัดการ และให้เห็นได้ว่า ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนในโรงเรียน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนหลายประการ หากไม่เร่งดำเนินการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว เพราะการที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นมักพิจารณาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในการจัดการการศึกษานั้นคุณภาพการศึกษาจะดีและเป็นที่ยอมรับแก่สาธารณะชน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้นำในการบริหารให้เกิดประสิทธิผล จากสภาพปัญหาดังกล่าว ยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการระบบคุณภาพกับประสิทธิผลโรงเรียนในเขตพื้นที่เฉพาะนี้ จึงสนใจศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการระบบคุณภาพกับประสิทธิผลโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ คาดหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลในการจัดการคุณภาพเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน และเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการระบบคุณภาพในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการระบบคุณภาพกับประสิทธิผลโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพ

การบริหารจัดการระบบคุณภาพ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารในการปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นการนำองค์กร เป็นไปอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมให้ความสำคัญกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้มีประสิทธิภาพนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ โดยที่ผู้ดำเนินการไปปฏิบัติตามขั้นตอนและแบบแผนอย่างถูกต้อง และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างพอดี ตามบริบทของโรงเรียน ภายใต้หลักบริหาร 7 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ 1) ด้านการนำองค์กร 2) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้ 5) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร 6) ด้านการจัดการกระบวนการ และ 7) ด้านผลลัพธ์ ทั้งนี้สำนักบริหารการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2565) ได้เสนอไว้ว่า การพัฒนาประเทศให้เจริญทัดเทียมนานาอารยประเทศ จำเป็นต้องพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของประเทศให้ทันสมัย มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของสังคมและเป็นสากล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้

ขับเคลื่อนโรงเรียนมาตรฐานสากล มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2553 มีเป้าหมายเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานระดับสากล โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลจึงเป็นนวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำมาใช้เป็นมาตรการในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมีองค์ประกอบสำคัญสองประการ ได้แก่ การบริหารด้วยระบบคุณภาพและการจัดการเรียนสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้การขับเคลื่อนดังกล่าวเป็นไปตามเป้าหมายสำคัญ “คุณภาพการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ” สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ใช้แนวทางเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ปี 2559-2560 ซึ่งประยุกต์ให้มีความสอดคล้องตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) มาตั้งแต่ปี 2559 ทั้งนี้ เพื่อให้เกณฑ์ดังกล่าวมีความถูกต้องและมีความทันสมัย จึงได้มีการปรับปรุงเกณฑ์ ดังกล่าว ซึ่งได้จัดทำเป็นเอกสารเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ปี 2565-2568 ซึ่งพัฒนาเชื่อมต่อมาจากเกณฑ์ OBECQA ปี 2559-2560 และมีการอ้างอิงเกณฑ์ TQA ปี 2563-2564 และปี 2565-2566 ของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติเป็นหลัก ทั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้โรงเรียนนำแนวทางของเกณฑ์ไปประยุกต์ใช้ โดยเทียบเคียงให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่องทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถือเป็นนโยบายสำคัญในการให้โรงเรียนในสังกัดนำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ของปี 2565 – 2568 ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลไปใช้ขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาให้โรงเรียนมีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานระดับสากลและมีสมรรถนะในการแข่งขันสู่เวทีโลก (สำนักบริหารการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2565)

สรุปได้ว่า การดำเนินการด้านคุณภาพขององค์กรภายใน การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ จำเป็นต้องใช้เทคนิค กระบวนการจัดการคุณภาพ เชิงระบบมา เพื่อแสดงให้กระบวนการตั้งแต่การเริ่มต้นของกระบวนการหาความต้องการของผู้มีประโยชน์ร่วมมือกับลูกค้า มากำหนดอนาคต เป้าหมายและทิศทาง หรือกำนดวิสัยทัศน์ขององค์กร กระบวนการจัดการศึกษาจะไม่เกิดคุณภาพและประสิทธิผล ถ้าขาดการใช้กระบวนการบริหารจัดการคุณภาพ อีกทั้ง การบริหารโรงเรียนด้วยวิธีคุณภาพ มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความทันสมัย และสอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรเป็นการตัดสินใจในเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรเอง เพราะยุทธศาสตร์ คือ การรู้จักลูกค้า และความต้องการของลูกค้าพร้อมทั้งช่วยลูกค้าให้ไปสู่ความต้องการ สิ่งที่สำคัญ คือ โรงเรียนจะต้องรู้จักลูกค้าให้ดีที่สุด นอกจากนั้นยุทธศาสตร์เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการวางแผนทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่นำไปสู่ความสำเร็จตามที่วิสัยทัศน์กำหนดไว้ เป็นการนำโรงเรียนหรือองค์กรจากจุดที่ยืนไปสู่จุดที่ต้องการ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้ระบุไว้ว่า ประสิทธิผลโรงเรียน เป็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของสถานศึกษาที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งสถานศึกษาที่จัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิผลมีสิ่งสำคัญที่บ่งบอกได้อย่างชัดเจนหลายประการ ได้แก่ มีการกำหนดภารกิจของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีการกำกับ ติดตามงานสม่ำเสมอ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา บ้าน และชุมชนมีความใกล้ชิด และไว้วางใจกันมีการตั้งความคาดหวังของผลสำเร็จไว้สูง มีความเป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพทั้งครู และผู้บริหารมีการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ และให้เวลาผู้เรียนในการทำงานกลุ่มมากขึ้นจัดสิ่งแวดล้อมที่จำเป็นอย่างมีระเบียบ สะอาด และปลอดภัย มีการจัดหลักสูตรที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมาย ใช้กลวิธีในการประเมินที่หลากหลาย จัดการเรียนการสอนที่

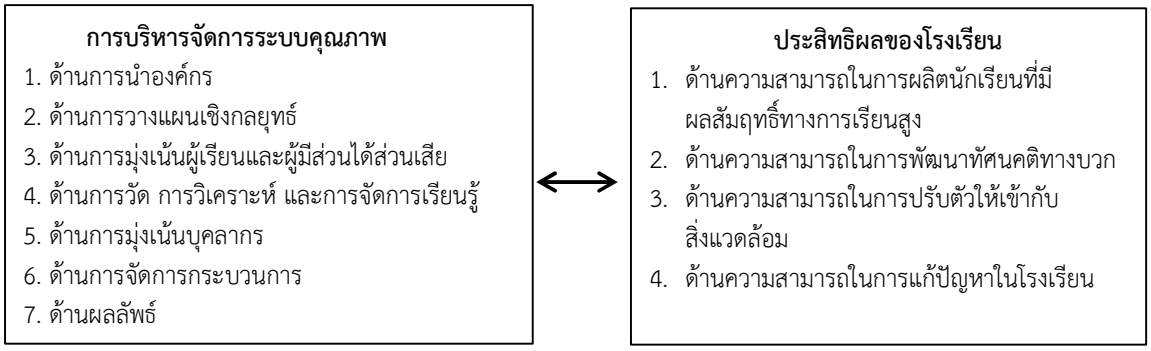
กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจ กระตือรือร้นในการที่จะเรียนรู้ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ ขจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคสำหรับความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน พัฒนางานอยู่บนพื้นฐานของการวิจัย ใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างเต็มที่และวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพและประเกิดประสิทธิผล ซึ่งแนวคิดของ Mott (1972, cited in Hoy & Miskel, 2001) ได้เสนอเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน โดยบูรณาการกรอบแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน ด้วยการนำผลผลิตของนักเรียนด้านปริมาณ (Quantity of Product) ผลผลิตโรงเรียนด้านคุณภาพ (Quality of the Product) ประสิทธิภาพการทำงาน การปรับตัวความยืดหยุ่นในนโยบายและการบริหารงาน โดยกำหนดเหตุผลของการบูรณาการว่า มีองค์ประกอบ ประกอบด้วย ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ทัศนะคติทางบวกของนักเรียน 3) การปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน จะเห็นได้ว่า ประสิทธิผลโรงเรียนนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่ง นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดหรือประสิทธิผล เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ สถานศึกษาจะอยู่รอด และมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ถ้าสถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ก็จะล่มสลายไปในที่สุด อาจกล่าวได้ว่า แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพ และความน่าเชื่อถือของกระบวนการ ทรัพยากรมนุษย์ และมนุษยสัมพันธ์ และนวัตกรรม และการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม (วิบูลอร นิลพิบูลย์ และ นุชนรา รัตนศิระประภา)

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาสำเร็จด้วยดี โดยผู้บริหารโรงเรียนใช้ความสามารถในการชักจูงครู และบุคลากรในโรงเรียนให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการระบบคุณภาพกับประสิทธิผลโรงเรียน ในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ซึ่งมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการระบบคุณภาพกับประสิทธิผลโรงเรียน ในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยใช้แนวคิดการบริหารจัดการระบบคุณภาพ ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ปี 2565-2568 (สำนักบริหารการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2565) ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการนำองค์กร 2) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้ 5) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร 6) ด้านการจัดการกระบวนการ และ 7) ด้านผลลัพธ์ และใช้กรอบแนวคิดประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน (Mott, 1972, cited in Hoy & Miskel, 2001) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการระบบคุณภาพในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการระบบคุณภาพกับประสิทธิผลโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีโรงเรียนจำนวน 7 โรงเรียน มีประชากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 342 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน และครู จำนวน 325 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีโรงเรียนจำนวน 7 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 184 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน และครู จำนวน 175 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามโรงเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสร้างข้อคำถามตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ปี 2565-2568 และแนวคิดประสิทธิผลของโรงเรียน ของ Mott (1972, cited in Hoy & Miskel, 2001) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน เป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 การบริหารจัดการระบบคุณภาพในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารจัดการระบบคุณภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารจัดการระบบคุณภาพ อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง การบริหารจัดการระบบคุณภาพ อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง การบริหารจัดการระบบคุณภาพ อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง การบริหารจัดการระบบคุณภาพ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ (IOC = 1.00) และมีค่าความเชื่อมั่นสูง (Cronbach's Alpha = .97)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถาม เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียน ในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ รวมแบบสอบถาม จำนวน 184 ฉบับ แบบสอบถามได้รับคืนมา จำนวน 176 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์ มีความสมบูรณ์ ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.65 จากแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 184 ฉบับ ทำการบันทึกคะแนน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีการศึกษา 2566-2567

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษาและโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการระบบคุณภาพในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 การบริหารจัดการระบบคุณภาพ หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 การบริหารจัดการระบบคุณภาพ หมายถึง อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 การบริหารจัดการระบบคุณภาพ หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 การบริหารจัดการระบบคุณภาพ หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 การบริหารจัดการระบบคุณภาพ หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลโรงเรียน ในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการระบบคุณภาพกับประสิทธิผลโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ในแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของ Best (1977) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .81-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .51-.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .21-.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .01-.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารจัดการระบบคุณภาพในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของการบริหารจัดการระบบคุณภาพในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ **โดยรวมและรายด้าน**

การบริหารจัดการระบบคุณภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการนำองค์กร	4.44	.43	มาก
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.43	.37	มาก
3. ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.46	.39	มาก
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้	4.48	.41	มาก
5. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	4.49	.37	มาก
6. ด้านการจัดการกระบวนการ	4.39	.34	มาก
7. ด้านผลลัพธ์	4.29	.47	มาก
รวม	**4.42**	**.36**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารจัดการระบบคุณภาพในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = .36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = .37) 2) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = .41) 3) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = .39) 4) ด้านการนำองค์กร ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = .43) 5) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = .37) 6) ด้านการจัดการกระบวนการ ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = .34) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 7) ด้านผลลัพธ์ ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = .47) ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของประสิทธิผลโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ **โดยรวมและรายด้าน**

ประสิทธิผลโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.35	.42	มาก
2. ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก	4.39	.39	มาก
3. ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	4.38	.43	มาก
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน	4.47	.44	มาก
รวม	**4.40**	**.38**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = .38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = .44) 2) ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = .39) 3) ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = .43) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = .42) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการระบบคุณภาพกับประสิทธิผลโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการระบบคุณภาพกับประสิทธิผลโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
1. ด้านการนำองค์กร (X_1)	.913**	.747**	.874**	.870**	.939**
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (X_2)	.884**	.815**	.863**	.830**	.934**
3. ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X_3)	.815**	.714**	.796**	.782**	.856**
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้ (X_4)	.841**	.740**	.867**	.802**	.896**
5. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (X_5)	.768**	.693**	.786**	.757**	.828**
6. ด้านการจัดการกระบวนการ (X_6)	.874**	.762**	.853**	.787**	.903**
7. ด้านผลลัพธ์ (X_7)	.673**	.599**	.714**	.690**	.738**
การบริหารจัดการระบบคุณภาพ (X)	**.908****	**.798****	**.907****	**.871****	**.961****

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หมายเหตุ: ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y), ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1), ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก (Y_2), ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Y_3), ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน (Y_4)

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการระบบคุณภาพกับประสิทธิผลโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวมการบริหารจัดการระบบคุณภาพ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก (r_{xy} = .961**) **ผลลัพธ์ชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบด้านการนำองค์กร (r = .939, p < .01) และด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์สูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน**

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาอภิปรายในประเด็นดังต่อไปนี้

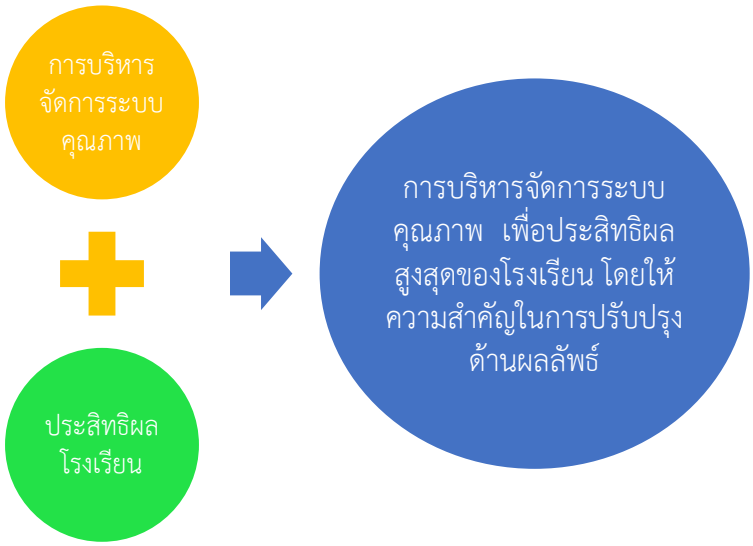
1. การบริหารจัดการระบบคุณภาพในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการระบบคุณภาพ มีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล ช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และปรับปรุงโรงเรียน รวมทั้งยังสามารถปรับปรุงหลักสูตร กิจกรรมนักเรียน พัฒนาคณะทำงานให้มีคุณภาพ ส่งผลให้โรงเรียนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความพึงพอใจ ห้องเรียนมีบรรยากาศในการเรียนการสอนที่สนุกสนานและมีการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างแพร่หลาย นอกจากนี้ช่วยให้มีการพัฒนา ปรับปรุงยุทธศาสตร์การสอนของครู โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้ความสำคัญในการใช้ระบบการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) โดยการขับเคลื่อนของโรงเรียน จะอยู่ภายใต้ระบบการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ทำให้การดำเนินการของโรงเรียนเป็นระบบและมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พริม เชิงดอย และคณะ (2567) ที่ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองโลก ในสหวิทยาเขตดอยม่อนแจ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยระบบคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ความสำคัญในการบริหารการจัดการภายในโรงเรียนให้สำเร็จ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการจัดการเรียนตามเกณฑ์กำหนด ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงภายนอกสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ไปปรับใช้ในการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนให้ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษาว่าเป็นไปตามความต้องการหรือไม่ เพื่อให้การประเมินประสิทธิผลได้ผลตามสภาพการปฏิบัติงานโดยเลือกใช้รูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์ (2565) ที่ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการระบบคุณภาพกับประสิทธิผลโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม การบริหารจัดการระบบคุณภาพ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารตระหนักและให้ความสำคัญการบริหารจัดการระบบคุณภาพ และคำนึงถึงประสิทธิผลโรงเรียน ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานให้ทันตามที่กำหนด สนับสนุนวิสัยทัศน์ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน และมีการสื่อสารทิศทางวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติและสร้างแรงจูงใจกระตุ้นบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ส่งผลให้สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ ส่งผล ต่อคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำกัดเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่เดียวกัน อาจต้องศึกษาต่อในบริบทอื่นเพื่อความทั่วไปของผลลัพธ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิรัตน์ ช่างเกวียน และ มัทนา วังถนอมศักดิ์(2564) ที่ได้วิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการระบบคุณภาพกับประสิทธิผลโรงเรียน ในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการระบบคุณภาพกับประสิทธิผลโรงเรียน

จากภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการระบบคุณภาพกับประสิทธิผลโรงเรียน เพื่อประสิทธิผลสูงสุดของโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการปรับปรุงด้านผลลัพธ์

เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด มีแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพ เพื่อประสิทธิผลสูงสุดของโรงเรียน ดังต่อไปนี้

ด้านผลลัพธ์ เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรตระหนักและให้ความสำคัญเรื่องผลลัพธ์ด้านด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์ ได้แก่ ผลลัพธ์การดำเนินการด้านการเงิน ผลลัพธ์การดำเนินการการตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม และผลลัพธ์ด้านการบรรลุกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน เป็นระบบและมีประสิทธิผลอย่างสมบูรณ์ครอบคลุมทุกประเด็น อนึ่ง ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเช่นกัน ด้วยการบริหารองค์การต้องขับเคลื่อนด้วยบุคลากรเป็นสำคัญ จึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญเรื่องสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงาน และมีนโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร เพื่อสร้างความมั่นใจด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร

นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานและผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการวัดและประเมินผลที่ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้

สรุป

สรุปการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารจัดการระบบคุณภาพในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการระบบคุณภาพกับประสิทธิผลโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม การบริหารจัดการระบบคุณภาพ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรตระหนักและให้ความสำคัญเรื่องผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์ ได้แก่ ผลลัพธ์การดำเนินการด้านการเงิน ผลลัพธ์การดำเนินการการตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม และผลลัพธ์ด้านการบรรลุกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน เป็นระบบและมีประสิทธิผลอย่างสมบูรณ์ครอบคลุมทุกประเด็น

1.2 จากผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการวัดและประเมินผลที่ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้

1.3 จากผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงด้านผลลัพธ์ด้านหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้และกระบวนการทำงานที่สำคัญ ผลลัพธ์ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร และผลลัพธ์ด้านการจัดการกระบวนการ เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองดอกบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เพื่อนำไปใช้พัฒนาโรงเรียนให้เกิดความสอดคล้องกับตามบริบทของโรงเรียน

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการระบบคุณภาพกับตัวแปรอื่น ๆ อาทิ เช่น ความผูกพันต่อองค์กรของครู องค์กรแห่งการเรียนรู้ จรรยาบรรณวิชาชีพของครู แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หรือสุขภาพองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ปวีณา รอดเจริญ และ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย,* 10(2), 62-82. สืบค้นจาก https://dept.npru.ac.th/jssr/data/files/10.2jssr5.pdf

พริม เชิงดอย, สาโรจน์ แก้วอรุณ, สุดา เนตรสว่าง และ ธรรมรส โชติกุญชร. (2567). การบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองโลกในสหวิทยาเขตดอยม่อนแจ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่. *วารสารมจร อุบลปริทรรศน์*, 9(1), 1115-1126. สืบค้นจาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/271950/182847

พิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์. (2565). รูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 23(1), 226-236. สืบค้นจาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jsrc/article/view/248951

โรงเรียนนารีนุกูล. (2567). *รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2566*. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ.

โรงเรียนปทุมพิทยาคม. (2567). รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2566. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ.

โรงเรียนหนองบ่อสามัคคี. (2567). รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2566. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ.

โรงเรียนหนองขอนวิทยา. (2567). รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2566. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ.

โรงเรียนนารีนุกูล 2. (2567). รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2566. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ.

โรงเรียนดอนมดแดงวิทยาคม. (2567). รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2566. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ.

โรงเรียนหกสิบพรรษาวิทยาคม อุบลราชธานี. (2567). รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2566. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ.

วิบูลอร นิลพิบูลย์ และ นุชนรา รัตนศิระประภา. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. *วารสารบัณฑิตศาส์นมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 20(1), 154-168. สืบค้นจาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/mgsj/article/view/259421

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักบริหารการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2565). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ปี 2565-2568*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

อภิรัตน์ ช่างเกวียน และ มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2564). บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5(1), 93-108. สืบค้นจาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jmhs1_s/article/view/255047

Best, J. W. (1977). *Research in education*. (3rd ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G, (2001). *Educational administration: Theory, research and practice*. New York: Mc Graw–Hill International Edition.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

Mott, P. E. (1972). *The characteristics of effective organizations.* New York: Harper & Row.

The Relationship of the Perceptions of the Rector's Transformational Leadership Behaviors, Work Motivation and Organizational Commitment of Lecturers at Four Buddhist Universities in Myanmar

Phra Jetthasara[1], Orlando González[2]
[1,2]Graduate School of Human Sciences, Assumption University of Thailand
email: jetthasara486@gmail.com[1], ogonzalez@au.edu[2]

Received : October 12, 2024; **Revised :** March 25, 2025; **Accepted :** April 5, 2025

Abstract

The purpose of this quantitative study was to determine whether there was a significant relationship between the perceptions of the rector's transformational leadership behaviors and work motivation with the organizational commitment held by lecturers working at four Buddhist universities in Yangon, Myanmar, during the academic year 2023-2024. A voluntary sample of 115 lecturers from the four target universities participated in the study. For the data collection, Bass and Avolio's (1995) Multifactor Leadership Questionnaire, Gagné et al.'s (2015) Multidimensional Work Motivation Scale, and Meyer and Allen's (1997) Organizational Commitment Questionnaire, were used. The collected data was analyzed by performing descriptive statistics (i.e., means and standard deviations) and correlational analysis. From the data analysis, it was found that:

1. the rectors' transformational leadership behaviors were perceived as high;
2. the overall level of lecturers' work motivation was found to be moderate;
3. the participants' overall level of organizational commitment was moderate; and
4. there was a significant (α = .05) and weak multiple correlation between the combination of participants' perceptions of their rectors' transformational leadership behaviors and work motivation (the independent variables) with their organizational commitment (the dependent variable), with this combination of independent variables accounting for 15% of the variance of the participants' organizational commitment.

Based on these findings, practical suggestions for future research, and for improving lecturers' level of the study variables, are provided.

Keywords: Lecturers' Perceptions, Rectors' Transformational Leadership Behaviors, Work Motivation, Organizational Commitment, Myanmar Buddhist Universities

Introduction

In universities, as in any workplace where there are leaders and led people, rectors influence the lecturers' observable actions and reactions, beliefs, needs, and values (Mahzan & Nordin, 2021). A positive influence on those being led is achieved through full and open communication and interaction between leaders and followers, and by leaders fostering inspiration in those being led, all to achieve the organization's goals (Avolio & Bass, 1991). Educational administrators and leaders (e.g., rectors) are able to inspire faculty and staff to achieve the goals and vision of the institution through transformational leadership (Nelly et al., 2024). School leaders employ a variety of leadership strategies, depending on the particular circumstances of their institutions, with transformational practices being particularly effective in promoting growth (Mahzan & Nordin, 2021; Nelly et al., 2024). Transformational leadership behaviors, which emphasize the personal charisma of the principal and a humanistic approach to leadership, have been proven to increase the awareness of common interests among followers and enhance their ability to achieve extraordinary goals (Avolio & Bass, 1991). In higher education, transformational leadership behaviors have been found to promote work motivation (e.g., Fernandes et al., 2019) and organizational commitment (e.g., Nazari et al., 2012) among lecturers and staff.

Work motivation is the set of internal (e.g., self-motivation and personality traits) or external forces (e.g., rewards and incentives) that supports higher education faculty and lecturers in initiating work-related behaviors and determining their intensity, duration, form, and direction (Fernandes et al., 2020). These driving forces work together, helping people achieve their work-related goals (Gagné et al., 2015).

Organizational commitment is the psychological state of emotional attachment and loyalty that binds a person to the organization that employs them (Meyer & Allen, 1991). People with high levels of organizational commitment tend to have a strong faith in the goals and values of the organization, and have increased levels of involvement, dedication and effectiveness in achieving the organization's goals (Sukri, 2021).

Previous studies (e.g., Mahzan & Nordin, 2021; Nelly et al., 2024; Sukri, 2021) have raised concern on lecturers' perceptions of their educational leaders' transformational leadership behaviors, as well as on how these perceptions may influence lecturers' work motivation, organizational commitment and overall performance, particularly in the ASEAN region. These concerns have also been expressed by some lecturers working at the largest four Buddhist universities in Yangon, Myanmar, through personal communication with the first author. These lecturers said that the tenure and promotion were not that clear at these Buddhist universities, which could negatively impact their level of work motivation (Tung & Dung, 2018). Moreover, these lecturers mentioned that many faculty members have resigned from their jobs or are usually absent from work, which could be an indicator of a

low level of organizational commitment (Sukri, 2021). The implementation of transformational leadership behaviors by rectors as educational leaders may be relevant to alleviate these concerns (Avolio & Bass, 1991).

For these reasons, the researchers decided to conduct a study to examine the relationship between lecturers' perceptions of their rectors' transformational leadership behaviors and work motivation with their organizational commitment at these four Buddhist universities in Yangon, Myanmar.

Research Objectives

The following were the specific research objectives addressed in this study.

1. To determine the level of lecturers' perceptions of their rector's transformational leadership behaviors at four Buddhist universities in Yangon, Myanmar.
2. To determine the level of lecturers' work motivation at four Buddhist universities in Yangon, Myanmar.
3. To determine the level of lecturers' organizational commitment at four Buddhist universities in Yangon, Myanmar.
4. To determine whether there is a significant relationship of lecturers' perceptions of their rector's transformational leadership behaviors and work motivation with their organizational commitment at four Buddhist universities in Yangon, Myanmar.

Theories and Literature Review

Theoretical Framework

In this section, the three theories that guided this study are briefly described.

The Full-Range Leadership Theory. This theory illustrates the entire spectrum of leadership behaviors or styles that might be assumed by a leader: transformational, transactional, and laissez-faire or passive-avoidant (Avolio & Bass, 1991; Bass & Avolio, 1995). In this theory, transformational leadership behaviors (i.e., actions taken to foster follower autonomy by motivating them) are categorized as follows: idealized influence (attribution), idealized influence (behavior), inspirational motivation, individualized consideration, and intellectual stimulation (Avolio & Bass, 1991).

Self-Determination Theory. This theory (Ryan & Deci, 2000) models the psychological and developmental conditions that help and motivate people to work and do things. According to this theory, there are five dimensions of work motivation: extrinsic regulation (material), extrinsic regulation (social), introjected regulation, identified regulation,

and intrinsic regulation (Gagné et al., 2015).

The Three-Component Model of Organizational Commitment. This model explains organizational commitment as a set of psychological states determining the emotional attachment, belief and loyalty that binds employees to their organizations (Meyer & Allen, 1991). This model explains organizational commitment as being comprised of three dimensions: affective, continuance, and normative commitment.

Review of Relevant Studies

In this section, some relevant previous studies are reviewed.

Mahzan and Nordin (2021) conducted a study to examine the relationship between the perceptions of the director's transformational leadership behaviors and the job satisfaction held by a random sample of 64 lecturers from MARA Professional College, Malaysia. The director's transformational leadership behaviors were found to be perceived on a low level by the participants (M = 2.48; SD = 0.86). Moreover, the combination of idealized influence (attributed) and idealized influence (behavior) was found to be significantly, positively and weakly correlated to the participants' job satisfaction (r = .36, p = .004). The inspirational motivation subscale was also found to be significantly, positively and weakly correlated to the participants' job satisfaction (r = .25, p = .034).

Tung and Dung (2018) examined the work motivation held by a sample of 395 lecturers working at 30 universities in Hanoi, Vietnam. The entire sample of participants showed a moderate level of work motivation (M = 3.95; SD = 0.63). The same results were observed mainly among different sample clusters, in terms of seniority, such as lecturers with 1-5 years of experience (M = 3.97, SD =.60), 6-10 years (M = 3.92, SD =.58), 11-15 years (M = 3.95, SD =.72), 16-20 years (M = 3.79, SD =.69), 21-25 years (M = 4.30, SD =.51), and 26-30 years (M = 4.10, SD =.76). Only lecturers with more than 31 years of professional experience demonstrated a high level of work motivation (M = 4.53, SD =.46).

Sukri (2021) investigated the relationship between workload, work-life balance, and organizational commitment in a sample of 291 lecturers from public universities in the East Coast region of Malaysia. The level of the participants' organizational commitment was found to be moderate (M = 3.20, SD = 0.44), as well as the levels of affective (M = 3.27, SD = 0.58), continuance (M = 3.14, SD = 0.58), and normative (M = 3.22, SD = 0.70) commitment. Moreover, organizational commitment was found to be significantly, negatively and weakly correlated with work-life balance (r = -.35, p < .001).

Conceptual Framework

Figure 1 depicts the hypothesized relation between the independent variables and the dependent variable considered in this study.

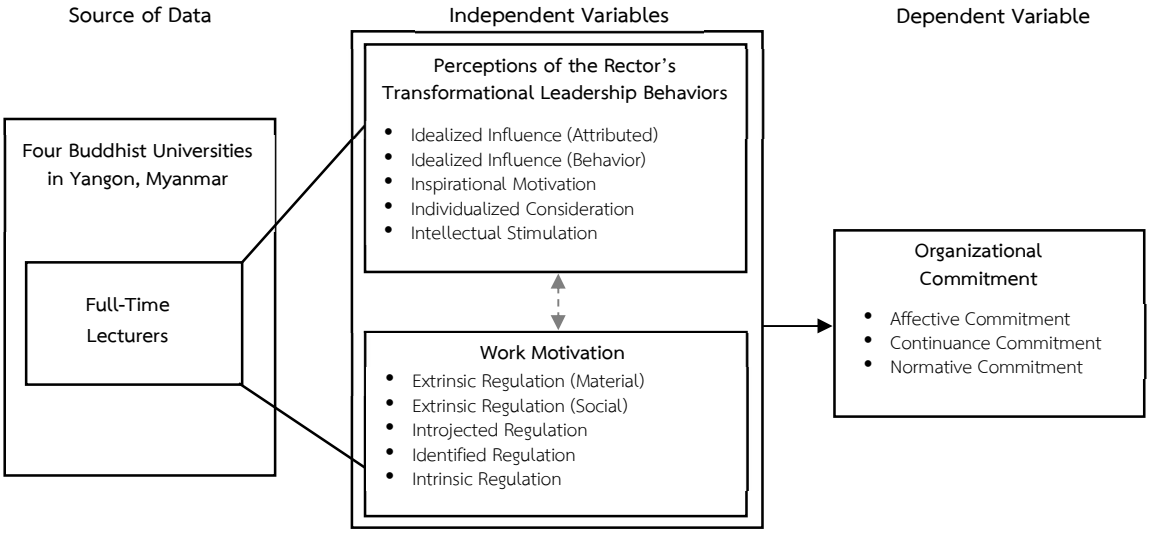


Figure 1 Conceptual Framework for the Current Study

Research Methodology

In this section, the research design, population and sample, research instruments, data collection, data analysis, and the research validity and reliability are described.

1. Research Design

A quantitative correlational survey research design was used in this study, in order to examine the relationship between the perceptions of the rector's leadership behaviors and work motivation (serving as independent variables) with the organizational commitment (serving as dependent variable) held by the lecturers at four Buddhist universities in Yangon, Myanmar.

2. Population and Sample

A convenience sample of four out of all the 13 Buddhist universities in Yangon, Myanmar, was chosen for this study, based on the first author's existing professional relationship with them (see Table 1). All the 145 full-time lecturers working at these four universities during the academic year 2023-2024 were chosen for the study.

3. Research Instruments

For this study, the Multifactor Leadership Questionnaire, the Multidimensional Work Motivation Scale, and the Organizational Commitment Questionnaire were administered. The use of these instruments for non-commercial, research, or educational purposes is permitted by their publishers, subject to acknowledgement of source.

1) Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). The 20-item transformational leadership subscale of the MLQ (Bass & Avolio, 1995; see Table 2) was used on a 5-point

Likert-type scale ranging from 1 (*not at all*) to 5 (*frequently, if not always*). The scale mean scores were interpreted using a continuum from 1.00 (perceived as very low) to 5.00 (perceived as very high).

2) Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS). This 16-item questionnaire (Gagné et al., 2015; see Table 3) used a 7-point Likert scale, ranging from 1 (*not at all for this reason*) to 7 (*exactly for this reason*). The scale mean scores were interpreted using a continuum from 1.00 (*extremely low*) to 7.00 (*extremely high*).

3) Organizational Commitment Questionnaire (OCQ). This 18-item questionnaire (Meyer & Allen, 1997; see Table 4) used a 5-point Likert scale, ranging from 1 (*strongly disagree*) to 5 (*strongly agree*). The scale mean scores were interpreted using a continuum from 1.00 (*very low commitment*) to 5.00 (*very high commitment*).

4. Data Collection

Data were collected in April 2024, when the researchers administered the three study questionnaires to the population of 145 lecturers using Google Forms. Then, 115 lecturers completed all the questionnaires, yielding a response rate of 79.31% (Table 1).

Table 1 Sample Sizes of Lecturers From the Selected Four Buddhist Universities in Myanmar

University name	Population	Respondents
Yangon Buddha University	25	23
State Pariyatti Sasana University	64	39
Dhammaduta Buddhist	26	25
Sitagu International Buddhist University	30	28
Overall	145	115

5. Data Analysis

The collected data were analyzed by using descriptive statistics (means and standard deviations) and correlational analysis (using multiple correlation coefficient), with the support of a statistical software package.

6. Research Validity and Reliability

1) Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). Nelly et al. (2024) conducted a confirmatory factor analysis to validate the structure of the transformational leadership subscale of the MLQ, and established a very strong construct validation, with factor loadings ranging from .80 to .90. Our reliability analysis for the MLQ resulted in a Cronbach's alpha of .95, which indicates an excellent level of internal consistency.

2) Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS). Fernandes et al. (2019) assessed the MWMS's construct validity on a convenience sample of 63 Indian faculty members, using inter-item correlation analysis, and observed that the item responses on each subscale were reasonably homogenous. In the current study, a Cronbach's alpha of .89 was obtained for the MWMS, which indicates a good level of reliability of the scale.

3) Organizational Commitment Questionnaire (OCQ). Nazari et al. (2012) validated

the content, face, and construct validity of the OCQ using a panel of experts in the field of organizational behavior, educational administration, and psychology, who judged that the content, face and construct validity of the OCQ was appropriate for the context of college lecturers. In the present study, a Cronbach's alpha of .89 was obtained, which indicates a good level of reliability of the scale.

Research Results

The main study results are presented in detail, organized by research objectives.

1. Results from Research Objective 1

Table 2 shows the mean scores, standard deviations and interpretations of the level of participants' perceptions of their rector's transformational leadership behaviors.

Table 2 Mean Scores, Standard Deviations and Interpretations of the Perceptions of the Rector's Transformational Leadership Behaviors Held by the Study Participants

Item No.	Item statement	*M*	*SD*	Interpretation
Lecturers' perceptions of their rector's transformational leadership behaviors				
I. Idealized influence (Attributes)				
1	My rector examines situations critically asking if they are suitable	3.43	1.02	Moderate
2	My rector talks about his/her most important beliefs and values	3.44	1.02	Moderate
3	My rector looks for alternative ways to solve problems	3.43	1.18	Moderate
4	My rector speaks optimistically about the future	3.62	1.24	High
Overall (Idealized influence [Attributes])		3.48	1.12	Moderate
II. Idealized influence (Behavior)				
5	Others are proud to be beside my rector	3.90	1.25	High
6	My rector speaks enthusiastically about what must be carried out	3.96	1.20	High
7	My rector shows the importance of having a strong sense of obligation	3.75	1.15	High
8	My rector invests time in teaching and training	3.84	1.11	High
Overall (Idealized influence [Behavior])		3.86	1.18	High
III. Inspirational motivation				
9	My rector goes beyond his/ her own interest in the group's well-being	4.01	1.25	High
10	My rector treats others as people rather than treating them just as members of the group	3.86	1.19	High
11	My rector acts in a way that achieves others' respect	3.73	1.25	High
12	My rector considers the ethical and moral consequences of his/her decisions	3.81	1.15	High
Overall (Inspirational motivation)		3.85	1.21	High
IV. Intellectual stimulation				
13	My rector demonstrates a sense of power and confidence	3.45	1.27	Moderate
14	My rector articulates a positive and motivating vision of the future	3.67	1.22	High
15	My rector considers each person as having needs, skills and aspirations that are different from those of others	3.77	1.20	High
16	My rector gets others to look at problems from different angles	3.43	1.31	Moderate
Overall (Intellectual stimulation)		3.58	1.25	High
V. Individualized consideration				
17	My rector helps others to develop their strengths	3.73	1.13	High

18	My rector suggests new alternatives, ways of carrying out and complementing activities	3.57	1.06	High
19	My rector emphasizes the importance of having a single mission direction	3.57	1.18	High
20	My rector expresses confidence in reaching targets	3.97	1.20	High
Overall (Individualized consideration)		3.71	1.15	High
Lecturers' perceptions of their rector's transformational leadership behaviors		3.70	1.18	High

2. Results from Research Objective 2

Table 3 shows the overall mean scores, standard deviations and interpretations of the level of work motivation, and its subscales, held by the study participants.

Table 3 Mean Scores, Standard Deviations and Interpretations of the Work Motivation and Its Subscales Held by the Study Participants

Item No.	Item statement (Why do you or would you put effort into your current job?)	*M*	*SD*	Interpretation
Work motivation				
I. Extrinsic regulation (Material)				
1	To get others' approval (e.g., supervisor, colleagues, family, clients...)	3.73	2.05	Moderate
2	Because others will respect me more (e.g., supervisor, colleagues, family, clients...)	3.90	1.94	Moderate
3	To avoid being criticized by others (e.g., supervisor, colleagues, family, clients...)	3.70	1.99	Moderate
Overall (Extrinsic regulation [Material])		3.78	1.99	Moderate
II. Extrinsic regulation (Social)				
4	Because others will reward me financially only if I put enough effort into my job (e.g., employer, supervisor...)	3.42	2.19	Low
5	Because others offer me greater job security if I put enough effort into my job (e.g., employer, supervisor...)	3.68	1.97	Moderate
6	Because I risk losing my job if I do not put enough effort into it	3.70	2.09	Moderate
Overall (Extrinsic regulation [Social])		3.60	2.09	Moderate
III. Introjected regulation				
7	Because I have to prove to myself that I can	4.77	2.17	High
8	Because it makes me feel proud of myself	5.10	2.02	High
9	Because others, I will feel ashamed of myself	4.04	2.15	Moderate
10	Because otherwise, I will feel bad about myself	4.64	2.03	Moderate
Overall (Introjected regulation)		4.64	2.09	Moderate
IV. Identified regulation				
11	Because I personally consider it important to put effort into this job	5.15	2.07	High
12	Because putting effort into this job aligns with my personal values	5.10	2.13	High
13	Because putting effort into this job has personal significance to me	5.13	2.19	High
Overall (Identified regulation)		5.13	2.13	High
V. Intrinsic motivation				
14	Because I have fun doing my job	4.85	2.10	High
15	Because what I do in my work is exciting	4.44	1.95	Moderate
16	Because the work I do is interesting	4.79	2.02	High
Overall (Intrinsic motivation)		4.67	2.03	High
Lecturers' work motivation		4.39	2.07	Moderate

3. Results from Research Objective 3

Table 4 shows the overall mean scores, standard deviations and interpretations of the level of organizational commitment, and its subscales, held by the study participants.

Table 4 Mean Scores, Standard Deviations and Interpretations of the Organizational Commitment and Its Subscales Held by the Study Participants

Item No.	Item statement	*M*	*SD*	Interpretation
Organizational commitment				
I. Affective commitment				
1	I would be very happy to spend the rest of my career in this organization.	3.46	1.09	Moderate
2	I really feel as if this organization's problems are my own.	4.14	0.86	High
3	I feel like "part of my family" at this organization.	3.99	0.91	High
4	I feel "emotionally attached" to this organization.	4.03	0.81	High
5	This organization has a great deal of personal meaning for me.	4.08	0.90	High
6	I feel a strong sense of belonging to this organization.	3.71	0.97	High
Overall (Affective commitment)		3.90	0.93	High
II. Continuance commitment				
7	It would be very hard for me to leave my job at this organization right now even if I wanted to.	3.57	1.01	High
8	Too much of my life would be disrupted if I leave my organization.	2.56	1.28	Moderate
9	Right now, staying with my job at this organization is a matter of necessity as much as desire.	3.29	1.04	Moderate
10	I believe I have too few options to consider leaving this organization.	2.77	1.22	Moderate
11	One of the few negative consequences of leaving my job at this organization would be the scarcity of available alternatives else.	2.42	1.21	Low
12	One of the major reasons I continue to work for this organization is that leaving would require considerable personal sacrifice.	2.63	1.19	Moderate
Overall (Continuance commitment)		2.87	1.16	Moderate
III. Normative commitment				
13	I feel any obligation to remain with my organization.	3.69	0.99	High
14	Even if it were to my advantage, I do not feel it would be right to leave.	3.49	1.10	Moderate
15	I would feel guilty if I left this organization now.	3.05	1.30	Moderate
16	This organization deserves my loyalty.	3.90	0.96	High
17	I would not leave my organization right now because of my sense of obligation to it.	3.88	0.89	High
18	I owe a great deal to this organization.	3.39	1.19	Moderate
Overall (Normative commitment)		3.57	1.08	High
Lecturers' organizational commitment		3.45	1.06	Moderate

4. Results from Research Objective 4

Table 5 displays the results of the correlational analysis performed for this study.

Table 5 Correlational Analysis of the Lecturers' Perceptions of Their Rector's Transformational Leadership Behaviors, Work Motivation and Organizational Commitment in This Study

Variables	1	2	3
1. Lecturers' perceptions of their rector's transformational leadership behavior	—		
2. Lecturers' work motivation	.30* (.001)	—	
3. Lecturers' organizational commitment	.28* (.003)	.34* (< .001)	—

Multiple correlation statistics						
R	R^2	R^2 × 100%	*df*s		*F*-value	*p*
			$df_{regression}$	$df_{residual}$		
.39*	.15	15%	2	112	9.86	< .001

Note. *p*-values appear within parentheses below the correlation coefficients.

* denotes a significant relationship (significance level set at p = .05, two-tailed).

Discussion

A discussion of the study results is presented here, organized by research objective.

1. In relation to Research Objective 1, the participants were found to have a high perception of their rector's transformational leadership behaviors. This result was not in line with Mahzan and Nordin (2021), who reported a low perception of the rector's transformational leadership behaviors in 64 Malaysian lecturers. Even though Myanmar and Malaysia are both members of ASEAN, the cultural context in both countries raises different leadership expectations, leading to significant differences in the lecturers' perceptions. The rectors of the target universities in Myanmar were all Buddhist leaders, who must be charismatic and humane, and hence they were perceived in that way, while the Malaysian college in Mahzan and Nordin's (2021) study was led by a Muslim rector, who most likely adhered to strict Islamic perspectives on leadership.

2. In relation to Research Objective 2, the participants were found to have a moderate level of work motivation. This result was in line with Fernandes et al. (2019), who found a moderate level of work motivation among 63 faculty members in India. Asian educational institutions tend to favor traditional values and hierarchical structures, which may not drive lecturers to be highly motivated or innovative (Hofstede, 2001).

3. In relation to Research Objective 3, the participants were found to have a moderate level of organizational commitment. This finding was in line with Sukri (2021), who found a moderate level of organizational commitment among 291 lecturers in public universities in Malaysia. The reason behind this similarity might be the common challenges

faced by lecturers in public universities across Southeast Asia, such as bureaucratic constraints, lack of resources, changing educational policies, and low sense of job security, which may significantly impact faculty engagement (Meyer & Allen, 1991; Sukri, 2021).

4. In relation to Research Objective 4, the correlational analysis revealed that the lecturers' perceptions of their rector's transformational leadership behaviors were significantly, positively, and weakly correlated with their organizational commitment (r =.28, p =.003). Moreover, the lecturers' work motivation was also found to be significantly, positively and weakly correlated with their organizational commitment (r = .34, p < .001). These weak correlations could be due to the complex structure of organizational commitment, which consists of several dimensions: affective, continuance, and normative commitment (Meyer & Allen, 1991). These dimensions may have different interactions with leadership and motivation (Fernandes et al., 2019; Meyer & Allen, 1991; Sukri, 2021).

The combination of the independent variables (i.e., lecturers' perception of their rector's transformational leadership behaviors and work motivation) was found to have a significant and weak correlation and explanatory and predictive power for the dependent variable (i.e., lecturers' organizational commitment) at the target four Buddhist universities in Yangon, Myanmar; R = .39, F (2, 112) = 9.86, p < .001. Moreover, the combination of these two independent variables explained 15% of the behavior of the dependent variable (R^2 = .15). Hence, 85% of the behavior of the participants' organizational commitment is explained by other variables not considered in this study.

Body of Knowledge

Figure 2 shows the factors that were found to be either significantly related or potentially influencing the participants' organizational commitment. These factors can guide future studies to further the understanding of lecturers' organizational commitment.

From the study results, it was found that lecturers' perceptions of their rector's transformational leadership behaviors and work motivation were significantly related with their organizational commitment, explaining together a 15% of it. This relation has been also reported by previous studies (e.g., Fernandes et al., 2019; Meyer & Allen, 1991).



Figure 2 Body of Knowledge in Relation to Lecturers' Organizational Commitment

From the literature review and the discussion conducted for this study, additional factors that may significantly influence and explain lecturers' organizational commitment were identified, such as job satisfaction (Mahzan & Nordin, 2021); work performance and competence (Nelly et al., 2024); technological and pedagogical knowledge (Fernandes et al., 2019); sense of fairness, treatment at the workplace, and years of working experience (Tung & Dung, 2018); and workload and work-life balance (Sukri, 2021).

Conclusions

The conclusions drawn by the researchers from the data analysis are listed below.

1. Overall, the participants' perceptions of their rector's leadership behaviors (i.e., their beliefs, perspectives, mental viewpoints, and opinions of the rector's actions and reactions to motivate and inspire lecturers through personal charisma, humanistic approach, open communication and interaction at their higher education institutions) were found to be highly transformational.

2. The overall level of lecturers' work motivation (i.e., their driving force, either internal or external to them, that helps lecturers initiate work-related behaviors and determine their intensity, duration, form, and direction) was found to be moderate.

3. The overall level of lecturers' organizational commitment (i.e., the deep sense of loyalty and emotional attachment that lecturers share with the institutions that employ

them) was found to be moderate.

4. The combination of the lecturers' perception of their rectors' transformational leadership behaviors and work motivation (independent variables) had a significant and weak explanatory and predictive power for their organizational commitment (dependent variable), at a significance level of .05.

Suggestions

From the findings, some suggestions for practice and future research are provided.

1. Suggestions for Practice

1) In relation to the lecturers' perceptions of their rector's transformational leadership behavior, the MLQ items with the lowest mean scores were Item 1 (*M* = 3.43, *SD* = 1.02), Item 2 (*M* = 3.44, *SD* = 1.02), Item 3 (*M* = 3.43, *SD* = 1.18), and Item 16 (*M* = 3.43, *SD* = 1.31). These moderate values can be interpreted as the participants perceiving their rectors as having issues with showing superior, idealized personal attributes (Items 1, 2 and 3) and intellectually stimulating lecturers (Item 16). In order to change these perceptions into positive ones, faculty are advised to engage in open communication with their rectors, emphasizing the need for critical reflection and flexibility in problem-solving from the leadership. This dialog can create a more inclusive and dynamic academic environment by fostering mutual understanding and support (Avolio & Bass, 1991).

2) The item that was rated the lowest by the participants on the MWMS was Item 4 (*M* = 3.42, *SD* = 2.19), which can be interpreted as the participants having a low level of work motivation due to financial rewards. Then, it is recommended that faculty discuss financial incentives with the leadership of these Buddhist universities, in order to ensure that lecturers' achievements are recognized and appropriately compensated while maintaining intrinsic motivation (Ryan & Deci, 2000).

3) The items that were rated the lowest by the respondents on the OCQ were Item 8 (*M* = 2.56, *SD* = 1.28), Item 10 (*M* = 2.77, *SD* = 1.22), Item 11 (*M* = 2.42, *SD* = 1.21), and Item 12 (*M* = 2.63, *SD* = 1.19). These low and moderate values can be interpreted as the participants having issues with their continuance commitment, which may translate in lecturers likely leaving the organization in the near future (Meyer & Allen, 1991). In order to change this situation, it would be necessary that rectors and administrators of the target Buddhist universities considered in this study offer lecturers with financial security and job stability, in order to minimize lecturers' turnover and the potential risk associated to lecturers seeking new employment, and, in turn, strengthen lecturers' commitment to the organization (Meyer & Allen, 1991; Sukri, 2021).

2. Suggestions for Future Research

1) In terms of the research variables considered in this study, it was found that lecturers' perceptions of their rector's transformational leadership behaviors and work

motivation accounted for only 15% of the variance of their organizational commitment (i.e., R^2= .15), and hence an 85% of that variance was explained by other variables not considered here (e.g., job satisfaction; work performance and competence; technological and pedagogical knowledge; sense of fairness, treatment at the workplace, and years of working experience; and workload and work-life balance). Future researchers may consider to include some of these variables in their studies, and further examine their relationship with lecturers' organizational commitment.

2) Future researchers interested in examining other factors that may influence lecturers' organizational commitment may conduct studies that include a greater variety of grade levels, college types, and sample sizes, in order to obtain generalizable results.

References

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1991). *The full range leadership development programs: Basic and advanced manuals*. Bass, Avolio & Associates.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire: Rater form (5X short)*. Mind Garden.

Fernandes, S., Gupta, P., & Kumar, V. V. A. (2020). Relationship between work motivation scale and TPACK. *Journal of Applied Research in Higher Education*, *12*(4), 693-708. https://doi.org/10.1108/JARHE-07-2018-0155

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A. K., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *24*(2), 178-196. https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892

Mahzan, F. A., & Nordin, N. M. (2021). The relationship between transformational leadership practiced by director and the level of job satisfaction among lecturers in MARA Professional College, Malaysia. *Asian Journal of University Education*, *17*(3), 154-161. https://doi.org/10.24191/ajue.v17i3.14511

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61-89.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.

Nazari, K., Zaidatol, A. L. P., Ramli, B., & Khairuddin, I. (2012). The level of organizational commitment among lecturers in technical and vocational colleges in Iran. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, *20*(Special Issue), 21-40.

Nelly, N., Prabowo, H., Bandur, A., & Elidjen, E. (2024). The mediating role of competency in the effect of transformational leadership on lecturer performance. International *Journal of Educational Management*, ahead-of-print. https://doi.org/10.1108/IJEM-

06-2023-0275

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *55*(1), 68-78.

Sukri, W. (2021). *Factors influencing organizational commitment among public university lecturers, East Coast of Malaysia* [Master's thesis, Universiti Utara Malaysia]. UUM Electronic Theses and Dissertations. https://etd.uum.edu.my/10058/

Tung, H. T., & Dung, N. T. (2018). The sense of fairness in attitudes of treatment at the workplace and working motivation of the lecturers. *International Journal of Education and Research*, *6*(9), 57-70.

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้ทำบัญชีตามความต้องการของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลย

Factors of Accountants' Competency According to the Requirements of the Hotel Business in Loei Province

วาสนา บุญยะแสน[1], ทตมัล แสงสว่าง[2]
Wassana Bunyasaen[1], Tadtamon Sangsawang[2],
[1-2]คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
[1-2]Faculty of Business Administration, Northeastern University
Email: paewaaw2529@gmail.com[1], Email: todtamon_ts@hotmail.com[2]

Received : October 9, 2024; **Revised :** March 30, 2025; **Accepted :** April 5, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีตามความต้องการของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลย และ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้ทำบัญชีตามความต้องการของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าของธุรกิจโรงแรมที่บริหารจัดการธุรกิจด้วยตนเองในจังหวัดเลย จำนวน 191 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้ทำบัญชีตามความต้องการของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลย พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของผู้ทำบัญชี ทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยระดับความต้องการโดยรวมในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านค่านิยมจรรยาบรรณของผู้ทำบัญชี รองลงมา คือ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชีของผู้ทำบัญชี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้ความสามารถของผู้ทำบัญชี

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ที่ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญทำการหมุนแกนแบบมุมฉาก ด้วยวิธีวาริแม็กซ์ และกำหนดให้แสดงค่าเฉพาะค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า 0.30 ขึ้นไป และดำเนินการตั้งชื่อองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้ทำบัญชีตามความต้องการของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลย มีจำนวน 12 องค์ประกอบ 50 ตัวแปร สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้ทำบัญชีทั้ง 3 ด้านของผู้ทำบัญชี คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพ และด้านค่านิยมและจรรยาบรรณ

คำสำคัญ : ผู้ทำบัญชี; สมรรถนะของผู้ทำบัญชี; ธุรกิจโรงแรม

Abstract

This article aims to 1) study the competencies of accountants according to the needs of hotel businesses in Loei Province and 2) analyze the components of accountants' competencies according to the needs of hotel businesses in Loei Province. The sample group in this research consisted of 191 hotel business owners who managed their own businesses in Loei Province using a simple random sampling method. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using basic statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and factor analysis. The research results found that:

1. Competencies of accountants according to the needs of hotel businesses in Loei Province found that the components of accountants' competencies in all 3 dimensions had an average level of overall high requirements. In order of average, the aspect with the highest average was accountants' ethical values, followed by accountants' professional skills, and the aspect with the lowest average was accountants' knowledge and abilities.

2. The results of the exploratory factor analysis, which analyzed the important components, rotated the axis orthogonally using the varimax method, and specified to show only the component weight values that were greater than 0.30 and named the components, found that the components of accountant competence according to the needs of the hotel business in Loei Province had 12 components and 50 variables, which were consistent with the competence of accountants in all 3 aspects of accountants, namely, knowledge, skills, and values and ethics.

Keywords : Accountans; Accountants' Competency; Hotel Business

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน ส่งผลกระทบให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างพยายามปรับตัวเพื่อสร้างความอยู่รอดด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพให้ดี การพัฒนาและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญมากต่อองค์กร ถึงองค์กรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ยังคงเกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งสิ้น ซึ่งกล่าวได้ว่า ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของงานในองค์กร ด้วยสาเหตุดังกล่าวองค์กรต่าง ๆ จึงต้องแสวงหา กลยุทธ์และเครื่องมือ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบริหารงานกับผู้มีความสามารถสูง การบริหารงานเกี่ยวกับการทรัพยากรบุคคลด้วยการใช้ทักษะขั้นพื้นฐาน เป็นต้น และจากกลยุทธ์ ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลดังกล่าว การบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยการใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือของนักบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ความนิยมและความสนใจมาก เป็นเพราะสมรรถนะเป็นเครื่องมืออันดับแรกในการจัดการทรัพยากรบุคคลด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการพัฒนาตามสายวิชาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน หรือการบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง (นภัสนันท์ ผาสุข, 2559) หลายองค์กรจึงให้ความสำคัญในเรื่องสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรในองค์กรมากขึ้น เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กร สมรรถนะจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมอันจะนำไปสู่ผลงานที่ดี การนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในองค์กรจะช่วยให้การ

บริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร บุคลากรจึงเป็นทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่สำคัญต่อการสร้างความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร และเป็นต้นทุนทางปัญญา (Intellectual Cost) ที่องค์กรพยายามมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ และความสามารถให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ดังนั้นสมรรถนะจึงเข้ามามีบทบาทและนำมาใช้ในองค์กรมากยิ่งขึ้น

สมรรถนะวิชาชีพ เป็นมาตรฐานทางอาชีพ และสะท้อนความคาดหวัง โดยเน้นที่หน้าที่งานมากกว่าตัวงาน ซึ่งในสหรัฐอเมริกา "สมรรถนะ" ถือเป็นคุณลักษณะที่มีในตัวปัจเจกบุคคล ทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพและความสามารถที่ดี ในการปฏิบัติงาน ในชิ้นงานหนึ่ง" (กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์, 2553) จากข้อความข้างต้นแสดงให้เห็นมุมมองด้านการพัฒนาอาชีพ และความคาดหวังที่สถานประกอบการหรือองค์กรธุรกิจ ต้องการที่จะได้รับจากการจ้างงานในพนักงานคนหนึ่ง โดยมุ่งหวังให้ทุก ๆ หน้าที่ในองค์กรหรือแต่ละส่วนงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับภารกิจของงานที่ตนรับผิดชอบ สามารถนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานนั้น และส่งเสริมให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ ไม่หยุดการทำงาน สามารถขับเคลื่อนธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา สมรรถนะอาชีพได้ถูกนำมาใช้ในรูปแบบการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรในด้านของการทำงานให้เพิ่มขึ้น ทั้งในเรื่องการศึกษาหรือแม้แต่อาชีพนักบัญชีหรือผู้จัดทำบัญชี

การบัญชีในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าเป็นอย่างมาก มีเครื่องมือหลายตัวที่เข้ามาช่วยสนับสนุนในการลงบันทึกทางการบัญชี ประหยัดทั้งเวลา การจ้างทรัพยากรบุคคล และสามารถประมวลผลได้อย่างรวดเร็ว แต่ก็ยังมิได้ตอบโจทย์การบัญชีได้ทั้งหมด เพราะบทบาทสำคัญของการบัญชี อยู่ที่ทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ มีความละเอียดรอบคอบ และมีความซื่อสัตย์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือคุณสมบัติจรรยาบรรณของนักบัญชีหน้าที่ของผู้ทำบัญชีไม่เพียงแค่ทำบัญชีและรายงานทางการเงินเท่านั้น แต่ยังสามารถช่วยในการจัดทำงบการบริหารเพื่อช่วยในการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารองค์กร ผู้ทำบัญชีวิชาชีพต้องเป็นผู้รวบรวมข้อมูล และประมวลผลข้อมูลขององค์กรทั้งที่เป็นข้อมูลทางการเงินและข้อมูลที่ไม่ใช่ทางการเงิน และร่วมเป็นผู้วางแนวทางในการจัดทำรายงานมาตรฐานทางบัญชี โดยยึดหลักมาตรฐานการบัญชี และใช้ทักษะวิชาชีพทางการบัญชีในการทำงานภายใต้หลักของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ทำบัญชีหรืออีกในด้านหนึ่งนักบัญชีต้องใช้ความรู้ในด้านสาขาวิชาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เพียงวิชาด้านการบัญชีอย่างเดียวมาผสมผสานในการวางแผนการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ทางด้านทักษะทั้งด้านนักบัญชีและในด้านอื่น ๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการให้แก่ผู้บริหารองค์กรได้ (อณัญญา จันทร์เศษสมชาย เลิศภิรมย์สุข และวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย, 2560)

นักบัญชีหรือผู้ทำบัญชี เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อองค์กร จะต้องปฏิบัติงานให้ถูกต้องทันเวลา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาความรู้เหล่านั้นจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมั่นใจได้ว่ามีผลงานทางวิชาชีพอยู่บนพื้นฐานของกฎเกณฑ์และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2553) นักบัญชีหรือผู้ทำบัญชีจึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะต่างๆ นอกเหนือจากความรู้ทางด้านมาตรฐานบัญชีแล้วยังต้องพัฒนาความรู้ด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีหรือความรู้ข้ามศาสตร์เพิ่มมากยิ่งขึ้น

จากความสำคัญข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะผู้ทำบัญชีตามความต้องการของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลย เพื่อจะนำผลจากการศึกษานี้ มาพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีให้มีสมรรถนะตรงตามที่ธุรกิจโรงแรมต้องการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีตามความต้องการของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลย
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้ทำบัญชีตามความต้องการของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลย

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ

1. ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์การ โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์การ องค์การต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์การในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการหรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น ตามแนวคิดของ McClelland (1999) สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคล เกิดแรงผลักดันให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานที่ดีได้ตามกำหนดในงานที่รับผิดชอบ สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า “สมรรถนะ คือ ลักษณะทางพฤติกรรมที่เกิดจากทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร” สมรรถนะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมการทำงาน การประเมินสมรรถนะก็คือการประเมินพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นประจำไม่ใช่การประเมินความสามารถสูงสุด รวมถึงนักวิชาการคนอื่น ๆ ที่ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้สอดคล้องกัน ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของคำว่าสมรรถนะสำหรับการศึกษาครั้งนี้ไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่มาจากตัวบุคคลซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะโดยแสดงออกทางพฤติกรรมการทำงานโดยวัดจากความรู้ความสามารถในการทำงานและผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการขององค์กร

2. องค์ประกอบของสมรรถนะ

David C. McClelland ได้นำเสนอองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ว่า ประกอบด้วยสามส่วนหลัก ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ซึ่ง McClelland ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผ่าน “โมเดลภูเขาน้ำแข็ง” เพื่ออธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านการทำงาน โดยใช้ภูเขาน้ำแข็งเป็นสัญลักษณ์ในการแสดงออกถึงความแตกต่างเหล่านี้ ในโมเดลนี้ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำแทนที่ทักษะและความรู้ที่สามารถเห็นได้และพัฒนาปรับปรุงได้ง่ายกว่า ส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำแสดงถึงคุณลักษณะภายใน เช่น อุปนิสัย บทบาททางสังคม และแรงจูงใจ ซึ่งมองเห็นได้ยากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากกว่า แต่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานอย่างลึกซึ้ง McClelland ยังได้ระบุองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดีจากการฝึกฝนและปฏิบัติ ความรู้ (Knowledge) คือข้อมูลและความเข้าใจเฉพาะด้านที่บุคคลมี ทัศนคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ตนเอง (Self-Concept) คือ ความคิดเห็นและการมองตัวเองของบุคคล บุคลิกภาพ

(Trait) คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แสดงออกในพฤติกรรมและท่าทาง และแรงจูงใจ (Motive) คือ ความต้องการและสิ่งที่ผลักดันให้บุคคลมุ่งสู่เป้าหมาย โดยสรุป แนวคิดของ McClelland เน้นว่า สมรรถนะของบุคคลเป็นผลรวมขององค์ประกอบเหล่านี้ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายในงานและชีวิต (McClelland, 1999)

ส่วนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ., 2553) ของประเทศไทย อธิบายว่า องค์ประกอบของสมรรถนะประกอบไปด้วย 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องเข้าใจหรือมีความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ความรู้นี้สามารถได้มาจากการศึกษาการฝึกอบรม หรือประสบการณ์ตรงที่เกี่ยวข้องกับงาน 2) ทักษะ (Skills) เป็นความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยทักษะนี้ครอบคลุมถึงการใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง และสามารถรวมถึงทักษะการจัดการ การสื่อสาร และการแก้ปัญหา และ 3) ค่านิยม (Values) หมายถึง หลักการหรือมาตรฐานที่บุคคลหรือกลุ่มคนยึดถือเป็นแนวทางในการใช้ชีวิตและตัดสินใจ เป็นสิ่งที่แสดงถึงความเชื่อ ความคิด หรือสิ่งที่คนหรือสังคมมองว่าสำคัญและควรให้ความสำคัญในการดำเนินชีวิต เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ การเคารพในผู้อื่น หรือความเสมอภาค ค่านิยมเหล่านี้มักถูกปลูกฝังจากครอบครัว โรงเรียน วัฒนธรรม และประสบการณ์ชีวิตต่าง ๆ

จากการศึกษาองค์ประกอบของสถานะ ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของสถานะออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถของผู้ทำบัญชี หมายถึง ความเข้าใจเกี่ยวกับบุคคล ซึ่งได้รับจากประสบการณ์การศึกษาเล่าเรียน หรือการค้นคว้า รวมทั้งทักษะความเข้าใจและความสามารถเชิงปฏิบัติหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากได้ยิน ได้ฟัง การคิดและการปฏิบัติ ประสบการณ์

2. ทักษะทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี หมายถึง ความความเชี่ยวชาญหรือชำนาญของบุคคลที่ความสามารถ การปฏิบัติหรือกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญาที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝนหรือประสบการณ์ที่ทำบ่อยๆ จนเกิดความชำนาญ

3. ค่านิยมจรรยาบรรณของผู้ทำบัญชี หมายถึง หลักการหรือมาตรฐานที่บุคคลหรือกลุ่มคนยึดถือเป็นแนวทางในการใช้ชีวิตและตัดสินใจ เป็นสิ่งที่แสดงถึงความเชื่อ ความคิด หรือสิ่งที่คนหรือสังคมมองว่าสำคัญ และควรให้ความสำคัญในการดำเนินชีวิต เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ การเคารพในผู้อื่น หรือความเสมอภาค ค่านิยมเหล่านี้มักถูกปลูกฝังจากครอบครัว โรงเรียน วัฒนธรรม และประสบการณ์ชีวิตต่าง ๆ

แนวคิดการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในธุรกิจโรงแรม

การนำแนวคิดระบบสมรรถนะมาใช้ในธุรกิจโรงแรม มีนักวิชาการหลายคนได้นำเสนอแนวคิดการประยุกต์ใช้สมรรถนะในงานด้านต่าง ๆ ดังที่ Bartram (2005) ได้เสนอแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในองค์กร ในบทความ “The Great Eight Competencies: A Criterion-Based Framework for the Development of HR Systems” แนวคิดหลักของ Bartram เสนอกรอบแนวคิดที่เรียกว่า "The Great Eight Competencies" ป็นการระบุสมรรถนะหลักที่สำคัญสำหรับความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในองค์กร กรอบแนวคิดนี้ประกอบด้วยสมรรถนะ 8 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์และการตัดสินใจ (Analytical Thinking and Problem Solving) การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Teamwork and Cooperation) ความเป็นผู้นำและการพัฒนาผู้อื่น (Leadership and Development of Others) การจัดการตนเองและการควบคุม

ตนเอง (Self-management and Self-control) การปรับตัวและการเรียนรู้ (Adaptability and Learning) ความมุ่งมั่นและความทุ่มเท (Commitment and Dedication) และความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ส่วน Spencer & Spencer (1993) ได้เสนอว่า “Competence at Work” หรือระบบสมรรถนะเป็นกรอบการทำงานที่ใช้ในการวัดและพัฒนาความสามารถที่สำคัญของบุคคลในองค์กร สมรรถนะในที่นี้หมายถึงชุดของความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้ประสบความสำเร็จในตำแหน่งงานหนึ่งๆ Spencer & Spencer เน้นถึงความสำคัญของการระบุสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จในงาน ซึ่งรวมถึง การกำหนดสมรรถนะ (Defining Competencies) ความรู้ (Knowledge): ความเข้าใจในเนื้อหาของงาน เช่น ความรู้ด้านการบัญชี, การบริหารโรงแรม ทักษะ (Skills): ความสามารถในการทำงาน เช่น ทักษะการบริการลูกค้า, การจัดการการเงิน พฤติกรรม (Behaviors): พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการทำงาน เช่น การทำงานเป็นทีม, การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างแบบจำลองสมรรถนะ (Competency Models) การวิจัยและระบุสมรรถนะ (Research and Identification): การศึกษาและค้นคว้าสมรรถนะที่สำคัญสำหรับความสำเร็จในตำแหน่งงานนั้น ๆ การสร้างแบบจำลอง (Model Development): การสร้างกรอบการทำงานที่รวมถึงสมรรถนะหลักและย่อยที่จำเป็น การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) การใช้เครื่องมือและวิธีการในการประเมินว่าบุคคลมีสมรรถนะตามที่กำหนดไว้ในแบบจำลองหรือไม่ เช่น การสัมภาษณ์, การทดสอบ, การประเมินจากผลงาน การพัฒนาสมรรถนะ (Competency Development) การออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เช่น การฝึกอบรม, การเรียนรู้จากประสบการณ์ และ การติดตามและปรับปรุง (Monitoring and Improvement) การติดตามผลการพัฒนาและการปรับปรุงระบบสมรรถนะตามความต้องการขององค์กร สำหรับ Boyatzis (1982) ได้นำเสนอว่า "สมรรถนะ" คือ ชุดของคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานที่เหนือกว่ามาตรฐานได้ และได้นำเสนอขั้นตอนหลักที่สำคัญ คือ การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็น การระบุสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานในธุรกิจโรงแรม เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานมีคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมที่ตรงกับความต้องการของงาน เช่น พนักงานต้อนรับต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี ความสามารถในการจัดการข้อร้องเรียนและทัศนคติที่เป็นมิตรและบริการลูกค้า ผู้จัดการโรงแรมต้องมีทักษะการบริหารจัดการทีม ความสามารถในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ และมีความรู้ด้านการบริหารธุรกิจโรงแรม การสร้างแบบจำลองสมรรถนะการพัฒนาแบบจำลองสมรรถนะที่ประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะย่อย ซึ่งจะช่วยให้การประเมินและการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างชัดเจนและเป็นระบบ เช่น สมรรถนะหลัก เช่น การบริการลูกค้า การบริหารจัดการทีม สมรรถนะย่อย เช่น ทักษะการสื่อสาร ความรู้เกี่ยวกับระบบการจองห้องพัก การประเมินสมรรถนะ การใช้เครื่องมือและวิธีการต่างๆ ในการประเมินสมรรถนะของพนักงาน เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การทดสอบทักษะ และการประเมินผลงาน เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีความสามารถตามที่กำหนดในแบบจำลองสมรรถนะ การพัฒนาสมรรถนะ การออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะของพนักงานตามที่ระบุในแบบจำลองสมรรถนะ การฝึกอบรมการบริการลูกค้าเพื่อพัฒนาทักษะในการจัดการข้อร้องเรียนและการสื่อสาร การฝึกอบรมการบริหารจัดการสำหรับผู้จัดการโรงแรมเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารทีมและการวางแผนการดำเนินงาน และการติดตามและปรับปรุงการติดตามผลและการปรับปรุงระบบสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าระบบสมรรถนะยังคงเป็นไปตามมาตรฐานและตอบสนองต่อความต้องการของธุรกิจโรงแรม การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์

จากการพัฒนาสมรรถนะ เช่น การประเมินผลจากผู้จัดการและความคิดเห็นจากลูกค้า การปรับปรุงระบบสมรรถนะตามข้อเสนอแนะและผลลัพธ์ที่ได้รับ

จากการศึกษาแนวคิดการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในธุรกิจโรงแรม ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในธุรกิจโรงแรม เน้นให้โรงแรมสามารถปรับตัวและพัฒนาประสิทธิภาพในการบริการลูกค้าให้ดียิ่งขึ้น ผ่านการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงกระบวนการทำงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ สรุปได้ดังนี้

1. การวางแผนและกำหนดสมรรถนะ ประกอบด้วยการระบุสมรรถนะที่จำเป็น: กำหนดสมรรถนะหลักที่พนักงานในแต่ละตำแหน่งต้องมี เช่น ความสามารถในการสื่อสาร ความเชี่ยวชาญในงานบริการ หรือการจัดการปัญหา และการวิเคราะห์สมรรถนะปัจจุบัน: ประเมินสมรรถนะที่พนักงานมีอยู่เพื่อหา gap ระหว่างสิ่งที่มีและสิ่งที่ต้องการ

2. การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การฝึกอบรมและพัฒนา: จัดโปรแกรมการฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะตามที่กำหนด และการสร้างแรงจูงใจ: สร้างแรงจูงใจให้พนักงานในการพัฒนาตนเองและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การประเมินผลและการปรับปรุง ประกอบด้วย การประเมินผลสมรรถนะ: ใช้เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและเป็นธรรมในการวัดผลสมรรถนะของพนักงาน และการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง: ใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานและการบริการ

4. การบริหารจัดการประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ: บริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ เช่น บุคลากร เวลา และงบประมาณ ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และการใช้เทคโนโลยี: นำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการและติดตามสมรรถนะ เช่น ระบบ HRM หรือ CRM

5. การมุ่งเน้นลูกค้า ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการของลูกค้า: ทำความเข้าใจและวิเคราะห์ความต้องการของลูกค้าเพื่อปรับปรุงการบริการ และการให้บริการที่เกินความคาดหวัง: มุ่งเน้นการให้บริการที่มีคุณภาพและเกินความคาดหวังของลูกค้าเพื่อสร้างความพึงพอใจ

6. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วยการสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนา: สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในองค์กร และการมีส่วนร่วมของพนักงาน: ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ เจ้าของธุรกิจโรงแรมที่บริหารจัดการธุรกิจด้วยตนเองจำนวนทั้งหมด 363 คน จากสถานประกอบธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลย 363 แห่ง (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าของธุรกิจโรงแรมที่บริหารจัดการธุรกิจด้วยตนเองในจังหวัดเลย จำนวน 191 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง องค์ประกอบสมรรถนะของผู้ทำบัญชีตามความต้องการของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลย จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้ทำบัญชีตามความต้องการของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลย เป็นคำถามประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ท (Lilert Rating Scale) การวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้ทำบัญชี แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผลการหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน พบว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item–Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.67–1.00 และนำเครื่องมือวิจัยไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองเครื่องมือ คือ เจ้าของธุรกิจโรงแรมที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามมาคำนวณ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟ่า พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.83

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าของธุรกิจโรงแรมที่บริหารจัดการธุรกิจด้วยตนเองในจังหวัดเลย จำนวน 191 คน ผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้ Google from และส่งลิ้งค์แบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ผ่านช่องทางออนไลน์ ได้แก่ Line, E-mail, Facebook ผู้ศึกษาเป็นผู้เก็บข้อมูลดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของแบบสอบถามทันทีที่ได้รับแบบสอบถามคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกราย โดยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบทั้ง 191 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปทางประชากรศาสตร์ และข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของสมรรถนะหลัก ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2. การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยใช้การทดสอบค่าความเหมาะสมของข้อมูล KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) แล้วนำมาวิเคราะห์โดยเทคนิค Factor Analysis เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้สูตรของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้ทำบัญชีตามความต้องการของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลย นำเสนอผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 1 แบบสอบถามความต้องการสมรรถนะผู้ทำบัญชีของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลย รายละเอียดดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการสมรรถนะของผู้ทำบัญชีตามความต้องการของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลย โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้ทำบัญชี	ระดับความต้องการ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความรู้ความสามารถของผู้ทำบัญชี	4.31	.435	มาก	3
2. ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชีของผู้ทำบัญชี	4.33	.443	มาก	2
3. ด้านค่านิยมจรรยาบรรณของผู้ทำบัญชี	4.36	.454	มาก	1
โดยรวม	4.33	.444	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลย มีความต้องการสมรรถนะของผู้ทำบัญชีโดยรวมในระดับมาก โดยมีความต้องการสมรรถนะของผู้ทำบัญชีด้านค่านิยมจรรยาบรรณของผู้ทำบัญชีเป็นลำดับที่ 1 ด้านทักษะทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี เป็นลำดับที่ 2 และด้านความรู้ความสามารถของผู้ทำบัญชี เป็นลำดับที่ 3

2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 2 วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้ทำบัญชีตามความต้องการของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลย

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้ทำบัญชีตามความต้องการของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อสกัดองค์ประกอบให้เหมาะสมกับความสัมพันธ์ของปัจจัยตามแต่ละตัวแปรที่สกัดออกมา โดยได้ดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ ก่อนดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้ทำบัญชีตามความต้องการของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลย โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity และค่าดัชนีไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออลคิน (Kaiser – Miyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy, KMO) พบว่า ค่าดัชนีไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออลคิน (Kaiser – Miyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy, KMO) มีค่าเท่ากับ .926 ซึ่งมากกว่า .05 และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วย Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (χ^2= 4,660.188, p < .01) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรชุดนี้มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้นเมตริกซ์สหสัมพันธ์มีความเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ที่ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis: PCA) ทำการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีวาริแม็กซ์ (Varimax Method) และกำหนดให้แสดงค่าเฉพาะค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า 0.30 ขึ้นไป(Harman, H. H. (1976) พบว่าองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้ทำบัญชีตามความต้องการของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลยมีจำนวน 12 องค์ประกอบ 50 ตัวแปร สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้ทำบัญชีทั้ง 3 ด้านของผู้ทำบัญชี คือ ด้านความรู้ความสามารถด้านทักษะทางวิชาชีพ และด้านค่านิยมและจรรยาบรรณ สามารถทำได้ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถของผู้ทำบัญชี

องค์ประกอบที่ 6: มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (X17), ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร (X50), มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานบัญชีควบคู่กับระบบสารสนเทศ (X16)

องค์ประกอบที่ 7: มีความรู้เกี่ยวกับระบบงานในองค์กร (X18), ประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (X36), จัดทำรายงานการเงินที่ถูกต้อง (X11), นำมาตรฐานการบัญชีมาใช้ได้ถูกต้อง (X34)

องค์ประกอบที่ 8: นำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูล (X13), ปฏิบัติงานบัญชีต้นทุน (X6), รักษาความลับขององค์กร (X44)

องค์ประกอบที่ 9: ปฏิบัติงานด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับบัญชี (X8), ใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปในงานบัญชี (X9), วิเคราะห์รายงานทางการเงิน (X22)

องค์ประกอบที่ 11: ประยุกต์ใช้ความรู้ในการจัดการและแก้ปัญหา (X19), พัฒนาด้านวิชาชีพบัญชีอย่างต่อเนื่อง (X10)

องค์ประกอบที่ 12: จำแนกข้อเท็จจริงในหลักการและทฤษฎีการบัญชี (X14)

สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถของผู้ทำบัญชีประกอบด้วยหลายองค์ประกอบสำคัญ ผู้ทำบัญชีต้องมีความรู้และความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบขององค์กร และมีความรู้ในการใช้งานระบบสารสนเทศควบคู่กับการทำบัญชี นอกจากนี้ต้องมีความรู้เกี่ยวกับระบบงานภายในองค์กร ประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดทำรายงานการเงินอย่างถูกต้องและนำมาตรฐานการบัญชีมาใช้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังต้องสามารถนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลทางบัญชี ปฏิบัติงานบัญชีต้นทุน รักษาความลับขององค์กรได้ดี รวมถึงมีความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบัญชี ใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปในงานบัญชี และวิเคราะห์รายงานทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้ทำบัญชียังต้องประยุกต์ใช้ความรู้ในการจัดการและแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบัญชีอย่างต่อเนื่อง และสามารถจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการและทฤษฎีการบัญชีได้อย่างถูกต้อง

2. สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี

องค์ประกอบที่ 2: ทักษะทางวิชาชีพบัญชีและการตัดสินใจแก้ปัญหา (X33, X32), การทำงานร่วมกับผู้อื่น (X27), การวิเคราะห์รายงานการเงิน (X35), วางแผนการดำเนินงานตามเป้าหมาย (X30)

องค์ประกอบที่ 7: ประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (X36), จัดทำรายงานการเงินที่ถูกต้อง (X11), นำมาตรฐานการบัญชีมาใช้ได้ถูกต้อง (X34)

องค์ประกอบที่ 9: วิเคราะห์รายงานทางการเงิน (X22)

องค์ประกอบที่ 12: บริหารจัดการองค์กร (X31)

สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีประกอบด้วยทักษะที่สำคัญหลายด้าน ได้แก่ ทักษะทางวิชาชีพบัญชีและการตัดสินใจแก้ปัญหา การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการวิเคราะห์รายงานการเงิน รวมถึงการวางแผนการดำเนินงานตามเป้าหมาย นอกจากนี้ ผู้ทำบัญชียังต้องสามารถ

ประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดทำรายงานการเงินอย่างถูกต้อง และนำมาตรฐานการบัญชีมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ทั้งยังต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรและวิเคราะห์รายงานทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สมรรถนะด้านค่านิยมและจรรยาบรรณของผู้ทำบัญชี

องค์ประกอบที่ 2: ความประพฤติและคุณธรรมในอาชีพ (X40)

องค์ประกอบที่ 5: ความมุ่งมั่นในการทำงาน (X47), ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ (X46), การทำงานอย่างตรงไปตรงมา (X45), ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพบัญชี (X48), ความโปร่งใสและซื่อสัตย์ (X49)

องค์ประกอบที่ 6: ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างมีคุณธรรม (X50)

องค์ประกอบที่ 8: ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และรักษาความลับขององค์กร (X44)

องค์ประกอบที่ 10: ความตั้งใจในการทำงานและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (X43, X39)

องค์ประกอบที่ 12: ความรับผิดชอบต่อสังคมและประโยชน์สาธารณะ (X38)

สมรรถนะด้านค่านิยมและจรรยาบรรณของผู้ทำบัญชีเน้นที่การมีความประพฤติและคุณธรรมในอาชีพ ผู้ทำบัญชีต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ทำงานอย่างตรงไปตรงมา มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพบัญชี โปร่งใสและซื่อสัตย์ นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติงานตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างมีคุณธรรม รับผิดชอบต่อหน้าที่และรักษาความลับขององค์กร รวมถึงมีความตั้งใจในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ผู้ทำบัญชียังต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและประโยชน์สาธารณะด้วย

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่ององค์ประกอบสมรรถนะของผู้ทำบัญชีตามความต้องการของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

การศึกษาความต้องการสมรรถนะผู้ทำบัญชีของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าองค์ประกอบสมรรถนะของผู้ทำบัญชี ทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยระดับความต้องการโดยรวมในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับ ได้ดังนี้ องค์ประกอบสมรรถนะของผู้ทำบัญชี ด้านค่านิยมจรรยาบรรณของผู้ทำบัญชี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชีของผู้ทำบัญชี และองค์ประกอบสมรรถนะของผู้ทำบัญชีด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบสมรรถนะด้านความรู้ความสามารถของผู้ทำบัญชี สอดคล้องกับ สุธาสินี จำปาแดง (2562) ซึ่ง พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบบัญชีสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความพร้อมของทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านประสิทธิภาพของโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ด้านความรู้ความสามารถของทรัพยากรบุคคล ด้านการมีฐานข้อมูลที่ครอบคลุม

และด้านการควบคุมระบบงาน เป็นตัวแปรตาม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบบัญชีสารสนเทศทางการบัญชีของธุรกิจโรงแรม ในเขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนตัวแปรด้านความรู้ ตัวแปรด้านทักษะทางด้านวิชาชีพ ตัวแปรด้านค่านิยมจรรยาบรรณและทัศนคติทางวิชาชีพ และตัวแปรด้านประสบการณ์และการพัฒนา เป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบบัญชีสารสนเทศทางการบัญชีของธุรกิจโรงแรมในเขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, อาทิตย์ อธิคม (2562) ซึ่งพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบกโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ พบว่า ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชีและด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และความคิดเห็น ต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบกโดยภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ พบว่า ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ตามลำดับโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวลิน คำฝั้น (2562) ซึ่งพบว่า คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ผลการวิจัย ด้านคุณธรรม จริยธรรม คือ ความมีระเบียบวินัย ด้านความรู้คือความรู้เกี่ยวกับภาษีอากร ด้านทักษะทางปัญญาคือความสามารถในการสืบหาค้นคว้าได้มาของข้อมูลต่าง ๆ จากบุคคล สิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ คือ ทักษะในการเจรจาต่อรองเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันในการแก้ปัญหา และด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี คือ ความสามารถในการใช้โปรแกรมทั่วไป ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการธุรกิจในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านบทบาทการทำงาน คือ มีความท้าทายของงานที่ได้แสดงความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลคือ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นได้รับการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหา ด้านการเงิน ตอบมากที่สุด คือการได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานดา แซ่หลิ่ว (2560) ซึ่งพบว่า 1) ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ และด้านเจตคติมีผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม 2) ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติมีผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ 3) ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านเจตคติ และด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพมีผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร 4) ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ มีผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน 5) ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ และด้านเจตคติมีผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ดังนั้น นักบัญชีควรให้ความสำคัญกับศักยภาพในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และควรพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่อไป

และจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ที่ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis: PCA) ทำการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีวาริแม็กซ์ (Varimax Method) และกำหนดให้แสดงค่าเฉพาะค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า 0.30 ขึ้นไป พบว่าองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้ทำบัญชีตามความต้องการของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลยมีจำนวน 12 องค์ประกอบ 50 ตัวแปร สอดคลองกับสมรรถนะของผู้ทำบัญชีทั้ง 3 ด้านของผู้ทำบัญชี คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพ และด้านค่านิยมและจรรยาบรรณ สามารถทำได้ดังนี้ สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถของผู้ทำบัญชีประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 6 มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (X17), ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร (X50), มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานบัญชีควบคู่กับระบบสารสนเทศ (X16) องค์ประกอบที่ 7 มีความรู้เกี่ยวกับระบบงานในองค์กร (X18), ประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (X36), จัดทำรายงานการเงินที่ถูกต้อง (X11), นำมาตรฐานการบัญชีมาใช้ได้ถูกต้อง (X34) องค์ประกอบที่ 8 นำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูล (X13), ปฏิบัติงานบัญชีต้นทุน (X6), รักษาความลับขององค์กร (X44) องค์ประกอบที่ 9 ปฏิบัติงานด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับบัญชี (X8), ใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปในงานบัญชี (X9), วิเคราะห์รายงานทางการเงิน (X22) องค์ประกอบที่ 11 ประยุกต์ใช้ความรู้ในการจัดการและแก้ปัญหา (X19), พัฒนาด้านวิชาชีพบัญชีอย่างต่อเนื่อง (X10) องค์ประกอบที่ 12 จำแนกข้อเท็จจริงในหลักการและทฤษฎีการบัญชี (X14) สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 2 ทักษะทางวิชาชีพบัญชีและการตัดสินใจแก้ปัญหา (X33, X32), การทำงานร่วมกับผู้อื่น (X27), การวิเคราะห์รายงานการเงิน (X35), วางแผนการดำเนินงานตามเป้าหมาย (X30) องค์ประกอบที่ 7 ประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (X36), จัดทำรายงานการเงินที่ถูกต้อง (X11), นำมาตรฐานการบัญชีมาใช้ได้ถูกต้อง (X34) องค์ประกอบที่ 9 วิเคราะห์รายงานทางการเงิน (X22) องค์ประกอบที่ 12 บริหารจัดการองค์กร (X31) และสมรรถนะด้านค่านิยมและจรรยาบรรณของผู้ทำบัญชีประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 2: ความประพฤติและคุณธรรมในอาชีพ (X40) องค์ประกอบที่ 5: ความมุ่งมั่นในการทำงาน (X47), ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ (X46), การทำงานอย่างตรงไปตรงมา (X45), ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพบัญชี (X48), ความโปร่งใสและซื่อสัตย์ (X49) องค์ประกอบที่ 6: ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างมีคุณธรรม (X50) องค์ประกอบที่ 8: ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และรักษาความลับขององค์กร (X44) องค์ประกอบที่ 10: ความตั้งใจในการทำงานและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (X43, X39องค์ประกอบที่ 12: ความรับผิดชอบต่อสังคมและประโยชน์สาธารณะ (X38) ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยพล มีชัย (2563) ซึ่งพบว่า สมรรถนะวิชาชีพบัญชีด้านความรู้ความสามารถตามความต้องการของสถานประกอบการ 3 ลำดับแรก คือ สมรรถนะวิชาชีพบัญชีด้านการภาษีอากร สมรรถนะวิชาชีพบัญชีด้านการบัญชีบริหาร และสมรรถนะวิชาชีพบัญชีด้านการเงินและการบริหารการเงิน

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษา สามารถนำเสนอองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังต่อไปนี้

สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถของผู้ทำบัญชี	สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี	สมรรถนะด้านค่านิยมและจรรยาบรรณของผู้ทำบัญชี
1. มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ, ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร, มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานบัญชีควบคู่กับระบบสารสนเทศ 2. มีความรู้เกี่ยวกับระบบงานในองค์กร, ประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ,จัดทำรายงานการเงินที่ถูกต้อง, นำมาตรฐานการบัญชีมาใช้ได้ถูกต้อง 3. นำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูล, ปฏิบัติงานบัญชีต้นทุน, รักษาความลับขององค์กร 4. ปฏิบัติงานด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับบัญชี, ใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปในงานบัญชี, วิเคราะห์รายงานทางการเงิน 5. ประยุกต์ใช้ความรู้ในการจัดการและแก้ปัญหา, พัฒนาด้านวิชาชีพบัญชีอย่างต่อเนื่อง 6. จำแนกข้อเท็จจริงในหลักการและทฤษฎีการบัญชี	1. ทักษะทางวิชาชีพบัญชีและการตัดสินใจแก้ปัญหา, การทำงานร่วมกับผู้อื่น, การวิเคราะห์รายงานการเงิน, วางแผนการดำเนินงานตามเป้าหมาย 2. ประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ, จัดทำรายงานการเงินที่ถูกต้อง, นำมาตรฐานการบัญชีมาใช้ได้ถูกต้อง 3. วิเคราะห์รายงานทางการเงิน 4. บริหารจัดการองค์กร	1. ความประพฤติและคุณธรรมในอาชีพ 2. ความมุ่งมั่นในการทำงาน ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ, การทำงานอย่างตรงไปตรงมา, ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพบัญชี, ความโปร่งใสและซื่อสัตย์ 3. ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างมีคุณธรรม 4. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และรักษาความลับขององค์กร 5. ความตั้งใจในการทำงานและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 6. ความรับผิดชอบต่อสังคมและประโยชน์สาธารณะ

ภาพที่ 1 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้ทำบัญชีตามความต้องการของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลย

จากภาพที่ 1 สมรรถนะของผู้ทำบัญชีตามความต้องการของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลย ด้านความรู้ความสามารถของผู้ทำบัญชี ควรมีความรู้ด้านกฎระเบียบ ระบบงาน การใช้โปรแกรม การแก้ปัญหาและการรักษาความลับองค์กร ด้านทักษะทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี ควรมีทักษะการตัดสินใจ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และทักษะเกี่ยวกับรายงานทางการเงิน ด้านค่านิยมและจรรยาบรรณของผู้ทำบัญชี ควรมีคุณธรรม มีจรรยาบรรณ รับผิดชอบ และตั้งใจพัฒนาตนเอง

สรุป

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้ทำบัญชีตามความต้องการของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลย ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถของผู้ทำบัญชี สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี และสมรรถนะด้านค่านิยมและจรรยาบรรณของผู้ทำบัญชี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สมรรถนะของผู้ทำบัญชีที่เจ้าของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลยมีความต้องการเป็นลำดับที่ 1 คือ ค่านิยมจรรยาบรรณของผู้ทำบัญชี จากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการและผู้ทำบัญชีควรได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการเป็นผู้มีจรรยาบรรณของผู้ทำบัญชี มาเป็นอันดับแรก

1.2 สมรรถนะของผู้ทำบัญชีที่เจ้าของธุรกิจโรงแรมในจังหวัดเลยมีความต้องการเป็นลำดับที่ 2 คือ ทักษะทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี และลำดับที่ 3 คือ ความรู้ความสามารถของผู้ทำบัญชี จากผลการวิจัยนี้ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของทักษะทางวิชาชีพบัญชีของผู้ทำบัญชี ซึ่งทักษะเกิดจากความรู้และประสบการณ์ในการทำบัญชีจนเกินความชำนาญ และเกิดเป็นทักษะ ดังนั้น ผู้ทำบัญชี ควรให้ความสำคัญกับการศึกษาหาความรู้และการฝึกฝนตนเองให้มีทักษะทางวิชาชีพ ซึ่งจะแสดงถึงศักยภาพของผู้ทำบัญชีในการทำบัญชี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาความต้องการสมรรถนะของผู้ทำบัญชีในธุรกิจประเภทอื่น ๆ เพื่อทราบถึงความต้องการสมรรถนะของผู้ทำบัญชีสำหรับประเภทธุรกิจอื่น ๆ ที่แตกต่างออกไป

2.2 ควรศึกษาสมรรถนะด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้ทำบัญชีเพิ่มเติม เช่น สมรรถนะด้านการจัดการองค์กร สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและระบบดิจิทัล สมรรถนะด้านความสามารถในการสื่อสาร เพื่อให้ได้สมรรถนะของผู้ทำบัญชีที่มีองค์ประกอบครอบคลุมสำหรับธุรกิจโรงแรม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงอุตสาหกรรม. (2566). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม*. เลย: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเลย.

กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. (2553). *สมรรถนะวิชาชีพ*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

กานดา แซ่หลิ่ว. (2560). *ศักยภาพทางการบัญชีมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดสมุทรปราการ*. การค้นคว้าอิสระ การบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

เกวลิน คำฝั้น. (2562). *อิทธิพลของคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ที่มีต่อความสำเร็จในวิชาชีพของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี*. การค้นคว้าอิสระ การบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ชยพล มีชัย. (2563). *สมรรถนะวิชาชีพบัญชีตามความต้องการของสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรีที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาการบัญชี*. สารนิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

นภัสนันท์ ผาสุข. (2559). *สมรรถนะระดับบุคคลและระดับองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้: การวิเคราะห์โมเดลพหุระดับแบบพหุกลุ่ม*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). *มาตรฐานทางวิชาชีพบัญชี*. สืบค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2566. จาก https://www.tfac.or.th/Article/Detail/66900.

สุธาสินี จำปาแดง. (2562). *สมรรถนะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบบัญชีสารสนเทศทางการบัญชีของธุรกิจโรงแรม ในเขตภาคกลาง*. การค้นคว้าอิสระ บัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สำนักงาน ก.พ. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. นนทบุรี: ประชุมช่าง.

อณัญญา จันทร์เศษ สมชาย เลิศภิรมย์สุข และวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย. (2560). ทักษะและจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชีของผู้ทำบัญชีในมุมมองของนักบัญชี เขตหนองแขม. *งานประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 9 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, วันที่ 28-29 กันยายน 2560, หน้า 777-789.

อาทิตย์ อธิคม. (2562). สมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก. การค้นคว้าอิสระ บัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

Bartram, D. (2005). The Great Eight Competencies: A Criterion-Centric Approach to Validation. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1185-203.

Boyatzis, R. E. (1982). The Competency Manager: A Model of Effective Performance. New York: John Wiley & Sons.

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

McClelland, D. (1999). Testing for Competence Rather than for Intelligence. American Psychologist.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competency at Work: Model for Superior Performance. New York: Wiley & Sons.

การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมมาตรฐานการเรียนร่วม โรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

Study of the Problems and Solutions to Promote Inclusive Education Standards in Schools Under the Bueng Kum District

สิตีฝาติเม๊าะ ชายเร๊ะ[1], มีนมาส พรานป่า[2]
Siteefatimoh Chaireh[1], Meanmas Pranpa[2],
[1,2]หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารกาศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ประเทศไทย
[1,2]Master of Education (Education Administration) Phranakhon Rajabhat University, Thailand.
E-Mail: C.sitee249928@icloud.com[1], Email: meanmas.p@pnru.ac.th[2]

Received : January 22, 2025; **Revised :** March 25, 2025; **Accepted :** April 4, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาตามมาตรฐานการเรียนร่วม โรงเรียนเรียนร่วม 2) นำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมมาตรฐานการเรียนร่วม โรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มประชากร คือ ข้าราชการครู จำนวน 320 คน จาก 6 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบสัดส่วนจากนั้นสุ่มอย่างง่าย และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูการศึกษาพิเศษ และครูปกติที่ทำการสอนร่วม รวมจำนวน 9 คน โดยการเลือกเฉพาะเจาะจงจากกลุ่มประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 แบบ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยสรุปและบรรยายเป็นความเรียง ตามประเด็นมาตรฐานการเรียนร่วม

ผลการวิจัย 1) สภาพปัญหาตามมาตรฐานการเรียนร่วม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู พบว่า มีระดับสภาพปัญหาตามมาตรฐานการเรียนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการเรียนร่วม ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านคุณภาพผู้เรียน ตามลำดับ 2) แนวทางแก้ไขปัญหา จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู พบว่า ควรเพิ่มแหล่งเรียนรู้ให้พอเพียงและมีความหลากหลาย เพื่อสร้างการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างเสมอภาคภายใต้ความแตกต่างที่หลากหลาย พร้อมทั้งส่งเสริมการอบรมบุคลากรให้พร้อมในการดูแล

คำสำคัญ: การส่งเสริมมาตรฐานการเรียนร่วม; โรงเรียนเรียนร่วม; สำนักงานเขตบึงกุ่ม; กรุงเทพมหานคร

Abstract

The aim of this research is 1) to study the problem related to the inclusive education standards of inclusive education schools 2) to propose solutions for promoting these standards. The study involved a population of 320 teachers from 6 schools in the academic

year 2023. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, resulting in 175 participants selected through proportional stratified sampling followed by simple random sampling and the group of information included educational institution administrators, special teachers, and teachers who teach inclusive education students, totaling 9 people, by selecting specifically from the population group. The research tools consisted of two parts: a questionnaire and an interview. Data from the questionnaires were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Data from the interviews were summarized and presented in essay form, focusing on issues related to inclusive education standards.

Results of the research 1) Problems of the standards of inclusive education according to the opinions of teachers, the overall level of problems with inclusive education standards was low. When examining specific aspects, the problems were also rated as low, ranked from highest to lowest as follows: creating a learning society, management of inclusive education, organizing teaching and learning, 2) Solutions from interviews with educational institution administrators and teachers. It was found that learning resources should be increased to be sufficient and diverse to create learning and equal coexistence under diverse differences, as well as promoting training of teachers to be ready to take care of them.

Keywords: Promoting inclusive education standards; Inclusive education schools; Bueng Kum District Office; Bangkok

บทนำ

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด ในการนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้า และการศึกษาเป็นวิธีการหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คนทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับความคุ้มครองให้อยู่รอดปลอดภัย รวมทั้งสิทธิ์ ในการที่จะได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมิได้หมายความถึงคนปกติเท่านั้น แต่ยังรวมถึงคนที่มีความพิการด้วย เพราะบุคคลเหล่านี้ คือ ประชาชนชาวไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉะนั้นบุคคลเหล่านี้จะต้องได้รับการบริการจากภาครัฐ รวมถึงการจัดการเรียนการสอน การจัดการศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นการจัดเฉพาะเด็กที่มีความต้องการพิเศษหรือพิการ เนื่องจากการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบปกติ จะไม่สามารถตอบโจทย์ตามความต้องการของเด็กพิการได้ จึงต้องมีการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับเด็กเหล่านี้ (จาตุรงค์ เจริญนำ, 2558: 11) การจัดการเรียนร่วมเป็นการเปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กพิการประเภทต่าง ๆ ในวัยเรียน ได้เรียนร่วมกับ เด็กปกติในระบบโรงเรียน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้มีความพยายามดำเนินการในรูปแบบ โรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม ในทุกจังหวัดอย่างเป็นรูปธรรมมาตั้งแต่ พ.ศ. 2547 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อขยายโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนพิการทุกประเภท ได้เข้าเรียนในโรงเรียนที่จัดการเรียนร่วม อย่างทั่วถึง ในพื้นที่ใกล้บ้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 : 10)

ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในยุคของการปฏิรูป ซึ่งการศึกษามีการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแตกต่างไปจากการจัดการศึกษาในอดีต แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ว่าด้วยการ

ให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักของการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของมนุษย์ รองรับการศึกษา การเรียนรู้ และความท้าทายที่เป็นพลวัตรของโลกศตวรรษที่ 21 ได้ระบุหลักการว่า 1) รัฐมีหน้าที่จัดการให้พลเมืองทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานสามารถพัฒนาขีดความสามารถที่มีอยู่ในตัวตนของแต่ละบุคคลให้เต็มตามศักยภาพ จากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม 2) รัฐจะประกันโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานตามศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล 3) แยกบทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของรัฐ ในฐานะผู้กำกับนโยบายและแผนผู้กำกับการศึกษา ผู้ประเมินผลการศึกษา ผู้ส่งเสริมสนับสนุน และผู้จัดการศึกษาออกจากกัน 4) รัฐพึงปฏิบัติต่อสถานศึกษาภายใต้กฎกติการะเบียบวิธีปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน 5) ทุกภาคส่วนของสังคม ซึ่งเป็นผู้ได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการได้รับการศึกษาของพลเมืองต้องมีส่วนร่วมระดมทุน และร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษา 6) สถานศึกษาต้องบริหารและจัดการที่แสดงความรับผิดชอบ ต่อคุณภาพและมาตรฐานของบริการการศึกษาที่ให้แก่ผู้เรียน 7) รัฐจะกำหนดกรอบทิศทางการพัฒนากำลังคน จำแนกตามระดับ/ประเภทการศึกษา คณะ/สาขาวิชาที่สนองตอบต่อความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ และ 8) หลักสูตรกระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องมีความยืดหยุ่นหลากหลาย สนองตอบความต้องการของผู้เรียน ทั้งผู้ที่อยู่ในวัยเรียน และผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน ทั้งนี้ รวมถึงการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษประเภทต่าง ๆ ได้แก่ เด็กที่มีความบกพร่องด้านสติปัญญา เด็กที่มีความบกพร่องด้านการมองเห็น เด็กที่มีความบกพร่องด้านการได้ยิน เด็กที่มีความบกพร่องด้านร่างกาย เด็กที่มีความบกพร่องด้านการเรียนรู้ เด็กปัญญาเลิศ เด็กที่มีปัญหาทางพฤติกรรมและเด็กออทิสติก (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559 : 15-16)

แผนบริหารราชการกรุงเทพมหานครและแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรับนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 มีความว่า"งบประมาณที่รัฐจัดสรรให้แก่หรือผ่านทางสถานศึกษา หรือผู้จัดการศึกษา เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี การศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล) ระดับประถมศึกษา จนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช. 3) หรือเทียบเท่า และให้หมายความรวมถึงการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ด้วย โดยส่งเสริมให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้รับการศึกษา และพัฒนาตามความเหมาะสม (คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 28/2559) ดังที่กล่าวมาแล้วพอจะสรุปประเด็นได้ว่า ทุกภาคส่วน ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษากับบุคคลทั่วไปและคนพิการไว้อย่างสอดคล้องกัน การจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนพิเศษ ในโรงเรียนเรียนร่วมยังไม่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ อรุชา สว่างโลก (2562 : 162) ที่ได้ศึกษาการบริหารจัดการศึกษาพิเศษแบบเรียนร่วม ตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม ตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวม อยู่ในระดับมาก และในรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านกระบวนการบริหารการเรียนร่วม ได้เสนอแนวทางการพัฒนา ไว้ว่าด้านกระบวนการบริหารจัดการเรียนร่วม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิญชวนให้บุคลากรในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือดูแลและ

ทำการสอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษทุกคน อย่างเท่าเทียมและเหมาะสม ระดมความคิด หาแนวทางแก้ปัญหา ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสานงานเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ควรมีการจัดอบรมหลักสูตรยะระสั้นให้แก่ผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อให้เกิดความรู้ความเชี่ยวชาญในการช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษอย่างถูกต้องเหมาะสม ส่งผลต่อมาตรฐานการจัดการเรียนร่วม

ปัจจุบันสำนักงานเขตบึงกุ่ม มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 8 โรงเรียน จัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนเรียนร่วม จำนวน 6 โรงเรียน มีสภาพปัญหาด้านการจัดการเรียนร่วมที่ยังต้องได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานการเรียนร่วม ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการเรียนร่วม และด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากการจัดการเรียนร่วมสำหรับเด็กพิเศษในปัจจุบัน บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจที่แท้จริง ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษา

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมมาตรฐานการเรียนร่วม โรงเรียนเรียนร่วมสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร การวิจัยที่ศึกษานี้ จะได้ผลการศึกษาในสภาพจริงในปัจจุบัน ว่าแต่ละประเด็นมีปัญหาในระดับใด ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนร่วม ได้ตระหนักและสามารถนำแนวทางการแก้ปัญหา จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง การวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนร่วมในแต่ละด้าน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อส่งเสริมมาตรฐานการเรียนร่วมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาตามมาตรฐานการเรียนร่วม โรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมมาตรฐานการเรียนร่วม โรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาในบริบทการเรียนร่วม

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ให้ความหมายการเรียนร่วม ไว้ว่า การจัดให้คนพิการได้เข้าศึกษาในระบบการศึกษาทั่วไป ทุกระดับและหลากหลายรูปแบบ รวมถึงจัดการศึกษา ให้สามารถรองรับการเรียนการสอน สำหรับคนทุกกลุ่มร่วมทั้งคนพิการ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2551) พบว่า เพื่อให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษเข้าไปในระบบการศึกษาปกติ จึงควรมีการร่วมกิจกรรมและใช้เวลาช่วงใดช่วงหนึ่งในแต่ละวัน ระหว่างเด็กโดยมีลักษณะการเรียนร่วม 2 แบบ คือ

1. การเรียนร่วมเต็มเวลา (Mainstreaming) หมายถึง การจัดให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษมีโอกาสได้เรียนชั้นเดียวกับเด็กปกติตลอดเวลาที่เด็กอยู่ในโรงเรียนเด็กปกติได้รับบริการ การจัดการเรียนสอนและบริการนอกห้องเรียนอย่างไรเด็กที่มีความต้องการพิเศษก็ได้รับบริการเช่นเดียวกัน เป้าหมายสำคัญของการเรียนร่วมเต็มเวลา คือ เพื่อให้เด็กเข้าใจซึ่งกันและกันตอบสนองความต้องการซึ่งกันและกัน และมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างเด็กที่มีความต้องการพิเศษกับเด็กปกติ เด็กปกติจะยอมรับความหลากหลายของแต่ละคนเข้าใจว่า คนเราเกิดมาไม่จำเป็นต้องเหมือนกันทุกอย่าง ในความแตกต่างกันคนเราต้องการความรักความสนใจความเอาใจใส่เช่นเดียวกันทุกคน

2. การเรียนร่วมบางเวลา (Integration) หมายถึง การจัดให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนในโรงเรียนปกติโดยอาจจัดให้อยู่ในชั้นปกติในบางเวลา เช่น วิชาดนตรี พลศึกษาหรือร่วมกิจกรรม ลูกเสือ-เนตรนารี กีฬาสี เป็นต้น โดยคาดหวังว่าเด็กที่มีความต้องการพิเศษจะมีโอกาสแสดงออก และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็กปกติหรือการจัดให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษ เข้าเรียนร่วมในชั้นปกติบางวิชาและรวมถึงการจัดชั้นพิเศษในโรงเรียนปกติ

หลักการและแนวทางการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม

หลักการและแนวทางการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมจะมีหลักการและแนวทางในการจัดการศึกษาที่แตกต่างไปจากการจัดการศึกษาแบบปกติ ซึ่งความแตกต่างจากรูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษและเด็กปกติ จะต้องถือหลักการ ดังนี้

1. เด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกัน
2. เด็กทุกคนเข้าเรียนในโรงเรียนพร้อมกัน
3. โรงเรียนจะต้องปรับสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทุกด้านเพื่อให้สามารถสอนเด็กได้ทุกคน
4. โรงเรียนจะต้องให้บริการ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและความช่วยเหลือต่าง ๆ ทางการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความต้องการจำเป็นนอกเหนือจากเด็กปกติทุกคน
5. โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้หลายรูปแบบในโรงเรียนปกติทั่วไปโดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่มีขีดจำกัดน้อยที่สุด

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนร่วม คือ การบริการจัดการของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ที่จัดการเรียนร่วมให้เด็กพิการ ได้เรียนร่วมกับเด็กปกติทั่วไป โดยมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ การดำรงชีวิต อย่างไม่มีข้อจำกัดและอุปสรรคใด ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ที่จะสามารถเรียนได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นการสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลให้สิทธิที่เท่าเทียมกัน ได้รับโอกาสทางการศึกษาและการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันตามปกติ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาการทุกด้าน เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนร่วม

มาตรฐานการเรียนร่วม หมายถึง เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐาน ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาที่มีเด็กพิการเรียนร่วม และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา

ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ หมายถึง คนพิการทางการศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษา พ.ศ. 2552 (2552) โดยมาตรฐานการเรียนร่วม ประกอบด้วย 4 ด้าน 4 มาตรฐาน ได้แก่

ด้านที่ 1 มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน คือ ผู้เรียนที่เรียนร่วมพัฒนาเต็มศักยภาพ โดยได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องตามความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษา

ด้านที่ 2 มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน คือ ครูมีความรู้ ความเข้าใจและมีเจตคติที่ดีและสามรถปฏิบัติต่อผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมต่อการจัดการเรียนร่วม โดยผ่านการฝึกอบรมหรือพัฒนาให้มีทักษะการจัดการเรียนร่วม สามารถวิเคราะห์ผู้เรียน จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) แผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) จัดหา ผลิต และใช้สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลือ

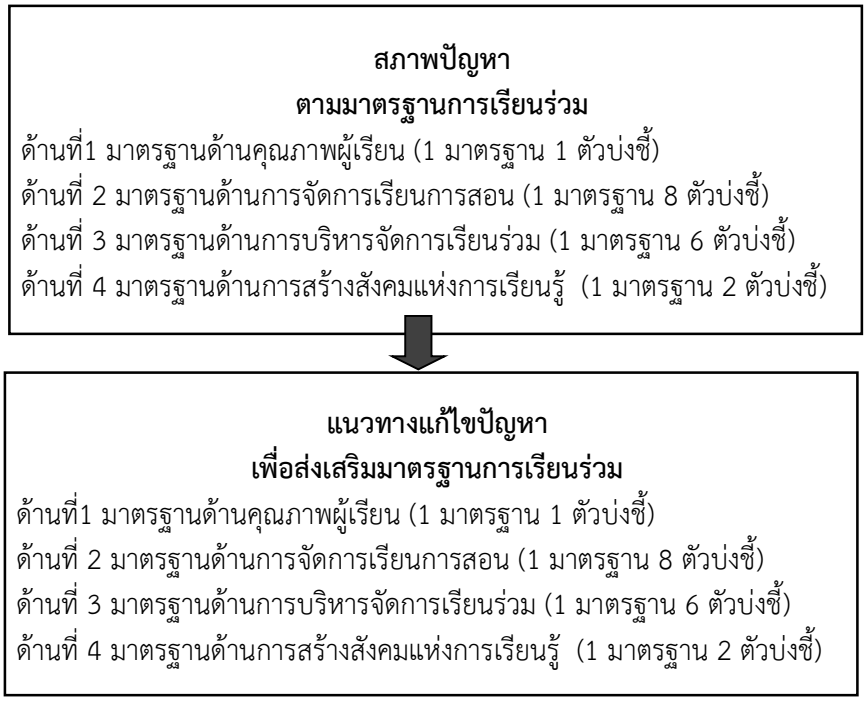
อื่นใดทางการศึกษา สามารถนำแผนไปสู่การปฏิบัติ นำข้อมูลจากการวัดและประเมินผลไปพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมกับสภาพความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาของผู้เรียน

ด้านที่ 3 มาตรฐานด้านการบริหารจัดการเรียนร่วม คือ ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี และมีวิสัยทัศน์ ในการบริหารจัดการเรียนร่วมตามโครงสร้างชีท (SEAT Framework) โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ในแผนปฏิบัติการ มีการจัดกระบวนการเปลี่ยนผ่าน (Transition) และยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล องค์กรที่มีส่วนร่วมด้านการจัดการเรียนร่วม

ด้านที่ 4 มาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ คือ สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการหรือขั้นตอนการดำเนินงานสร้าง ส่งเสริม ช่วยเหลือสนับสนุนให้มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนร่วม มีกระบวนการที่เกื้อหนุนในการจัดการเรียนร่วมให้ผู้เรียน บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เกิดการเรียนรู้โดยผ่าน สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศ แหล่งการเรียนรู้ องค์ความรู้ต่าง ๆ จนสามารถสร้างความรู้ ทักษะ มีระบบการจัดการความรู้ มีการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งบุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำมาตรฐานการเรียนร่วม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ,2555 : 5) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมมาตรฐานการเรียนร่วม โรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยเสนอกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research)

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำนวน 320 คน จาก 6 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู โรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 320 คน จาก 6 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตาราง เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970; อ้างใน ประสพชัย พสุนนท์,2557:114) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบสัดส่วนจากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน

1.3 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ทำหน้าบริหารโรงเรียนเรียนร่วม จำนวน 3 คน ครูการศึกษาพิเศษจำนวน 3 คน และครูปกติที่ทำการสอนนักเรียนเรียนร่วม ในโรงเรียนเรียนร่วม จำนวน 3 คน โดยการเลือกเฉพาะเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการจัดการเรียนร่วม โรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 จากนั้นจึงนำไปทดลองกับกลุ่มทดสอบที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างซึ่งมีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.47-0.70 ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20-0.43 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 และ 2) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนร่วม ตามมาตรฐานการเรียนร่วม เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้อง พบว่า แบบสัมภาษณ์ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) แบบสอบถาม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแบบสอบถาม เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเรียนร่วม ในสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร รวมแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 175 ฉบับ แบบสอบถามได้รับคืนมาและมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ ทำการบันทึกคะแนนและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและ 2) แบบสัมภาษณ์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ ติดต่อนัดหมายกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคลนัดวัน เวลา ในการสัมภาษณ์ ใช้วิธีไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 1-31

ตุลาคม 2567 ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ตามประเด็นที่กำหนดไว้ และขณะสัมภาษณ์ขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ทำการบันทึกเสียงและสรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปและบรรยายเป็นความเรียงตามประเด็นมาตรฐานการเรียนร่วม

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัญหาตามมาตรฐานการเรียนร่วม โรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานครดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติและอันดับที่ของสภาพปัญหา ตามมาตรฐานการเรียนร่วม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร **โดยรวมและรายด้าน**

สภาพปัญหาตามมาตรฐานการเรียนร่วม	ระดับสภาพปัญหาตามมาตรฐานการเรียนร่วม			อันดับที่
	($\bar{X}$)	(SD)	แปลผล	
1. ด้านคุณภาพผู้เรียน	1.44	0.84	น้อยที่สุด	4
2. ด้านการจัดดการเรียนการสอน	1.55	0.91	น้อย	3
3. ด้านการบริหารจัดการเรียนร่วม	2.42	0.97	น้อย	2
4. ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	4.00	0.00	มาก	1
รวม	2.29	0.59	น้อย	

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการครู โรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร มีระดับสภาพปัญหาตามมาตรฐานการเรียนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.29, SD = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.00, SD = 0.00) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการเรียนร่วม ($\bar{X}$ =2.42, SD = 0.97) ด้านการจัดดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ =1.55, SD = 0.91) และด้านคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X}$ = 1.44, SD = 0.84)

2. แนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมมาตรฐานการเรียนร่วม โรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยสรุปแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ พบว่า ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม มีแหล่งเรียนรู้อย่างพอเพียงและหลากหลาย น่าสนใจและเข้าใจง่าย มีการติดตามประสานงานระหว่างครูและผู้ปกครองในการนำนักเรียนเข้ารับบริการทางการแพทย์ เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนารอบด้านเต็มศักยภาพอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้นักเรียนพิเศษ ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางสถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อการเรียนรู้และการสร้างสัมพันธภาพร่วมกันระหว่างนักเรียนพิเศษกับนักเรียน

ปกติ และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการส่งต่อนักเรียนระหว่างโรงเรียนในระดับที่สูงขึ้น โดยการทำข้อตกลงกันระหว่างสถานศึกษา

2.2 ด้านการบริหารจัดการเรียนร่วม พบว่า หาแนวทางร่วมกันในการกำหนดหลักเกณฑ์การส่งนักเรียนพิเศษเข้าเรียนร่วมในชั้นเรียนปกติ ควรให้ความสำคัญต่ออัตรากำลังของครูการศึกษาพิเศษที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่เด็กพิเศษ ควรให้ครูการศึกษาพิเศษได้ปฏิบัติหน้าที่ดูแลรับผิดชอบนักเรียนพิเศษอย่างเต็มที่และทั่วถึง ควรจัดสถานที่ที่เอื้อยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรจัดประสบการณ์ ด้านทักษะทางร่างกายและสังคม เพื่อให้เด็กพิเศษได้มีพื้นที่ในการแสดงความสามารถและฝึกฝนเรียนรู้ ตามศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่

2.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า มีการประชุมเพื่อแนะนำแนวทางการจัดการเรียนการสอน ให้ครูผู้สอนทุกคนรับทราบแนวทางร่วมกันและถือปฏิบัติในการให้ความร่วมมือแก่ครูการศึกษาพิเศษ ในการส่งนักเรียนเข้าเรียนร่วม จัดอบรมครูในสถานศึกษาพร้อมกันทั้งโรงเรียน เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบเรียนร่วม เพื่อให้ครูที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษาพิเศษ และขาดประสบการณ์ ได้รับความรู้และแนวทางในการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กพิเศษเรียนร่วมในชั้นเรียนปกติได้อย่างถูกวิธีและให้ความร่วมมือได้อย่างดียิ่งขึ้น พร้อมทั้ง สร้างความตระหนักถึงการให้ความร่วมในการดูแลช่วยเหลือกและฝึกฝนนักเรียนพิเศษร่วมกันอย่างเข้าใจและเหมาะสมเต็มตามศักยภาพของเด็กอย่างถูกต้อง

2.4 ด้านคุณภาพผู้เรียน พบว่า ผู้บริหารนำเข้าวาระการประชุม เพื่อแนะนำแนวทางการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนพิเศษที่เรียนร่วมอยู่ในชั้นเรียนปกติ ควรพูดคุยชี้แจ้งให้ครูผู้สอนรายวิชาที่ส่งนักเรียนเข้าเรียนร่วมรับทราบเกี่ยวกับรายละเอียดเฉพาะของนักเรียนแต่ละคน เพื่อสร้างความเข้าใจและมีแนวทางในการรับมือกับสภาพปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนปกติ ที่มีนักเรียนพิเศษเรียนร่วมด้วย สถานศึกษาให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวก และควรมีการจัดอบรมแก่บุคลากรทุกภาคส่วนในสถานศึกษาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนแบบเรียนร่วมอย่างทั่วถึงและเข้าใจ

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. สภาพปัญหาตามมาตรฐานการเรียนร่วมของข้าราชการครู โรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการเรียนร่วม ด้านการจัดดการเรียนการสอน และด้านคุณภาพผู้เรียน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากยังขาดการส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่ครู บุคลากร และผู้ปกครองนักเรียน พร้อมทั้งส่งเสริมหลักสูตรที่ใช้เฉพาะนักเรียนพิเศษ ควบคู่กับนักเรียนปกติ สอดคล้องกับพัชนี ประสิทธิธัญกิจ (2564) พบว่า สภาพปัญหาการจัดการเรียนร่วมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการแก้ไขปัญหาตามมาตรฐานการเรียนร่วมของข้าราชการ โรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

2.1) ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ พบว่า ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างพอเพียงและหลากหลาย เกี่ยวการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการส่งต่อนักเรียนระหว่างโรงเรียนในระดับที่สูงขึ้น โดยการทำข้อตกลงกันระหว่างสถานศึกษา พร้อมทั้งพยายามผลักดันนักเรียนพิเศษที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ให้สามารถเข้าเรียนในชั้นเรียนปกติให้มากที่สุด อีกทั้งยังจัดให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น เพื่อสร้างการเรียนรู้ที่และการอยู่ร่วมกันอย่างเสมอภาคภายใต้ความแตกต่างที่หลากหลาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ที่หลากหลาย สร้างสังคมที่อยู่ร่วมกันและเอื้อประโยชน์ เป็นการส่งเสริมตามศักยภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับพัทธนันท์ วงษ์วิชยุตม์ และคณะ (2560) พบว่า ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อสนับสนุนสื่อเทคโนโลยีและจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการจัด การเรียนการสอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

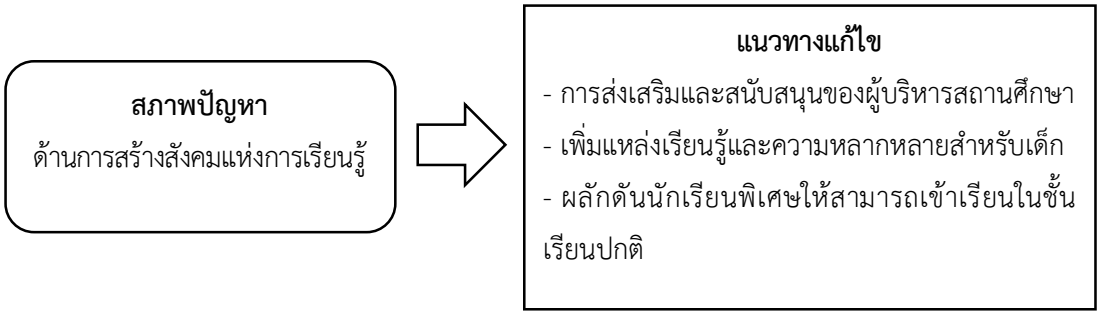
2.2) ด้านการบริหารจัดการเรียนร่วม พบว่า ควรมีการจัดประชุมเพื่อแนะนำแนวทางการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนพิเศษที่เรียนร่วมอยู่ในชั้นเรียนปกติ ให้ครูผู้สอนทุกคนรับทราบแนวทางร่วมกันและถือปฏิบัติในการให้ความร่วมมือแก่ครูการศึกษาพิเศษในการส่งนักเรียนเข้าเรียนร่วมในชั้นเรียนกับเด็กปกติ หาแนวทางร่วมกันในการกำหนดหลักเกณฑ์การส่งนักเรียนพิเศษเข้าเรียนร่วม ในชั้นเรียนปกติเพื่อสนับสนุนเด็กพิเศษให้ได้เรียนร่วมกับนักเรียนปกติและช่วยลดภาระครูในการควบคุมชั้นเรียน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่ออัตรากำลังของครูการศึกษาพิเศษที่ได้รับ การสนับสนุนจากภาครัฐ ควรให้ครูการศึกษาพิเศษได้ปฏิบัติหน้าที่ดูแลรับผิดชอบนักเรียนพิเศษอย่างเต็มที่ และภาครัฐควรจัดสรรอัตราครูการศึกษาพิเศษให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้ทั่วถึง ควรจัดสถานที่ที่เอื้อยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรจัดประสบการณ์ด้านทักษะทางร่างกายและสังคม พร้อมทั้งส่งเสริมการจัดอบรมครูในสถานศึกษาพร้อมกันทั้งโรงเรียน เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบเรียนร่วม เพื่อให้ครู ที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษาพิเศษและขาดประสบการณ์ ได้รับความรู้และแนวทางในการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กพิเศษเรียนร่วม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนพิเศษ ต้องมีความใส่ใจ มีสถถานที่ที่เหมาะสม แผนการเรียนที่เฉพาะ การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับนักเรียน สอดคล้องกับอรุชา สว่างโลก (2562) พบว่า ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการนิเทศ ติดตาม กำกับ ประเมินผลการดำเนินงาน

2.3) ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ควรมีการนำแนวทางการจัดการเรียนการสอนเข้าวาระการประชุม เพื่อแนะนำแนวทาง การจัดการเรียน การสอนแก่นักเรียนพิเศษที่เรียนร่วมอยู่ในชั้นเรียนปกติ ให้ครูผู้สอนทุกคนรับทราบแนวทางร่วมกันและถือปฏิบัติในการให้ความร่วมมือแก่ครูการศึกษาพิเศษในการส่งนักเรียนเข้าเรียนร่วมในชั้นเรียนกับเด็กปกติ และควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการส่งนักเรียนพิเศษเข้าเรียนร่วมในชั้นเรียนปกติเพื่อสนับสนุนเด็กพิเศษให้ได้เรียนร่วมกับนักเรียนปกติและช่วยลดภาระครูปกติในการควบคุมชั้นเรียน มีการจัดอบรมครูในสถานศึกษาพร้อมกันทั้งโรงเรียน เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบเรียนร่วม เพื่อให้ครูที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษาพิเศษและขาดประสบการณ์ ได้รับความรู้และ

แนวทางในการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กพิเศษเรียนร่วมในชั้นเรียนปกติได้อย่างถูกวิธีและให้ความร่วมมือได้อย่างดียิ่งขึ้น ผู้บริหารควรมีการจัดประชุมครูทุกคน เพื่อแนะนำแนวทางในการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนพิเศษที่เข้าเรียนร่วมในชั้นเรียนปกติ และสร้างความตระหนักถึงการให้ความร่วมมือ ในการดูแลช่วยเหลือกและฝึกฝนนักเรียนพิเศษร่วมกันอย่างเข้าใจและเหมาะสมเต็มตามศักยภาพของเด็ก อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งสร้างความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนแบบเรียนร่วมแก่ครูปกติที่มีนักเรียนพิเศษเข้าเรียน ในการจัดเนื้อหาการสำหรับนักเรียนพิเศษ เช่น การปรับเนื้อหาให้ง่ายขึ้น หรือการวัดผลที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนเป็นรายกรณี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญของการเรียนร่วม มีการประชุม สัมมนาจัดทำแผนการสอนการเรียนร่วมอย่างจริงจัง สอดคล้องกับอรุชา สว่างโลก (2562) พบว่า ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) อยู่ในอันดับสูงสุด

2.4) ด้านคุณภาพผู้เรียน พบว่า ควรมีการนำแนวทางการจัดการเรียนการสอนเข้าวาระการประชุม เพื่อชี้แจ้ง และปรึกษาหารือร่วมกัน เกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนพิเศษที่เรียนร่วมอยู่ในชั้นเรียนปกติ เพื่อให้ครูผู้สอนทุกคนรับทราบแนวทางร่วมกัน และถือปฏิบัติในการให้ความร่วมมือแก่ครูการศึกษาพิเศษในการส่งนักเรียนเข้าเรียนร่วมในชั้นเรียนกับเด็กปกติ พร้อมทั้งตรวจสอบการทำงานของครูการศึกษาพิเศษและให้การช่วยเหลือสนับสนุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องการจำเป็น และควรมีการจัดอบรมแก่บุคลากรทุกภาคส่วนในสถานศึกษาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนแบบเรียนร่วม อย่างทั่วถึงและเข้าใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบทุกด้าน พร้อมทั้งส่งเสริมกระบวนการเรียนร่วมอย่างจริงจัง สอดคล้องกับอรุชา สว่างโลก (2562) พบว่า ด้านคุณภาพผู้เรียน มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหาร ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วมและเด็กที่มีความต้องการพิเศษ แล้วสร้างความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งครูการศึกษาพิเศษ ครูในวิชาปกติในโรงเรียน รวมถึงผู้ปกครองทุกคนและชุมชน ให้เกิดเจคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมสูงสุด

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย



จากการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมมาตรฐานการเรียนร่วม โรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เป็นปัญหามากที่สุด โดยแนวทางแก้ไข คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนัก พร้อมทั้งมีมาตรการส่งเสริมสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างพอเพียงและหลากหลายสำหรับเด็ก และควรผลักดันนักเรียนพิเศษที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ให้สามารถเข้าเรียนในชั้นเรียนปกติ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม สามารถนำปัญหาและแนวทางแก้ไข นำไปวางแผนพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาบุคลากรให้สามารถจัดการเรียนการสอนแบบเรียนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมมาตรฐานการเรียนร่วม โรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพการสภาพปัญหาตามมาตรฐานการเรียนร่วม โดยรวมและรายด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย มีแนวทางแก้ไขปัญหาตามมาตรฐานการเรียนร่วม เพื่อส่งเสริมมาตรฐานการเรียนร่วม คือ 1) การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม มีประสานงานระหว่างครูและผู้ปกครองเพื่อให้เด็กสามารถพัฒนาได้รอบด้าน 2) การจัดการเรียนร่วม กำหนดหลักเกณฑ์การส่งนักเรียนพิเศษเข้าเรียนร่วมในชั้นเรียนปกติ มีการจัดสถานที่ที่เอื้อยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มทักษะทางร่างกายและสังคมให้แก่เด็กพิเศษได้มีพื้นที่ในการแสดงความสามารถตามศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ 3) การเรียนการสอน ให้ครูผู้สอนทุกคนรับทราบแนวทางร่วมกันและถือปฏิบัติในการให้ความร่วมมือแก่ครูการศึกษาพิเศษ จัดอบรมครูในสถานศึกษาพร้อมกันทั้งโรงเรียนทำให้ครูมีความเข้าใจตรงกัน และ 4) ส่งเสริมผู้เรียน ควรมีการประชุมกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนพิเศษที่เรียนร่วมอยู่ในชั้นเรียนปกติ ควรพูดคุยชี้แจ้งให้ครูผู้สอนรายวิชา ที่ส่งนักเรียนเข้าเรียนร่วมรับทราบเกี่ยวกับรายละเอียดเฉพาะของนักเรียนแต่ละคน เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานเป็นแนวทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านคุณภาพผู้เรียน ควรมีการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลและตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนด (IEP) สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

1.2 ด้านการบริหารจัดการเรียนร่วม ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการอบรมหลักสูตรให้มีการจัดทำแผน (IEP) พร้อมทั้งติดตาม กำกับ ตรวจสอบ และรายงานความก้าวหน้า ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบเรียนร่วม ให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนที่หลากหลาย เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน

1.3 ด้านการบริหารจัดการเรียนร่วม ควรมีการจัดประชุมชี้แจง ผู้ปกครองนักเรียน คณะครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้รับทราบถึงนโยบายและแนวทางการดำเนินงานการจัดการเรียนร่วม

1.4 ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ควรจัดให้ครูทั่วไปและครูการศึกษาพิเศษ ทำงานเป็นทีม และร่วมรับผิดชอบการจัดการเรียนร่วมร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการจัดการเรียนร่วมในสังกัดสำนักงานเขตอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการเรียนร่วม ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่28/2559. (2559). *เรื่อง ให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย.* เล่ม 133. ตอนพิเศษ 136 ง, 11-12.

จาตุรงค์ เจริญนำ. (2558). *การศึกษาสภาพการบริหารจัดการเรียนร่วมโดยใช้โครงสร้างซีท (SEAT) และแนวทางการพัฒนา การดำเนินงานของโรงเรียนจัดการเรียนร่วม ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ประสพชัย พสุนนท์. (2557). *การกำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวทาง Krejcie and Morgan ในการวิจัยเชิงปริมาณ.* เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี.

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *เรื่อง กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษา พ.ศ. 2552*. เล่ม 126 ตอนพิเศษ 80 ง., 45-47.

พัชนี ประสิทธิธัญกิจ. (2564). สภาพปัญหาการจัดการเรียนร่วมตามมาตรฐานการศึกษาพิเศษ กลุ่มโรงเรียนสาธิต ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยทางการศึกษา.* 16(1), 190-201.

พัทธนันท์ วงษ์วิชยุตม์ บุญล้อม ด้วงวิเศษ และวรพรรณ ขาวประทุม. (2560). แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม โรงเรียนบ้านลำมะโกรก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จังหวัดกำแพงเพชร. *มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ.* 11 (1), 588-603.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการดำเนินงานในโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมไปสู่ความสำเร็จ.* เอกสารประกอบการประชุม สัมมนาการบริหารจัดการเรียนร่วม และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ ระหว่างวันที่ 21-22 กรกฎาคม 2550 ณ โรงแรม เจบี อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล (ฉบับปรับปรุง).* กรุงเทพมหานคร : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). *การจัดการเรียนร่วม.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์

คุรุสภา

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12*

(พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2551). *พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ.2551*. กรุงเทพมหานคร:

สำนักนายกรัฐมนตรี.

อรุชา สว่างโลก. (2562). การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดกรุงเทพมหานคร. *การวิจัยการบริหารการพัฒนา.* 9(2), 162-171.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ

Relationship between Agile Leadership of Administrators and Innovative Organization of School in Hor Trai Network under the Secondary Education Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen

กีรติ เสียงใหญ่[1] เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม[2] และ บังอร สิงห์แก้ว[3]
Keerati Saengyai[1], Charoenwit Sompongtam[2] and Bangorn Singkao[3]
มหาวิทยาลัยราชธานี[1-3]
Ratchathani University[1-3]
Email: fangkeerati34@gmail.com[1]

Received : February 13, 2025; **Revised :** March 19, 2025; **Accepted :** April 12, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ 2. ศึกษาความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ และ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ กลุ่มตัวอย่าง ปีการศึกษา 2567 โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 180 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน ครูผู้สอน จำนวน 160 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว และความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม มีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ระหว่าง .51-.79 และ .51-.88 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97 และ .97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วอยู่ในระดับมาก

2. ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม มีความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว, ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน, สหวิทยาเขตหอไตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study agile leadership of administrators in Hor Trai Network under the Secondary Education Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen, 2) to study the innovative organization of school in Hor Trai Network under the Secondary Education Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen, and 3) to study relationship between agile leadership of administrators and innovative organization of school in Hor Trai Network under the Secondary Education Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen. The sample consisted of 180 people, classified as 7 administrators, 160 teachers, and 13 educational personnel, in Academic Year of 2567 B.E.. The sample size was defined using Krejcie and Morgan's table (1970). The research tool was a 5-level rating scale questionnaire about agile leadership of administrators and innovative organization of schools with discriminant values (r) between .51 - .79 and .51 - .88 and a reliability of .97 and .97, respectively. Statistics for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings were as follows:

1. The agile leadership of administrators in Hor Trai Network under the Secondary Education Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen as a whole of agile leadership was at a high level.

2. The innovative organization of school in Hor Trai Network under the Secondary Education Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen as a whole of innovative organization was at a high level.

3. The relationship between agile leadership of administrators and innovative organization of school in Hor Trai Network under the Secondary Education Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen was positively correlated at a high level, statistically significant at a .01 level.

Keywords: Agile Leadership, Innovative Organization of School, Hor Trai Network, The Secondary Education Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen

บทนำ

ภาวะผู้นำและความเป็นผู้นำของผู้บริหาร มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว พร้อมด้วยความ

ยืดหยุ่นคล่องตัวหรือคล่องแคล่ว เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังที่ ศิรินทรา สระบัวบาล และคณะ (2567) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างผู้นำที่มีศักยภาพและมีความคล่องแคล่วจะทำให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างคล่องตัวและมีคุณภาพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ต้องเผชิญในทุก ๆ วัน โดยอาศัยแนวคิดความคล่องแคล่วของภาวะผู้นำ เป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Joiner and Josephs (2007) ได้เสนอไว้ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดในสภาพแวดล้อมขององค์การที่มีความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และคลุมเครือ มีขีดความสามารถร่วมกัน 4 ประการ ที่เสริมสร้างความแข็งแกร่ง ความคล่องแคล่วในด้านบริบท ความคล่องแคล่วในด้านผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ความคล่องแคล่วในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความคล่องแคล่วในภาวะผู้นำของตนเอง ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงจะใช้ความคล่องแคล่วของภาวะผู้นำ ทั้ง 4 ด้าน อย่างผสมผสาน จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีความคล่องแคล่วของภาวะผู้นำ (The Leadership Agility Compass) มีความครอบคลุมในส่วนของเนื้อหา กระบวนการ และความสอดคล้องของประเด็นหลักและประเด็นย่อย ทั้งยังเหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต ดังนั้น ผู้บริหาร จึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญโดยเน้นการบริหารจัดการทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ โดยมีเป้าหมายผลลัพธ์ คือ คุณภาพของผู้เรียน หรือผู้รับบริการ จากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์การใดองค์การหนึ่งนั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องคำนึงถึงการยอมรับและเข้าใจในตัวนวัตกรรมนั้น ๆ โดยเฉพาะเกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อการบริหารองค์การ เนื่องจากการปฏิบัติงาน เป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคลากร ทุกฝ่ายเป็นทั้งฝ่ายให้บริการและฝ่ายรับบริการจากบุคคลอื่น จึงกล่าวได้ว่า องค์การแห่งนวัตกรรม เป็นองค์การที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์ที่สอดรับกับกลยุทธ์ขององค์การและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้ Edita et al., (2015) ได้เสนอองค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ ความสามารถด้านทรัพยากร ความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลง และความสามารถด้านผลลัพธ์

การบริหารงานโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ต้องบริหารงานด้วยความคล่องแคล่วในการดำเนินงาน และการประสานงานในสถานการณ์ที่มีความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และคลุมเครืออยู่ในระดับปานกลาง เพราะในปัจจุบันการบริหารจัดการภายในองค์การจะต้อง มีความคล่องตัวและมีความรวดเร็วมากขึ้นกว่าในอดีต ทั้งนี้ สุริศา ริมคีรี และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ควรปรับปรุง และเร่งพัฒนาการพัฒนานวัตกรรม และควรจัดกิจกรรม PLC มาใช้ในองค์การอย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่องเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และต่อยอดการพัฒนานวัตกรรมในองค์การ ควรกำหนดแผนกลยุทธ์การพัฒนานวัตกรรมสู่การปฏิบัติให้ชัดเจน โดยมีการจัดกิจกรรมนำเสนอผลการพัฒนานวัตกรรม และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ประสบความสำเร็จ และควรนำระบบการจัดการความรู้มาใช้เป็นกลไกในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมการศึกษา

จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ในสรุปรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่า ผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2564-2565 มากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป เพิ่มขึ้น 3 รายวิชา ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และวิทยาศาสตร์ โดยวิชาที่ลดลง คือ คณิตศาสตร์ ส่วนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ค่าเฉลี่ยรวมระดับเขตพื้นที่ ปีการศึกษา 2565 เท่ากับ 29.59 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ (-0.45) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายวิชากับระดับประเทศ มีค่าเฉลี่ยรายวิชาต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุก

รายวิชา เมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2564 ลดลง (-1.29) ผลการติดตาม ประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Action Plan: AP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตัวชี้วัดที่ 13 ร้อยละของสถานศึกษาที่สามารถจัดการเรียนการสอนตามพหุปัญญา และตัวชี้วัดที่ 14 ร้อยละของนักเรียนที่ได้รับการคัดกรองเพื่อพัฒนาพหุปัญญารายบุคคล ผลการประเมินคุณภาพระดับคุณภาพ อยู่ในระดับปรับปรุง และจากสรุปผลการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ ตัวบ่งชี้ที่ 3 การกระจายอำนาจ และ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา ผลการประเมินระดับคุณภาพ อยู่ในระดับปรับปรุง เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ (2567)

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี จากการศึกษารายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report: SAR) ปีการศึกษา 2565 ของแต่ละโรงเรียน พบปัญหาในลักษณะเดียวกัน สรุปภาพรวมได้ว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมต่ำกว่ามาตรฐานการศึกษา ทุกรายวิชายังต่ำ เมื่อเทียบกับคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ โรงเรียนขาดเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในระบบบริหารจัดการการศึกษา ระบบอินเตอร์ไม่เสถียรบ่อยครั้ง ครูผู้สอนขาดความเชี่ยวชาญด้านทักษะการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ครูผู้สอนขาดการพัฒนานวัตกรรมและงานวิจัย อันจะส่งเสริมให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 รวมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเอง (โรงเรียนมัธยมตระการพืชผล; โรงเรียนเกษมสีมาวิทยาคาร และโรงเรียนอื่น ๆ, 2566) จะเห็นได้ว่า จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอาจทำให้สถานศึกษาบางแห่งไม่สามารถปรับตัวให้เป็นไปตามสถานการณ์ได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการสร้างองค์การของโรงเรียนให้เข้มแข็ง หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว จะสามารถจุดประกายความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แก่บุคลากรในองค์การ สามารถตัดสินใจอย่างชาญฉลาดภายใต้สถานการณ์ที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สนับสนุนให้บุคลากรสามารถคิดในสิ่งใหม่ มีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม และยกระดับการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และมีความได้เปรียบทางการแข่งขันที่รุนแรงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางให้สถานศึกษานำไปกำหนดนโยบายในการสร้างองค์การนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานโรงเรียน สหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ สามารถนำข้อมูลไปพัฒนาให้ตนเองมีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ที่เป็นต้นแบบที่ดี ที่พร้อมจะผลักดันและสนับสนุนทุกการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสามารถนำข้อมูลไปสู่การปฏิบัติและเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

2. เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม มีการโน้มน้าวจูงใจ และสร้างแรงกระตุ้นผลักดันให้สมาชิก หรือบุคคลในองค์การได้ เกิดแรงบันดาลใจ สร้างค่านิยม และความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือใช้อำนาจต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ Joiner and Josephs (2007) ได้นำเสนอแนวคิดเข็มทิศความคล่องแคล่วของภาวะผู้นำ ผู้วิจัยสรุปดังนี้

1. ความคล่องแคล่วในด้านบริบท เป็นความสามารถของผู้บริหารในการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์การอย่างคล่องแคล่ว การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมรอบตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง การตัดสินใจในการกำหนดขอบเขตในการปฏิบัติงาน และการระบุผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ไว ทันต่อเหตุการณ์ และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายอย่างชัดเจน

2. ความคล่องแคล่วในด้านผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อใจ ความรับผิดชอบ การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมทั้งหมดทั้งภายในและภายนอกองค์การ การเข้าใจและรู้ถึงขีดความสามารถของคน และกลไกที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความพึงพอใจ การใช้กระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยง การจัดวาง การมีส่วนร่วม และวิธีการใช้อำนาจ เมื่อความคิดเห็นของตนขัดกับผู้อื่น

3. ความคล่องแคล่วในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทันต่อเหตุการณ์รอบด้าน กล้าเผชิญปัญหา มีความกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาอย่างเชื่อมโยงและพยายามหาทางปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ศึกษาเพิ่มเติมเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และการยอมรับฟังความคิดเห็นที่มีสารประโยชน์อย่างมีวิจารณญาณ และนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณาปรับปรุงงาน

4. ความคล่องแคล่วในภาวะผู้นำของตนเอง เป็นการปฏิบัติตนในฐานะผู้นำในแบบที่ตนเองพึงพอใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม มั่นใจในตนเอง เข้าใจจุดแข็งและข้อจำกัดของตนเอง รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่นแล้วสะท้อนความคิดเห็นดังกล่าวอย่างเป็นประโยชน์ เพื่อนำมาพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า หลักการและแนวคิดของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว คือ ผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว พร้อมด้วยความยืดหยุ่นคล่องตัว โดยสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมทั้งระดับปฏิบัติการ ระดับทีมงาน และระดับบริหาร เพื่อนำองค์การไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ หลักในการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยต้องสำรวจปัจจัยภายนอกและภายในที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อทำให้

องค์การเป็นองค์การที่มีความคล่องแคล่ว ที่พร้อมต่อการปรับเปลี่ยนเสมอ มีความสามารถที่สำคัญ ได้แก่ ความคล่องแคล่วในด้านบริบท ความคล่องแคล่วในด้านผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ความคล่องแคล่วในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคล่องแคล่วในภาวะผู้นำของตนเอง ความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลง มุมมองเกี่ยวกับองค์การ การรับรู้ขีดจำกัดของการควบคุมภายนอก วิธีการแก้ปัญหาในภาพรวม ความสามารถโดยรวมของทีม การวางแผนล่วงหน้า/กำหนดเป้าหมาย การเรียนรู้อยู่เสมอ การคาดการณ์การเปลี่ยนแปลง การริเริ่มลงมือปฏิบัติ การใช้บุคลากรที่ทำงาน การปลดปล่อยความคิด และการประเมินผลลัพธ์

แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งนวัตกรรม Edita et al., (2015) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวองค์การแห่งนวัตกรรมไว้ว่า ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ องค์ประกอบข้อนี้ถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ซึ่งเป็นสิ่งที่ยึดโยงสัมพันธ์กับองค์ประกอบในด้านอื่น ๆ กล่าวคือ ความสามารถนี้เป็นความสามารถของผู้บริหารองค์การในการวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อม จุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์การ ซึ่งส่งผลต่อบุคลากรในองค์การในการรับรู้ถึงเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

2. ความสามารถด้านทรัพยากร ทรัพยากรถือได้ว่า เป็นสิ่งที่เป็นจุดแข็ง/จุดอ่อนขององค์การ หากองค์การมีความสามารถในการจัดหาทรัพยากร ทั้งทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ก็จะสามารถทำให้องค์การสามารถดำเนินงาน ได้ดีกว่าในด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. ความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบข้อนี้เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นเพื่อให้ปัจจัยนำเข้าสามารถผลิตผลลัพธ์หรือนวัตกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆในการให้บริการ และส่งเสริม วัฒนธรรมที่สนับสนุนความสามารถในการเรียนรู้และบริหารจัดการงานด้วยนวัตกรรม

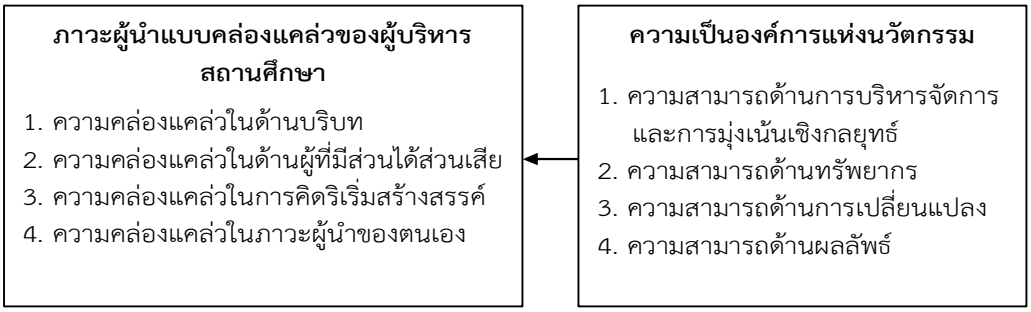
4. ความสามารถด้านผลลัพธ์ เป็นองค์ประกอบทางภาพภาพที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถจับต้องได้ (ชื่อเสียง, ภาพลักษณ์) ซึ่งเป็นผลมาจากการสร้าง การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มุ่งบรรลุผลสำเร็จของการขับเคลื่อนกิจการภายในองค์การด้วยนวัตกรรม

จากแนวคิดความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม เป็นกระบวนการใหม่เกิดขึ้นตลอดเวลาตามความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูงก็จะสามารถนำทักษะความรู้ ความเข้าใจทางดิจิทัลเข้ามาใช้ในการสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ซึ่งส่งผลให้องค์การทางการศึกษาสามารถขับเคลื่อนและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การดำเนินงานภายในองค์การมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งองค์การต้องมีการเปลี่ยนแปลงบริบทในปัจจุบัน มีบทบาทสำคัญทำให้องค์การต้องมีการปรับเปลี่ยนพัฒนาไปสู่องค์การนวัตกรรม การแข่งขันเชิงนวัตกรรม การใช้ความรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมา องค์การต้องมีการบริหารจัดการทำให้องค์การอยู่รอดและสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน ดังนั้น ผู้บริหารต้องบริหารจัดการระบบและทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การให้ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าและความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์การอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ซึ่งมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ตามแนวคิดเข็มทิศความคล่องแคล่วของภาวะผู้นำ ของ Joiner and Josephs (2007) มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคล่องแคล่วในด้านบริบท 2) ความคล่องแคล่วในด้านผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) ความคล่องแคล่วในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 4) ความคล่องแคล่วในภาวะผู้นำของตนเอง และศึกษาตามแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ของ Edita et al., (2015) มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ 2) ความสามารถด้านทรัพยากร 3) ความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลง และ 4) ความสามารถด้านผลลัพธ์ โดยศึกษาภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567 มีประชากร จำนวน 337 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน ครูผู้สอน จำนวน 299 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 24 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน ครูผู้สอน จำนวน 160 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 13 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามโรงเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ระดับ 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ระดับ 5 หมายถึง มีความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) จำนวน 3 ท่าน พบว่า แบบสอบถาม ทั้ง 3 ตอน มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ จึงนำไปใช้ได้ทุกข้อ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r) โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) โดยใช้สูตรของ Pearson และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach พบว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .51-.79 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97 และแบบสอบถามความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .51-.88 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97 และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวม เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียน ในสหวิทยาเขต หอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้วยตนเอง และขอรับกลับคืนด้วยตนเอง รวมแบบสอบถาม จำนวน 180 ฉบับ ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จำนวน 180 ฉบับ มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และทำการบันทึกคะแนน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีการศึกษา 2567

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 วิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ในแปลความหมายของ Best (1977) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) .81-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) .51-0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) .21-0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) .01-0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และอันดับที่ของภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ **โดยรวมและรายด้าน**

ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านความคล่องแคล่วในด้านบริบท	4.42	.41	มาก	3
ด้านความคล่องแคล่วในด้านผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.44	.40	มาก	2
ด้านความคล่องแคล่วในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.46	.40	มาก	1
ด้านความคล่องแคล่วในภาวะผู้นำของตนเอง	4.38	.36	มาก	4
รวม	**4.42**	**.38**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = .38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความคล่องแคล่วในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = .40) รองลงมา คือ ด้านความคล่องแคล่วในด้านผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = .40) ด้านความคล่องแคล่วในด้านบริบท ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = .41) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคล่องแคล่วในภาวะผู้นำของตนเอง ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = .36) ตามลำดับ

2. ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และอันดับที่ของความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ **โดยรวมและรายด้าน**

ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการและการมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์	4.34	.41	มาก	4
ด้านความสามารถด้านทรัพยากร	4.39	.39	มาก	1
ด้านความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลง	4.35	.44	มาก	3
ด้านความสามารถด้านผลลัพธ์	4.38	.36	มาก	2
รวม	**4.36**	**.38**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม มีความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = .38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถด้านทรัพยากร ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = .39) รองลงมาคือ ด้านความสามารถด้านผลลัพธ์ ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = .36) ด้านความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = .39)

และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการและการมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = .41) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
ด้านความคล่องแคล่วในด้านบริบท (X_1)	.915**	.832**	.883**	.888**	.932**
ด้านความคล่องแคล่วในด้านผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (X_2)	.861**	.707**	.834**	.871**	.867**
ด้านความคล่องแคล่วในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_3)	.881**	.761**	.863**	.878**	.897**
ด้านความคล่องแคล่วในภาวะผู้นำของตนเอง (X_4)	.893**	.754**	.885**	.998**	.933**
ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	**.924****	**.795****	**.901****	**.944****	**.944****

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Y แทน ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน, Y_1 แทน ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการและการมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์, Y_2 แทน ด้านความสามารถด้านทรัพยากร, Y_3 แทน ด้านความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลง, Y_4 แทน ด้านความสามารถด้านผลลัพธ์

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก (r_{xy} = .944**) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกมากไปหาบวกน้อย ดังนี้ 1) ด้านความสามารถด้านผลลัพธ์ (Y_4) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก (r_{xy} = .944**) 2) ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการและการมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ (Y_1) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก (r_{xy} = .924**) 3) ด้านความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลง (Y_3) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก (r_{xy} = .901**) และ 4) ด้านความสามารถด้านทรัพยากร (Y_2) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} = .795**)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาอภิปรายในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร ปฏิบัติงานด้วยความคล่องแคล่ว ว่องไว ทำให้เกิดความร่วมมือกันใน

องค์การ มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เน้นความสำคัญของการทำงานมากกว่าขั้นตอน หรือเครื่องมือในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และกล้าที่จะก้าวข้ามความคุ้นชินแบบเดิม ๆ ที่คุ้นเคย เพื่อผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ตลอดจนแสดงให้ครู และบุคลากรภายในองค์การเห็นถึงความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว พร้อมด้วยความยืดหยุ่นคล่องตัว โดยสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม ทั้งระดับปฏิบัติการ ระดับทีมงาน และระดับบริหาร เพื่อนำองค์การไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปดิวรัดา เกิดสุข และคณะ (2565) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว ผู้บริหาร ต้องมีภาวะผู้นำที่ส่งเสริมวิธีคิดการทำงานแบบคล่องตัว จุดประกายความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่บุคลากรในองค์การ เพื่อให้ทีมงานสามารถทำงานอย่างได้มีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถือเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ อภิวัฒน์ มรรคผล และ อุไร สุทธิแย้ม (2566) ที่ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหาร ภาพรวม อยู่ในระดับมาก

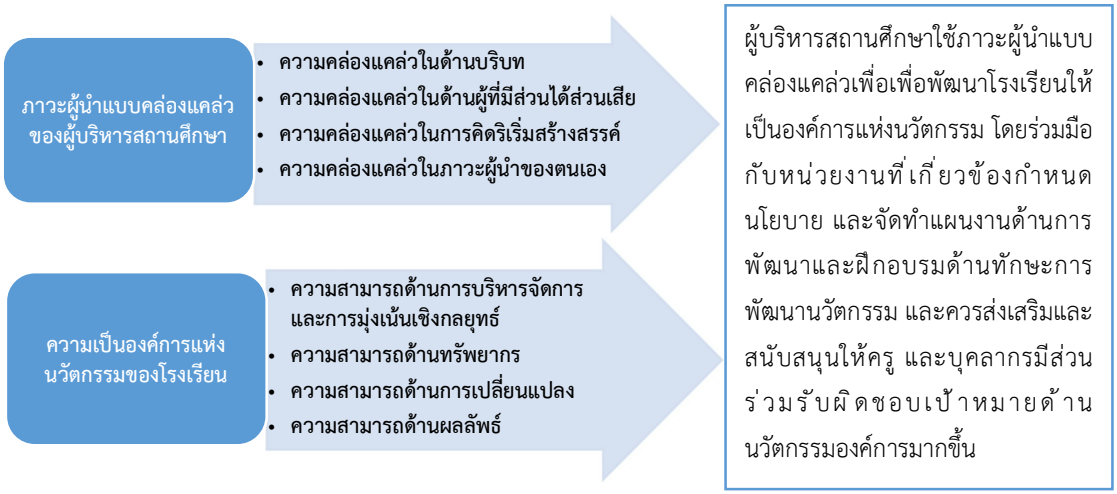
2. ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม มีความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร ให้ความสำคัญต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน โดยแสดงให้ครูและบุคลากรภายในองค์การเห็นถึงการบริหารจัดการองค์การแนวใหม่ในการปรับเปลี่ยนลักษณะองค์การที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้บุคลากรใช้ คิดค้นองค์ความรู้ เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาผสมผสานกับความสามารถทางด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์การด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ในด้านการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุริศา ริมคีรี และคณะ (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร มีความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน มีความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว พร้อมด้วยความยืดหยุ่นคล่องตัว โดยสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมทั้งระดับปฏิบัติการ ระดับทีมงาน และระดับบริหาร เพื่อนำองค์การไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ หลักในการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยต้องสำรวจปัจจัยภายนอกและภายในที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อทำให้องค์การเป็นองค์การที่มีความคล่องแคล่ว ที่พร้อมต่อการปรับเปลี่ยนเสมอ มีความสามารถที่สำคัญ ได้แก่ ความคล่องแคล่วในด้านบริบท ความคล่องแคล่วในด้านผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ความคล่องแคล่วในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคล่องแคล่วในภาวะผู้นำของตนเอง ความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลง

มุมมองเกี่ยวกับองค์การ การรับรู้ขีดจำกัดของการควบคุมภายนอก วิธีการแก้ปัญหาในภาพรวม ความสามารถโดยรวมของทีม การวางแผนล่วงหน้า/กำหนดเป้าหมาย การเรียนรู้อยู่เสมอ การคาดการณ์การเปลี่ยนแปลง การริเริ่มลงมือปฏิบัติ การใช้บุคลากรที่ทำงาน การปลดปล่อยความคิด และการประเมินผลลัพธ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิษณุ ศรีกระกูล และคณะ (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์สูงสุดต่อการเป็นองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน

จากภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สรุปได้ว่า

ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคล่องแคล่วในด้านบริบท 2) ความคล่องแคล่วในด้านผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) ความคล่องแคล่วในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 4) ความคล่องแคล่วในภาวะผู้นำของตนเอง

ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ 2) ความสามารถด้านทรัพยากร 3) ความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลง และ 4) ความสามารด้านผลลัพธ์

นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนด้านความสามารถด้านทรัพยากร ทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหาร

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ควรกำหนดนโยบาย และมีแผนงานด้านการพัฒนาและฝึกอบรมด้านทักษะการพัฒนานวัตกรรม และควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบเป้าหมายด้านนวัตกรรมองค์การมากขึ้น

สรุป

สรุปการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม มีภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่ว อยู่ในระดับมาก

2. ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม มีความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ด้านความคล่องแคล่วในภาวะผู้นำของตนเอง เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร ควรถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรในโรงเรียน ให้รู้จักใช้เหตุผลพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ และรู้จักการหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยการค้นหาความรู้เพื่อนำไปปฏิบัติ

1.2 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ด้านความสามารถด้านการบริหารจัดการและการมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร ควรดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี มีโครงการ/ กิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และควรมีการวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อม จุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์การ เพื่อการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจหรือแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม ทั้งระดับโรงเรียน ครู นักเรียนอย่างชัดเจน

1.3 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนด้านความสามารถด้านทรัพยากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นด้านที่ต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหาร ควรกำหนดนโยบาย และมีแผนงานด้านการพัฒนาและฝึกอบรมด้านทักษะการพัฒนานวัตกรรม และควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบเป้าหมายด้านนวัตกรรมองค์การมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ กับตัวแปรอื่น ๆ เช่น แรงจูงในในการปฏิบัติงานของครู สุขภาพองค์การ ประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดคุณภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ปดิวรัดา เกิดสุข, สุชาดา นันทะไชย, สุดารัตน์ สารสว่าง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. *วารสารบริหารการศึกษา มศว.*, 9(37), 51-62. สืบค้นจาก https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/15408

พิษณุ ศรีกระกูล, สุชาดา นันทะไชย และ วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 8(31), 131-141. สืบค้นจาก https://jeal.snru.ac.th/ArchiveView?IssueID=24

โรงเรียนมัธยมตระการพืชผล, โรงเรียนกุดข้าวปุ้นวิทยา, โรงเรียนเกษมสีมาวิทยาคาร, โรงเรียนขุมคำวิทยาคาร, โรงเรียนโนนกุงวิทยาคม และ โรงเรียนสะพือวิทยาคาร. (2566). *รายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report: SAR) ปีการศึกษา 2565*. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ.

ศิรินทรา สระบัวบาล และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์. (2567). โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 12(47), 254-263 สืบค้นจาก https://jeal.snru.ac.th/Files/Article/1447-ArticleTextFile-20240707160450.pdf

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ.

สุริศา ริมคีรี, ธร สุนทรายุทธ และ พงศ์เทพ จิระโร. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 14(2), 77-90. สืบค้นจาก https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RRBR/article/view/243768

อภิวัฒน์ มรรคผล และ อุไร สุทธิแย้ม. (2566). ภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 16(1), 64-87. สืบค้นจาก https://so05.tci-thaijo.org/index.php/ssrugraduate/article/view/262983

Best, J. W. (1977). *Research in education*. (3rd ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Edita, K, Lidija, M., & Milan, D. (2015). Innovative organization, Innovation, and innovation union scoreboard. *International Journal of Economics and Law*, 5(13), 41-45.

Joiner, B., & Josephs, S. (2007). Leadership agility: Five levels of mastery for anticipating and initiating change. *The SoL Journal*, 8(1), 44-51.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

การพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยวิธีการสอนแบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL)

Developing English Communication Skills for Grade 9 Students via Content and Language Integrated Learning (CLIL)

กชกร ฮาริเน่น[1], ประสงค์ สายหงษ์[2]
Goachakorn Harinen[1], Prasong Saihong[2]
[1-2]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
[1-2]Faculty of Education, Mahasarakham University
Email: 65010582035@msu.ac.th[1], Email: Prasong.sa@msu.ac.th[2]

Received : January 13, 2025; **Revised :** April 10, 2025; **Accepted :** April 12, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยวิธีการสอนแบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) ให้มีคะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนชุมชนบ้านโพธิ์สองห้องวิทยา อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 20 คน ที่เรียนรายวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งได้มาโดยการการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดำเนินการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 3 วงรอบ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา จำนวน 3 แผน แผนละ 3 ชั่วโมง รวมทั้งหมด 9 ชั่วโมง 2) แบบประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่ ด้านการฟัง ด้านการอ่าน ด้านการพูด และด้านการเขียน เครื่องมือที่ใช้ในการสะท้อนผลการปฏิบัติ คือ แบบสัมภาษณ์นักเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีคะแนนการประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 จำนวน 15 คน จากนักเรียนทั้งหมด 20 คน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 33.53 จากคะแนนเต็ม 44 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 76.21 ของคะแนนเต็ม ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

คำสำคัญ : วิธีการสอนแบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL); ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ; นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3

Abstract

This study aimed to develop grade 9 students' communication skills in English through Content and Language Integrated Learning (CLIL) with a required efficiency of 70. The target group consisted of 20 grade 9 students from Chomchon Banpho Songhong Wittaya school, Wapipathum district, Mahasarakham Province, selected through purposive sampling. The research instruments included: 1) three lesson plans using the CLIL approach,

each lasting 3 hours, for total of 9 hours; and 2) and English communication skills assessment focusing on listening, reading, speaking, and writing skills. The collected data were analyzed using arithmetic mean, standard deviation, and percentage. The findings revealed that 15 out of 20 students achieved a mean score of 33.53, equivalent to 76.21% of the full score of 44, meeting the required passing criterion.

Keywords : The Instruction Based on Content And Language integrated Learning (CLIL); English Communication skills; Grade 9 Students

บทนำ

การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ถือเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ภาษาอังกฤษถูกใช้เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร การศึกษา และการประกอบอาชีพอย่างกว้างขวาง การเรียนรู้ภาษาอังกฤษยังสามารถช่วยพัฒนาให้ผู้เรียนมีความเข้าใจตนเองและผู้อื่นดีขึ้น รวมไปถึงเข้าใจความแตกต่างของภาษาและวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีแนวคิด สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง มีเจตคติที่ดีต่อการใช้ภาษาอังกฤษ และใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้ การใช้ชีวิตประจำวันของเราทุกวันนี้มีความเกี่ยวข้องกับภาษาอังกฤษไม่ว่าจะเป็นการใช้โซเชียล เกม ฉลากสินค้า คู่มือเครื่องใช้ไฟฟ้า และสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ล้วนมีการนำภาษาอังกฤษมาใช้ควบคู่กับภาษาไทย หรืออาจใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก ดังนั้น หากเราไม่เคยเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ย่อมเกิดความไม่เข้าใจ และปัญหาจากความไม่เข้าใจภาษาอังกฤษอาจเกิดขึ้นได้ (ปาริฉัตร ไกรสนาม, 2565)

ทักษะทางภาษาอังกฤษประกอบด้วย ทักษะการฟัง ทักษะการพูด ทักษะการอ่าน และทักษะการเขียน ในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเริ่มต้นจากเรียนรู้พยัญชนะ สระ ระบบเสียง การออกเสียง เรียนรู้คำศัพท์ ความหมาย แนวคิด และรูปแบบไวยากรณ์ที่เป็นประโยชน์ในการเรียน (Scarcella, 2003) นักเรียนต้องทำความเข้าใจในการใช้คำศัพท์เฉพาะทาง รูปแบบภาษาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาความซับซ้อนของภาษา (Gottlieb, 2004) ในการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษ จะเรียงลำดับจากง่ายไปหายากในทุก ๆ เนื้อหา เพื่อให้นักเรียนเกิดความเข้าใจ ได้ฝึกฝนทักษะภาษาอังกฤษอย่างครบถ้วน จนเกิดความรู้ความเข้าใจและเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษได้ในที่สุด

จากประสบการณ์การสอนในรายวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐานในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่านักเรียนขาดความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ซึ่งพิจารณาได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมการตอบคำถามในชั้นเรียนจะมีนักเรียนเพียงแค่ร้อยละ 10 ที่สามารถพูดและเขียนสื่อสารตอบคำถามจากความเข้าใจในเนื้อเรื่องได้อย่างถูกต้อง ด้วยเหตุผลมาจากความไม่เข้าใจในเนื้อเรื่องนั้น ๆ ทั้งแปลคำศัพท์บางคำไม่ได้ทำให้เข้าใจเนื้อเรื่องเพียงบางส่วนเท่านั้น และผลคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) รายวิชาภาษาอังกฤษ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนชุมชนบ้านโพธิ์สองห้องวิทยา ปีการศึกษา 2564 - 2566 รายวิชาภาษาอังกฤษ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับโรงเรียนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ปีการศึกษา 2564 คะแนนเฉลี่ยระดับโรงเรียนเท่ากับ 25.36 คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศเท่ากับ 31.11 ปีการศึกษา 2565 คะแนนเฉลี่ยระดับโรงเรียนเท่ากับ 29.69 คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศเท่ากับ 32.05 และปีการศึกษา 2566 คะแนนเฉลี่ยระดับโรงเรียนเท่ากับ 30.36 คะแนน

เฉลี่ยระดับประเทศเท่ากับ 31.76 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ควรปรับปรุง อาจเนื่องจากปัจจัยหลายประการทั้งจากตัวผู้สอน วิธีการสอนหรือตัวของนักเรียน เป็นต้น

การสอนภาษาแบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (Content and Language Integrated Learning : CLIL) คือ รูปแบบการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสารของผู้เรียนและเป็นการเรียนรู้อย่างมีความหมาย โดยเป็นแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนที่สนับสนุนให้ครูใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสื่อกลางในการดำเนินการเรียนการสอนในขณะที่เกิดกระบวนการเรียนรู้เนื้อหาผู้เรียนได้เรียนรู้หลักภาษาไปด้วยในเวลาเดียวกัน ผ่านกรอบแนวคิด 4Cs ซึ่งประกอบด้วย Content เนื้อหาที่ใช้สอน Communication การเรียนรู้และการใช้ภาษา Cognition การเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้าใจในการใช้ภาษา และ Culture การเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจวัฒนธรรม (Coyle, Hood and Marsh, 2010) นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการสอนภาษาแบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (Content and Language Integrated Learning : CLIL) ซึ่งพบว่า การสอนตามแนวทฤษฎีบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) มีผลต่อความสามารถในการฟัง-พูด และความสนใจในการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 (อาทิตย์ ศรีจันทร์ดร, 2560) และการศึกษาของ ณิชาภัทร ฤทธิ์ละคร (2563) ซึ่งได้ศึกษาการพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้การสอนตามแนวคิดการเรียนรู้แบบบรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้การสอนตามแนวคิดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนและมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้โดยใช้การสอนตามแนวคิดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) อีกด้วย

ด้วยเหตุผลนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการสอนแบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) มาแก้ไขปัญหาของนักเรียนในครั้งนี้ เนื่องจากการสอนแบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) นี้เป็นการบูรณาการระหว่างความรู้และกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางสำหรับนักเรียนในการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนให้มีความหลากหลายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) ให้มีคะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

การทบทวนวรรณกรรม

1. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL)

การสอนแบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา เมื่อประมาณ ปี ค.ศ. 1950 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศแบบใช้วิธีการสอนแบบไวยากรณ์และแปล (Grammar Translation) ต่อมาในปี ค.ศ. 1960 เกิดรูปแบบการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ โดยยึดพื้นฐานของจิตวิทยาการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยมที่เน้นการท่องจำและการฝึกซ้ำ การสอนแบบบูรณาการเนื้อหาและภาษาถูกนิยามขึ้นในปี ค.ศ. 1994 โดยมหาวิทยาลัย Jyvaskyla ในประเทศ เนเธอร์แลนด์ เพื่ออธิบายวิธีการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่งโดยการใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสื่อ เพื่อจุดมุ่งหมายสองประการคือ เรียนรู้เนื้อหาและในขณะเดียวกันก็เรียนรู้ภาษาต่างประเทศไปด้วย จึงทำให้เกิดแนวคิดการบูรณาการเนื้อหากับภาษาขึ้นมาและได้รับการยอมรับมากพอสมควร

นักวิชาการได้อธิบายเกี่ยวกับหลักการและกรอบแนวคิดการบูรณาการเนื้อหากับภาษาไว้ว่า มีหลักการพื้นฐาน 4 ประการ (4Cs) ได้แก่ เนื้อหา (Content) การสื่อสาร (Communication) การคิด (Cognition) และวัฒนธรรม (Culture) โดยมีรายละเอียดดังนี้ (Pérez Cañado, 2016 ; Bialystok, 2018) โดย 1) เนื้อหา (Content) หัวใจของกระบวนการสอนที่ประสบความสำเร็จอยู่ที่การเรียนเนื้อหาหรือแก่นเรื่องได้สำเร็จ ในบริบทแนวทางการศึกษาแบบ CLIL จำเป็นต้องวิเคราะห์เนื้อหาให้สอดคล้องกับภาษาและต้องนำเสนอเนื้อหาให้เป็นที่เข้าใจได้ 2) การสื่อสาร (Communication) การสื่อสารเกี่ยวข้องกับผู้เรียนในฐานะที่เป็นการใช้ภาษา ผู้เรียนต้องใช้ภาษาในการสื่อสารทั้งในรูปแบบปากเปล่าและรูปแบบการเขียน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกระตุ้นผู้เรียนให้ร่วมมีปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน CLIL มุ่งเพิ่มบทบาทการพูดในชั้นเรียนของผู้เรียน (STT = Student Talking Time) และลดบทบาทการพูดในชั้นเรียนของผู้สอน (TTT = Teacher Talking Time) ควรกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ประเมินตนเอง การประเมิน (Feedback) จากเพื่อนประเมินหรือจากกลุ่มทำงาน 3) ทักษะการคิด (Cognition) เพื่อให้แนวทางการสอนแบบ CLIL มีประสิทธิภาพผู้สอนต้องท้าทายให้ผู้เรียนคิด ทบทวน และมีส่วนร่วมในทักษะการคิดขั้นสูงอย่างเป็นลำดับ การจัดลำดับชั้นทักษะการคิดที่สามารถใช้เป็นแนวทางการศึกษาการสอนแบบ CLIL ได้คือ การจัดระดับชั้นของ Bloom การจัดระดับชั้นของ Bloom เป็นแนวทางที่ดีอย่างยิ่งในการวัดทักษะการคิด การปฏิบัติแนวคิด CLIL ที่ได้ผลดี 4) วัฒนธรรม (Culture) ในโลกปัจจุบันซึ่งพหุภาษาและพหุวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่นิยมและเป็นสิ่งที่มีศักยภาพสำคัญ บทบาทของวัฒนธรรม ความเข้าใจวัฒนธรรมตนเองและวัฒนธรรมอื่น ๆ เป็นส่วนสำคัญของแนวทางการศึกษาแบบ CLIL แนวทางการศึกษาแบบ CLIL เปิดโอกาสให้ผู้สอนสามารถแนะนำบริบททางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับภาษาได้ในวงกว้าง ต้องการที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อโลก ตลอดจนความเป็นพลเมืองที่ดีในท้องถิ่น

นอกจากนี้ Porter (2017) ได้กล่าวถึงแนวทางการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหากับภาษาที่นำไปใช้จะถูกปรับให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในสถานศึกษา 3 แบบ ดังนี้

1. บูรณาการในวิชา ภาษาอังกฤษแบบเบาบาง (Soft/Weak CLIL) หมายถึง การใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อกลางในการเรียนการสอนบูรณาการเนื้อหา การสื่อสาร การรู้การคิด และวัฒนธรรม/ความเป็นพลเมือง โดยนำเนื้อหา/หัวเรื่องที่อยู่ในวิชาต่าง ๆ ของหลักสูตรมาสอนในวิชาภาษาอังกฤษ สอนเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ด้านภาษาอังกฤษมากกว่าเนื้อหาวิชา และใช้เวลาในการสอนประมาณ 50 นาที

2. บูรณาการในวิชาอื่น ๆ บางหน่วยการเรียนรู้ (Modular/Mid CLIL) หมายถึง การใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อกลางในการเรียนการสอนบูรณาการเนื้อหา การสื่อสาร การรู้การคิด และวัฒนธรรม/ความเป็นพลเมืองในบางหน่วยการเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ ที่ไม่ใช่วิชาภาษาอังกฤษหรือภาษาไทย สอนเน้นเป้าหมายการเรียนรู้ทางด้านเนื้อหาวิชามากกว่าด้านภาษาอังกฤษ ใช้เวลาและจำนวนวิชาในการสอนน้อยกว่าร้อยละ 50 ของ หลักสูตร

3. บูรณาการในวิชาเนื้อหาอื่น ๆ แบบเข้มข้น (Hard/Strong CLIL) หมายถึง การใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อกลางในการเรียนการสอนบูรณาการเนื้อหา การสื่อสาร การรู้การคิด และ วัฒนธรรม/ความเป็นพลเมืองในวิชาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่วิชาที่เกี่ยวข้องกับภาษา มุ่งเน้นไปที่วัตถุประสงค์ การเรียนรู้ด้านเนื้อหามากกว่าด้านภาษาอังกฤษ ใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ร้อยละ 50 ของเป้าหมาย ซึ่งสามารถพัฒนาความสามารถหรือสมรรถนะทางภาษาของผู้เรียนได้อย่างดี

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษามีแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบทและสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งแต่ละ

แนวทางอาจจะมีเป้าหมายในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เช่น เป้าหมายที่การเรียนรู้เนื้อหา เป้าหมายที่การเรียนรู้ทั้งเนื้อหาและภาษา และเป้าหมายที่การเรียนรู้ภาษา ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากแนวคิด หลักการและแนวทางการจัดการเรียนการสอนแบบการบูรณาการเนื้อหากับภาษาแบบการใช้ภาษาที่สองเป็นสื่อกลางในการเรียนภาษาสำหรับวิชาภาษาอังกฤษเพื่อนำมาสอนการสื่อสารภาษาอังกฤษ สามารถจัดการเรียนการสอนทั้งหมด 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นนำเสนอเนื้อหา (Content) เป็นการนำเสนอเนื้อหาที่น่าสนใจเพื่อกระตุ้นให้ ผู้เรียนต้องการเรียนรู้ โดยใช้รูปภาพ สัญลักษณ์ คำกลอน คำคม หรือคลิปวิดีโอที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะสอน ให้นักเรียนเชื่อมโยงหัวข้อเข้ากับประสบการณ์และองค์ความรู้เดิมของนักเรียน

2. ขั้นกระตุ้นความรู้ (Cognition) ให้นักเรียนได้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะกระบวนการคิดทางสติปัญญาให้ได้มากที่สุด โดยผู้สอน สอนคำศัพท์ เนื้อหา จากนั้นให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาในรูปแบบของตนเอง ในการคิด ไตร่ตรอง พิจารณา ตีความ วิเคราะห์และสรุป ประเด็นที่ได้เรียน

3. ขั้นปฏิสัมพันธ์และการสื่อสาร (Communication) ให้นักเรียนได้ใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้อย่างเต็มที่ ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่เรียนด้วยการสร้างความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกบเพื่อนร่วมชั้น ผู้สอนจัดกิจกรรมที่ต้องใช้การสื่อสารเพื่อให้นักเรียนได้ฝึก ฟัง พูด อ่าน เขียน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนข้อมูลที่ตนเองมีอยู่กับเพื่อนคนอื่น

4. ขั้นนำไปประยุกต์ใช้ (Culture) ให้นักเรียนได้สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับ วัฒนธรรมที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้กับสภาพความเป็นอยู่ของตน โดยที่ผู้สอนดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ หรือกำหนดสถานการณ์ที่เกี่ยวกับเนื้อหาที่นักเรียนได้เรียน แล้วเปิดโอกาสให้นักเรียนแก้ไขปัญหา หรือหาวิธีพัฒนา ซึ่งประยุกต์ความคิดออกมาในรูปแบบของผลงานหรือชิ้นงานนักเรียน เช่น บทบาทสมมติ สมุดเล่มเล็ก แผนพับ โปสเตอร์ เป็นต้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษไว้ว่า (Hymes, 1972; Savignon, 1978; Pillar, 2004;อ้างถึงใน ณัฐสิรี เดชาติวงศ์ ณ อยุธยา, 2565; กระทรวงศึกษาธิการ 2551) ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษเป็นความสามารถในการใช้ภาษาได้ถูกต้อง เหมาะสม เป็นความสามารถของบุคคที่จะใช้ภาษาในการทำหน้าที่สื่อได้ในสถานการณ์จริง ซึ่งจะเป็นการติดต่อสื่อสารที่เป็นธรรมชาติกับบุคคลเดียว หรือมากกว่านั้น มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษา ถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจและทัศนะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม กล่าวโดยสรุปไว้ว่า ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ หมายถึง การแสดงออกในการสื่อสารภาษาอังกฤษที่ใช้ภาษารับสารและส่งสารในสถานการณ์จริงได้ถูกต้อง เหมาะสม สามารถปรับใช้ภาษาให้เหมาะกับผู้ที่สนทนาและสถานการณ์

ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ประกอบด้วยทักษะด้านต่าง ๆ ได้แก่ Listening (การฟัง) หมายถึง การฟังข้อมูล บทสนทนาที่ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเข้าใจและสามารถบอกใจความสำคัญของเรื่องได้ Reading (การอ่าน) หมายถึง ความเข้าใจในบทอ่าน โปสการ์ด อีเมล์ จดหมายสั้น ๆ และบอกประเด็นสำคัญได้ Spoken Interaction (การพูดส่งสาร) หมายถึง การสนทนา การอภิปราย การแลกเปลี่ยนข้อมูล การติดต่อกิจธุระและการสนทนาทางโทรศัพท์ตามสถานการณ์ต่าง ๆ Spoken Production (การพูดรับสาร) หมายถึง การบรรยาย โต้แย้งและนำเสนอเกี่ยวกับสิ่งที่อยู่รอบตัวพร้อมให้เหตุผล Written Interaction (การเขียนส่งสาร) หมายถึง การเขียนเชิงสร้างสรรค์ รายงานข้อมูลและ

ข้อโต้แย้งเกี่ยวกับตนเองและชีวิตประจำวัน Strategies (กลยุทธ์การเรียนรู้ภาษา) หมายถึง สามารถเริ่มต้นการสนทนาและบอกได้ว่าตนเองไม่เข้าใจ และยังสามารถแก้ไขข้อบกพร่องในงานเขียนและตรวจหาข้อผิดพลาดของงานเขียน Language Quality (การตรวจสอบคุณภาพของภาษา) หมายถึง สามารถสื่อสารสิ่งที่ต้องการบอก แลกเปลี่ยนความคิดโดยใช้คำเชื่อม สามารถใช้วลีง่าย ๆ และสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจอย่างสุภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของหน่วยงานและนักวิชาการ (สถาบันภาษาอังกฤษ สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557; Canale และ Swain, 1980; Bachman, 1991; อ้างถึงใน ณัฐสิรี เดชาติวงศ์ ณ อยุธยา, 2565; Richards and Rodgers, 2006) และสรุปองค์ประกอบของทักษะในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย 4 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการฟัง (Listening Skill) หมายถึง การฟังข้อมูล บทสนทนาที่ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเข้าใจและสามารถบอกใจความสำคัญของเรื่องได้

2. ทักษะการอ่าน (Reading Skill) หมายถึง ความเข้าใจในบทอ่าน โปสการ์ด อีเมล์ จดหมายสั้น ๆ และบอกประเด็นสำคัญได้

3. ทักษะการพูด (Speaking Skill) หมายถึง สามารถเริ่มต้นการสนทนา การอภิปราย การแลกเปลี่ยนข้อมูล การติดต่อกิจธุระและการสนทนาทางโทรศัพท์ตามสถานการณ์ต่าง ๆ การบรรยาย โต้แย้งและนำเสนอเกี่ยวกับสิ่งที่อยู่รอบตัวพร้อมให้ เหตุผล และบอกได้ว่าตนเองไม่เข้าใจ รวมถึงสามารถสื่อสารสิ่งที่ต้องการบอก แลกเปลี่ยนความคิดโดยใช้คำเชื่อม สามารถใช้วลีง่าย ๆ และสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจอย่างสุภาพ

4. ทักษะการเขียน (Writing Skill) หมายถึง การเขียนเชิงสร้างสรรค์ รายงานข้อมูลและข้อโต้แย้งเกี่ยวกับตนเองและชีวิตประจำวัน และยังสามารถแก้ไขข้อบกพร่องในงานเขียนและตรวจหาข้อผิดพลาดของงานเขียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยใช้กระบวนการ PAOR ของ Carr และ Kemmis (1988; อ้างถึงใน ชวลิต ชูกำแพง, 2565) นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) ดำเนินการจัดการเรียนรู้เป็น 3 วงจรปฏิบัติการ แต่ละวงจรประกอบด้วย ขั้นวางแผน (Planning) ขั้นการปฏิบัติ (Action) ขั้นการสังเกต (Observation) และขั้นการสะท้อนผล (Reflection) โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 โรงเรียนชุมชนบ้านโพธิ์สองห้องวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1 ห้องเรียน มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 20 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 1 ภาคเรียน คือ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โดยใช้เวลาในการทดลองสัปดาห์ละ 3 คาบ เป็นเวลา 3 สัปดาห์ รวม 9 คาบเรียน และใช้เวลาทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน จำนวน 3 คาบเรียน รวมทั้งหมด 12 คาบเรียน

3. เนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ผู้วิจัยได้พิจารณาโดยใช้เนื้อหาในการจัดการเรียนการสอนเป็นเนื้อหาที่สอดคล้องกับมาตรฐานตัวชี้วัดสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในรายวิชาภาษาอังกฤษ ผู้วิจัยได้พิจารณาโดยใช้

เนื้อหาจากแหล่งเรียนรู้ที่มีความสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 3 หัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. วงจรปฏิบัติการที่ 1 แผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) วิชาภาษาอังกฤษบูรณาการวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่อง Safe Surfing

2. วงจรปฏิบัติการที่ 2 แผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) วิชาภาษาอังกฤษบูรณาการวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่อง Calories

3. วงจรปฏิบัติการที่ 3 แผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) วิชาภาษาอังกฤษบูรณาการวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่อง Body Mass Index : BMI

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ประเภท ดังนี้

4.1 แผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) ที่ส่งเสริมทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 3 แผน ใช้เวลาแผนละ 1 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 คาบ เป็นเวลา 3 สัปดาห์ รวม 9 คาบเรียน และใช้เวลาประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ จำนวน 3 คาบเรียน รวมทั้งหมด 12 คาบเรียน ตรวจสอบคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ ด้วยวิธีการประเมินความเหมาะสมของแผน โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ ผลการประเมินพบว่า แผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) มีความเหมาะสมในระดับ เหมาะสมมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52)

4.2 แบบประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ จำนวน 3 ชุด แต่ละชุดประกอบด้วยแบบประเมิน 4 ทักษะ ได้แก่ แบบประเมินทักษะการฟัง แบบประเมินทักษะการอ่าน แบบประเมินทักษะการพูด และแบบประเมินทักษะการเขียน โดยประเมินหลังการจัดการเรียนการสอนแต่ละวงจร คือ วงจรปฏิบัติการที่ 1 แบบประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ชุดที่ 1 วงจรปฏิบัติการที่ 2 แบบประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ชุดที่ 2 วงจรปฏิบัติการที่ 3 แบบประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ชุดที่ 3 แบบประเมินแต่ละชุด แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

4.2.1 ตอนที่ 1 แบบประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ด้านการฟังเป็นข้อสอบปรนัย มี 4 ตัวเลือก ซึ่งเป็นแบบประเมินที่ให้นักเรียนได้ฟังไฟล์เสียงการสนทนา หรือสถานการณ์ต่าง ๆ จากไฟล์เสียง ฟังแต่ละสถานการณ์ จำนวน 2 ครั้ง แล้วเลือกคำตอบที่ถูกต้อง จำนวน 10 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน รวม 10 คะแนน ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดหรือตอบไม่ได้ได้ 0 คะแนน

4.2.2 ตอนที่ 2 แบบประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ด้านการอ่านเป็นข้อสอบ ปรนัย มี 4 ตัวเลือก โดยเป็นแบบวัดที่ให้นักเรียนได้อ่านเรื่องสั้น และสัญลักษณ์เกี่ยวกับคำ วลี และประโยคง่าย ๆ ที่ปรากฏบนป้ายสัญญาณต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน แบบฟอร์มและการให้ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล คำแนะนำง่าย ๆ ที่คุ้นเคยที่มีหรือไม่มีรูปภาพประกอบ ข้อความสั้น ๆ ที่ปรากฏในสถานการณ์ประจำวัน จำนวน 10 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน รวม 10 คะแนน ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบ ผิดหรือตอบไม่ได้ได้ 0 คะแนน

4.2.3 ตอนที่ 3 แบบประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ด้านการพูด เป็นการสอบปฏิบัติ โดยกำหนดสถานการณ์ให้นักเรียนได้พูดแสดงบทบาทสมมติหรือพูดสนทนาเกี่ยวกับการขอและให้ข้อมูล อธิบาย หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ อย่างเหมาะสม มีจำนวน

2 ข้อ ให้ผู้เรียนเลือกพูดเพียง 1 ข้อ 8 คะแนน มีเกณฑ์การวัดทักษะการพูด 2 ประเด็น ประเด็นละ 4 ระดับ คือ ความถูกต้องด้านเนื้อหา และทักษะในการพูด

4.2.4 ตอนที่ 4 แบบประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ด้านการเขียน เป็นแบบ อัตนัย โดยกำหนดสถานการณ์เกี่ยวกับตนเอง บุคคลใกล้ตัว จำนวน 2 ข้อ ให้ผู้เรียนเลือกเขียนเพียง 1 ข้อ แล้วนำมาเขียน 16 คะแนน มีเกณฑ์การวัดทักษะการเขียน 4 ประเด็น ประเด็นละ 4 ระดับ คือ โครงสร้างทางไวยากรณ์ การสะกดคำและการใช้เครื่องหมายวรรคตอน การใช้คำศัพท์และการนำเสนอเนื้อหา

แบบประเมินทุกชุด ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ ผลการประเมินพบว่า มีค่า IOC ระหว่าง 0.66 - 1.00 ทุกชุด

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการสะท้อนผลการปฏิบัติ คือ แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ฉบับ ใช้ในการสัมภาษณ์นักเรียนกลุ่มเป้าหมายในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู นักเรียนมีความคิดความรู้สึกอย่างไรในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเก็บข้อมูลว่านักเรียนพบปัญหาหรืออุปสรรคต่อการเรียนในคาบเรียนนั้นอย่างไร และครูสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบและปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนในครั้งต่อไป แบบสัมภาษณ์ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ ผลการประเมินพบว่า มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 - 1.00 ทุกข้อ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยเป็น 3 วงจรปฏิบัติการ ในแต่ละวงจรดำเนินการดังนี้

5.1 ขั้นวางแผน (Planning) เตรียมการจัดการเรียนรู้ เตรียมสื่อเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ให้พร้อมสำหรับการจัดการเรียนรู้ คือ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินแบบสัมภาษณ์

5.2 ขั้นการปฏิบัติ (Action) จัดการเรียนรู้วงจรปฏิบัติการละ หรือสัปดาห์ละ 3 คาบเรียน เป็นเวลา 3 สัปดาห์ รวม 9 คาบเรียน ทำการจัดการเรียนรู้ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567

5.3 ขั้นการสังเกต (Observation) สังเกตผลการพัฒนาแต่ละวงจรปฏิบัติการ โดยใช้แบบประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษที่สร้างขึ้นสำหรับแต่ละวงจร เป็นเครื่องมือในการสังเกต

5.4 ขั้นการสะท้อนผล (Reflection) วิเคราะห์ผลการประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน ร่วมกับการสัมภาษณ์นักเรียน เพื่อประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และรับทราบความคิดเห็นของนักเรียนจากการสัมภาษณ์ นำไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในวงจรปฏิบัติการต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์เชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและร้อยละของคะแนนแบบประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีคะแนนเฉลี่ยของแบบทดสอบแต่ละชุดไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดคะแนนการผ่านเกณฑ์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศของโรงเรียน ซึ่งได้กำหนดไว้ที่ร้อยละ 70

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากเครื่องมือที่ใช้ในการสะท้อนผลการปฏิบัติการวิจัย โดยผู้วิจัยนำข้อมูลมาประเมินสภาพเพื่อหาข้อบกพร่อง ปัญหา

หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น แล้วหาทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ซึ่งจะนำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย

การพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) พบว่า หลังเสร็จสิ้นทั้ง 3 วงจรปฏิบัติการ พบว่า นักเรียนมีคะแนนการประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 จำนวน 15 คน จากนักเรียนทั้งหมด 20 คน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 33.53 จากคะแนนเต็ม 44 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 76.21 ของคะแนนเต็ม ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีผลการพัฒนาแต่ละวงจรปฏิบัติการ ดังนี้

1. ผลการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) วงจรปฏิบัติการที่ 1 พบว่า นักเรียนทั้งหมด 20 คน มีคะแนนการประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด สาเหตุสำคัญที่ทำให้นักเรียนไม่ผ่านเกณฑ์ คือ นักเรียนยังไม่คุ้นชินกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) ยังไม่ใส่ใจในการเรียน ขาดแรงจูงใจในการเรียน และไม่มีสมาธิจดจ่อกับการเรียน เนื่องจากขาดพื้นฐานทางภาษา นักเรียนจึงไม่สามารถเชื่อมโยงความรู้เดิมได้ ทำให้สับสนความหมายของคำศัพท์หรือจำคำศัพท์ทั้งคำศัพท์ที่เคยเรียนไปแล้วและคำศัพท์ที่เรียนในคาบเรียนไม่ได้ สับสนการเรียงลำดับโครงสร้างไวยากรณ์ในภาษาอังกฤษ ใช้ไวยากรณ์ผิดในการพูดและเขียนอธิบายเล่าเรื่อง และเนื่องจากนักเรียนไม่ได้ฝึกออกเสียงหรือสื่อสารได้เนื้อหาน้อยออกเสียงไม่ถูกต้องเป็นส่วนใหญ่ เมื่อทำการทดสอบทักษะด้านการพูดภาษาภาษาอังกฤษ จึงรู้สึกตื่นเต้นและกังวล พูดเสียงเบาเพราะอายเพื่อนหรือกลัวพูดผิด รวมทั้งขาดความมั่นใจในการพูดภาษาอังกฤษเมื่อสบตาครูจึงลืมในสิ่งที่กำลังพูด พูดติดขัด และใช้น้ำเสียงไม่เป็นธรรมชาติ

ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์นักเรียนสามารถบอกได้ว่าเมื่อจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) ในวงจรปฏิบัติการที่ 1 พบว่า ดำเนินการสอนไปได้ค่อนข้างช้า เพราะความไม่คุ้นเคยกับการเรียนการสอนตามรูปแบบนี้ทำให้นักเรียนบางคนไม่กล้าพูด ไม่กล้าแสดงออก ไม่กล้าที่จะเสนอความคิดเห็น แต่นักเรียนส่วนใหญ่ชอบและสนใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบนี้เพราะมีการเชื่อมโยงกับความรู้รายวิชาอื่น มีการเสริมแรง มีเกม มีสื่อการสอนที่หลากหลายแปลกใหม่และได้สัมผัสกับสื่อ นักเรียนเกิดความสนใจในเนื้อหาและกิจกรรมที่เรียน นักเรียนมีความสามารถในการฟังเพื่อเข้าใจเนื้อหาและทำกิจกรรม แต่ยังมีนักเรียนบางส่วนที่ยังไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารทั้ง 4 ทักษะได้เท่าที่ควร เนื่องจากไม่มีพื้นฐานทางภาษา รวมทั้งนักเรียนบางคนไม่มีอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในการทำกิจกรรม ทำให้ไม่สนุกในการทำภาระงานในกิจกรรมนั้น ผู้สอนจึงต้องพิจารณาบูรณาการเนื้อหาในรายวิชาที่ใกล้ตัวนักเรียนทุกคนมากขึ้น

2. ผลการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) วงจรปฏิบัติการที่ 2 พบว่า นักเรียนทั้งหมด 20 คน มีคะแนนการประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด สาเหตุสำคัญที่ทำให้นักเรียนไม่ผ่านเกณฑ์คือ นักเรียนยังขาดการทบทวนความรู้เดิมที่เรียนไปแล้วและยังไม่ให้ ความร่วมมือ

ในการทำกิจกรรมเท่าที่ควรเนื่องจากจำคำศัพท์ไม่ได้ สับสนกฎไวยากรณ์และการเลือกใช้ไวยากรณ์ เมื่อประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ จึงยังคงใช้คำศัพท์ สำนวน และ ไวยากรณ์ผิดบ่อยครั้ง ซึ่งส่งผลทำให้ไม่มั่นใจในการพูดและเขียนสื่อสารทางภาษา เนื่องจากกลัวออกเสียงหรือพูดภาษาอังกฤษผิด รวมทั้งนักเรียนยังไม่พยายามฝึกออกเสียงหรือพูดภาษาอังกฤษมากพอจึงเกิดความกังวลทำให้พูดติดขัด พูดเบาและใช้น้ำเสียงไม่เป็นธรรมชาติ รวมทั้งเขียนคำ และเรียบเรียงประโยคเพื่อสื่อสารความหมายไม่ได้ โดยนักเรียนทั้ง 7 คนที่ไม่ผ่าน เกณฑ์ร้อยละ 70 ในวงจรปฏิบัติการที่ 2 เป็นนักเรียนกลุ่มเรียนอ่อน ยังไม่เปิดใจเรียนรู้ภาษาอังกฤษเท่าที่ควร รวมทั้งนักเรียนบางคนไม่มีความมั่นใจในตนเองและขี้อายจึงยังไม่กล้าแสดงออกหรือกล้าสื่อสารภาษาอังกฤษมากเท่าที่ควร

ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์นักเรียนสามารถบอกได้ว่าเมื่อจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) ในวงจรปฏิบัติการที่ 2 พบว่า วงรอบนี้ขั้นตอนต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยความรวดเร็ว โดยเฉพาะขั้นตอนนำเข้าสู่บทเรียน นักเรียนสนใจและรีบเร่งที่จะทำกิจกรรมเพื่อให้ความรู้และรางวัล และในขั้นทักษะการพูด นักเรียนให้ความสนใจและร่วมมือ นักเรียนเกิดความสนใจในเนื้อหาที่เรียน และมีความมุ่งมานะในการทำงานร่วมกันและ รู้ขั้นตอนในการทำกิจกรรมมากขึ้น นักเรียนมีความสามารถในการฟังเพื่อเข้าใจเนื้อหาและทำกิจกรรมได้ดีขึ้น แต่ยังมีนักเรียนบางส่วนที่ยังไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร โดยเฉพาะทักษะการพูดและเขียน

3. ผลการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) วงจรปฏิบัติการที่ 3 พบว่า นักเรียนทั้งหมด 20 คน มีคะแนนการประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75 ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด นักเรียนที่มีคะแนนการประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ในวงรอบที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ย 33.53 คิดเป็นร้อยละ 76.21 ของคะแนนเต็ม สาเหตุสำคัญที่ทำให้นักเรียน 5 คน ไม่ผ่านเกณฑ์คือ นักเรียนยังขาดพื้นฐานทางภาษา ขาดการทบทวนความรู้เดิมที่เรียนไปแล้วและยังไม่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมเท่าที่ควร

ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์นักเรียนสามารถบอกได้ว่าเมื่อจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) ในวงจรปฏิบัติการที่ 3 พบว่า ดำเนินไปได้เหมาะสมกับเวลาเพราะนักเรียนคุ้นเคยกับการเรียนการสอนตามรูปแบบนี้ นักเรียนหลายคนกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก โดยเฉพาะนักเรียนในกลุ่มเก่ง และกลุ่มปานกลาง กล้าที่จะพูดมากขึ้นกว่าเดิมมาก ส่วนนักเรียนกลุ่มอ่อนมีพฤติกรรมที่เริ่มกล้าแสดงออกบ้าง เช่น การพยายามถามครู การยกมือเพื่ออยากตอบคำถาม เพราะเนื้อหาในกิจกรรมการเรียน การสอนในวงรอบที่ 3 นักเรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ นักเรียนมีความสามารถในการฟังเพื่อเข้าใจเนื้อหาและทำกิจกรรมได้ดีมากขึ้น เมื่อคุณครูตรวจสอบความเข้าใจโดยการถามคำถามง่าย ๆ ในรูปแบบ yes/no questions คำถามเลือกตอบ หรือคำถามที่ให้ตอบสั้น ๆ ซึ่งนักเรียนสามารถตอบได้ รวมทั้งรู้ขั้นตอนในการทำกิจกรรมมากขึ้น มีความมุ่งมานะในการทำงานร่วมกัน

ผลการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) สรุปผลการพัฒนาได้ดังในตาราง 1

ตาราง 1 ผลการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) ทั้ง 3 วงจรปฏิบัติการ

นักเรียนคนที่	วงจรปฏิบัติการที่ 1		วงจรปฏิบัติการที่ 2		สรุป		วงจรปฏิบัติการที่ 3		สรุป	
	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	ผลการประเมิน	คะแนน	คะแนน	ร้อยละ	ผลการประเมิน	คะแนน
1	33	75	34	77.27	เพิ่ม	1	35	79.55	เพิ่ม	1
2	20	45.45	23	52.27	เพิ่ม	3	24	54.55	เพิ่ม	1
3	31	70.45	33	75	เพิ่ม	2	32	72.73	ลด	-1
4	29	65.91	31	70.45	เพิ่ม	2	35	79.55	เพิ่ม	4
5	22	50	24	54.55	เพิ่ม	2	32	72.73	เพิ่ม	8
6	30	68.18	31	70.45	เพิ่ม	1	31	70.45	คงเดิม	0
7	33	75	33	75	คงเดิม	0	35	79.55	เพิ่ม	2
8	22	50	29	65.91	เพิ่ม	7	32	72.73	เพิ่ม	3
9	21	47.73	28	63.64	เพิ่ม	7	29	65.91	เพิ่ม	1
10	19	43.18	21	47.73	เพิ่ม	2	22	50	เพิ่ม	1
11	35	79.55	36	81.82	เพิ่ม	1	37	84.09	เพิ่ม	1
12	31	70.45	30	68.18	คงเดิม	0	32	72.73	เพิ่ม	2
13	24	54.55	26	59.09	เพิ่ม	3	30	68.18	เพิ่ม	4
14	31	70.45	31	70.45	คงเดิม	0	31	70.45	คงเดิม	0
15	34	77.27	34	77.27	คงเดิม	0	35	79.55	เพิ่ม	1
16	24	54.55	26	59.09	เพิ่ม	2	25	56.82	ลด	-1
17	31	70.45	32	72.73	เพิ่ม	1	33	75	เพิ่ม	1
18	34	77.27	34	77.27	คงเดิม	0	35	79.55	เพิ่ม	1
19	32	72.73	34	77.27	เพิ่ม	2	36	81.82	เพิ่ม	2
20	30	68.18	31	70.45	เพิ่ม	1	32	72.73	เพิ่ม	1
รวม	566	1286.36	601	1365.91			37	633	1438.64	
$\bar{X}$	28.30	64.32	30.05	68.30			1.85	31.65	71.93	
S.D.	5.14	11.68	4.06	9.22			1.96	3.95	8.98	
ร้อยละของจำนวนนักเรียนที่ผ่าน		50	60		-		75		-	

จากตาราง 1 เมื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) เสร็จสิ้นครบทั้ง 3 วงจรปฏิบัติการ เรียบร้อยแล้ว ผลปรากฏว่า นักเรียนทั้งหมดจำนวน 20 คน มีคะแนนการประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ที่ตั้งไว้จำนวน 15 คน โดยมีนักเรียนที่มีคะแนนการประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ การผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ในวงจรปฏิบัติการที่ 1 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 50 วงจรปฏิบัติการที่ 2 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และวงจรปฏิบัติการที่ 3 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด และมีคะแนนรวมเฉลี่ยการประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษในวงจรปฏิบัติการที่ 1 เท่ากับ 32.50

คิดเป็นร้อยละ 73.86 วงจรปฏิบัติการที่ 2 เท่ากับ 32.83 คิดเป็น ร้อยละ 74.68 และวงรอบที่ 3 เท่ากับ 33.53 คิดเป็นร้อยละ 76.21 ของคะแนนเต็ม โดยมีคะแนนเฉลี่ยในวงจรปฏิบัติการที่ 2 เพิ่มขึ้นจากวงจรปฏิบัติการที่ 1 เท่ากับ 37 คะแนน ($\overline{X}$ = 1.85) และวงรอบที่ 3 เพิ่มขึ้น จากวงจรปฏิบัติการที่ 2 เท่ากับ 32 คะแนน ($\overline{X}$ = 1.60) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สามารถพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนได้ตามเกณฑ์ร้อยละ 70

อภิปรายผล

ผลการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) มีคะแนนการประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 จำนวน 15 คน จากจำนวนนักเรียนทั้งหมด 20 คน คิดเป็นร้อยละ 76.21 ของคะแนนเต็ม สาเหตุประการหนึ่ง อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรสถานศึกษา ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) อย่างละเอียด ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) ซึ่งเป็นวิธีการสอนภาษาที่สามารถส่งเสริมทักษะภาษาเพื่อการสื่อสารของผู้เรียนและเป็นการเรียนรู้อย่างมีความหมาย โดยเป็นแนวคิดการจัดการเรียนการสอนที่สนับสนุนให้ครูใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสื่อกลางในการดำเนินการเรียนการสอน ในขณะที่เกิดกระบวนการเรียนรู้เนื้อหา ผู้เรียนได้เรียนรู้หลักภาษาไปด้วยในเวลาเดียวกัน ผ่านกรอบแนวคิด 4Cs ซึ่งประกอบด้วย Content เนื้อหาที่ใช้สอน Communication การเรียนรู้และการใช้ภาษา Cognition การเรียนรู้เพื่อสร้างความ เข้าใจในการใช้ภาษา และการเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจวัฒนธรรม Culture (Coyle, Hood and Marsh, 2010) ผู้วิจัยออกกิจกรรมการเรียนรู้เป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นนำเสนอเนื้อหา (Content) เป็นการนำเสนอเนื้อหาที่น่าสนใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนต้องการเรียนรู้ ขั้นกระตุ้นความรู้ (Cognition) ให้นักเรียนได้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะกระบวนการคิดทางสติปัญญาให้ได้มากที่สุด ขั้นปฏิสัมพันธ์และการสื่อสาร (Communication) ให้นักเรียนได้ใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้อย่างเต็มที่ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่เรียน และขั้นนำไปประยุกต์ใช้ (Culture) ให้นักเรียนได้สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับ วัฒนธรรมที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้กับสภาพความเป็นอยู่ของตน ผู้วิจัยใช้แนวทางที่เน้นกระบวนการที่มีความหลากหลาย (Multiple Focus) สนับสนุนการเรียนรู้ภาษา ในห้องเรียน เนื้อหาวิชาต่าง ๆ เช่น รายวิชาวิทยาการคำนวณ รายวิชาสุขศึกษา การเรียนรู้เนื้อหาวิชาต่าง ๆ ในห้องเรียนภาษาต่างประเทศ หรือภาษาที่สอง โดยมีการบูรณาการหลากหลายวิชา และมีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการข้ามหลักสูตร และเน้นการเรียนรู้ในเชิงบวก (Active Learning) ด้วยการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสใช้การสื่อสารมากกว่าผู้สอนเป็นผู้สื่อสาร โดยให้ผู้เรียนเป็นส่วนหนึ่งของการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ในเนื้อหา ภาษาและทักษะการเรียนรู้ และให้ผู้เรียนได้มีโอกาสประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของตนเอง อีกทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสสังเกต

การเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมีผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกกับผู้เรียน Pérez Cañado (2016) อีกทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ในการสื่อสารเป็นการส่งเสริมให้นักเรียนได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน ช่วยกันทำความเข้าใจความหมาย ซึ่งความสามารถในการเข้าใจคำพูดของผู้พูดถือเป็นส่วนหนึ่งของความสามารถในการสื่อสาร ความผิดพลาดหรือข้อบกพร่องในการใช้ภาษาเป็นการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ความแม่นยำและความคล่องแคล่วในการใช้ภาษาถือเป็นความสำเร็จในการใช้ภาษา ผู้สอนเป็นเพียงที่ปรึกษาในระหว่างการจัดกิจกรรมเท่านั้น

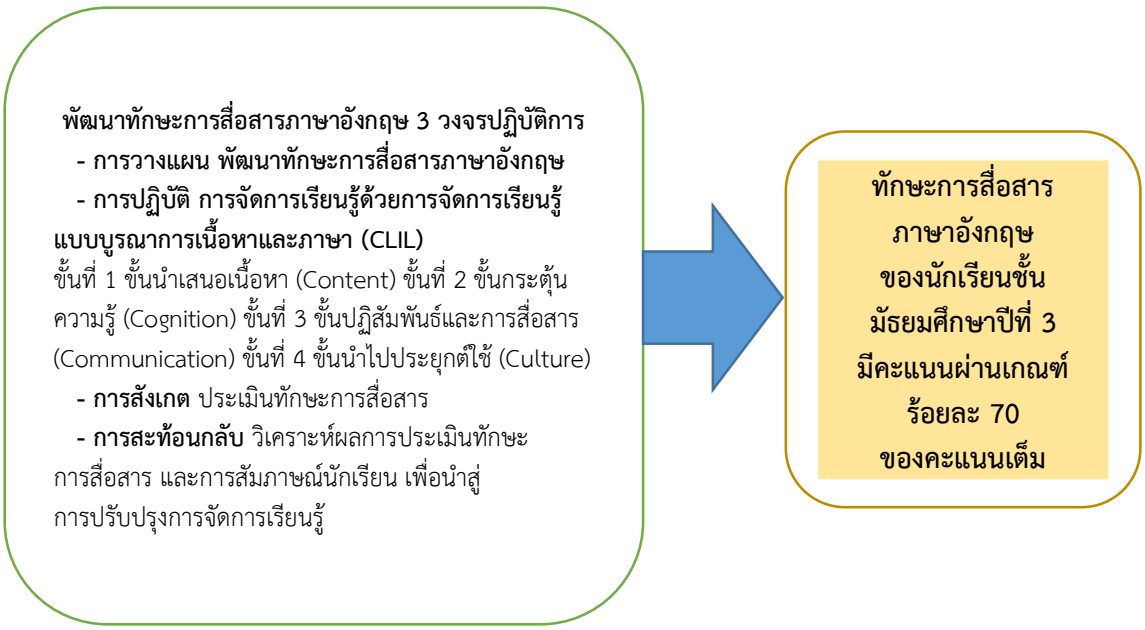
ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้ง 3 วงจรปฏิบัติการ พบว่า ผลการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผ่านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) ชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนรู้ดังกล่าวในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะในบริบทของการสื่อสาร ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการเรียนรู้ภาษาในศตวรรษที่ 21 การที่นักเรียนร้อยละ 75 (15 คนจาก 20 คน) สามารถผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ถือเป็นผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจและแสดงให้เห็นว่า CLIL ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษได้จริง คะแนนเฉลี่ยที่ 33.53 จากคะแนนเต็ม 44 (คิดเป็นร้อยละ 76.21) ยังสะท้อนให้เห็นว่าผู้เรียนส่วนใหญ่สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากลักษณะการเรียนรู้แบบบูรณาการที่ผสมผสานการเรียนภาษาอังกฤษกับเนื้อหาสาระอื่น ๆ ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนภาษาในบริบทที่มีความหมายและน่าสนใจ นอกจากนี้ CLIL ยังอาจช่วยเพิ่มความมั่นใจและแรงจูงใจในการใช้ภาษาอังกฤษจริงในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่านักเรียนอีก 5 คน หรือร้อยละ 25 ไม่สามารถผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ซึ่งอาจสะท้อนถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรค เช่น ความแตกต่างในพื้นฐานภาษาอังกฤษของผู้เรียน ความซับซ้อนของเนื้อหาที่เรียนรู้ หรือความยากของกิจกรรมที่จัดในชั้นเรียน การวิเคราะห์เพิ่มเติมเกี่ยวกับนักเรียนกลุ่มนี้อาจช่วยให้ผู้สอนสามารถปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนทุกกลุ่มได้มากขึ้น ในภาพรวม การใช้ CLIL ในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการพัฒนาทักษะการสื่อสาร โดยเฉพาะในกลุ่มนักเรียนมัธยมศึกษาที่ต้องการทั้งความรู้ด้านภาษาและเนื้อหา การวิจัยเพิ่มเติมในบริบทที่หลากหลาย เช่น ระดับชั้นอื่น หรือเนื้อหาที่แตกต่างกัน อาจช่วยยืนยันถึงประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนรู้นี้ในระยะยาว และช่วยปรับปรุงให้เหมาะสมกับผู้เรียนในอนาคตต่อไป การใช้การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) ในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการพัฒนาทักษะการสื่อสาร โดยเฉพาะในกลุ่มนักเรียนมัธยมศึกษาที่ต้องการทั้งความรู้ด้านภาษาและเนื้อหา อาจช่วยให้ประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนรู้นี้ในระยะยาว และช่วยปรับปรุงให้เหมาะสมกับผู้เรียนในอนาคตต่อไป ผลจากงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรุณ เมียดสีนา (2563) ซึ่งพบว่า นักเรียนที่ได้รับการสอนตามรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะทางภาษาอังกฤษ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษสูงกว่าการเรียนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนมีทักษะทางภาษาอังกฤษด้านการฟัง หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนมีทักษะทางภาษาอังกฤษด้านการพูดหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ ปาริฉัตร ไกรสนาม (2565) ซึ่งพบว่า การวัดและประเมินผลทักษะการฟัง - การพูดภาษาอังกฤษและคุณลักษณะพอเพียง

รูปแบบการจัดการเรียนรู้นี้มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับดี ที่ค่าเฉลี่ย 4.45 ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐสิรี เดชาติวงศ์ ณ อยุธยา (2565) ซึ่งพบว่า หลังเรียนโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น พบว่า ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษหลังเรียนด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมากจากการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) เป็นวิธีสอนที่มีพื้นฐานแนวคิดมาจากการศึกษาสองภาษา (bilingual education) เป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่ใช้สองภาษาเป็นสื่อในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน การศึกษาสองภาษามีประโยชน์ต่อผู้เรียนทุกระดับอย่างกว้างขวาง (Mcgroarty, 1998) วิธีสอนภาษาแบบบูรณาเนื้อหากับภาษาหามีขอบข่ายที่กว้าง และใช้กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายในบริบททางการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งประโยชน์ของการสอนแบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา ประกอบไปด้วย 4 ประโยชน์ที่เห็นได้ชัด คือ เสริมสร้างให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาที่สองมากขึ้น เสริมสร้างให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ศัพท์ในภาษาที่สองหลากหลายมากขึ้น เสริมสร้างให้เกิดความมั่นใจในการใช้ภาษาที่สองในการสื่อสารมากขึ้น และเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดความชำนาญในการใช้ภาษาที่สองเพิ่มมากขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

การพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) พบองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย นำเสนอได้ดังในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากภาพประกอบ 1 พัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ 3 วงจรปฏิบัติการ ซึ่งสามารถพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้คะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ประกอบด้วย การวางแผนพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ การปฏิบัติ การจัดการเรียนรู้ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) คือ ขั้นที่ 1 ขั้นนำเสนอเนื้อหา (Content) ขั้นที่ 2 ขั้นกระตุ้นความรู้ (Cognition) ขั้นที่ 3 ขั้นปฏิสัมพันธ์และการสื่อสาร (Communication) ขั้นที่ 4 ขั้นนำไปประยุกต์ใช้ (Culture) การสังเกต ประเมินทักษะการสื่อสาร และการสะท้อนกลับ วิเคราะห์ผลการประเมินทักษะการสื่อสาร และการสัมภาษณ์นักเรียน เพื่อนำสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

สรุป

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยมีคะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม เมื่อได้รับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) ดำเนินการด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) 3 วงจรปฏิบัติการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้สอนควรจัดหาเนื้อเรื่องที่น่าสนใจที่สามารถบูรณาการได้หลากหลายสาระวิชา และเป็นเนื้อหาที่อยู่ในช่วงวัยของนักเรียน และที่เนื้อหานั้น ๆ อาจให้นักเรียนนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมการเรียนการสอนได้ในบางคาบเรียน เพื่อการเรียนรู้จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีต่อไป

1.2 ผู้สอนควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์โดยตรงนอกห้องเรียนหรือสถานที่อื่น ๆ นอกโรงเรียนได้ เช่น มอบหมายงานให้นักเรียนทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นงานเดี่ยว งานกลุ่มไปสถานที่ต่าง ๆ โดยใช้ภาษาเป็นเครื่องมือในการทำกิจกรรมนั้น ๆ และนำมานำเสนอในห้องเรียน

1.3 ผู้สอนควรกระตุ้น แนะนำหรือให้กำลังใจผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมและสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้ผู้เรียนรู้สึกสบายใจ กล้าพูด กล้าถาม และกล้าสื่อสารภาษาอังกฤษที่เรียนสร้างสรรค์ประโยคใหม่ ๆ ด้วยตนเอง

1.4 ผู้สอนควรชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้ ข้อตกลง เงื่อนไขหรือวิธีการทำกิจกรรมในแต่ละกิจกรรม ให้ผู้เรียนเข้าใจตรงกันทุกคนก่อนเริ่มทำกิจกรรม โดยในการทำกิจกรรมให้ผู้สอนจัด กลุ่มผู้เรียนคละความสามารถ และให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) กับนักเรียนระดับชั้นอื่น ๆ ด้วย

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบวิธีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) กับวิธีการสอนอื่น ๆ

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหากับภาษา (CLIL) เพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และมีความรู้และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ โดยเฉพาะทักษะด้านการฟัง-พูด

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *การจัดสาระการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.

ชวลิต ชูกำแพง. (2565). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่การวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

ณัฐสิรี เดชาติวงศ์ ณ อยุธยา. (2565). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ปาริฉัตร ไกรสนาม. (2565). *รูปแบบการเรียนรู้บูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) โดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงของชุมชน เพื่อส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6 ในโรงเรียนเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้ จังหวัดสงขลา*. การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13, 12 พฤษภาคม 2565. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สถาบันภาษาอังกฤษ สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *คู่มือการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษแนวใหม่*. กรุงเทพมหานคร: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

อรุณ เมียดสีนา. (2563). *การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะทางภาษาอังกฤษตามแนวการเรียนรู้แบบบูรณาการภาษาและเนื้อหา สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Bialystok, E. (2018). Bilingual education for young children: review of the effects and consequences. *International Journal of Bilingual Education and Bilingualism*, *21*(6), 666–679.

Canale, M., & Swain, M. (1980). Theoretical bases of communicative approaches to second language teaching and testing. *Applied Linguistics*, *1*(1), pp. 1-47.

Coyle, D., Hood, P. and Marsh, D. (2010). *CLIL: Content: Content and Language Integrated Learning*. Cambridge: Cambridge University Press.

Gottlieb, S. R. (2004). Open city, and Neorealism. In S. Gottlieb, (Ed.), *Roberto Rosselini's*

Rome Open city. Cambridge: Cambridge University Press.

Hymes, D. H. (1972). On Communicative Competence In: J.B. Pride and J. Holmes (eds). *Sociolinguistics. Selected Readings.* Harmondsworth: Penguin.

McGroarty, M. (1998). Constructive and constructivist challenges for applied linguistics. *Journal Language learning*, *48*(4), 591-622.

Pérez Cañado, M. L. (2016). From the CLIL craze to the CLIL conundrum: Addressing the current CLIL controversy. *Bellaterra Journal of Teaching & Learning Language & Literature*, *9*(1), 9-31.

Porter, R. (2017). *Forked tongue: The politics of bilingual education*. British: Routledge.

Richards, J. C. and Rodgers, T.S. (2006). *Communicative language teaching Today*. Cambridge: Cambridge University Press.

Savignon, S. (1978). Teaching for communication. *English Teaching Forum*, *16*(2), 2–5.

Scarcella, R. (2003). *Academic English: A conceptual framework*. University of California Linguistic Minority Research Institute, Irvine: University of California.

การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสมที่มีผลต่อการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

The Development of a Self-Learning Activity Package Integrated with Multimedia Affecting Analytical Thinking and Learning Achievement in the Citizenship Unit for Grade 5 Students.

ชนะพันธ์ เปรมศิริวงศ์[1], นิลรัตน์ โคตะ[2]
Chanapan Premsiriwong[1], Nillat Kota[2]
[1-2]มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ประเทศไทย
[1-2]Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand.
Email: Nesziieking1@gmail.com[1], Email: noinin41@gmail.com[2]

Received : November 6, 2024; **Revised :** April 5, 2025; **Accepted :** April 12, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) พัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสมที่มีผลต่อการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมืองชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม 3) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างหลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70 โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม 4) เปรียบเทียบการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านเหล่า จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง และ แบบทดสอบการคิดวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test Dependent Samples และค่า t-test One Sample

ผลการวิจัยพบว่า

1. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม ที่มีผลต่อการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพ 80.16/83.25 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่าคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่าคะแนนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการคิดวิเคราะห์จากการเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรม พบว่าคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง; สื่อประสม; ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน; การคิดวิเคราะห์

Abstract

This study aims to 1) Develop a self-learning activity package integrated with multimedia that affects analytical thinking and learning achievement in the Citizenship unit for Grade 5 students, with an efficiency criterion of 80/80. 2) Compare the learning achievement in the Citizenship unit for Grade 5 students before and after learning using the self-learning activity package integrated with multimedia.3) Compare the learning achievement in the Citizenship unit for Grade 5 students after learning against the 70% criterion using the self-learning activity package integrated with multimedia.4)Compare the analytical thinking of Grade 5 students before and after learning using the self-learning activity package integrated with multimedia. The sample group consists of 10 Grade 5 students from Ban Lao School. The data collection tools include a lesson plan, a self-learning activity package integrated with multimedia, a learning achievement test for the Citizenship unit, and an analytical thinking test. The statistical methods used for data analysis include percentage, mean, standard deviation, dependent samples t-test, and one-sample t-test.

The research of this research was as follows:

1. The self-learning activity package integrated with multimedia that affects analytical thinking and learning achievement in the Citizenship unit for Grade 5 students has an efficiency of 80.16/83.25, which meets the established criterion.

2. The learning achievement in the Citizenship unit for Grade 5 students showed that the post-test scores were significantly higher than the pre-test scores at the .05 level.

3. The learning achievement in the Citizenship unit for Grade 5 students showed that the post-test scores were significantly higher than the 70% criterion at the .05 level.

4. The analytical thinking results from learning using the activity package showed that the post-test scores were significantly higher than the pre-test scores at the .05 level.

Keywords: Self-Learning Activity Package; Multimedia; Learning Achievement; Analytical Thinking

บทนำ

การพัฒนาชีวิตของมนุษย์ในระดับบุคคลและสังคมเน้นความเข้าใจตนเองและผู้อื่น การปรับตัวและการใช้ความรู้ในชีวิตจริง เพื่อดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในยุคที่เปลี่ยนแปลงไป (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2551) กลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมมุ่งให้ผู้เรียนเข้าใจการอยู่ร่วมกัน

การบริหารทรัพยากร และการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมถึงส่งเสริมคุณธรรมและความเป็นพลเมืองที่ดี อย่างไรก็ตาม การสอนในปัจจุบันมักละเลยการพัฒนาทักษะด้านความเป็นพลเมืองและการแก้ปัญหา ซึ่งจำเป็นต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม การส่งเสริมทักษะความเป็นพลเมืองโลกในศตวรรษที่ 21 จะช่วยพัฒนาทัศนคติที่ดีและจิตสาธารณะของผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) โดยเฉพาะ การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) ซึ่งเป็นทักษะขั้นสูงที่ต้องฝึกฝน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผล แยกแยะ เชื่อมโยง และประเมินข้อมูลได้อย่างรอบคอบ (ปนัดดา ปัดชาเขียว, 2563) ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียน เรียนรู้ด้วยตนเอง มีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และพัฒนาความรับผิดชอบ ซึ่งนำไปสู่การประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตประจำวัน และช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เบญจรัตน์ ขุนศิริ, 2562) อีกทั้งยังช่วยให้ผู้สอนสามารถถ่ายทอดเนื้อหาอย่างเป็นระบบ จากระดับง่ายไปสู่ระดับซับซ้อน แก้ปัญหาความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อภิญญา บุญหล้า, 2565) งานวิจัยของ ธัญลดา เทพวารินทร์ (2564) ยังระบุว่า นักเรียนที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

การเรียนการสอนวิชาสังคมศึกษา โดยเฉพาะสาระหน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านเหล่า (2566) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่เป็นที่น่าพอใจ แม้จะเป็นไปตามเป้าหมายหลักสูตร แต่ยังมีผู้เรียนบางส่วนไม่ผ่านมาตรฐานการศึกษาปัญหาหลักคือ เนื้อหามีความซับซ้อน ไม่น่าสนใจ และขาดทรัพยากรช่วยเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนไม่เข้าใจบทเรียน และขาดแรงจูงใจในการศึกษา นอกจากนี้ สื่อการสอนที่ใช้ยังไม่ดึงดูดความสนใจ ทำให้วิชาสังคมศึกษาถูกมองว่าน่าเบื่อ และส่งผลกระทบต่อผลการเรียน

การคิดวิเคราะห์เป็นทักษะการคิดขั้นสูงที่ต้องได้รับการส่งเสริมและฝึกฝนอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นนิสัย เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถขยายความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดของตนเองได้อย่างลึกซึ้ง ทักษะนี้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ รู้จักพิจารณาผลดีผลเสียของการกระทำ และช่วยให้ผู้เรียนมีความเฉลียวฉลาดในการดำรงชีวิต การคิดวิเคราะห์เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ การจำแนก แยกแยะ เปรียบเทียบ และเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อนำไปสู่การสรุปและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล โดยประกอบด้วย การวิเคราะห์ความสำคัญ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์หลักการ ซึ่งล้วนเป็นทักษะที่ช่วยให้มนุษย์สามารถปรับตัวและพัฒนาศักยภาพของตนเองในโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (ปนัดดา ปัดชาเขียว, 2563, น. 2) การเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมตามความสามารถและความสนใจของตนเอง ส่งเสริมความรับผิดชอบ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และพัฒนาความเข้าใจในเนื้อหาอย่างลึกซึ้ง นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และตอบโจทย์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองในปัจจุบัน อีกทั้งยังส่งผลต่อ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทำให้ผู้เรียนมีผลการเรียนที่ดีขึ้น (ฐิปิยะวรรณ คีรีสิทธิ์, 2561, น. 3)

จากมุมมองของความสำคัญและปัญหาในการสอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยเฉพาะ วิชาความเป็นพลเมือง วัฒนธรรม และชีวิตทางสังคม ผู้วิจัยจึงได้พัฒนา ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม ในหน่วยการเรียนรู้ "หน้าที่พลเมือง" เพื่อช่วยปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ชุดกิจกรรมนี้ไม่เพียงช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยการเรียนรู้อื่น ๆ อีกด้วย นอกจากนี้ ยังช่วยพัฒนาทักษะ การคิดวิเคราะห์ โดยฝึกให้ผู้เรียนสามารถ จำแนก แยกแยะ เปรียบเทียบ และไตร่ตรองข้อมูล

อย่างรอบคอบ พร้อมทั้งใช้ หลักฐานและข้อมูลที่น่าเชื่อถือ มาสนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการแก้ปัญหาและดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสมที่มีผลต่อการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมืองชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม

3) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างหลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70 โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม

4) เพื่อเปรียบเทียบการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม

การทบทวนวรรณกรรม

ชุดกิจกรรมการเรียนรู้

ชุดกิจกรรมการเรียนรู้เป็น สื่อประสม ที่ใช้หลากหลายรูปแบบเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยออกแบบให้เป็นระบบเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพและเพิ่มความมั่นใจให้กับผู้สอน สามารถจัดเก็บในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ซอง กล่อง หรือกระเป๋า ชุดกิจกรรมแบ่งออกเป็น 3 ประเภทหลัก ได้แก่ 1) ชุดกิจกรรมประกอบคำบรรยาย ใช้ในกลุ่มเรียนขนาดใหญ่ เพื่อช่วยขยายเนื้อหาให้ชัดเจนขึ้น โดยใช้สื่อ เช่น รูปภาพ แผนภูมิ หรือสื่อโสตทัศน์ ลดการพูดของผู้สอนและเพิ่มการนำเสนอเนื้อหาอย่างเป็นระบบ 2) ชุดกิจกรรมสำหรับกลุ่มย่อย เป็นการออกแบบสำหรับการเรียนรู้แบบร่วมมือในกลุ่ม 5-7 คน มุ่งพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม ฝึกคิดวิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยใช้สื่อการเรียนรู้ในชุดกิจกรรม 3) ชุดกิจกรรมแบบรายบุคคล เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจและศักยภาพของผู้เรียน พร้อมทั้งมีแบบประเมินเพื่อให้ผู้เรียนสามารถตรวจสอบความเข้าใจของตนเองได้

สรุปได้ว่า การใช้ชุดกิจกรรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของครูและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ ศึกษาและปฏิบัติกิจกรรมได้ด้วยตนเอง ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ไม่เบื่อหน่าย และกระตือรือร้นในการค้นคว้า ฝึกทักษะปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ทาริกา สมพงษ์, 2563; กันตินันท์ ถนอมวงษ์, 2565)

การคิดวิเคราะห์

การคิดวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการแยกข้อมูลออกเป็นส่วนย่อย ๆ แล้วนำข้อมูลมาจัดประเภทหรือจำแนกออกเป็นหมวดหมู่ ว่าข้อมูลนั้นมีความสำคัญอย่างไร มีความสัมพันธ์กันในลักษณะใด ซึ่งมีหลักวิเคราะห์ 3 ด้านสำคัญดังนี้ 1) วิเคราะห์ความสำคัญ เป็นการหาจุดเด่น จุดกำเนิด จุดที่สำคัญของเรื่อง อะไรเป็นสิ่งสำคัญหรือสิ่งจำเป็นที่สุด อะไรเป็นสาเหตุ อะไรเป็นผล 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นการค้นคว้าความสำคัญย่อย ๆ ว่าเรื่องราวนั้น ๆ มี ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องหรือขัดแย้งกันอย่างไร ต้องมีทักษะในการเชื่อมต่อความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลหลักกับส่วนอื่น ๆ 3) วิเคราะห์หลักการ เป็นการหาว่าเรื่อง

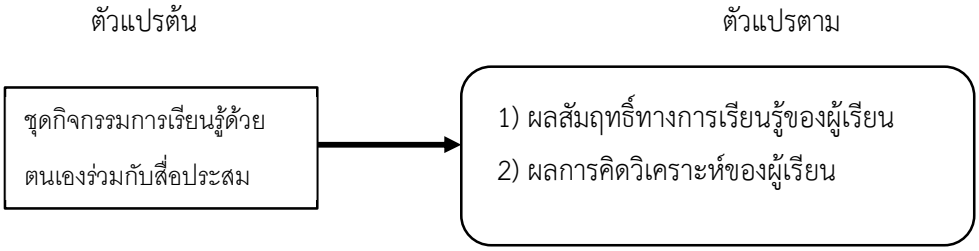
นั้น ๆ มีความสัมพันธ์กัน โดยอาศัยหลักการใด ยึดเกณฑ์ใดเป็นสำคัญ มีสิ่งใดเป็นตัวเชื่อมโยง (พัชรี นาคผง, 2562)

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ ผลที่เกิดจากกระบวนการเรียนการสอนที่จะทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสามารถวัดได้โดยการแสดงออกมาทั้ง 3 ด้าน คือด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย และสามารถวัดได้ 2 แบบตามจุดมุ่งหมายและลักษณะวิชาที่สอน 1) การวัดด้านการปฏิบัติ เป็นการตรวจสอบระดับความสามารถในการปฏิบัติหรือทักษะของผู้เรียน โดยเน้นให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถดังกล่าวในรูปของการกระทำจริงให้ออกเป็นผลงาน 2) การวัดเนื้อหา เป็นการตรวจสอบความสามารถเกี่ยวกับเนื้อหาอันเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงพฤติกรรมความสามารถในด้านต่าง ๆ สามารถวัดได้โดยใช้ “ข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์” (พลวัฒน์ เป็ดทอง, 2563) ผู้วิจัยจึงได้ออกแบบชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะช่วยพัฒนาการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อที่ผู้เรียนจะได้รับความรู้ที่คงทนและเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้ผู้เรียนเกิดการคิดวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างละเอียดรอบคอบ ในการแก้ปัญหา

กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ มีแนวคิดที่จะต้องการพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาหน้าที่พลเมืองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

แบบแผนการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา โดยใช้ รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังเรียน (One Group Pretest-Posttest Design) ผู้เรียนทำ แบบทดสอบการคิดวิเคราะห์ และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียน (Pretest) จากนั้น เรียนรู้ผ่าน ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม ในหน่วย "หน้าที่พลเมือง" รวม 16 แผน แผนละ 1 ชั่วโมง ใช้เวลาทั้งหมด 17 ชั่วโมง เมื่อเรียนครบทุกแผน ผู้เรียนทำ แบบทดสอบหลังเรียน (Posttest) ด้วยแบบทดสอบชุดเดิม เพื่อวิเคราะห์ พัฒนาการด้านการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายละเอียดแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แบบแผนการวิจัย

ก่อนการทดลอง	ระหว่างการทดลอง	หลังการทดลอง
T_1	X	T_2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการทดลอง

T1 แทน การทดสอบก่อนเรียน

X แทน การจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม

T2 แทน การทดสอบหลังเรียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ใน ศูนย์เครือข่ายนาคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 รวม 79 คน จาก 7 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านเหล่า จำนวน 10 คน คัดเลือกโดย การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แผนการจัดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หน่วยการเรียนรู้หน้าที่พลเมือง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม จำนวน 16 แผน แผนละ 1 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 17 ชั่วโมง

2. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง วิชา สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 4 ชุด ได้แก่ สิทธิเด็ก พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และการปกครองส่วนท้องถิ่น

3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนเรียนและหลังเรียน จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก

4. แบบทดสอบวัดการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนเรียนและหลังเรียน จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง วิชา สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประเมินคุณภาพด้านเนื้อหา หลักสูตร และการประเมินคุณภาพจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยวตรงเชิงเนื้อหา จุดประสงค์ที่ต้องการวัดว่าสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือไม่ พิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Consistency) ตั้งเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องไว้ที่ 0.60 –1.00 คัดเลือกข้อสอบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ปรากฏว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 0.80

2. นำแบบทดสอบวัดการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนเรียนและหลังเรียน โดยผ่านการตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง 0.50 –1.00 แล้วนำไปทดลองกับนักเรียนที่

จำนวน 41 คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านปากอูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ความยาก (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) พบว่า มีค่าความยากง่าย (p) อยู่ระหว่าง 0.56 – 0.78 และค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.29 – 0.68 นำข้อสอบที่เข้าเกณฑ์ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับโดยสูตร KR-20 ของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.75 ถือว่าแบบทดสอบมีความเชื่อถือได้ จากนั้นจัดทำฉบับสมบูรณ์แล้วนำแบบทดสอบไปทำการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน (One Group Pretest-Posttest Only Design) และดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามชุดกิจกรรมและแผนการเรียนรู้ จำนวน 4กิจกรรมการเรียนรู้ คือ ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง สิทธิเด็ก ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิไตย ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 4 เรื่อง การปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์หาคุณภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสมที่มีผลต่อการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามเกณฑ์ 80/80 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้ สถิติทดสอบสมมติฐาน (t-test Dependent Samples)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างหลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70 โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม (t-test One Sample)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการคิดวิเคราะห์ ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้ สถิติทดสอบสมมติฐาน (t-test Dependent Samples)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบน ร้อยละ

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ คือ ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่น และค่าประสิทธิภาพของชุดกิจกรรม

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test Dependent Sample และOne sample t-test

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 แสดงผลการหาค่าประสิทธิภาพกระบวนการ (E1) ของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสมที่มีผลต่อการคิดวิเคราะห์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง

ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่	คะแนนเต็ม	N	$\overline{X}$	S.D.	ร้อยละ
1. สิทธิเด็ก	30	10	24.10	2.28	80.33
2. พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย	30	10	23.80	2.25	79.33
3. วัฒนธรรมและภูมปัญญาท้องถิ่น	30	10	24.00	2.58	80
4. การปกครองส่วนท้องถิ่น	30	10	24.30	2.58	81
รวม	120	10	96.20	8.74	80.16

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การหาค่าประสิทธิภาพกระบวนการ (E1) ของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสมที่มีผลต่อการคิดวิเคราะห์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยร่วมของชุดกิจกรรมเท่ากับ 96.20 จากคะแนนเต็ม 120 คะแนน คิดเป็นละร้อยละ 80.16

ตารางที่ 3 แสดงผลการหาค่าประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_2) ของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสมที่มีผลต่อการคิดวิเคราะห์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง

แบบทดสอบ	คะแนนเต็ม	N	$\overline{X}$	S.D.	ร้อยละ
แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์หลังเรียน (E_2)	20	10	16.70	1.64	83.50

จากตารางที่ 3 ผลการหาค่าประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_2) ของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสมที่มีผลต่อการคิดวิเคราะห์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่าคะแนนเฉลี่ยนจากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ มีค่าเท่ากับ 16.70 จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 83.50

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	n	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.
ก่อนเรียน	10	20	14.80	1.98	10.585	.000
หลังเรียน	10	20	16.70	1.63		

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างหลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70 (เกณฑ์กำหนดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาพุทธศักราช 2551) โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างหลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70 โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	n	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D.	μ0(70%)	t
หลังเรียน	10	20	16.60	1.90	14	4.33

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม

การคิดวิเคราะห์		n	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D.
ก่อนเรียน	วิเคราะห์ความสำคัญ	10	7	5.1	1.10
	วิเคราะห์ความสัมพันธ์	10	7	5.1	1.29
	วิเคราะห์หลักการ	10	6	4.8	0.92
หลังเรียน	วิเคราะห์ความสำคัญ	10	7	5.8	0.63
	วิเคราะห์ความสัมพันธ์	10	7	5.5	1.08
	วิเคราะห์หลักการ	10	6	5.3	0.67

จากตารางที่ 6 พบว่า การวิเคราะห์ความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยก่อนเรียน 5.1 คะแนนและหลังเรียนเท่ากับ 5.8 คะแนน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 5.1 คะแนนและหลังเรียนเท่ากับ 5.5 คะแนน การวิเคราะห์หลักการ มีค่าเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 4.8 คะแนนและหลังเรียนเท่ากับ 5.3 คะแนน ซึ่งหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม ที่มีผลต่อการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพ 80.16/83.50 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 เนื่องจากชุดกิจกรรมนี้ถูกออกแบบและพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการศึกษาเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการวิเคราะห์เนื้อหาจากง่ายไปหายาก และผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ก่อนนำไปใช้จริง นอกจากนี้ยังคำนึงถึงพื้น

ฐานความรู้และศักยภาพของผู้เรียน ทำให้ชุดกิจกรรมมีคุณภาพและเหมาะสมกับผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทาริกา สมพงษ์ (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้โดยกำกับตนเอง เรื่อง ชนิดและหน้าที่ของคำ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้โดยกำกับตนเอง เรื่องชนิดและหน้าที่ของคำ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีประสิทธิภาพ (E1/E2) = 75.76/76.67 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

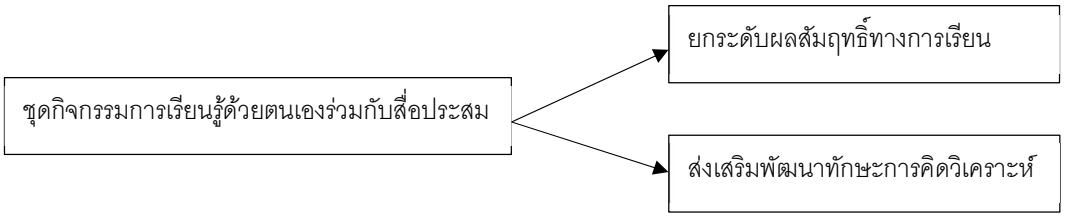
2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่าคะแนนทดสอบหลังเรียนของผู้เรียนสูงกว่าคะแนนทดสอบก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าชุดกิจกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้สร้างชุดกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีการเลือกประเภทกิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้เรียน กำหนดขอบเขตของเนื้อหาได้ชัดเจน และกำหนดองค์ประกอบของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ชัดเจนตรงตามหลักสูตร ซึ่งเป็นการส่งเสริมความรู้ให้ผู้เรียนอย่างมีระบบ เกิดการคิดวิเคราะห์และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิด พิชญ์สินี พิศวงปราการ และอัมพร วัจนะ (2564) ได้วิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจคติต่อวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า ผู้เรียนมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 กับเกณฑ์ร้อยละ 70 พบว่า คะแนนทดสอบหลังเรียนของผู้เรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าชุดกิจกรรมที่สร้างขึ้นสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจในบทเรียนให้แก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ เสาร์คำเมืองดี (2562) ได้วิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค STAD พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง บทประยุกต์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค STAD หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่าคะแนนทดสอบหลังเรียนของผู้เรียนสูงกว่าคะแนนทดสอบก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยผู้เรียนมีคะแนนการคิดวิเคราะห์ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะชุดกิจกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นอย่างมีระบบ เหมาะสมตามวัยผู้เรียน ครอบคลุมเนื้อหาที่จะสอน และส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ เจิมขวัญ อิสสระพงศ์ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องรู้ทันโรคาทัศนาเมืองขอนแก่น ตามแนวคิด 5W1H ร่วมกับการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า ผู้เรียนมีคะแนนการคิดวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม ที่มีผลต่อการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า ผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสมนั้น เกิดความรู้และเข้าใจในเนื้อหา หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง และยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นอีกทั้งยังได้รับการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ เกิดการคิดอย่างมีความละเอียดรอบคอบ เกิดการไตร่ตรองก่อนตัดสินใจ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้แก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันต่อไปได้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองที่มีผลต่อการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ หน้าที่พลเมือง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้สอนสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ควรนำชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม ที่มีผลต่อการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ไปใช้จัดการเรียนการสอนในเนื้อหาอื่น ๆ

2. การนำชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม ที่มีผลต่อการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ไปใช้ในการจัดกิจกรรมนั้นควรใช้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ที่สูงขึ้น

3. ในการจัดกิจกรรมการเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม ที่มีผลต่อการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้นั้น ผู้สอนควรคอยเป็นโค้ช ให้คำปรึกษาและแนะนำผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับสื่อประสม ที่มีผลต่อการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ในหน่วยการเรียนรู้อื่น ๆ หรือในกลุ่มสาระวิชาอื่น ๆ

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการศึกษาตัวแปรอื่น เช่น การคิดสร้างสรรค์ การทำงานกลุ่ม เจตคติต่อวิชาสังคม เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมใหม่มีหลากหลายรูปแบบ

เอกสารอ้างอิง

กนกพลอย มีชาญ, ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ, และทัชชวัฒน์ เหล่าสุวรรณ. (2567). *การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ เรื่อง รอบรู้ภูมิศาสตร์ โดยใช้แผนผังความคิด ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาชั้นปีที่ 3.* มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

กนนทรรศน์ นาวา และชรินทร์ มั่นคั่ง. (2566). *การจัดการเรียนรู้วิชาหน้าที่พลเมืองแบบร่วมมือโดยใช้เทคนิค กลุ่มสืบค้น เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/2 โรงเรียนสันกำแพง.* วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ.

กันตินันท์ ถนอมวงษ์. (2565). *การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดเกมมิฟิเคชันเพื่อส่งเสริมทักษะคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง หน่วยพื้นฐานของสิ่งมีชีวิตสำหรับ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1.* จันทบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลันราชภัฏรำไพพรรณี.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคม ศึกษา.* กรุงเทพมหานคร : เจริญผล.

จิตติมา ศีลประชาวงศ์. (2560). *การออกแบบและพัฒนาสื่อประสม. สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*

เจิมขวัญ อิสสระพงศ์. (2567). *การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องรู้ทันโรคาทัศนาเมืองขอนแก่น ตามแนวคิด 5W1H ร่วมกับการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2.* ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ฐิปิยะวรรณ คีรีสิทธิ์. (2561). *รายงานการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยใช้กระบวนการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่องระบบต่าง ๆ ของมนุษย์และสัตว์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2.* สุราษฎร์ธานี : โรงเรียนวัดท่าไทร.

ทาริกา สมพงษ์. (2563). *การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้โดยกำกับตนเองเรื่อง ชนิดและหน้าที่ของคำ กลุ่มสาระเรียนรู้ภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1.* สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เบญจรัตน์ ขุนศิริ. (2562). *การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง ประวัติศาสตร์เมืองสิงห์ถิ่นวีรชน จังหวัดสิงห์บุรี กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2.* ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ปนัดดา ปัดชาเขียว. (2563). *การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน.* ขอนแก่น : โรงเรียนมัญจาศึกษา.

พรพรรณ เสาร์คำเมืองดี. (2562). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค STAD.* นครปฐม : มหาวิทยาลัย ศิลปากร.

พลวัฒน์ เป็ดทอง. (2563). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาหน้าที่พลเมืองโดยใช้สื่อวีดีทัศน์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัดไชยภูมิ*. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัชรี นาคผง. (2562). *การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่จัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค STAD.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

โรงเรียนบ้านเหล่า. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566.* นครพนม : โรงเรียนบ้านเหล่า

สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2551). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทะศักราช 2551.* กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

อภิญญา บุญหล้า. (2565). *การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้เกมคำศัพท์ภาษาอังกฤษแบบกลุ่มร่วมมือด้วยเทคนิค TGT เพื่อส่งเสริมการรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษและการทำงานเป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

แนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน ให้กับกลุ่มทอผ้าย้อมครามบ้านดอนกอย ตำบลสว่าง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

Guidelines for the Development of Accounting Model to Increase Competitiveness for Ban Don Koi Indigo Dye Weaving Group, Sawang Sub-district, Phanna Nikhom District, Sakon Nakhon Province

นุชรัตน์ วงษาเนาว์[1], วัลย์จรรยา วิระกุล[2]
Nutcharut Wongsanao[1], Wanchanya Wirakul[2]
[1-2]คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
[1-2]Faculty of Business Administration, Northeastern University
Email: kurnut.wongsanao@gmail.com[1], Email: wanjanya.war@neu.ac.th[2]

Received : October 9, 2024; **Revised :** April 10, 2025; **Accepted :** April 13, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดทำบัญชีของกลุ่มทอผ้าย้อมคราม บ้านดอนกอย ตำบลสว่าง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 2) ศึกษาความสามารถทางการแข่งขันของกลุ่มทอผ้าย้อมคราม บ้านดอนกอย ตำบลสว่าง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชีที่ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มทอผ้าย้อมคราม บ้านดอนกอย ตำบลสว่าง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สมาชิกของกลุ่มทอผ้า จำนวน 43 ราย เครื่องมือใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชี ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ รองลงมา คือ ด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการวางระบบบัญชีที่เหมาะสม ด้านการเสริมสร้างการจัดทำบัญชี ตามลำดับ

2. ความสามารถในการแข่งขัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สามารถสร้างมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ รองลงมา คือ ได้รับการสนับสนุนและเข้าถึงแหล่งเงินทุนอย่างเพียงพอ สามารถส่งเสริมการตลาด และสามารถบริหารต้นทุนการผลิต ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน พบว่า ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ และด้านการวางระบบบัญชีที่เหมาะสม มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถ

ในการแข่งขันของกลุ่มทอผ้าย้อมคราม บ้านดอนกอย ตำบลสว่าง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งสองด้าน

คำสำคัญ : รูปแบบการทำบัญชี; กลุ่มทอผ้าย้อมคราม; ขีดความสามารถทางการแข่งขัน

Abstract

This research aimed to 1) study the development guidelines for Accounting Model to Increase Competitiveness for Ban Don Koi Indigo Dye Weaving Group, Sawang Sub-district, Phanna Nikhom District, Sakon Nakhon Province, 2) study the Competitiveness for Ban Don Koi Indigo Dye Weaving Group, Sawang Sub-district, Phanna Nikhom District, Sakon Nakhon Province, 3) study the development guidelines for accounting forms that affect the increase in competitiveness of the Indigo Weaving Group, Ban Donkoi, Tambon Sawang, Amphoe Phanna Nikhom, Sakon Nakhon Province. The population used in the research consisted of 43 members of the Indigo Weaving Group. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation, and multiple regression analysis. The research results found that:

1. The opinions on the development guidelines for accounting forms were generally at a low level. When considering each aspect in order from most to least, they were: knowledge creation, followed by readiness for change, appropriate accounting system, and accounting enhancement, respectively.

2. The overall competitiveness was at a high level when considering each aspect. The average values from most to least are as follows: Able to create product standards, followed by Receiving support and access to sufficient funding sources, Able to promote marketing, and Able to manage production costs, respectively.

3. Guidelines for developing accounting models to increase competitiveness found that Knowledge Creation and Appropriate Accounting System Design had significant effects on increasing competitiveness of of the Indigo Weaving Group, Ban Donkoi, Tambon Sawang, Amphoe Phanna Nikhom, Sakon Nakhon Province, at a statistical level of .05 in both aspects.

Keywords : Accounting Model; Indigo Dye Weaving Group; Competitiveness

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) (ราชกิจจานุเบกษา, 2565) 1) หมุดหมายที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นผู้ประกอบการส่วนใหญ่ที่มีจำนวนมากกว่าร้อยละ 99 ของจำนวน วิสาหกิจภายในประเทศไทย สร้างการจ้างงานสัดส่วนกว่าร้อยละ 71.86 ของจำนวนการจ้างงานรวม ก่อให้เกิด มูลค่าเพิ่มแก่ระบบเศรษฐกิจโดยวัดจากผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ณ ปี 2564 มีมูลค่ารวม 5.6 ล้านล้านบาท คิดเป็น

สัดส่วนร้อยละ 34.6 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 3.4 ต่อปี ในช่วง 5 ปีแรก (พ.ศ. 2560-2564) ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 อย่างไรก็ดี การแพร่ระบาดของโควิด-19 ตั้งแต่ในช่วงปลายปี 2562 ส่งผลให้รายได้ในหลายสาขา ธุรกิจลดลง ทำให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เผชิญปัญหาการขาดสภาพคล่องอย่างรุนแรง นำไปสู่การชะลอการจ้างงาน หยุดกิจการชั่วคราว หรือแม้กระทั่งยุติกิจการแบบถาวรที่ผ่านมา ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมมาอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาศักยภาพในการประกอบธุรกิจ ด้วยการฝึกอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับทัศนคติและทักษะการเป็นผู้ประกอบการ ความรู้ด้านการเงิน การผลิตและบริการ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ และบรรจุภัณฑ์ และการตลาด ซึ่งส่วนใหญ่ยังมีลักษณะเป็นการอบรมพื้นฐานทั่วไปในภาพรวม ไม่เฉพาะเจาะจง ตามความต้องการและรูปแบบที่หลากหลายของธุรกิจ ทำให้ผู้ประกอบการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์และต่อยอด การทำธุรกิจได้ไม่มากนัก อีกทั้งยังมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ยังอยู่นอกระบบอีกเป็นจำนวนมาก ทำให้ภาครัฐไม่มีข้อมูลของผู้ประกอบการที่ชัดเจนเพียงพอ เป็นข้อจำกัดต่อการวางนโยบายและการจัดทำมาตรการ ส่งเสริมและช่วยเหลือเยียวยาผู้ประกอบการให้ทั่วถึง และการมุ่งเป้าตอบโจทย์ความต้องการของผู้ประกอบการที่มีความแตกต่างกันทั้งขนาด ประเภทกิจการ และระดับการเติบโต

ดอนกอยโมเดล พัฒนาผ้าครามไทยสู่สากล สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าสิริวัณณวรี นารีรัตนราชกัญญา ทรงเล็งเห็นถึงความสำคัญของมรดกภูมิปัญญาวัฒนธรรมการทอผ้าของไทย ทรงปฏิบัติพระกรณียกิจเกี่ยวกับผ้าไทยพื้นถิ่นตามชุมชนในทุกภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มทอผ้าย้อมคราม บ้านดอนกอย อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ทรงสนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าอย่างครบวงจร ปัจจุบันผลิตภัณฑ์ผ้าทอย้อมครามเกิดเป็นลวดลายใหม่ ๆ ดีไซน์ทันสมัย และหลายเฉดสีตามเทรนด์แฟชั่น สร้างรายได้ให้กับคนในชุมชน จาก ’ดอนกอยโมเดล’ ต่อยอดสู่โครงการต้นแบบที่ยั่งยืนด้วยการก่อตั้งศูนย์เรียนรู้ผ้าย้อมครามบ้านดอนกอย ‘วิชชาลัยดอนกอย วิถีแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน’ โดยกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย (มท.) และสภาสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ ดำเนินงานตามพระราชดำริ ‘ผ้าไทยใส่ให้สนุก’ มุ่งพัฒนาคุณภาพผ้าของชุมชนบ้านดอนกอยสู่การเป็นชุมชนต้นแบบของประเทศ (ไทยโพสต์, 2566)

ถึงแม้ว่า กลุ่มทอผ้าย้อมคราม บ้านดอนกอย จะเป็นสินค้าที่ทำรายได้ให้กับสมาชิกในกลุ่ม แต่อย่างไรก็ตาม การผลิตผ้าและการบริหารจัดการ ทั้งด้านการจัดทำบัญชี ที่ส่งผลต่อสามารถทางการแข่งขัน เช่น ต้นทุนการผลิตสูง สมาชิกขาดความรู้ในเรื่องต้นทุนการทำบัญชี ทำให้ไม่สามารถวางแผนควบคุมต้นทุนการผลิต เพื่อลดต้นทุนการผลิตให้ต่ำลง ดังนั้น หากผู้ผลิตเข้าใจในจัดทำบัญชีจะทำให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปวางแผนการตัดสินใจในการวางแผนการ ผลิตโดยคำนึงปัจจัยสำคัญ เช่น คน เงิน วัตถุดิบ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ กลุ่มลูกค้า หาแนวทางในการเพิ่มยอดขาย และทำให้กำไรโดยรวมเพิ่มขึ้น รวมถึงการพิจารณาความคุ้มทุนของต้นทุนรวมกับยอดขายรวม ที่เกิดขึ้นและกำหนดเป้าหมายของยอดขายให้ได้กำไรตามที่ต้องการ เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น การกำหนดปริมาณการผลิต การควบคุมต้นทุนการกำหนดราคาขาย เป็นต้น ดังนั้นหากกลุ่มผู้ผลิตผ้าไหม หันมาให้ความสำคัญในการบริหารการข้อมูลทางการบัญชี โดยการใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่รวมรวมอย่างถูกต้องจะทำให้สมาชิกได้รับข้อมูลที่ดียิ่งขึ้น สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มทอผ้าย้อมคราม บ้านดอนกอย ตำบลสว่าง อำเภอพรรณานิคม

จังหวัดสกลนคร ในการประยุกต์ใช้ความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่จะนำมาช่วยพัฒนาและวางรากฐานที่มั่นคงให้กับผลิตภัณฑ์ผ้าย้อมคราม ให้สามารถนำไปสู่การเป็นชุมชนเศรษฐกิจที่เข้มแข็งยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดทำบัญชีของกลุ่มทอผ้าย้อมคราม บ้านดอนกอย ตำบลสว่าง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

2. เพื่อศึกษาความสามารถทางการแข่งขันของกลุ่มทอผ้าย้อมคราม บ้านดอนกอย ตำบลสว่าง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชีที่ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มทอผ้าย้อมคราม บ้านดอนกอย ตำบลสว่าง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

สมมติฐานการวิจัย

1. แนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชี ด้านการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ของกลุ่มทอผ้าย้อมคราม บ้านดอนกอย ตำบลสว่าง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

2. แนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชี ด้านการเสริมสร้างการจัดทำบัญชี ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ของกลุ่มทอผ้าย้อมคราม บ้านดอนกอย ตำบลสว่าง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

3. แนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชี ด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ของกลุ่มทอผ้าย้อมคราม บ้านดอนกอย ตำบลสว่าง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

4. แนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชี ด้านการวางระบบบัญชี ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ของกลุ่มทอผ้าย้อมคราม บ้านดอนกอย ตำบลสว่าง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการทำบัญชี

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ (2566) ได้ให้ความหมายของการบัญชีไว้ว่า การบัญชี (Accounting) หมายถึง ศิลปะของการเก็บรวบรวม บันทึก จำแนกและสรุปข้อมูลอันเกี่ยวกับเหตุการณ์ทางเศรษฐกิจในรูปตัวเงิน ผลงานขั้นสุดท้ายของการบัญชีก็คือ การให้ข้อมูลทางการเงิน ซึ่งเป็นประโยชน์แก่บุคคลหลายฝ่ายและผู้ที่สนใจในกิจกรรมของกิจการ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของการบัญชีไว้ว่า หมายถึง การรวบรวมข้อมูลทางบัญชี จดบันทึก จำแนก ข้อมูลทางบัญชี สรุปผลและรายงานการเงินเพื่อไปใช้ประโยชน์และใช้ตัดสินใจในการบริหารงานกิจการต่อไป รวมถึงให้แก่บุคคลหลายฝ่าย และผู้ที่สนใจในกิจกรรมของกิจการอีกด้วย และความหมายของรูปแบบการบัญชีสรุปได้ว่า หมายถึง ขั้นตอนปฏิบัติเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล เอกสารทางการเงิน เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการบันทึกบัญชี รายงานต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชี ประกอบด้วย 1) การสร้างความรู้ความเข้าใจ (Creating Knowledge) สิ่งสำคัญในการพัฒนา นั้นคือ ผู้ประกอบการมีความพร้องและเล็งเห็นความสำคัญและมุ่งมั่นที่จะไปใช้ประโยชน์ในการประกอบกิจการ ซึ่งทัศนคติ คือความพร้อมที่จะแสดงออก ในลักษณะ

ใดลักษณะหนึ่งที่จะเป็นการสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่างบุคคลบางคนหรือ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นสิ่งที่เกิดจากการสะสมประสบการณ์ในอดีตที่จัดเรียงเป็นระบบโดยจะสะท้อนออกมาเมื่อ ปัจเจกบุคคลเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ความรู้ความเข้าใจในการทำบัญชี ในการพัฒนาแนวทางการทำบัญชีได้อย่างถูกต้องได้นั้น ผู้ประกอบการจะต้อง มีความรู้พื้นฐาน ที่จะต้องนำไปประยุกต์ใช้ เกี่ยวกับบัญชีการเงินและบัญชีบริหาร 2) การเสริมสร้างการจัดทำบัญชี (Reinforce Accounting) การที่จะทำให้การทำบัญชีของกลุ่มทอผ้าเป็นไปด้วยดีนั้น จะต้องได้รับการสนับสนุน จากหลายฝ่าย ในเรื่องของการอบรมให้ความรู้เนื่องจากผู้ประกอบการไม่ได้จบบัญชี และมีความรู้ ไม่เพียงพอ ดังนั้นการสนับสนุนการส่งเสริม และการจัดอบรม ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง 3) ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (Accommodation) ผู้ประกอบการต้องมีการปรับตัวเพื่อก้าวสู่การแข่งขัน และยกระดับมาตรฐานของกลุ่มให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้นและสร้างความเชื่อให้กับสมาชิกในกลุ่ม ก้าวสู่การพัฒนาเป็นวิสาหกิจขนาดย่อย ขนาดเล็กและขนาดกลาง วิสาหกิจชุมชนและวิสาหกิจเพื่อสังคม หาโอกาสทางเศรษฐกิจสำหรับให้เป็นผู้ประกอบการที่ผลิตได้และขายเป็น ดังนั้น ผู้ประกอบการ จะต้องเป็นผู้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถยกระดับ ของการประกอบการให้เติบโต พร้อมสู่การแข่งขัน พร้อมสู่การขยายตลาด ขยายการผลิตให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความคุ้มทุน ผู้ประกอบการต้องให้ความสำคัญในการเข้ารับการอบรมให้ความรู้ของ หน่วยงานต่าง ๆ ที่เข้ามาส่งเสริมสนับสนุน และช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มวิสาหกิจ และ 4) การวางระบบบัญชีที่เหมาะสม (Appropriate Accounting System) หมายถึง ขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล เอกสารต่าง ๆ ทางการเงินที่เกิดขึ้น เป็นหลักฐานในการบันทึกบัญชี สมุดบัญชี เครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนวิธีการ ที่ใช้ในการบันทึกบัญชี การจัดทำรายงานเสนอต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายนอกและภายในกิจการ (กชวรา ศาลารมย์, 2562; ดุษณี ส่องเมือง, 2555)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางการแข่งขัน

ความได้เปรียบทางการแข่งขัน เป็นความสามารถขององค์กรหนึ่ง ในการสร้างผลงานเหนือกว่าองค์กรอื่น ๆ จากการผลิตสินค้าหรือบริการที่ลูกค้าต้องการด้วยประสิทธิภาพที่เหนือกว่าพื้นฐานสำคัญของการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน คือความเหนือในด้าน ประสิทธิภาพ คุณภาพ นวัตกรรม การตอบสนองต่อผู้บริโภคตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้ผลิตเครื่องปรับอากาศสามารถเอาชนะคู่แข่งและอยู่รอดได้ องค์กรใดองค์กรหนึ่งที่มีผลการดำเนินงานที่ดีและมีความสามารถทางการแข่งขัน องค์กรที่มีการกำหนดหรือวางแผนมีความสามารถในการสร้างความแตกต่างให้แก่สินค้าหรือบริการ ทำให้สินค้าหรือบริการนั้นมีความโดดเด่นและมีคุณค่าเหนือกว่าสินค้าหรือบริการอื่น ๆ และระบบการผลิตและบริการที่เหนือกว่า ด้วยการลดต้นทุนหรือต้นทุนต่ำกว่า ลูกค้าให้ความสำคัญว่ามีคุณค่าเกิดความพึงพอใจ และตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย แสดงถึงสถานะของความได้เปรียบโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้ถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำทรัพยากรที่มีอยู่มารวมกันผ่านกระบวนการเพื่อให้ส่งผลในสิ่งที่องค์กรต้องการ ประกอบไปด้วย 1) การสร้างความแตกต่าง (Differentiation) 2) การลดต้นทุน (Cost Reduction) และ 3) ตลาดเฉพาะกลุ่ม (Market Focus) โดยมีทรัพยากรพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) ทรัพยากรกายภาพ (Physical Resource: RPR) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพที่เอื้อประโยชน์ในการผลิต ได้แก่ การมีทำเลที่ตั้งของแหล่งผลิตที่ประหยัดต้นทุนค่าขนส่ง การใช้เทคโนโลยี เครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์การผลิตที่สามารถผลิตสินค้าได้อย่างมีคุณภาพตามที่ลูกค้าต้องการ ความอุดมสมบูรณ์ ความสามารถในการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายของรัฐ คุณภาพของดิน และแหล่งน้ำไฟฟ้า ประปา 2) ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource: RHR) หมายถึง บุคคล

ที่ทำงานทั้งกรณีที่ทำงาน รวมกัน และกรณีที่ทำงานคนเดียว เพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจใด ๆ ในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์นั้น จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามเวลาและสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนา และปรับปรุงตลอดเวลา คุณสมบัติของบุคลากร ได้แก่ ความรู้ และประสบการณ์ ทั้งของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ พนักงาน และสมาชิก การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM หรือเพียง HR) เป็นฟังก์ชั่นในองค์กร ซึ่งออกแบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภายในองค์กรโดยมุ่งเน้นที่นโยบายและระบบ กลุ่มของความสามารถที่เกี่ยวข้องกับภาระ ผูกพัน ความรู้และทักษะที่ช่วยให้คน (หรือองค์กร) ทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพหรือความสามารถ บ่งบอกถึงความเพียงพอของความรู้และทักษะที่ช่วยให้คนทำหน้าที่ในหลากหลายสถานการณ์ต่าง ๆ 3) ทรัพยากรแหล่งเงินทุน (Funding Resource: RFR) หมายถึง จำนวนเงินทุนที่มีในการดำเนินงาน พิจารณาจากความพอเพียงของแหล่งทุนสำหรับธุรกิจ เงื่อนไขหรือความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งทุน รวมทั้งการมีเครื่องมือหรือกลไกการจัดสรรทุนที่มีประสิทธิภาพ ปริมาณและค่าใช้จ่าย ของเงินทุนที่มีอยู่ กองทุนภาครัฐ การสนับสนุนจากรัฐ 4) ทรัพยากรความรู้ (Knowledge Resource: RKR) หมายถึง ทรัพยากรที่เกิดจากการสร้างสรรค์ พัฒนาและฝึกอบรม จะพบมากในปัจจัยด้านแรงงานที่มีทักษะเฉพาะ เช่น นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร นักการตลาด และเจ้าหน้าที่เทคนิค เป็นต้น การพัฒนาทางด้านความรู้เกิดจากการสนับสนุนของทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน ประเทศใดก็ตามให้ความสำคัญกับทรัพยากรทางด้านนี้มาก มีนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและสนับสนุน ประเทศนั้นจะมีศักยภาพในการพัฒนาและการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ได้ (สิทธิชัย ฝรั่งทอง, 2561; ภรณี หลาวทอง, 2558)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สมาชิกกลุ่มทอผ้าย้อมคราม บ้านดอนกอย ตำบลสว่าง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 43 ราย (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสกลนคร, 2566)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการทำงานในกลุ่มวิสาหกิจ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับ จำนวน 5 ข้อ โดยใช้คำถามปลายเปิดและแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลสภาพทั่วไปของการจัดทำบัญชี เป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชี เป็นคำถามประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert Rating Scale) วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชี แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขัน เป็นคำถามประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert Rating Scale) วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขัน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นสอบถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และการหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน พบว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item–Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.67–1.00 และผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α) เท่ากับ 0.832

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะบริหารธุรกิจ เพื่อใช้ขอเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

3.2 ติดต่อประสานงานไปยังประธานกลุ่มทอผ้าย้อมครามบ้านดอนกอย ตำบลสว่าง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ทางโทรศัพท์ เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์การวิจัย และขอนัดหมายสมาชิกกลุ่มทอผ้าย้อมคราม เพื่อเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในวันที่ 27 และ 28 เมษายน พ.ศ. 2567 เวลา 10.00 – 12.00 น. ที่ศูนย์การเรียนรู้กลุ่มทอผ้าย้อมครามบ้านดอนกอย อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

3.3 ผู้วิจัยเดินทางไปพบกลุ่มประชากร แจกแบบสอบถาม และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม พร้อมกับทำแบบสอบถามไปพร้อม ๆ กัน และเก็บแบบสอบถามหลังจากตอบครบทุกข้อแล้ว

3.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมเพื่อนำไปจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป จำนวนแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ จำนวน 43 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำกับข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามลงรหัสข้อมูล และตรวจให้คะแนนแบบสอบถาม แล้วจัดเรียงแบบสอบถามเพื่อให้สะดวกต่อการนำไปบันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 และ 2 โดยใช้ความถี่ และร้อยละ

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 และ 4 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

4.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 5 โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

4.2.4 ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันให้กับกลุ่มทอผ้าย้อมครามบ้านดอนกอย ตำบลสว่าง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชีในภาพรวมและรายด้าน พบว่า แนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย (μ = 2.40, σ = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชี โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ (μ = 2.65, σ = 0.36) รองลงมา คือด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (μ = 2.37, σ = 0.65) ด้านการวางระบบบัญชีที่เหมาะสม (μ = 2.30, σ = 0.64) ด้านการเสริมสร้างการจัดทำบัญชี (μ = 2.29, σ = 0.54)

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขัน พบว่า ความสามารถในการแข่งขัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.92, σ = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถในการแข่งขัน โดยด้านเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ สามารถสร้างมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ (μ = 4.40, σ = 0.66) รองลงมา คือได้รับการสนับสนุนและเข้าถึงแหล่งเงินทุนอย่างเพียงพอ (μ = 4.19, σ = 0.59) สามารถส่งเสริมการตลาด (μ = 3.93, σ = 0.59) สามารถบริหารต้นทุนการผลิต (μ = 3.19, σ = 0.50)

3. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชีที่ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน พบว่า

3.1 ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ มีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = .001< 0.05) แสดงให้เห็นว่าแนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชี ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มทอผ้าย้อมคราม

3.2 ด้านการเสริมสร้างการจัดทำบัญชี มีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .083 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = .083 > 0.05) แสดงให้เห็นว่า แนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชี ด้านการเสริมสร้างการจัดทำบัญชี ไม่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มทอผ้าย้อมคราม

3.3 ด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .707 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.= .707 > 0.05) แสดงให้เห็นว่า แนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชี ด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มทอผ้าย้อมคราม

3.4 ด้านการวางระบบบัญชีที่เหมาะสม มีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = .000< 0.05) แสดงให้เห็นว่า แนวทาง

การพัฒนารูปแบบการทำบัญชี ด้านการวางระบบบัญชีที่เหมาะสม มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มทอผ้าย้อมคราม

อภิปรายผล

จากการวิจัยมีประเด็นที่สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชี ด้านการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ผลการทดสอบพบว่า มีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = .001< 0.05) ซึ่งแสดงถึงการส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฐา ธรเจริญกุล (2565) พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ในวิชาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีวิสาหกิจ ชุมชนในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านทักษะทางบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวก ส่วนปัจจัยด้านทักษะทาง วิชาชีพบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสมุทรปราการ มีทักษะทางวิชาชีพควบคู่ไปกับความรู้ด้านการบัญชี ในด้านปัจจัยด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของผู้จัดทำบัญชีวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจชุมชมในจังหวัดสมุทรปราการ มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิชาชีพบัญชี ทักษะทางวิชาชีพ และคุณค่าทางวิชาชีพ สามารถอธิบายถึงประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของวิสาหกิจชุมชนได้ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เสน่หา เชื้อเมือง (2558) พบว่า 1) ด้านความรู้ความเข้าใจในการทำบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก คือ มีความเข้าใจถึงการทำบัญชีว่าเป็นการวางแผนการใช้จ่ายต่อไปในอนาคต มีค่าเฉลี่ย 4.52

2. แนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชี ด้านการเสริมสร้างการจัดทำบัญชี ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ผลการทดสอบพบว่า มีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .083 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = .083 > 0.05) แสดงถึงการไม่ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กชวรา ศาลารมย์ (2562) พบว่า กลุ่มทอผ้าบ้านโพนงาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาด้านการเสริมสร้างการจัดทำบัญชี พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการประกอบการ

3. แนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชี ด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ผลการทดสอบ พบว่า มีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .707 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.= .707 > 0.05) แสดงถึงการไม่ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชวรา ศาลารมย์ (2562) พบว่า กลุ่มทอผ้าบ้านโพนงาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผลการศึกษาด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการประกอบการ

4. แนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชี ด้านการวางระบบบัญชี ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ผลการทดสอบ พบว่า มีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = .000< 0.05) แสดงถึงการส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัจวัฒก์ วรโยธา และคณะ (2561) ซึ่งพบว่าระบบบัญชีมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมาชิกกลุ่มให้ความเห็นว่าการพัฒนาระบบ

บัญชีที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสมกับกลุ่ม ทำให้ทราบผลการดำเนินงานของกลุ่มอย่างแท้จริง ทำให้สามารถรู้ต้นทุนและกำไร ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มรายได้ให้สมาชิกในกลุ่มได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริยานันท์ โพธิ์ศิรวัฒน์ และคณะ (2565) ซึ่งพบว่า กลยุทธ์ทางด้านการตลาดและการจัดทำแผนธุรกิจ ด้านการเสริมสร้างความสามารถทางการบริหารการเงิน การบัญชี และการลงทุน ได้แก่ การจัดทำรายงานทางการเงิน การนำ โปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ในการวางระบบบัญชี การบริหารลูกหนี้ และการพัฒนาทักษะ ในด้านการบริหารเงินทุน ในด้านการส่งเสริมของรัฐบาล เรื่อง การให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และด้านการให้คำปรึกษาแนะนำข้อมูล เพื่อปรับปรุงธุรกิจ ได้แก่ ด้านการเงิน การลงทุน ระบบข้อมูลสารสนเทศ และ E-commerce สำหรับการค้าและเรื่องการจัดการขนส่ง

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชี มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน พบว่า แนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชี ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ และด้านการวางระบบบัญชีที่เหมาะสม ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มทอผ้าย้อมคราม บ้านดอนกอย ตำบลสว่าง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยแนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันให้กับกลุ่มทอผ้าย้อมครามบ้านดอนกอย ตำบลสว่าง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สามารถนำเสนอองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย คือ แนวทางการพัฒนาการทำบัญชี ในการสร้างความรู้ความเข้าใจและวางระบบบัญชีให้มีข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ส่งผลอิทธิพลต่อการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของกลุ่มทอผ้าย้อมครามบ้านดอนกอย ตำบลสว่าง อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชี ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการวางระบบบัญชีที่เหมาะสม ด้านการเสริมสร้างการจัดทำบัญชี ตามลำดับ

2. ความสามารถในการแข่งขัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สามารถสร้างมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ ได้รับการสนับสนุนและเข้าถึงแหล่งเงินทุนอย่างเพียงพอ สามารถส่งเสริมการตลาด และสามารถบริหารต้นทุนการผลิต ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนารูปแบบการทำบัญชีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน พบว่า ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ และด้านการวางระบบบัญชีที่เหมาะสม มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มทอผ้าย้อมครามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งสองด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การพัฒนารูปแบบการทำบัญชี ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของกลุ่มทอผ้าย้อมคราม ควรสร้างความเชื่อมั่นว่าการทำบัญชี จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลทางการบัญชีจะช่วยให้สามารถบริหาร สินทรัพย์ หนี้สิน และส่วนของเจ้าของให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการบันทึกรายการบัญชี ทั้งด้านรายรับรายจ่าย และการจัดทำงบการเงินอยู่เสมอ

1.2 การพัฒนารูปแบบการทำบัญชี ด้านการวางระบบบัญชี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของกลุ่มทอผ้าย้อมคราม ควรได้มีการจัดทำสมุดบัญชีเงินสดรับ สมุดบัญชีเงินสดจ่าย และมีการลงรายการอย่างต่อเนื่อง ควรมีการสรุปผลการดำเนินงานของกลุ่ม รายงานต้นทุน ผลกำไร และควรมีการจัดทำสมุดคุมงาน สมุดคุมสินค้า สมุดคุมวัตถุดิบ สมุดงบต้นทุนการผลิต ซึ่งเป็นการจัดทำบัญชีอย่างครบถ้วนและเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อขีดความสามารถทางการแข่งขันของกลุ่มทอผ้าย้อมคราม

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขันของกลุ่มทอผ้าย้อมคราม

เอกสารอ้างอิง

กชวรา ศาลารมย์. (2562). *แนวทางการพัฒนาการทำบัญชี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบการของกลุ่มทอผ้า บ้านโพนงาม ตำบลโพนงาม อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์*. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ณฐา ธรเจริญกุล. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสมุทรปราการ*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ดุษณี ส่องเมือง. (2555). *การออกแบบระบบบัญชี*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

ไทยโพสต์. (2566). *สร้าง‘ดอนกอยโมเดล’ พัฒนาผ้าครามไทยสู่สากล*. สืบค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2566. จาก https://www.thaipost.net/news-update/309743/.

ปรียานันท์ โพธิ์ศิรวัฒน์ และคณะ. (2565). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของสินค้า หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ในจังหวัดนครสวรรค์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ภรณี หลาวทอง. (2558). *ตัวแบบการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน ของวิสาหกิจชุมชนประเภทผลิตภัณฑ์ผ้าและเครื่องแต่งกายในประเทศไทย*. การจัดการดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ราชกิจจานุเบกษา. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570).

ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 139 ตอนพิเศษ 258 ง ประกาศเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2565.

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2566). *ความหมายของการบัญชี*. สืบค้นเมื่อ 21 เมษายน 2567. จาก http://www.fap.or.th.

สัจวัฒน์ วรโยธา และคณะ. (2561). *การพัฒนาระบบบัญชีในการบริหารเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของกลุ่มเย็บผ้าฝ้ายพื้นเมือง บ้านกกไอ ตำบลคำชะอี อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร*. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสกลนคร. (2566). *สถิติจำนวนผู้ผลิตและแปรรูปผ้าคราม OTOP จังหวัดสกลนคร*. สืบค้นเมื่อ 21 เมษายน 2567. จาก https://sakonnakhon.cdd.go.th/.

สิทธิชัย ฝรั่งทอง. (2561). *แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของผู้ผลิตเครื่องปรับอากาศที่มีประสิทธิภาพพลังงานสูง ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล.มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*.

เสน่หา เชื้อเมือง. (2558). ปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินงานด้านบัญชีของธุรกิจผ้าไหม อำภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการทดลอง เรื่อง การแยกสารผสม โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

The Development of Learning Achievement and Experimental Skills Entitled, "Separation of Mixtures," Using Inquiry-Based Learning (5E) with KWDL Techniques for Matthayomsuksa 2 Students

ยุพาวดี เพียงตา[1], เทพพร โลมารักษ์[2] และเฉลิมชัย เจริญเกียรติกานต์[3]
Yupawadee piangta[1], Tepporn Lomarak[2] and Chaloemchai Charoenkiatkan[3]
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์[1-3]
Buriram Rajabhat University[1-3]
E-mail: yupawadee.pia@bru.ac.th[1]

Received : January 29, 2025; **Revised :** March 6, 2025; **Accepted :** March 14, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแยกสารผสม โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน 2) เพื่อการเปรียบเทียบ ทักษะการทดลอง เรื่อง การแยกสารผสมโดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/7 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนเทศบาล 1 "บุรีราษฎร์ดรุณวิทยา" อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดกองการศึกษาเทศบาลนครบุรีรัมย์ จำนวน 44 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยใช้ห้องเรียน ซึ่งมีนักเรียน คละความสามารถเป็นหน่วยในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค KWDL จำนวน 6 แผน 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นแบบทดสอบปรนัย ชนิด 4 ตัวเลือก 1 ฉบับ จำนวน 20 ข้อ และ 3) แบบวัดทักษะการทดลอง เป็นแบบอัตนัย จำนวน 10 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติที่ใช้ในการ หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าความยาก ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่น และ 3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Dependent t-test

ผลการวิจัย สรุปได้ว่า

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค KWDL มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

2. ทักษะการทดลองวิทยาศาสตร์ในการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามผลพบว่า ทักษะการทดลองวิทยาศาสตร์ในการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนที่ได้เรียนรู้ตามรูปแบบกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (ร่วมกับเทคนิค KWDL มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทักษะการทดลองวิทยาศาสตร์ในการเรียนรู้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, การแยกสารผสม, กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) เทคนิค KWDL

Abstract

This research aimed to 1) compare learning achievement on the separation of mixtures by using the 5 E's of inquiry-based learning process with KWDL techniques for Matthayomsuksa 2 students during before and after learning and 2) compare experimental skills on the separation of mixtures by using inquiry-based learning with KWDL techniques for Matthayomsuksa 2 students during before and after learning. The sample group was Matthayomsuksa 2/7 students who were studying in semester 1 academic year 2024, Thetsaban 1 Buri Rat Darun Witthaya school, Mueang District, Buriram Province, Nakhon Buriram Municipality Education, totalling 44 students selected by cluster random sampling using classroom which had a variety of students' capability as a random unit. The tools used in this research were as follows: 1) 6 lesson plans by using the 5 E's of inquiry process with KWDL techniques 2) a learning achievement test, a 4 options multiple-choices test totalling 20 items and 3) subjective experimental skills measurement totalling 10 items. The statistics used to analyze the data were as follows: 1) basic statistics were average and standard deviation and 2) statistics were used to find the quality of the tool were index of item objective congruence, difficulty, discrimination and reliability and 3) statistic was used for the hypothesis test was Dependent t-test.

The research results revealed that

1. The students' scientific achievement before and after learning by using the 5 E's of inquiry process with KWDL techniques was statistically significantly different at the .01 level. The sciencetific achievement after learning was higher than before learning which was in accordance with the hypothesis no. 1.

2. The students' experimental skills in learning science before and after learning by using the 5 E's of inquiry process with KWDL techniques was statistically significantly different at the .01 level. The experimental skills in science learning after learning was higher than before learning, which was in accordance with hypothesis no. 2. There was a statistical significant difference at the 01 level.

Keywords: Learning Achievement, Purification, Inquiry-Based Learning (5E), KWDL Technique

บทนำ

การเรียนรู้วิทยาศาสตร์มุ่งให้ผู้นักเรียนเข้าใจหลักการและทฤษฎีพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้สามารถนำความรู้และหลักการทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ในการนำไปใช้เพื่อดำรงชีวิต (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2551) ซึ่งวิทยาศาสตร์มีบทบาทสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ในด้านการใช้ชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพต่าง ๆ ตลอดจนเครื่องมือในการผลิตต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตและการทำงาน เพราะวิทยาศาสตร์ผสมผสานความคิดสร้างสรรค์และศาสตร์ อื่น ๆ วิทยาศาสตร์ช่วยพัฒนาระบบการคิดของมนุษย์ทั้งการคิดแบบเป็นเหตุเป็นผล การคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีทักษะสำคัญในการค้นคว้าหาความรู้ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รวมถึงการตัดสินใจอย่าง มีเหตุผลด้วยข้อมูลที่หลากหลายมีหลักฐานร่องรอยสามารถตรวจสอบได้ ทุกคนจึงจำเป็นต้องได้เรียนรู้วิทยาศาสตร์ ซึ่งในปัจจุบัน การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนส่งเสริมให้จัดการเรียนรู้โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ (หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551) การจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เป็นกิจกรรม ที่เหมาะสมกับวัยและระดับชั้นของนักเรียนและให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้นักเรียน ได้ค้นพบความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้ได้รับความรู้ที่คงทนมากกว่าการเรียนรู้โดยการฟังบรรยายจากผู้วิจัย นอกจากนี้ทักษะการทดลองเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งของนักวิทยาศาสตร์ นักวิทยาศาสตร์ที่ดีจะมีทักษะการทดลองที่ดีด้วย ดังนั้นนักเรียนที่มีทักษะการทดลองที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์สูงขึ้นด้วย (ทิวาพร แก้วคำสอน, 2557) ทั้งนี้เนื่องจากการทดลองเป็นกิจกรรมที่นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติฝึกคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง จึงทำให้เข้าใจและเกิดทักษะกระบวนการ มีความรู้ สร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสามารถนำความรู้ไปใช้อย่างมีเหตุผลด้วย การจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E Inquiry-based Learning) เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนามาจากทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ที่เชื่อว่าการเรียนรู้นั้น เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในของผู้เรียน เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Caswell and LaBrie, 2017) มีลักษณะคล้ายกับการสอนแก้ปัญหา ประกอบด้วย ขั้นสร้างความสนใจ (Engagement) ขั้นสำรวจและค้นหา (Exploration) ขั้นอธิบายและลงข้อสรุป (Explanation) ขั้นขยายความรู้ (Elaboration) และขั้นประเมิน (Evaluation) (ปวีณวัสสา บำรุงอุดมรัชต์และอัมพร วัจนะ, (2564) ซึ่งเป็นการเรียนการสอนที่ช่วยพัฒนาความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนเมื่อผู้เรียนมีความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ จะส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนวิทยาศาสตร์สูงขึ้น และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์จะทำให้ค้นพบองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ (พัชรา พลเยี่ยม และ ปาริชาติ ประเสริฐสังข์, 2567) และจากการศึกษาแนวทางในการช่วยเสริมสร้างควารู้ ความเข้าใจ และพัฒนาความสามารถใน การแก้ปัญหาด้านวิทยาศาสตร์สามารถทำได้โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWDL เป็นเทคนิคการจัดการเรียนรู้ ที่พัฒนามา จากเทคนิค KWL (Ogle, 1986) ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนอ่านมากขึ้น โดยเฉพาะการอ่านเชิงวิเคราะห์ และพัฒนาทักษะ การคิดวิเคราะห์จึงทำให้เทคนิค KWDL ถือว่าเป็นวิธีที่เหมาะสมอีกวิธีหนึ่งที่สามารถนำมาใช้สอนวิชาวิทยาศาสตร์โดยเฉพาะ เรื่องการฝึกทักษะการคิดแก้ปัญหาเพราะการอ่านโจทย์ไม่เข้าใจไม่ชัดเจน วิเคราะห์ไม่เป็น เป็นปัจจัยที่สำคัญหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถคิดแก้โจทย์ปัญหาวิทยาศาสตร์ได้ นอกจากการคิดคำนวณไม่เป็น ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน สำคัญคือ 1) K : เรารู้อะไร (What we know) หรือโจทย์บอกอะไรเราบ้าง 2) W : เราต้องการรู้ ต้องการทราบอะไร (What we want to know) โจทย์ให้อะไรหรือโจทย์บอกอะไรบ้าง 3) D : เราทำอะไร อย่างไร (What we do) และมีวิธีการอย่างไรบ้างหรือมีวิธีการดำเนินการเพื่อหาคำตอบอย่างไร 4) L : เราเรียนรู้อะไรจาก (การ

ดำเนินการขั้นที่ 3) (What we learned) ซึ่งคือคำตอบ สาระความรู้ และวิธีศึกษาคำตอบ ขั้นตอนการคิดคำนวณ เป็นต้น (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556) การเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWDL ซึ่งมี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 K (What we know) หมายถึง เรารู้อะไรหรือโจทย์บอกอะไรบ้าง ขั้นที่ 2 W (What we want to know) หมายถึง เราต้องการรู้ หรือเราต้องการทราบอะไร หรือโจทย์ให้หาอะไร มีวิธีการอย่างไร ใช้วิธีอะไรได้บ้าง ขั้นที่ 3 D (What we do to find out) หมายถึง เราทำอะไร ทำอย่างไร หรือดำเนินการตามกระบวนการแก้โจทย์ปัญหา และขั้นที่ 4 L (What we learned) หมายถึง เราเรียนรู้อะไรบ้าง สรุปเป็นความรู้ที่ได้จากการเรียนอย่างไร จากขั้นตอนในการแก้โจทย์ปัญหาโดยเทคนิค KWDL สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL จะช่วยให้นักเรียนพัฒนาความสามารถของนักเรียนในด้านกระบวนการทางวิทยาศาสตร์อย่างหลากหลาย ช่วยส่งเสริมพัฒนาความสามารถใน การคิดเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์ ช่วยให้นักเรียนสามารถแก้โจทย์ปัญหาวิทยาศาสตร์ได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น และช่วยให้นักเรียนพัฒนาสติปัญญา พัฒนาการคิด พัฒนาทางสังคมโดยเฉพาะถ้าจัดให้นักเรียนฝึกการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (นิรันดร์ แสงกุหลาบ, 2547) การวิเคราะห์ช่วยพัฒนาผู้เรียนในด้านของทักษะการคิดและการใช้เหตุผล (Gholam, 2019) การใช้คำถามนำไปสู่การพัฒนาการคิด จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้สอนต้องมีทักษะในการถามคำถามที่มีประสิทธิภาพ จึงจะช่วยให้ผู้เรียนมี ทักษะการคิด คิดเป็นดังที่หลักสูตร มุ่งหมายไว้

จากผลการประเมินที่ผ่านมาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนไทยส่วนมากยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งจะเห็นได้จากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test O-NET) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563-2565 มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มสาระ การเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คือ 31.45, 33.32 และ 29.93 ตามลำดับ ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาวิทยาศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ปีการศึกษา 2565 และปีการศึกษา 2566 ของโรงเรียนเทศบาล 1 "บุรีราษฎร์ดรุณวิทยา" เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดกองการศึกษาเทศบาลนครบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ คิดเป็นร้อยละ 62.21 และ 63.50 ตามดำดับ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในการจัดการเรียนรู้รายวิชาวิทยาศาสตร์ ใช้การจัดการเรียนรู้แบบบรรยายที่เน้นการถ่ายทอดเนื้อหาเพียงอย่างเดียวทำให้นักเรียนได้รับความรู้ แต่ไม่รู้ว่าความรู้นั้นมาได้อย่างไร จึงไม่เกิดความเข้าใจในเนื้อหานั้นอย่างแท้จริง ดิวอี้ (Dewey, 1963) เพราะวิชาวิทยาศาสตร์ประกอบด้วยความรู้และกระบวนการแสวงหาความรู้ ดังนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ต้องใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ใน การแสวงหาความรู้ สำหรับทักษะการทดลองเป็นหนึ่งใน 13 ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การออกแบบการทดลอง การปฏิบัติการทดลองและการบันทึกผล การทดลอง เครื่องมือที่จะทำให้เกิดทักษะการทคลอง คือ การทำปฏิบัติการ ซึ่งนักเรียนได้ลงมือทำจริง เพื่อให้นักเรียนเกิดประสบการณ์เรียนรู้ด้วยตนเอง และสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเอง

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการทดลอง เรื่อง การแยกสารผสม และจากการศึกษาความสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) และการนำเทคนิค KWDL มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์และจากแนวคิดของนักการศึกษาและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สะท้อนให้เห็นว่าการคิดวิเคราะห์เป็นการคิดที่เป็นพื้นฐานของการคิดทั้งมวลเมื่อบุคคลมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ก็สามารถจัดการกับความรู้ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สามารถนำความรู้ไปใช้ วิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินค่าต่อไปได้ซึ่งก็จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นตามไปด้วยอีกทั้งการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้

(Mehmood et al, 2019) และการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWDL สามารถพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้ ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ให้พึงเกิดขึ้นตามเป้าหมายของกลุ่มสาระ การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (Sholeh et al, 2020) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL ที่มีต่อเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและส่งเสริมทักษะการทดลองของนักเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ทั้งนี้ เพื่อเป็นการยกระดับคุณการศึกษา สามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ และทำให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์รวมถึงสามารถคิดวิเคราะห์ เข้าใจเนื้อหาที่มีความยาก ไม่สามารถเรียนรู้แบบท่องจำอย่างเดียว และเป็นรากฐานในการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแยกสารผสม โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

2. เพื่อการเปรียบเทียบทักษะการทดลอง เรื่อง การแยกสารผสมโดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หลังเรียนด้วยการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการทดลอง เรื่อง การแยกสารผสม โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 สูงกว่าก่อนเรียน

2. ทักษะการทดลองของนักเรียน หลังเรียนด้วยการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทักษะการทดลอง เรื่อง การแยกสารผสม โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
สูงกว่าก่อนเรียน

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเรียนแบบสืบเสาะหาความรู้ 5 E

การเรียนแบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นตอน (The 5 E of Inquiry-Based Learning) เป็นรูปแบบของการเรียนรู้รูปแบบหนึ่ง ที่เน้นให้นักเรียนมีประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้ โดยการแสวงหาและศึกษาค้นคว้า เพื่อสร้างองค์ความรู้ของตนเอง ซึ่งมีครูผู้สอนคอยอำนวยการและสนับสนุน ทำให้ผู้เรียนสามารถค้นพบความรู้หรือแนวทางแก้ปัญหาได้ตัวเอง (มัทนา ดวงกลาง และดลฤทัย บุญประสิทธิ์, 2561) และสามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำความรู้ หลักการแนวคิดหรือทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ไปเชื่อมโยงกับประเด็นปัญหาที่ผู้เรียนสนใจศึกษาค้นคว้า และลงมือปฏิบัติด้วยตนเองตามความสามารถและความถนัดของตนเองอย่างเป็นอิสระ (Mwenda and Ndayambaje, 2021) นับได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่ง (พัชรา พลเยี่ยมและปาริชาติ ประเสริฐสังข์, 2567) อธิบายว่าประกอบด้วย 1) การสำรวจและค้นหา (Exploration) เมื่อทำความเข้าใจในประเด็นหรือคำถามที่สนใจศึกษาอย่างถ่องแท้แล้ว ครูผู้สอนจะเปิดโอกาสให้นักเรียนดำเนินการศึกษาค้นคว้าโดยการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสำรวจ การสืบค้นจากเอกสารต่าง ๆ การทดลอง และการ

จำลองสถานการณ์ เป็นต้น เพื่อตรวจสอบสมมุติฐานและให้ได้ข้อมูลอย่างเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการอธิบายและสรุป 2) การอธิบายและลงข้อสรุป (Explanation) เมื่อได้ข้อมูลอย่างเพียงพอแล้ว ครูผู้สอนจะต้องให้นักเรียนนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และแปลผล เพื่อสรุปผลและนำเสนอผลที่ได้ในรูปต่าง ๆ เช่น การบรรยายสรุป การสร้างแบบจำลอง การวาดภาพ หรือ การสรุปเป็นตารางหรือกราฟ ซึ่งผลสรุปที่ได้นั้นจะต้องสามารถอ้างอิงความรู้ มีความสมเหตุสมผล และมีหลักฐานที่เชื่อถือได้) 3) การอธิบายและลงข้อสรุป (Explanation) เมื่อได้ข้อมูลอย่างเพียงพอแล้ว ครูผู้สอนจะต้องให้นักเรียนนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และแปลผล เพื่อสรุปผลและนำเสนอผลที่ได้ในรูปต่าง ๆ เช่น การบรรยายสรุปการสร้างแบบจำลอง หรือ การสรุปเป็นตารางหรือกราฟ ซึ่งผลสรุปที่ได้นั้น จะมีความสมเหตุสมผล และมีหลักฐานที่เชื่อถือได้
4) การขยายความรู้ (Elaboration) เป็นขั้นของการนำความรู้ที่ได้จากขั้นก่อนหน้านี้ มาเชื่อมโยงกับความรู้เดิมหรือใช้อธิบายถึงสถานการณ์หรือเหตุการณ์เกี่ยวข้อง โดยครูผู้สอนอาจจัดกิจกรรมและให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ เช่น ตั้งคำถามจากการศึกษาเพื่อให้นักเรียนร่วมกันอภิปรายและแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ซึ่งจะทำให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้เข้ากับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องได้มากขึ้น และ 5) การประเมินผล (Evaluation) เป็นขั้นของการประเมินการเรียนรู้ด้วยกระบวนการต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบนักเรียนว่ามีความรู้ที่ถูกต้องมากน้อยเพียงไรจากการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ดังกล่าว ครูผู้สอนจะต้องเปิดโอกาสให้นักเรียน วิเคราะห์ วิจารณ์และคิดพิจารณาความรู้ที่ได้ให้รอบคอบ (Tshering and Yangden, 2021)

การจัดการเรียนรู้แบบ KWDL

แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL เริ่มต้นการจัดการเรียนการสอนโดยการมีคำถามนำเพื่อให้คิดหา ข้อมูลของคำตอบที่ต้องการในแต่ละขั้นตอน จะช่วยส่งเสริมการอ่านมากขึ้น โดยเฉพาะถ้าโจทย์เป็นปัญหา ซึ่งอาจจะเนื่องจากการคิดคำนวณไม่เป็น ดังนั้นทุกขั้นตอนครูจึงคอยแนะนำ ชี้แนะแนวทางให้นักเรียนได้คิดพิจารณาและวิเคราะห์ให้หลากหลายให้มากที่สุด (ชอร์และคณะ (Shaw et al. 1997 : 30) ได้กล่าวว่า เทคนิค KWDL ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน คือ
1) K (What we Know) เรารู้อะไร 2.) W (What we Want to Know) เราต้องการรู้ ต้องการทราบอะไร 3) D (What we do to Find Out) เราทำอะไรไปบ้างแล้ว 4) L (What we Learned) เราเรียนรู้อะไรบ้าง (ทวุธ วงค์วงค์, 2565) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาสติปัญญา พัฒนาทักษะทางสังคม และพัฒนาทักษะและความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา ส่งผลให้ผู้เรียนเป็นนักแก้ปัญหาที่ดี คิดวิเคราะห์ในข้อคำถามที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการกำหนดกรอบความคิดไม่ให้เบี่ยงเบนไปในทิศทางอื่น และยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เปรียบเทียบ แยกแยะก่อนหาข้อสรุปด้วยตนเอง (Dushimimana and Mugabo, 2022) และที่สำคัญการจัดการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนที่มีผลการเรียนอ่อน ปานกลาง และเก่ง มีโอกาสได้รับการฝึกวิธีคิด วิธีวิเคราะห์ ข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีเหตุมีผลและมีขั้นตอน เร้าความสนใจเป็นอย่างดีตามกระบวนการเรียนรู้ (อดิเรก เฉลียวฉลาด, 2550) และช่วยให้นักเรียนคิดอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ครูคอยแนะนำ ชี้แนะแนวทางให้นักเรียนได้คิดพิจารณาและวิเคราะห์ให้ หลากหลายมากที่สุด มีการออกมานำเสนอผลการแก้ปัญหา และ อธิบายวิธีการแก้ปัญหาให้เพื่อนและร่วมกันสรุปความรู้ที่ได้จากการนำเสนอ ซึ่งเป็นการฝึกให้นักเรียนกล้าแสดงออกได้เรียนรู้การแก้ปัญหาที่หลากหลายจากกลุ่มอื่น ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงหรือใช้ในการแก้ปัญหาอื่น ๆ ได้ (นฤมล ทิพย์พินิจ, 2560) ซึ่งได้การจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWDL ส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถในการเรียนสูงขึ้น สามารถเขียนคำตอบได้ละเอียด ผู้วิจัยจึงได้นำการจัดการเรียนรู้ ด้วยเทคนิค KWDL ซึ่งมีจุดเด่นในการพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นลำดับขั้นตอน โดยใช้

ตาราง KWDL ส่งผลให้นักเรียนตั้งและตอบคำถามได้ง่ายและรวดเร็วขึ้นอีกทั้งยังส่งเสริมให้นักเรียนเขียนคำตอบอธิบายได้ละเอียด อีกทั้งได้รวมกันอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นได้มีนักวิชาการนำเทคนิค KWDL มาใช้ในการวิจัย ชาล์ (Shaw et al, 1997) ซึ่งได้นำเทคนิคการจัด การเรียนรู้ด้วย KWDL ไปใช้ในการกระบวนการกลุ่มแก้ปัญหาแก้โจทย์ปัญหาแล้วนำผลไปเปรียบเทียบกับแบบปกติ พบว่านักเรียน มีผลสัมฤทธิ์และเจตคติทางการเรียนคณิตศาสตร์สูงขึ้น (ซัฟพี ยะห์สา, 2559) ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWDL เรื่อง ค่ากลางของข้อมูล พบว่านักเรียนที่เรียนด้วยเทคนิคนี้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่ากลุ่มที่เรียนแบบปกติอย่าง มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($p < 0.05$) (พัทธมน วิริยะธรรม, 2559) รายงานว่าการสอนแบบวัฏจักรการเรียนรู้ร่วมกับเทคนิค KWDL ช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในเรื่อง ปริมาณสารสัมพันธ์ โดยมีพัฒนาการในด้านความเข้าใจสูงสุด (ร้อยละ 74.83) (เจนจิรา เครือทิวา, 2561) เปรียบเทียบการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับ KWDL กับการเรียนรู้แบบปกติ พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนด้วยเทคนิค KWDL สูงกว่าก่อนเรียน และสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) เทคนิค KWDL มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในหลากหลายเนื้อหา ทั้งวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โดยช่วยเพิ่มความเข้าใจเชิงลึก และการวิเคราะห์ในผู้เรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการคิดและแก้ปัญหา ที่นำมาใช้ในงานวิจัย เช่น (เจษฎา ยุทธ ไกรกลาง, 2560) ใช้การเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน พบว่าคะแนนความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.001$) (มิรันดี โทมวงษ์, 2557) รายงานว่าทักษะการทดลอง (ออกแบบ ปฏิบัติ และบันทึกผล) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($r = 0.53$) โดยเฉพาะในส่วนของทักษะการปฏิบัติการทดลองที่พัฒนาได้มากที่สุด ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เน้นกิจกรรมปฏิบัติหรือโครงงานช่วยพัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหา โดยเฉพาะทักษะการทดลองและการวิเคราะห์ การเรียนรู้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ (เพ็ญศรี เศรษฐชัย และคณะ, 2555) ศึกษาการใช้โครงงานวิทยาศาสตร์ในการพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ พบว่านักศึกษามีความก้าวหน้าในทักษะนี้ โดยเฉพาะการตั้งสมมติฐาน และนักศึกษามีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ในระดับสูง และ (มิรันดี โทมวงษ์, 2557) ยืนยันว่ากิจกรรมที่เน้นกระบวนการทดลอง เช่น การออกแบบและปฏิบัติการทดลอง ช่วยพัฒนาทักษะทางวิทยาศาสตร์ โดยเฉพาะในเรื่องการตั้งสมมติฐานและการวิเคราะห์ผล ซึ่งใช้โครงงานหรือกิจกรรมที่เน้นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะเชิงวิเคราะห์อย่างชัดเจน พร้อมทั้งเพิ่มความพึงพอใจและความเข้าใจในเนื้อหา อัล ชาเย (AL Shaye. 2023 : 6) ได้ศึกษาถึงประสิทธิภาพของกลยุทธ์ในการสอนเพื่อการตระหนักในการคิดที่มีต่อการอ่านเพื่อความเข้าใจและกลยุทธ์เพื่อความเข้าใจของนักเรียนเกรด 11 ในโรงเรียนมัธยมปลายคูวายตีในวิชาภาษาอาราบิคโดยใช้รูปแบบการอ่านเพื่อตระหนักในการคิด 2 อย่าง คือ K-W-L plus และ Q3R และเปรียบเทียบกับการสอนตามปกติผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์การสอน เพื่อการตระหนักในการคิด ส่งผลต่อการอ่านเพื่อความเข้าใจดีกว่า การเรียนการสอนตามปกติและพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างการสอนทั้งสองกลุ่ม แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างการสอนเพื่อการตระหนักในการคิด (K-W-L Plus และ SQ3R) และพบว่า กลุ่มที่ได้รับการสอนเพื่อการตระหนักในการคิดทำคะแนนได้ดีกว่า การสอนแบบปกติในการทดสอบทั้ง 2 อย่าง

โทค (Tok . 2022 : 93-212) ได้ทำการศึกษาเพื่อตรวจสอบผลกระทบของการเรียนรู้แบบ KMDL ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาคณิตศาสตร์และทักษะการรู้คิดคำนวณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยมีการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน จากการศึกษาพบว่า การจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาคณิตศาสตร์และทักษะการรู้คิด แต่สำหรับการลดความวิตกกังวลการสอนแบบ KWDL ไม่ได้มีลดความวิตกกังวลได้ดี วิธีการสอนแบบดั้งเดิม โอลเทอานู และอ็อตเทอานู (Olteanu & Otteanu. 2024 : 90) ได้ทำการศึกษาในสองหัวข้อในการศึกษาวิชาคณิตศาสตร์คือการสื่อสารในวิชาคณิตศาสตร์และการเรียนการสอน การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ของผู้วิจัยคณิตศาสตร์ โดยการศึกษานี้ทำการเก็บข้อมูลที่รวบรวมในช่วงระยะเวลา 3 ปี ในกลุ่มเป้าหมาย ที่มีความแตกต่างกันถึง 9 ชั้น เรียน ผู้วิจัย 22 คน และนักเรียน 884 คน โดยใช้เครื่องมือที่ผ่านการวางแผน อย่างรอบคอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เกิดขึ้นสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในห้องเรียนมีสำคัญอย่างแท้จริงโดยเป็นจุดเริ่มต้นในการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ผลที่ได้แสดงให้เห็นว่า ผู้วิจัยมีการพัฒนากลยุทธ์ใหม่ที่จะนำเสนอเนื้อหาโดยมีการมุ่งเน้นที่จะเปิดมิติของการเปลี่ยนแปลง

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัย เรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการทดลอง เรื่อง การแยกสารผสม โดยใช้กระบวนการ สืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 1 “บุรีราษฎร์ดรุณวิทยา” อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 8 ห้องเรียน รวม 304 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/7 โรงเรียนเทศบาล 1 “บุรีราษฎร์ดรุณวิทยา” อำเภอเมือง
จังหวัดบุรีรัมย์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 44 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยใช้ห้องเรียน ซึ่งมีนักเรียนคละความ สามารถเป็นหน่วยในการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ได้แก่

1. แผนการจัดการเรียนรู้เรื่อง การแยกสารผสม โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 6 แผน ที่สร้างขึ้นได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผ่านการประเมินคุณภาพความถูกต้อง ความสอดคล้องของเนื้อหา จุดประสงค์ กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ซึ่งแผนการจัดการเรียนรู้นี้มีคุณภาพอยู่ในระดับมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\overline{X}$) = 4.37, S.D. = 0.59) แล้วจึงนำไปทดลองใช้กับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/1 โรงเรียนเทศบาล 1 “บุรีราษฎร์ดรุณวิทยา” จำนวน 37 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง พบว่านักเรียนสามารถเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มได้ดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มุ่งมั่นและตั้งใจเรียน ยิ่งกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจและเรียนรู้ได้เข้าใจมากยิ่งขึ้น นำฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการปรับปรุงและแก้ไขแล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแยกสารผสม เป็นแบบทดสอบปรนัย ชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 1 ฉบับ จำนวน 20 ข้อ

2.1 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเสนอให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

2.2 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบแต่ละข้อ โดยนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) โดยแบบประเมินที่จัดทำขึ้นซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2553)

เห็นว่าแบบทดสอบสอดคล้อง	ให้คะแนน + 1
ไม่แน่ใจแบบทดสอบสอดคล้อง	ให้คะแนน 0
เห็นว่าแบบทดสอบไม่ความสอดคล้อง	ให้คะแนน - 1

2.3 นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย แล้วพิจารณาเลือกแบบทดสอบที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ .05 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าเป็นแบบทดสอบที่มีความสอดคล้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

2.4 จัดพิมพ์แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์แล้วนำแบบทดสอบทดลองใช้ (Try-Out) กับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเทศบาล 1 “บุรีราษฎร์ดรุณวิทยา” รวมจำนวน 43 คน ภาคเรียนที่ 1/2567 ที่ไม่ใช่โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ที่เคยเรียนเนื้อหานี้มาแล้ว

2.5 นำมาวิเคราะห์หาคุณภาพ โดยนำกระดาษคำตอบที่นักเรียนตอบแล้วมาตรวจ ให้คะแนนโดยข้อที่ถูกให้ 1 คะแนน ข้อที่ผิดหรือไม่ตอบหรือตอบเกินกว่า 1 ตัวเลือก ให้ 0 คะแนน เมื่อตรวจและรวมคะแนนเรียบร้อยแล้ว นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาค่าความยากง่าย (P) และค่าอำนาจจำแนก (r) คัดเลือกข้อสอบ ที่มีความยากง่าย (p) ระหว่าง 0.20-0.80 มีค่าอำนาจจำแนก (r) 0.20 ขึ้นไป หาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยใช้สูตร คูเดอร์ - ริชาร์ด (Kuder-Richardson) KR-20
(ไพศาล วรคำ, 2558)

2.6 ดำเนินการคัดเลือกข้อสอบ จำนวน 20 ข้อ เพื่อหาความยากง่ายในการจำแนก ที่มีความยาก (p) 0.27- 0.53 และ มีค่าอำนาจจำแนก (r) มีค่าตั้งแต่ -0.13-0.13 รวมเป็นแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งฉบับ แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร คูเดอร์ - ริชาร์ด (Kuder-Richardson)

2.7 จัดพิมพ์แบบทดสอบเป็นฉบับสมบูรณ์ โดยจัดพิมพ์แบบทดสอบแต่ละฉบับเป็นแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน โดยเป็นข้อสอบชุดเดียวกัน จำนวน 20 ข้อ เพื่อนำไปใช้ในการศึกษาต่อไป

3. แบบวัดทักษะการทดลอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาตามลำดับ ดังนี้

3.1 ศึกษาเนื้อหา ตัวชี้วัด และสารการเรียนรู้ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จากหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 1 "บุรีราษฎร์ดรุณวิทยา" จังหวัดบุรีรัมย์

3.2 แบบวัดทักษะการทดลองแบบอัตนัย จำนวน 10 ข้อ ตามแผนผัง KWDL มาใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย แบบวัดทักษะการทดลอง มีค่าความเที่ยงตรง (Validity) เท่ากับ 0.71 ความเชื่อถือ (Reliability) ชายเท่ากับ 0.85 หญิงเท่ากับ 0.84 มีค่าความเป็นปรนัย (Objectivity) ชายเท่ากับ 0.97 หญิงเท่ากับ 0.97

3.3 สร้างเกณฑ์ในการตรวจให้คะแนนแบบวัดทักษะการทดลอง โดยใช้เกณฑ์การตรวจให้คะแนนอิงเกณฑ์รูบริค ซึ่งปรับปรุงจากเกณฑ์การตรวจแบบวัดทักษะการทดลอง โดยแบ่งเป็นระดับการให้คะแนนแต่ละข้อเป็น 3 ระดับ คือ 2,1 และ 0 ซึ่งหมายถึง มีคุณภาพระดับดี พอใช้ปรับปรุง ตามลำดับ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 1 “บุรีราษฎร์ดรุณวิทยา” อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 8 ห้องเรียน รวม 304 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/7 โรงเรียนเทศบาล 1 “บุรีราษฎร์ดรุณวิทยา” อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 44 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling)
โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยในการสุ่มซึ่งมีนักเรียนคละความสามารถ

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยใน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้นใช้เวลา 18 ชั่วโมงไม่รวมเวลาที่ใช้ในการทดสอบก่อนและหลังเรียน

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ทักษะการทดลอง

5. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยเป็นเนื้อหา ตามตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 เรื่อง การแยกสารผสมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำกิจกรรมการเรียน เรื่อง การแยกสารผสมโดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มาจัดกิจกรรมการเรียนรู้และเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นคู่มือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประกอบกิจกรรมการเรียน เรื่อง การแยกสารผสมโดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

2. ดำเนินการทดสอบก่อนเรียนกับกลุ่มตัวอย่างก่อนการเรียนโดยใช้กิจกรรมการเรียนแบบการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

3. ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ใช้ควบคู่กับเรื่อง การแยกสารผสมโดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ตามสาระการเรียนรู้แต่ละเรื่องของการเรียนตามตารางสอนปกติ

4. ระหว่างการใช้กิจกรรมการเรียนแบบกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผู้วิจัยได้สังเกตการปฏิบัติกิจกรรม และทดสอบวัดทักษะการทดลอง กับกลุ่มเป้าหมาย

5. เมื่อสิ้นสุดการทดลอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบหลังเรียนกับนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย ด้วยแบบทดสอบชุดเดิม

6. เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถาม เพื่อนำผลมาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการทดลอง เรื่อง การแยกสารผสม โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ก่อนเรียนและหลังเรียน ใช้สถิติ t-test Dependent, ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ทักษะการทดลองของนักเรียน ระหว่างการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการทดลอง เรื่อง การแยกสารผสม โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้สถิติ t-test Dependent, ร้อยละ

ผลการวิจัย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีดังนี้

1. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียน เรื่อง การแยกสารผสม โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแยกสารผสม โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL

ผลการทดสอบ	*N*	$\overline{X}$ (20 คะแนน)	*S.D.*	ร้อยละ	df	t	P- value
ก่อนเรียน	44	6.84	3.35	34.20	43	10.86**	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p < 0.01
หลังเรียน	44	14.29	2.26	71.48			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

2. การเปรียบเทียบทักษะการทดลอง เรื่อง การแยกสารผสมโดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน โดยร้อยละ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาทักษะการทดลองวิทยาศาสตร์ในการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างระหว่างทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

ผลการทดสอบ	*N*	$\bar{X}$ คะแนนเต็ม 20 คะแนน	*S.D.*	ร้อยละ	df	t	P- value
ก่อนเรียน	44	6.45	3.12	32.27	43	27.38**	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.01$
หลังเรียน	44	15.09	2.54	75.45			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า ทักษะการทดลองวิทยาศาสตร์ในการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนที่ได้รับกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามผลพบว่า ทักษะการทดลองวิทยาศาสตร์ในการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนที่ได้รับกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทักษะการทดลองวิทยาศาสตร์ในการเรียนรู้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 2 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแยกสารผสม โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ก่อนเรียนนักเรียนมีคะแนนคิดเป็นร้อยละ 34.20 และหลังเรียนนักเรียนมีคะแนน คิดเป็นร้อยละ 71.48 แสดงว่า นักเรียนมีคะแนนก่อนเรียนสูงกว่าหลังเรียน เนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ โดยผ่านผ่านการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ซึ่งมี 5 ขั้นตอน เนื่องมาจากการการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น (5E) เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมมีการตั้งคำถามเกิดข้อสงสัย ลงมือปฏิบัติเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการหาคำตอบซึ่งสอดคล้องกับหลักการของการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (ประสาท เนืองเฉลิม, 2557) ในขั้นที่ 1 ขั้นสร้างความสนใจ ครูผู้สอนกระตุ้นความสนใจก่อนเข้าสู่บทเรียนด้วยเทคนิค KWDL ขั้นที่ 2 ขั้นสำรวจและค้นหา ซึ่งขั้นนี้ครูอธิบายเกี่ยวกับวิธีการทดลอง และแนะนำเทคนิค KWDL ให้นักเรียนทราบ และนักเรียนต้องทำอะไรบ้างระหว่างการเรียน วิธีหาคำตอบ แบบปกติเพื่อเชื่อมโยงเข้าสู่เทคนิค KWDL แล้วให้นักเรียนร่วมกันตอบคำถาม ขั้นที่ 3 ขั้นอธิบายและลงข้อสรุป เป็นขั้นที่นักเรียนสรุปและนำเสนอผลที่ได้ในรูปแบบต่าง ๆ ผู้เรียนร่วมกันเฉลยและโต้แย้งกันภายในกลุ่มเพื่อลงข้อสรุปและอธิบายได้ถูกต้อง จากนั้นครูสุ่มเลือกตัวแทนกลุ่มนักเรียนอย่างน้อย 5 กลุ่ม นำเสนอผลการทำกิจกรรมและนักเรียนร่วมกันหาคำตอบโดยใช้เทคนิค KWDL ขั้นที่ 4 ขั้นขยายความเข้าใจ โดยให้นักเรียน

ทำแบบวัดทักษะการทดลอง ขั้นสุดท้าย ขั้นที่ 5 ขั้นประเมิน เป็นการประเมินความรู้หรือกระบวนการที่ผู้เรียนได้เรียนมา นักเรียนและครูผู้สอนร่วมกันสรุปจากการทำโจทย์มาหาคำตอบด้วยเทคนิค KWDL ซึ่งเป็นการวัดที่ประเมินว่าผู้เรียนมีผลการเรียนรู้มากน้อยเพียงใดจากการใช้กิจกรรม การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมการเทคนิค KWDL ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้นอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พัทธมน วิริยะธรรม, 2559) การศึกษา เรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา เรื่อง ปริมาณสารสัมพันธ์ ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้รูปแบบการสอนแบบวัฏจักรการเรียนรู้ 7E ร่วมกับเทคนิค KWDL (พัทธมน วิริยะธรรม, 2559) พบว่า วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพัฒนาการด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและ ความสามารถใน การแก้โจทย์ปัญหา กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/15 เรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 โรงเรียนชลราษฎรอำรุง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 49 คนโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ปริมาณสารสัมพันธ์ หลังเรียน โดยใช้รูปแบบการสอนแบบวัฏจักรการเรียนรู้ 7E ร่วมกับเทคนิค KWDL มีพัฒนาการสูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 53.93 ซึ่งอยู่ ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความเข้าใจมีพัฒนาการมากร้อยละ 74.83 รองลงมาคือ ด้านการนำไปใช้ ความรู้ความจำ การสังเคราะห์ การประเมินค่าและการวิเคราะห์ ร้อยละ 56.81, 54,12, 51,02, 40.82 และ 40.74 ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบทักษะการทดลอง เรื่อง การแยกสารผสมโดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับเทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ก่อนเรียนนักเรียนมีคะแนนคิดเป็นร้อยละ 32.27 และหลังเรียนนักเรียนมีคะแนน คิดเป็นร้อยละ 75.45 แสดงว่า นักเรียนมีคะแนนก่อนเรียนสูงกว่าหลังเรียน ซึ่งครูผู้สอนได้สร้างแบบวัดทักษะการทดลองแบบอัตนัย ตามแผนผัง KWDL ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ในเรื่อง การแยกสารผสม ซึ่งคลอบคลุมองค์ประกอบของการวัดทักษะ การทดลองตามขั้นตอน KWDL ซึ่งมี 4 ขั้นตอน คือ 1) K (What we Know) นักเรียนรู้อะไรบ้าง ในเรื่องที่จะเรียนหรือสิ่งที่โจทย์บอกให้ทราบมีอะไรบ้าง 2) W (What we Want to Know) นักเรียนหาสิ่งที่โจทย์ต้องการทราบหรือสิ่งที่นักเรียนต้องการรู้ 3) D (What we do to Find Out) นักเรียนจะต้องทำอะไรบ้างเพื่อหาคำตอบตามที่โจทย์ต้องการหรือสิ่งที่ตนเองต้องการรู้ 4) L (What we Learned) (ชอร์และคณะ (Shaw et al. 1997 : 30) นักเรียนสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ ซึ่งก็คือคำตอบที่ได้จากขั้นที่ 3 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ ความสามารถโนการแก้โจทย์ปัญหา เรื่อง ปริมาณสารสัมพันธ์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้รูปแบบการสอน แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 5E ร่วมกับเทคนิค KWDL (พัทธมน วิริยะธรรม, 2559) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องปริมาณสารสัมพันธ์ หลังเรียน โดยใช้รูปแบบการสอนแบบวัฏจักรการเรียนรู้ 7E ร่วมกับเทคนิค KWDL มีพัฒนาการที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 53.93 ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความเข้าใจมีพัฒนาการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.83 นอกจากนี้ผลการวิจัยในครั้งนี้ยังสอดคล้องกับอัญชลี ทองเอม (2560 : 145) และทรรศน์พร อ่อนประทุม (2566 : 162) ที่พบว่าการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการทดลอง เรื่อง การแยกสารผสม โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพ เป็นอย่างดีที่ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สูงกว่าก่อนเรียนและผ่านเกณฑ์ ที่กำหนดไว้อีกด้วย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค KWDL มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

2. ทักษะการทดลองวิทยาศาสตร์ในการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนที่ได้รับกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามผลพบว่า ทักษะการทดลองวิทยาศาสตร์ในการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนที่ได้รับกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับเทคนิค KWDL มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทักษะการทดลองวิทยาศาสตร์ในการเรียนรู้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการคำนวณในขั้นตอนการฝึกในโดยให้ผู้เรียนฝึกการคำนวณเพิ่มมากขึ้น

1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนในรายวิชาเคมีที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการทดลองควรมีการสอนเสริมเกี่ยวกับอุปกรณ์ในการทดลอง และลงมือปฏิบัติการทดลอง เพื่อให้ผู้เรียนเชื่อมโยงเนื้อหา และและช่วงสร้างมโนทัศของผู้เรียนในเนื้อหานั้น ๆ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กิจกรรมการเรียนแบบการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL ในในลักษณะของวิชาที่เน้นแบบทักษะการทดลอง เช่น วิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอื่น ๆ เช่น ทักระกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ที่เกี่ยวกับการคิดและการแก้ปัญหา เป็นต้น โดยกิจกรรมการเรียนแบบการสืบเสาะ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำทักษะเหล่านี้ไปใช้ในการเรียนรู้ด้วยชีวิตประจำวัน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *ตัวชี้วัดและหลักสูตรแกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)*. ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

เจนจิรา เครือทิวา. (2561). การศึกษาความสามารถในการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง แสงของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับเทคนิค KWDL. *วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร,* 11(2), 1138-1154.

เจษฎายุทธ ไกรกลาง. (2560). *การจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบปัญหาเป็นฐานต่อการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ชาตรี ฝ่ายคำตา. (2563). กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เคมี. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น,* 44(4), 123-134.

ทวุธ วงค์วงค์. (2565). การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน และการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL Plus บูรณาการการคิดเชิงอภิปัญญา : มิติใหม่ของการเรียนรู้แก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์. *วารสารนิสิตวังง,* 24(1), 42-54.

นฤมล ทิพย์พินิจ. (2560). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องการแก้โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณ หาร ระคน โดยใช้แบบฝึกทักษะคณิตศาสตร์เทคนิค KWDL ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านสามัคคีธรรม จังหวัดนครศรีธรรมราช. (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

นิรันดร์ แสงกุหลาบ. (2547). เทคนิค KWDL: การเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และการพัฒนาความคิด. *วารสารวิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา,* 3(1), 7-8.

บุษยา แสงทอง และ สุภาพร พรไตร. (2559). ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากระดับไม่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำไปอยู่ในระดับดีเยี่ยม. *วารสารการศึกษาไทย, 12*(2), 217-227.

ประสาท เนืองเฉลิม. (2556). *วิจัยการเรียนการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปราญชลี นนทะวัน และคณะ. (2553). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสนใจและความคิดสร้างสรรค์ในชั้นเรียน. *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม, 11*(2), 371-379.

ปวีณวัสสา บำรุงอุดมรัชต์และอัมพร วัจนะ. (2564). *การศึกษาผลการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับบทเรียนออนไลน์โดยใช้ Google Sites เรื่องสมดุลเคมี ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5, 11*(1), 259-274.

เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ. (2551). *สถิติเพื่อการวิจัย.* กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัลพับลิเคชั่น.

พัชรา พลเยี่ยมและปาริชาติ ประเสริฐสังข์. (2567). แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น (5E) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามระดับสูง. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 3*(1), 68-85.

พัทธมน วิริยะธรรม. (2559). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา เรื่อง ปริมาณสารสัมพันธ์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้รูปแบบการสอนแบบวัฏจักรการเรียนรู้ 7E ร่วมกับเทคนิค KWDL. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 20*(2), 140-152.

ไพศาล วรคำ. (2552). *การวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 7).* มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

มัทนา ดวงกลาง และดลฤทัย บุญประสิทธิ์ (2561). การใช้วิธีสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ตามขั้นตอน 5Es เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิด ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 กรณีศึกษา โรงเรียนองครักษ์. *Veridian E-Journal, Silpakorn University, 11*(2), 2381-2394.

มาเรียม นิลพันธุ์. (2553). การประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย, 4,* 30-35.

มิรันตี โทผาวงษ์. (2557). *บทบาทของทักษะการทดลองต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2557). เทคนิค KWDL ในการพัฒนาการอ่านและการสรุปเนื้อหา. *วารสารการศึกษาพัฒนาทักษะการเรียนรู้, 7*(2), 131.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2556). รูปแบบและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2551). *หลักการและแนวทางการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์.* กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

สุธาทิพย์ บุญส่ง และ สุภาพร พรไตร. (2559). การเรียนรู้แบบสืบเสาะ: การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ. *วารสารวิชาการเพื่อการศึกษาสร้างสรรค์, 8*(3), 228-239.

อดิเรก เฉลียวฉลาด. (2550). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาร้อยละของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่6 โดยใช้เทคนิค KWDL กับการสอนปกติ*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

Caswell, C. J., and LaBrie, D. J. (2017). Inquiry-based Learning from the Learner's Point of View: A Teacher Candidate's Success Story. *Journal of Humanistic Mathematics, 7*(2), 161- 186

Dewey, J. (1963), *Experience and education.* Free Press.

Dushimimana, F. and Mugabo, L. (2022). Effects of Inquiry-Based Teaching Method on Students' Academic Performance and Attitudes towards Chemistry in Two Selected Secondary Schools of Bugesera District, Rwanda. *Journal of Research Innovation an Implication in Education, 6*(2), 44-56.

Gholam, A (2019). Inquiry-Based Learning: Student Teachers' Challenges and Perceptions. *Journal of Inquiry & Action in Education, 10*(2), 112-133.

Good, C. V. (1973), *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.

Mehmood, K., Parveen, Q. and Dahar, M. A. (2019). Effectiveness of Inquiry-Based Method for Teaching Mathematics at the Secondary Level. Global Social Sciences Review, 4(3), 181-187.

Mwenda, K.S and Ndayambaje, I. (2021). Effects of inquiry based teaching on students' academic achievement in biology in lower secondary schools in ilala –Dar es Salaam – Tanzania. *A Journal of Contemporary Research, 18*(4), 2-14.

Ogle, D. M. (1986). K-W-L: A Teaching Model that Develop Active Reading of Expository. New York: Mcgraw – Hill.

Shaw, J.M., et al. (1997). Cooperative Problem Solving: Using K-W-D-L as an Organizational Technique. Retrieved September 29, 2006, from http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/recordDetail?accno.

Sholeh, A., Rosalina, N. E., and Weganova, R. (2020). The implementation of KWL (Know, Want to Know, and Learned) to improve students' reading comprehension. Indonesian *Journal of English Education, 7*(1).

Tshering, S., and Yangden, P. (2021). Effects of Inquiry Based Learning Approach on Learning Achievement and Learning Satisfaction among Grade Four Students towards Science. *Asian Journal of Education and Social Studies, 18*(2), 564-570.

Usman, B., Fata, I. A. and Pratiwi, R. (2019). Teaching reading through Know-Want Learned (KWL) strategy: The effects and benefits. Englisia : *Journal of Language, Education, and Humanities, 6*(1), 77-85

การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ หน่วยการเรียนรู้ เศษส่วน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

Development of KWDL Learning Management Integrated with Skill Practice in the Fractions Learning Unit for Grade 3 Students

ณัชชา หร่ายขุนทด[1], นฤมล ภูสิงห์[2]
Natcha Raikhunthod [1], Narumol Phusing [2]
[12]มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ประเทศไทย
[12]Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand.
dreammii2221@gmail.com [1], Narumolpusing@gmail.com[2]

Received : November 8, 2024; **Revised :** January 29, 2025; **Accepted :** February 8, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ ในหน่วยการเรียนรู้เรื่องเศษส่วน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 70/70 รวมถึงเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียน และศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 15 คน จากโรงเรียนบ้านละเลิงพิมาน อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบฝึกทักษะ หน่วยการเรียนรู้ และแบบทดสอบวัดความสามารถทางคณิตศาสตร์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แผนการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะหน่วยการเรียนรู้เรื่องเศษส่วนที่พัฒนาขึ้น มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีค่าประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 77.45/74.35 แสดงให้เห็นว่าแผนดังกล่าวสามารถส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้และทำกิจกรรมได้ตามเป้าหมายทั้งในระหว่างเรียนและหลังเรียนอย่างเหมาะสม

2. การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนให้เห็นถึงผลเชิงบวกของกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมและการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ซึ่งช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาความเข้าใจในเนื้อหาได้ดียิ่งขึ้น

3. การแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะจากผลการประเมินตามเกณฑ์การคิดวิเคราะห์และการประยุกต์ใช้ความรู้ แสดงให้เห็นว่าเทคนิค KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะเป็นแนวทางการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะที่สำคัญในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิผล

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบ KWDL, แบบฝึกทักษะ, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, ความสามารถแก้ปัญหาคณิตศาสตร์, หน่วยการเรียนรู้เศษส่วน

Abstract

This study aimed to develop a learning management model using the KWDL technique integrated with a skill-based exercise set in the learning unit on fractions for Grade 3 students, ensuring effectiveness based on the 70/70 criterion. It also aimed to compare students' learning achievement before and after the learning management, and to assess their mathematical problem-solving abilities against the 70 percent benchmark. The sample group consisted of 15 Grade 3 students from Ban Laluengphiman School, Dan Khun Thot District, Nakhon Ratchasima Province, selected through cluster sampling. The research instruments included the learning management plan, the skill exercise set, and a mathematics achievement test. Data were analyzed using mean, standard deviation, and t-test.

The research of this research was as follows:

1. The learning management plan using the KWDL technique with the skill exercise set in the fractions unit was effective, achieving an efficiency value (E1/E2) of 77.45/74.35, which met the predetermined criterion. This indicates that the plan successfully supported students' engagement and learning both during and after the instruction.

2. The use of the KWDL technique with the skill exercise set significantly improved students' post-instruction learning achievement compared to their pre-instruction scores at the .05 level of significance. This reflects the positive impact of the participatory and systematic approach of the KWDL model on students' understanding.

3. Students' mathematical problem-solving abilities after instruction exceeded the 70 percent benchmark with statistical significance at the .05 level. The results from the analytical and application-based assessment criteria indicate that the KWDL technique integrated with the skill exercise set is an effective learning approach that enhances students' key competencies in solving mathematical problems.

Keywords: KWDL-based learning management, skill exercises, learning achievement, mathematical problem-solving ability, fractions learning unit

บทนำ

ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสารสนเทศ การเตรียมความพร้อมให้กับเยาวชนของชาติในการดำรงชีวิตอยู่ในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักด้านการจัดการศึกษาได้กำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพรอบด้าน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้สามารถอยู่ร่วมกับสังคมโลกได้อย่างมีคุณภาพและศักดิ์ศรี ภายใต้กรอบของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 หลักสูตรแกนกลางฯ มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเติบโตเป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม และ

จิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก พร้อมทั้งยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งยังยึดแนวคิดสำคัญที่ว่า “ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ” ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ต้องมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการนี้ สื่อการเรียนรู้จึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการเข้าถึงสาระ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่หลักสูตรต้องการให้ผู้เรียนได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อการเรียนรู้มีความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นสื่อจากธรรมชาติ สิ่งพิมพ์ เทคโนโลยี หรือแม้แต่แหล่งเรียนรู้ในชุมชนท้องถิ่น ทั้งนี้ การเลือกใช้สื่อจำเป็นต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน และตอบสนองต่อรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ผู้สอนจึงมีบทบาทสำคัญในการออกแบบและดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตร โดยต้องคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย พร้อมทั้งปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์และพัฒนาทักษะสำคัญต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ กล่าวโดยสรุป นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและแนวทางที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางฯ พ.ศ. 2551 ถือเป็นทิศทางสำคัญในการพัฒนาเยาวชนของชาติให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมั่นคง ด้วยการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในระดับชาติและสากล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, น. 27)

การพัฒนาทักษะด้านคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างเป็นระบบ และการแก้ปัญหากลายเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง คณิตศาสตร์ในฐานะศาสตร์ที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ จึงมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน ด้วยคุณลักษณะเฉพาะของคณิตศาสตร์ที่สามารถช่วยให้มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์ รอบคอบ และสามารถคาดการณ์ วางแผน และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ คณิตศาสตร์ยังทำหน้าที่เป็นเครื่องมือหลักในการเรียนรู้ศาสตร์แขนงอื่น ๆ โดยเฉพาะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ด้วยเหตุนี้ การศึกษาคณิตศาสตร์จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความพยายามในการพัฒนาหลักสูตรและแนวทางการจัดการเรียนรู้มาอย่างต่อเนื่อง แต่การเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในระดับประถมศึกษายังคงเผชิญกับปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหัวข้อเรื่อง "เศษส่วน" ซึ่งถือเป็นเนื้อหาพื้นฐานที่สำคัญของการเรียนคณิตศาสตร์ระดับที่สูงขึ้น

งานวิจัยในอดีตจำนวนมากได้ชี้ให้เห็นว่านักเรียนมักขาดความเข้าใจในกระบวนการวิเคราะห์โจทย์ปัญหา ส่งผลให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ Shaw และคณะ (1997) ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเชิงรุก เช่น เทคนิค KWDL (Know – Want – Do – Learn) ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจเชิงลึกและส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากแนวคิดดังกล่าว จึงเกิดการวิจัยที่มุ่งพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL ควบคู่กับแบบฝึกทักษะ ในหน่วยการเรียนรู้เรื่องเศษส่วน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแผนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 70/70 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการเรียนรู้ ตลอดจนศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนโดยเทียบกับ

เกณฑ์ร้อยละ 70 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 15 คน จากโรงเรียนบ้านละเลิงพิมาน อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งสุ่มเลือกแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ และแบบทดสอบวัดความสามารถทางคณิตศาสตร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า เทคนิค KWDL มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ การวางแผนแก้ปัญหา และการเสริมสร้างความมั่นใจของผู้เรียนในเนื้อหาคณิตศาสตร์ที่มีความซับซ้อน โดยเฉพาะในเรื่องเศษส่วน ซึ่งผู้เรียนมักพบอุปสรรคอยู่บ่อยครั้ง การจัดการเรียนรู้ที่มีโครงสร้างชัดเจนและส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบจึงเป็นแนวทางที่สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ หน่วยการเรียนรู้ เศษส่วน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ซึ่งเห็นได้ว่าการแก้ปัญหาตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะนั้นช่วยให้นักเรียนฝึกการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนทำให้นักเรียนเข้าใจโจทย์ปัญหาได้อย่างชัดเจนนอกจากนี้ยังฝึกให้นักเรียนหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายส่งผลให้นักเรียนสามารถสามาระนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆในชีวิตประจำวันของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาหมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ หน่วยการเรียนรู้ เศษส่วน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 70/70
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ เศษส่วน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างก่อนและหลังเรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ
3. เพื่อศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ หลังการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะการเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70

การทบทวนวรรณกรรม

เทคนิค KWDL แบบฝึกทักษะ และการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์

การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องคำนึงถึงวิธีการที่สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยหนึ่งในแนวทางที่ได้รับความสนใจ คือ การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการตั้งคำถาม การเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ ตลอดจนการสะท้อนความคิดอย่างมีระบบ เทคนิคนี้ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการเรียนรู้ และสามารถถ่ายทอดแนวคิดต่าง ๆ ได้อย่างเป็นลำดับขั้น อีกทั้งยังช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ (Shaw, J. M., et al, 1997, น. 482-486)

เทคนิค KWDL ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

ขั้นที่หนึ่ง “K” (Know) คือ การระดมความคิดในสิ่งที่ผู้เรียนรู้อยู่แล้วเกี่ยวกับหัวข้อที่กำลังเรียนรู้ โดยครูจะทำหน้าที่จดบันทึกและช่วยจัดระเบียบความคิด เพื่อสร้างพื้นฐานความเข้าใจเบื้องต้น

ขั้นที่สอง “W” (Want) คือ การตั้งคำถามถึงสิ่งที่ผู้เรียนต้องการรู้เพิ่มเติม โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น ยกประเด็นใหม่ และค้นหาคำตอบจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ร่วมกับการอภิปราย

ขั้นที่สาม “D” (Do) คือ การปฏิบัติหรือการลงมือทำ โดยผู้เรียนจะร่วมมือกันใช้แนวคิดที่ได้จากขั้นตอนก่อนหน้าในการวางแผนและแก้ปัญหา พร้อมทั้งบันทึกกระบวนการที่ดำเนินการไปอย่างมีสติ

ขั้นที่สี่ “L” (Learn) คือ การสะท้อนผลการเรียนรู้ในภาพรวม โดยผู้เรียนสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ อธิบายกระบวนการที่ใช้ในการแก้ปัญหา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อขัดเกลาแนวคิดให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เทคนิค KWDL จึงมีลักษณะเด่นในการสร้างการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยเน้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ ฝึกฝนการคิดอย่างมีระบบ และพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาจากประสบการณ์จริง ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในการสอนคณิตศาสตร์ได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในหัวข้อที่มีความซับซ้อนและต้องการความเข้าใจเชิงลึก เช่น เรื่อง “เศษส่วน”

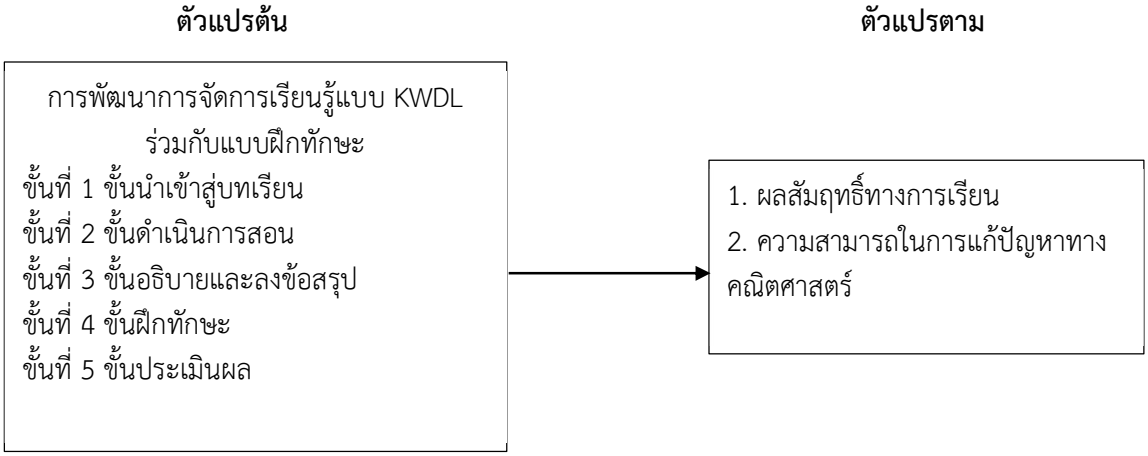
นอกจากเทคนิค KWDL แล้ว แบบฝึกทักษะ ก็ถือเป็นเครื่องมือทางการเรียนรู้ที่สำคัญอีกรูปแบบหนึ่ง โดยแบบฝึกทักษะหมายถึงสื่อหรือชุดกิจกรรมที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะเฉพาะด้านตามศักยภาพของตนเอง ช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและความชำนาญในเนื้อหาวิชา ครูสามารถใช้แบบฝึกทักษะเพื่อเสริมสร้างความสามารถของผู้เรียนให้มีความแม่นยำในการคำนวณ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ แบบฝึกทักษะในแต่ละชุดอาจมีความแตกต่างกันตามลักษณะของเนื้อหาและกลุ่มเป้าหมาย แต่เป้าหมายหลักคือการช่วยให้ผู้เรียนฝึกฝนทักษะอย่างต่อเนื่องและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้

ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เป็นอีกหนึ่งทักษะที่สำคัญในกระบวนการเรียนรู้ โดย Polya (1957) ได้เสนอไว้ว่าการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เป็นกระบวนการทางความคิดที่ใช้ทั้งความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการวิเคราะห์ปัญหา วางแผน และเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการหาคำตอบ ความสามารถในด้านนี้สามารถแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ การเข้าใจปัญหา การวางแผนการแก้ปัญหา การดำเนินการตามแผน และการตรวจสอบผลลัพธ์ การฝึกให้ผู้เรียนมีความสามารถในแต่ละขั้นตอนเหล่านี้จะช่วยให้สามารถรับมือกับปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะเป็นแนวทางที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และสามารถแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้อย่างเป็นระบบ โดยการฝึกฝนผ่านกระบวนการที่เป็นขั้นตอนอย่างชัดเจนจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ หน่วยการเรียนรู้ เศษส่วน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ หน่วยการเรียนรู้ เศษส่วน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย โดยมีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มตำบลด่านขุนทด อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 8 โรงเรียน รวมนักเรียนทั้งสิ้น 183 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านละเลิงพิมาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 รวมนักเรียนทั้งสิ้นจำนวน 15 คน ได้มาจากวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ หน่วยการเรียนรู้ เศษส่วน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 6 แผน แผนละ 4 ชั่วโมง และ 2 ชั่วโมง รวมทั้งหมด 16 ชั่วโมง

1) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง การอ่านและการเขียนเศษส่วน

2) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง การเปรียบเทียบและเรียงลำดับเศษส่วนที่ตัวส่วนเท่ากัน

3) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง การเปรียบเทียบและเรียงลำดับเศษส่วนที่ตัวเศษเท่ากัน

4) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 4 เรื่อง การบวกเศษส่วนที่มีตัวส่วนเท่ากัน

5) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 5 เรื่อง การลบเศษส่วนที่มีตัวส่วนเท่ากัน

6) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 6 เรื่อง โจทย์ปัญหาการบวกและโจทย์ปัญหาการลบเศษส่วนที่มีตัวส่วนเท่ากัน

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ เศษส่วนสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งเป็นแบบทดสอบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

3. แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 แบบอัตนัย จำนวน 2 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์อย่างเป็นระบบ โดยในขั้นแรก ได้นำแบบวัดที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหาและความเหมาะสมของเครื่องมือ หลังจากได้รับข้อเสนอแนะแล้ว จึงนำเครื่องมือดังกล่าวเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาความสอดคล้องของแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด ผ่านการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) โดยตั้งเกณฑ์ไว้ระหว่าง 0.50 ถึง 1.00 ผลการตรวจสอบพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามทั้งหมดอยู่ในช่วง 0.80 ถึง 1.00 แสดงถึงความเหมาะสมของข้อคำถามในด้านเนื้อหาและวัตถุประสงค์

ขั้นต่อมา ผู้วิจัยได้นำแบบวัดที่ผ่านการพิจารณาและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างหลัก จำนวน 15 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของข้อคำถามในด้านความยากง่ายและอำนาจจำแนก โดยใช้เกณฑ์ความยากง่าย (p) อยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.80 และค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 1.00 ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ข้อคำถามมีค่าความยากง่าย (p) อยู่ในช่วง 0.27 ถึง 1.00 และมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ในช่วง 0.62 ถึง 0.71 ซึ่งอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ และสามารถคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ไว้จำนวน 4 ข้อ การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของข้อสอบอัตนัยที่คัดเลือกไว้จำนวน 2 ข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.69 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ สะท้อนถึงความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในการวัดความสามารถของผู้เรียนในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน (One Group Pretest-Posttest Only Design) กับ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หน่วยการเรียนรู้ เศษส่วน ทำการทดสอบกับนักเรียน จำนวน 20 ข้อ และผู้วิจัยดำเนินการสอนกลุ่มตัวอย่างตามแผนการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะหน่วยการเรียนรู้ เศษส่วน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 6 แผน เวลา 16 ชั่วโมง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมุ่งเน้นการประเมินประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะในหน่วยการเรียนรู้เรื่องเศษส่วนสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 การวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาค่าประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น โดยใช้สูตร E1/E2 เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนรู้ (E1) และหลังจากสิ้นสุดการเรียนรู้ (E2) โดยตั้งเกณฑ์ประสิทธิภาพไว้ที่ 70/70 ตามหลักเกณฑ์ทางการศึกษาที่ยอมรับกันทั่วไป

2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ เพื่อประเมินว่ามีความเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการด้านการเรียนรู้หรือไม่ โดยก่อนทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ได้มีการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของข้อมูลว่ามีลักษณะใกล้เคียงการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ โดยใช้การทดสอบ Kolmogorov-Smirnov test ผลการตรวจสอบพบว่า ค่า sig ของคะแนนก่อนเรียนมีค่าเท่ากับ .052 และคะแนนหลังเรียนมีค่าเท่ากับ .200 ซึ่งสูงกว่า

ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ สามารถดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test ได้อย่างเหมาะสม ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 8.40 คะแนน และหลังเรียนเท่ากับ 14.87 คะแนน แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการทางผลสัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญ

3. การวิเคราะห์ความสามารถของนักเรียนในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยเปรียบเทียบผลหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 70 เพื่อพิจารณาว่าผลลัพธ์ของการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะมีประสิทธิผลในการส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเพียงใด การวิเคราะห์ใช้สถิติ t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่สัมพันธ์กัน (Dependent Samples) เพื่อประเมินว่าความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ หน่วยการเรียนรู้ เศษส่วน ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ตามเกณฑ์ 70/70

ตารางที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E1) และประสิทธิภาพของผลลัพธ์การ (E2) ของการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ หน่วยการเรียนรู้ เศษส่วน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

คะแนน	n	คะแนนเต็ม	($\bar{x}$)	S.D.	ร้อยละ
ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ (E1)	15	120	92.94	8.25	77.45
ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E2)	15	20	14.87	1.24	74.35
ประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 77.45/74.35					

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ หน่วยการเรียนรู้ เศษส่วน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 (E1) เท่ากับ 92.94 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 77.45 และประสิทธิภาพของผลลัพธ์หลังการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ (E2) เท่ากับ 14.87 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 74.35 ดังนั้น ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ หน่วยการเรียนรู้ เศษส่วน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 77.45/74.35 ซึ่งมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 70/70

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ เศษส่วน ร่วมกับแบบฝึกทักษะของชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ก่อนเรียนและหลังเรียนการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL

ตารางที่ 2 สรุปผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ หน่วยการเรียนรู้ เศษส่วน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ก่อนเรียนและหลังเรียน

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	t	sig
ก่อนเรียน	15	20	8.40	1.24	17.79*	.000
หลังเรียน	15	20	14.87	1.64		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า นักเรียนได้รับการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ หน่วยการเรียนรู้ เศษส่วน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ หน่วยการเรียนรู้ เศษส่วนกับเกณฑ์ร้อยละ 70 ดังตาราง

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ หน่วยการเรียนรู้ เศษส่วน กับเกณฑ์ร้อยละ 70

n	เกณฑ์ร้อยละ 70	$\bar{x}$	ร้อยละ	S.D.	t	sig
15	12.20	12.26	76.67	0.96	4.298*	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ หน่วยการเรียนรู้ เศษส่วน กับเกณฑ์ร้อยละ 70 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 12.26 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 76.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.96 เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างเกณฑ์ร้อยละ 70 พบว่านักเรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ควบคู่กับแบบฝึกทักษะในหน่วยการเรียนรู้เรื่อง "เศษส่วน" สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ E1/E2 เท่ากับ 77.45/74.35 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้คือ 70/70 แสดงให้เห็นว่าการออกแบบการเรียนรู้ด้วยแนวทาง KWDL เป็นรูปแบบที่ตอบสนองต่อพัฒนาการและศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สาเหตุที่แผนการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวมีประสิทธิภาพ อาจมาจากกระบวนการเรียนรู้ตามแนวทาง KWDL ที่มีลักษณะเป็นขั้นตอนชัดเจน เริ่มจากการกระตุ้นความคิดของผู้เรียนด้วยคำถามหรือสถานการณ์ปัญหา จากนั้นนักเรียนจะได้เชื่อมโยงความรู้เดิม วิเคราะห์ข้อมูลใหม่ และสรุปผลด้วยตนเอง ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ และสามารถเข้าใจเนื้อหาได้อย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะการวางลำดับความยากง่ายของโจทย์อย่างเป็นระบบ ซึ่งมีส่วนช่วยให้นักเรียนค่อย ๆ สะสมประสบการณ์ในการแก้โจทย์ทางคณิตศาสตร์ และนำไปสู่ความเข้าใจที่ต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ ศักดา บุญโต (2544, หน้า 17–18) ที่เสนอว่าการเรียนรู้โดยใช้โจทย์ปัญหาควรเริ่มจากเรื่องใกล้ตัวและระดับความยากง่ายที่หลากหลาย เพื่อให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจและมีความมั่นใจในการเรียนรู้มากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อนักเรียนสามารถทำโจทย์ที่ตนเองเข้าใจได้สำเร็จ ก็จะมีเจตคติที่ดีและกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาที่ซับซ้อนขึ้นในลำดับถัดไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ นิรันดร์ แสงกุหลาบ (2547, หน้า 48–50) ซึ่งระบุว่าเทคนิค KWDL มีโครงสร้างการสอนที่ชัดเจน สามารถประยุกต์ใช้ได้หลากหลายบริบท ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้จากโจทย์ที่ครูกำหนด หรือการเชื่อมโยงความรู้สู่สถานการณ์จริง

ช่วยให้ผู้เรียนสามารถฝึกการตีความ วิเคราะห์ และสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งจากการอ่านโจทย์หรือตัวบทต่าง ๆ ทั้งยังสามารถบูรณาการกับวิชาอื่น เช่น การอ่านจับใจความ หรือการคิดวิเคราะห์ตามสาระต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จากผลที่ได้แสดงให้เห็นว่าแผนการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะที่นำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยการเรียนรู้เรื่องเศษส่วน มีความเหมาะสมต่อผู้เรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 3 เป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากสามารถกระตุ้นการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะการคิด วิเคราะห์ และเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้อย่างชัดเจน สอดคล้องทั้งกับแนวคิดเชิงทฤษฎีและผลการประเมินที่เป็นรูปธรรม

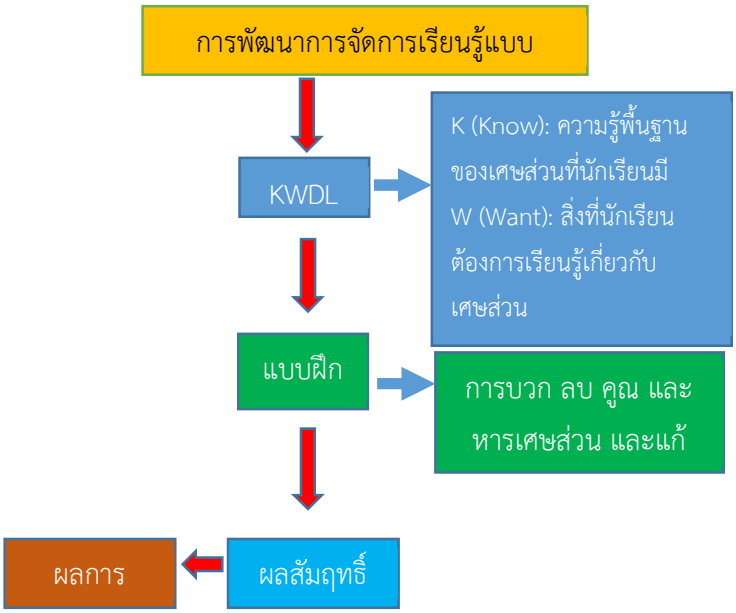
2. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะหน่วยการเรียนรู้ เศษส่วน จากผลการวิจัยพบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบ KWDL ควบคู่กับแบบฝึกทักษะในหน่วยการเรียนรู้เรื่อง “เศษส่วน” มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมากกว่าร้อยละ 70 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของแนวทางการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว โดยรูปแบบ KWDL นั้นมีจุดเด่นในการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับบทเรียนอย่างกระตือรือร้น สามารถตั้งคำถาม วิเคราะห์ข้อมูล และแสวงหาคำตอบด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ อันเป็นกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์และส่งผลต่อความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น การดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนของ KWDL ซึ่งประกอบด้วย การทราบสิ่งที่รู้อยู่แล้ว (Know) การตั้งคำถามว่าต้องการรู้อะไรเพิ่มเติม (Want to know) การลงมือค้นคว้าและเรียนรู้ (Do/Discover) และการสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ (Learned) ช่วยให้ผู้เรียนสามารถจัดระเบียบความคิดและวางแผนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การเรียนรู้ที่มีจุดเน้นจากผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจะช่วยกระตุ้นความสนใจและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาโดย เบญฐนาศิว รัตน์ ไกรทิพย์ (2560) ที่พบว่า เทคนิค KWDL ช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์และเจตคติต่อการเรียนดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบกับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ โดยเฉพาะในเรื่องการแก้โจทย์ปัญหา ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการคิดขั้นสูง นอกจากนี้ ยังมีความสอดคล้องกับงานของ อดิเรก เฉลียวฉลาด (2559) ที่ศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เกี่ยวกับการเรียนเรื่องโจทย์ปัญหาร้อยละ พบว่า กลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อคณิตศาสตร์สูงกว่ากลุ่มที่เรียนด้วยวิธีปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยทั้งสองชิ้นต่างสะท้อนว่าแนวทาง KWDL ส่งผลเชิงบวกต่อพัฒนาการด้านการคิด วิเคราะห์ และเจตคติของผู้เรียนอย่างชัดเจน

3. นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ หน่วยการเรียนรู้ เศษส่วน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ ในหน่วยการเรียนรู้เรื่อง “เศษส่วน” มีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ คะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนของนักเรียนอยู่ที่ 12.26 ซึ่งแสดงถึงความสามารถในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน เมื่อได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางที่กำหนด นักเรียนมีผลคะแนนหลังเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อนำมาวิเคราะห์เชิงคุณภาพ พบว่า นักเรียนร้อยละ 76.67 มีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์อยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการเรียนรู้แบบ KWDL ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิด วิเคราะห์และสะท้อนความเข้าใจของตนเอง ประกอบกับแบบฝึกทักษะที่พัฒนาขึ้น ช่วยส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สาเหตุที่ทำให้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น อาจมาจากลักษณะเฉพาะของเทคนิค KWDL ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาส “คิดก่อนเรียน” (Know), “สงสัยและตั้งคำถาม” (Want to know), “เรียนรู้ผ่านกระบวนการ” (Do), และ “สะท้อนสิ่งที่เรียนรู้” (Learned) ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มี

ความชัดเจน สร้างความเข้าใจให้ผู้เรียนในแต่ละช่วงของการจัดการเรียนรู้ และส่งผลให้เกิดความมั่นใจในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ สอดคล้องกับแนวคิดของยุพิน ยืนยง (2560) ที่ระบุว่า เทคนิค KWDL มีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน ช่วยให้นักเรียนเข้าใจโจทย์ปัญหา และสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ดีขึ้นจากการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมเชิงประสบการณ์จริง อีกทั้งยังช่วยให้นักเรียนเกิดความมั่นใจ กล้าแสดงออก และเพลิดเพลินในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสอดคล้องกับ บุณฑริกา พงศ์ศิริวรรณ (2559) ได้ศึกษาผลของการใช้เทคนิค KWDL ในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ และพบว่านักเรียนที่เรียนโดยใช้เทคนิคดังกล่าวมีผลสัมฤทธิ์สูงกว่านักเรียนที่เรียนโดยวิธีการสอนทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในด้านความสามารถในการวิเคราะห์โจทย์ การจัดลำดับความคิด และการเขียนอธิบายวิธีการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่ชี้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะสามารถส่งเสริมความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะที่ออกแบบมาให้สอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียนระดับประถมศึกษา สามารถพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การสะท้อนความคิด และความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้นำแนวคิดการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการสร้างการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ สามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในลักษณะของผังมโนทัศน์หรือแผนภาพได้ดังนี้:



จากผังมโนทัศน์นี้แสดงถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจากการเข้าใจความรู้เดิมของนักเรียนไปสู่การตั้งคำถามและสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติผ่านแบบฝึกทักษะ และการสะท้อนผลการเรียนรู้ ผลลัพธ์ที่ได้คือการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวกับเศษส่วนและความสามารถในการใช้เศษส่วนในชีวิตประจำวัน

สรุป

แผนการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ หน่วยการเรียนรู้ เศษส่วน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 77.45/74.35 ซึ่งสูงกว่า เกณฑ์ที่ตั้งไว้ 70/70 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ มีความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่านักเรียนมีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์และเกิดกระบวนการหลังเรียนสูงขึ้นกว่าเกณฑ์ ซึ่งหมายถึงนักเรียนส่วนใหญ่มีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ครูผู้สอนควรนำการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ทั้งนี้เพราะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในด้านความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้

1.2 ครูผู้สอนที่จะใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะควรเตรียมความพร้อมในบทบาทของตนเอง โดยศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับใบงาน ใบความรู้ ให้ละเอียดก่อนสอน

1.3 ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะแต่ละขั้นตอน ครูผู้สอนควรให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองทุกขั้นตอน

1.4 ครูผู้สอนควรนำวิธีการเสริมแรงที่เหมาะสมมาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในขั้นตอนการนำเสนอผลงานหน้าชั้นเรียนเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และเกิดความภูมิใจในผลงานของตนเอง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.1 ควรนำรูปแบบการวิจัยนี้ไปวิจัยกับกลุ่มผู้เรียนระดับอื่นๆ เช่น ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือระดับอุดมศึกษา เป็นต้น

1.2 ควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการแก้โจทย์ปัญหาโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะ กับบทเรียนคณิตศาสตร์เรื่องอื่น และระดับชั้นอื่นๆ ต่อไป

1.3 ควรนำรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ KWDL ร่วมกับแบบฝึกทักษะพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ เช่น ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ทักษะการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ความสามารถในการสื่อสาร สื่อความหมาย และนำเสนอทางคณิตศาสตร์

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. (2545). *เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 คู่มือการจัดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

นิรันดร์ แสงกุหลาบ. (2547). *การเปรียบเทียบผลการเรียนรู้เรื่องโจทย์ปัญหาทศนิยมและร้อยละ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่จัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค เค ดับเบิ้ลยู ดี แอล และตามแนว สสวท*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยา สาส์น.

บุณฑริกา พงศ์ศิริวรรณ. (2559). *การพัฒนาทักษะในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้เทคนิคเคดับเบิ้ลยูดีแอล* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

เบญฐนาศิวรัตน์ ไกรทิพย์. (2551). *ผลการสอนโดยใช้เทคนิค K W D L ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องการแก้โจทย์ปัญหา และเจตคติต่อการเรียนคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปี ที่ 2 โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนจังหวัดนครปฐม* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ยุพิน ยืนยง. (2560). *การวัดและประเมินผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศักดา บุญโต. (2544). *เทคนิคการสอนคณิตศาสตร์* . กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงค์.

อดิเรก เฉลียวฉลาด. (2550). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนคณิตศาสตร์เรื่องโจทย์ปัญหาร้อยละของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปี ที่ 6 โดยใช้เทคนิค K-W-D-L กับการสอนปกติ* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี,ลพบุรี.

Ogle, D. (1986). Title of the chapter or section. In *Title of the book: Subtitle if applicable* (pp. 564-570). Publisher.

Polya, G. (1957). *How To Solve it A New Aspect of Mathematical Method*. Doubleday and Company.

Shaw, J. M., et al. (1997). Cooperative Problem Solving: Using K-W-D-L as an Organizational Technique.

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

Administrative Skills in the 21st Century of School Administrators in the Mueang Kan School Group under Sisaket Primary Educational Service Area Office 4

ธัญชนิต ใสขาว[1] เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม[2] และ สุรศักดิ์ หลาบมาลา[3]
Thanchanit Saikhao[1], Charoenwit Somphongtam[2] and Surasak Labmala[3]
มหาวิทยาลัยราชธานี[1-3]
Ratchathani University[1-3]
Email: thanthan65@adrs.ac.th[1]

Received : Octorber 11, 2024; **Revised :** January 22, 2025; **Accepted :** January 29, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1. ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 และ 2. ศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 172 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน และครูผู้สอน จำนวน 147 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี และทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีประเด็น ที่สำคัญ ดังนี้ 1. ทักษะด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารควรมีการระดมความคิดในการทำงาน โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน 2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ผู้บริหารสควรช่วยเหลือ และให้คำแนะนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อครู และ 3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารควรสามารถคิดแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

คำสำคัญ: ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

Abstract

The objectives of this research were: 1. to study managerial skills in the 21st century of school administrators in the Mueang Kan School Cluster under Sisaket Primary Educational Service Area Office 4, and 2. To develop guidelines for managerial skills in the 21st century of school administrators in the Mueang Kan School Cluster under Sisaket Primary Educational Service Area Office 4. The sample was administrators and teachers. The sample included 172 subjects, divided into 25 educational administrators and 147 teachers. The research tool included a five-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings were as follows:

1. The managerial skills in the 21st century of school administrators in the Mueang Kan School Cluster under Sisaket Primary Educational Service Area Office 4 as a whole and in each aspect were practised at the high levels. The highest Skill is human Skill, followed by technical Skill, and the lowest mean score is conceptual Skill.

2. The development guidelines for managerial skills in the 21st century of school administrators in the Mueang Kan School Cluster under Sisaket Primary Educational Service Area Office 4 revealed important highlights: 1. Technical Skill, the administrators should brainstorm ideas in their work. They used the principles of participatory management and exchanged opinions together, 2. Human Skill, the administrators should help and advise on things that benefit teachers, and 3. Conceptual Skill: The administrators should be able to think quickly to solve problems. Appropriate to the situation that occurred.

Keywords: Managerial Skills in the 21st Century, School Administrators, Mueang Kan School Cluster under Sisaket Primary Educational Service Area Office 4

บทนำ

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติภารกิจในตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องประกอบไปด้วยทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงาน บริหารตนเอง และบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ พงษ์พันธ์ อัศพันธ์ และ วานิช ประเสริฐพร (2566) ที่ได้เสนอไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันที่อยู่ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นศตวรรษที่โลกของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้านทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองการปกครอง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและยากที่จะคาดเดาได้ว่าจะเกิดอะไรต่อไป และผู้บริหารยุคใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การสร้างมนุษยสัมพันธ์ รวมถึงการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการบริหารสถานศึกษา

อย่างไรก็ตาม ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นในทุกด้านอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งสนใจงานวิชาการน้อย และยังไม่เป็นผู้บริหารมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งขาดการนิเทศภายในการกำกับ ติดตาม และมีความล่าช้าในการแก้ปัญหาการบริหารงานต่าง ๆ เช่นเดียวกับ

มนูญ นายาว และคณะ (2564) ที่พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 เช่น ผู้บริหารไม่มีเทคนิคในการจัดกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน การมอบหมายงานให้แก่บุคคลากรไม่สอดคล้องกับความสามารถ ขาดการปฏิสัมพันธ์กับครู และชุมชนบางครั้งไม่เข้าใจและไม่ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล จากสภาพปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวเข้ากับยุคของการเปลี่ยนแปลงในสมัยใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีรูปแบบการบริหารงานในองค์การและหน่วยงานที่เข้ามาเกี่ยวข้องเปลี่ยนไปจากเดิม เพื่อให้องค์การมีการขับเคลื่อนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา ตามแนวคิดเกี่ยวกับทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จึงได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษาหลายท่าน จึงเลือกศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของ Katz (1995) ที่ได้กล่าวถึง ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ซึ่งแต่ละด้านมีแนวคิดที่จะพัฒนาให้เป็นทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารศึกษา ได้แก่ ด้านเทคนิควิธี ประกอบด้วย ทักษะในสายวิชาชีพ ทักษะการสอนงานและพัฒนาคน ทักษะการวางแผนงาน ทักษะการมอบหมายงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ประกอบด้วย ทักษะการเลือกบุคลากร ทักษะการทำงานเป็นทีม และทักษะการสร้างความสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอด ประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบข่ายงานได้อย่างชัดเจนถูกต้อง วิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้ในการวางแผน การวางแผนและวินิจฉัยปัญหาได้อย่างรอบคอบก่อน การตัดสินใจและการแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับสถานการณ์ จัดโครงสร้างงานและกระจายอำนาจไปให้บุคลากรรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถเพื่อให้งานเกิดประสิทธิผล จัดลำดับความสำคัญก่อน-หลัง การปฏิบัติงานการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม เป็นต้น ทักษะดังกล่าวล้วนเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องให้ความสนใจอย่างยิ่ง เพราะการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะการบริหารในการที่จะผสมผสานเพื่อบริหารการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบริบทโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 21 โรงเรียน จากการศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของทั้ง 21 โรงเรียน ปีการศึกษา 2565 คะแนนสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 50 ซึ่งสาเหตุที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาต่ำ มีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย อาทิ วิธีการจัดการเรียนสอนของครูยึดแบบเดิม ๆ สื่อการสอนไม่ทันสมัย เป็นต้น แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4, 2565) และจากการสังเคราะห์รายงานการประเมินคุณภาพภายนอก: ผลการประเมิน SAR ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ทั้ง 21 โรงเรียน พบว่า สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2564) ได้ให้ข้อเสนอแนะในลักษณะที่คล้ายกัน คือ ควรพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด นำผลประเมินพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น เช่น การส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเลือกโครงงาน กิจกรรมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ฝึกให้มีการทำงานกระบวนกลุ่ม กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ การพัฒนา

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มีระดับสูงขึ้น ควรการบริหารและการจัดการให้ชัดเจนเกี่ยวกับกระบวน การจัดทำแผน เช่น การวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดเป้าหมาย กำหนดวัตถุประสงค์การให้ครอบคลุมทุกกลุ่มงาน การกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล่องกับมาตรฐาน เป็นต้น โดยใช้เทคนิค SWOT เป็นการวิเคราะห์ค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อใช้ในการวางแผนในปีการศึกษาต่อไป จากข้อมูลจะเห็นได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่ามาตรฐาน และสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขาดทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษา ขาดทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 แล้ว ย่อมทำให้โรงเรียนไม่ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย หากผู้บริหารสถานศึกษา ขาดทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ย่อมส่งผลด้านลบต่อการจัดการศึกษาโดยตรง

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงสนใจศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ซึ่งคาดหวังว่า ผลการวิจัยจะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งยังใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาและปรับปรุงทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญในการบริหารงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน เมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

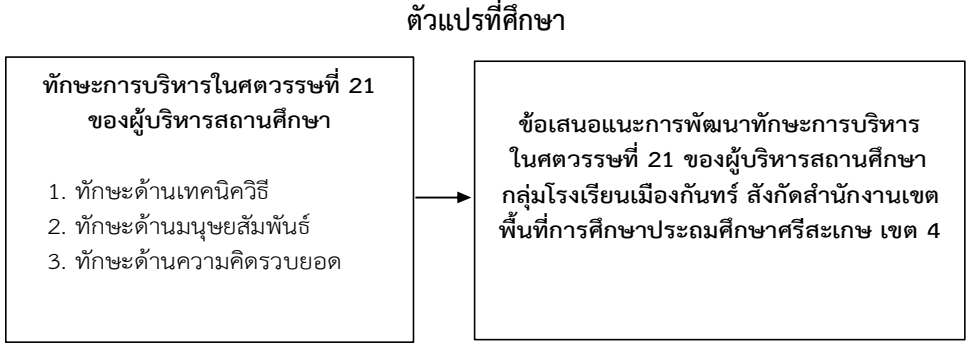
ทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลปะทุกประการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Katz (1995) ได้กล่าวถึง ทักษะการทำงานของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานเขียนเรื่อง “Skill of an Effective Administrator” ซึ่งเป็นแนวคิดที่กว้างขวางสรุปได้ 3 ทักษะ ดังนี้ 1. ทักษะทางเทคนิค (Technical Skill) หมายถึง ความสามารถในการทำงานกิจกรรมเฉพาะอย่าง ซึ่งเกี่ยวกับวิธีการกระบวนการและเทคนิคในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะทางเทคนิคเฉพาะด้านของศัลยแพทย์ นักดนตรีนักบัญชีวิศวกร ที่ต้องอาศัยความรู้ในการปฏิบัติ และการวิเคราะห์ปัญหารู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นต้น 2. ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) หมายถึง ความสามารถในการนำคนการทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีประสิทธิผล เพราะผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับคนหลายประเภท ดังนี้ ทักษะด้านมนุษย์จึงมีความสำคัญในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ผู้บริหารต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลความต้องการของบุคคลรวมถึงพฤติกรรมของมนุษย์ เช่น ความต้องการทางร่างกาย ทางความมั่นคงปลอดภัยทางสังคม ชื่อเสียง และเกียรติยศในสังคม เพื่อจะได้ตอบสนองความต้องการให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด และ 3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจหน่วยงานของตนเองในภาพรวมโครงสร้างหน้าที่ของงานแต่ละงานว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร ส่งผลกระทบต่อกันอย่างไรรวมทั้งนโยบายการเมืองสังคม และเศรษฐกิจ มีผล

อย่างไรต่อหน่วยงาน ส่วน Driscoll (2015) ได้กล่าวถึงทักษะของผู้นำในการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ดังนี้ 1. ทักษะด้านวิสัยทัศน์ (Visionary) 2. ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotionally intelligent) 3. ทักษะด้านความเป็นผู้นำตนเอง (Master self-leadership) 4. ทักษะด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม (Embrace change and innovation) 5. ทักษะด้านเห็นคุณค่าของความหลากหลายทางวัฒนธรรม (welcome and value) 6. ทักษะด้านการพัฒนากรอบความคิดในศตวรรษที่ 21 (Develop a 21st century mindset) 7. ทักษะด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learners) 8. ทักษะด้านการเชื่อมโยง (Connected with the world) และ 9. ทักษะด้านการมุ่งปฏิบัติ (Take action) นอกจากนี้ วัชรศักดิ์ คุ้มศรี และคณะ (2566) ได้สังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่ามีประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ และทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

จากแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารศึกษา ควรประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด วิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางองค์การ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การคิด ตัดสินใจ และแก้ปัญหา การสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ การใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ การยอมรับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม บุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้แนวคิดของ Katz (1995) ที่ได้เสนอเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ซึ่งแต่ละด้านมีแนวคิดที่จะพัฒนาให้เป็นทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยใช้แนวคิดของ Katz (1995) ซึ่งมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แนวคิดของ Katz (1995) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด โดยศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 และศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2565 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 21 โรงเรียน มีประชากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 309 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน และครูผู้สอน จำนวน 283 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2565 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 21 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 172 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน และครูผู้สอน จำนวน 147 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert และมีข้อคำถามปลายเปิด ซึ่งพิจารณาโดยอาจารย์ที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ ตรวจแก้ไขเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ความถูกต้อง เหมาะสมของแบบสอบถาม แล้วนำไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่า แบบสอบถาม มีค่า IOC ตั้งแต่ .67 – 1.00 ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ และข้อคำถามปลายเปิด มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .53 – .88 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยตนเอง รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 172 ฉบับ มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาลงคะแนน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งงาน และโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และ หาค่าความถี่ (Frequency)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Objective Congruence: IOC) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) โดยใช้สูตรของ Pearson และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach

5.2 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และอันดับที่ของทักษะการบริหาร ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 **โดยรวมและรายด้าน**

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1. ทักษะด้านเทคนิควิธี	3.67	.50	มาก	2
2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์	3.73	.52	มาก	1
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด	3.65	.55	มาก	3
รวม	**3.69**	**.52**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = .52) รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ($\bar{X}$ = 3.67, S.D. = .50) และทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ($\bar{X}$ = 3.65, S.D. = .55) ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สรุปแต่ละประเด็นที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ **1. ทักษะด้านเทคนิควิธี** มีข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรมีการระดมความคิดในการทำงาน โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน 2) ผู้บริหารควรมีเทคนิคในการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และ 3) ผู้บริหารควรมีเทคนิคในการส่งเสริมและพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ **2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์** มีข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรช่วยเหลือ และให้คำแนะนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อครู 2) ผู้บริหารควรมีรูปแบบการบริหารจัดการที่เปิดกว้าง โดยรับฟังความคิดเห็นจากทุกคน ทุกภาคส่วน และประยุกต์การบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และ 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้จัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง และทำงานร่วมกับชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา และ **3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด** มีข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรสามารถคิดแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น 2) ผู้บริหารควรนำความรู้ ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้กับความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างมีคุณภาพ และ 3) ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาอภิปรายในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ใช้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างโดดเด่น มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และเห็นถึงความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากการจัดการศึกษาหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยความรู้ความสามารถความเข้าใจในหลักการ กระบวนการบริหาร และทักษะการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของทักษะการบริหารที่จำเป็น ต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ การบริหารงานตามภารกิจหรือภาระงานในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา หรืออาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม สามารถแก้ไขปัญหาการทำงานที่มีความสลับซับซ้อน ยอมรับข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมของบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนำนวัตกรรมไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการสั่งการและมอบหมายงาน สามารถการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างมีระบบ และสอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ นิลาวรรณ ดงสิงห์ และคณะ (2566) ได้เสนอไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 คุณลักษณะที่โดดเด่นเหมาะสม มีความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ โดยอาศัยการทำงานร่วมกับ

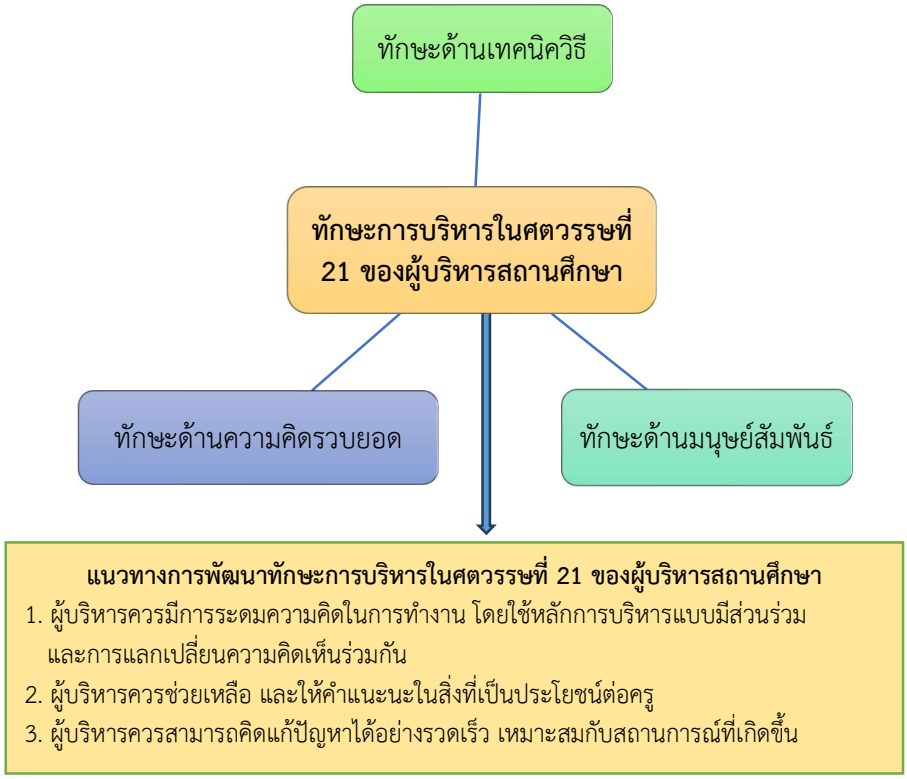
บุคลากรในสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ที่แตกต่างกัน เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มัลลิยา คุณอุตส่าห์ และ ปณิธาน วรรณวัลย์ (2565) พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกวรรณ มุขตา และ รุจิราพรรณ คงช่วย (2565) พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สรุปแต่ละประเด็นที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ **1. ทักษะด้านเทคนิควิธี** มีข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรมีการระดมความคิดในการทำงาน โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน 2) ผู้บริหารควรมีเทคนิคในการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และ 3) ผู้บริหารควรมีเทคนิคในการส่งเสริมและพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิชัย ขำละม้าย และคณะ (2566) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้การบริหารงานยุคใหม่ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงาน ระดมความคิด ประชุมหารือเพื่อถ่ายทอดข้อมูลความรู้เพื่อการประชาสัมพันธ์แก่สาธารณะได้อย่างมืออาชีพ เพื่อให้การทำงาน ตามนโยบายของสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นและเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นผู้บริหารแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีวิธีการสื่อสารที่ดีกับบุคลากรทุกระดับ สามารถสร้างความสัมพันธ์ทำให้เกิดการประสานงานในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดการรับรู้ร่วมกัน มีปฏิกิริยาตอบสนอง และเกิดความร่วมมือกันในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ **2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์** มีข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรช่วยเหลือ และให้คำแนะนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อครู 2) ผู้บริหารควรมีรูปแบบการบริหารจัดการที่เปิดกว้าง โดยรับฟังความคิดเห็นจากทุกคน ทุกภาคส่วน และประยุกต์การบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และ 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้จัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง และทำงานร่วมกับชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิวกร มูลละ และคณะ (2567) พบว่า ทักษะด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์การ ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยการสร้างโอกาสให้บุคลากรพบปะสังสรรค์ และมีโอกาสเข้าสังคมจะช่วยส่งเสริมความเข้าใจและความร่วมมือภายในองค์การส่งเสริมความเชื่อมั่น และความเข้าใจระหว่างบุคลากรในองค์การ สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดข้อเสนอแนะใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและร่วมมือกัน และ **3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด** มีข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรสามารถคิดแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น 2) ผู้บริหารควรนำความรู้ ประสบการณ์ที่มีมา

ประยุกต์ใช้กับความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างมีคุณภาพ และ 3) ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงษ์พันธ์ อัศพันธ์ และ วานิชประเสริฐพร (2566) พบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะด้านความคิดรวบยอด คือ ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลรอบด้าน และนำไปกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และปรับตัวเข้ากับบุคลากรอื่น ๆ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย สรุปดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่การพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่การพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารควรมีการระดมความคิดในการทำงาน โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน

2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ผู้บริหารควรช่วยเหลือ และให้คำแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อครู

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารควรสามารถคิดแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

สรุป

สรุปการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี และทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีประเด็นที่สำคัญดังนี้ 1. ทักษะด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารควรมีการระดมความคิดในการทำงาน โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน 2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ผู้บริหารควรช่วยเหลือ และให้คำแนะนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อครู และ 3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารควรสามารถคิดแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ดังต่อไปนี้

1.1 ข้อเสนอแนะตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบประเด็นที่ผู้บริหารควรพัฒนาเร่งด่วน เนื่องจากเป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังต่อไปนี้

1.1.1 ทักษะด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารควรมีความสามารถในการจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร ได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือมาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

1.1.2 ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลด้วยความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมและความต้องการพื้นฐานของแต่ละบุคคล และผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถช่วยเหลือ พร้อมทั้งเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครู

1.1.3 ทักษะด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารควรมีการวางแผน และการพัฒนาการปฏิบัติงานระดับต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือ และใช้เป็นแนวทาง ในการบริหารงาน

1.2 ข้อเสนอแนะตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบประเด็นที่ผู้บริหารควรพัฒนาเร่งด่วน เนื่องจากเป็นประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะสูงสุด ดังต่อไปนี้

1.2.1 ผู้บริหารควรสามารถคิดแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องแสดงออกให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาเห็นว่าสามารถเป็นผู้นำที่ใช้ข้อมูลรอบด้านมาใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

1.2.2 ผู้บริหารควรนำความรู้ ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้กับความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องแสดงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการนำบางสิ่งมาปรับใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมและเวลาในขณะนั้น

1.2.3 ผู้บริหารควรช่วยเหลือ และให้คำแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อครู ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างระบบการช่วยเหลือการทำงานร่วมกันของครู และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของงานและลดความผิดพลาดของงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เห็นภาพเชิงลึก

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ มุขตา และ รุจิราพรรณ คงช่วย. (2565). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2), 143-155. สืบค้นจาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/255671

นิลาวรรณ ดงสิงห์, สุนทร สายคำ, พระครูปลัดบุญช่วย โชติว์โส และ ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์. (2566). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. วารสารสถาบันวิจัยพิมลธรรม, 10(1), 57-71. สืบค้นจาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/prij/article/view/262092

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่.* (พิมพ์ครั้งที่10). กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น.

พงษ์พันธ์ อัศพันธ์ และ วานิชประเสริฐพร. (2566). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(2), 1651-1663. สืบค้นจาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/268654/179689

พิกุล นามฮุง. (2565). การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*, 1(2), 30-43. สืบค้นจาก https://so09.tci-thaijo.org/index.php/EAIJ/article/view/920

มนูญ นายาว, ละมุล รอดขวัญ และ อัจฉราพรรณ พุ่มพกา. (2564). ทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกระบี่. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*, 13(3), 12-21. สืบค้นจาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/nakboot/article/download/252464/173404/935736

มัลลิยา คุณอุตส่าห์ และ ปณิธาน วรรณวัลย์. (2565). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 11(41), 217-225. สืบค้นจาก https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=1192

วัชรศักดิ์ คุ้มศรี, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ และ อัจฉรา นิยมาภา. (2566). แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์

เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 11(44), 114-123. สืบค้นจาก https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=1298

ศิวกร มูลละ, สิทธิชัยมูลเขียน, สุรัตน์ศรีดาเดช และ ประกอบสาระวรรณ. (2567). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(1), 1507-1518. สืบค้นจาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/272145/182891

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. (2565). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2565*. ศรีสะเกษ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2564). *รายงานการประกันคุณภาพภายนอก: ผลการประเมิน SAR ภายใต้สถานการณ์ COVID-19*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

สิทธิชัย ขำละม้าย, ไตรรัตน์ สิทธิทูล, ธนเสฏฐ์ อัคคัญญ์ภูดิส และ นวรัตน์วดี ชินอัครวัฒน์. (2566). แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(2), 1579-1588. สืบค้นจาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/267905

Driscoll, M. (2015). *Top 10 characteristics of awesome 21st century school leaders*. Retrieved from https://thinkstrategicforschools.com/top-10-characteristics-21st-century-school-leaders

Katz, R. L. (1995). *Skill of effective administrator*. U.S.A.: Harvard Business Review Press.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน เพื่อเตรียมรับการประเมินภายนอกรอบ 5 ของระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Management of Internal Educational Quality Assurance to Prepare for 5th External Educational Quality Assurance of Basic Education Level

สิทธิชัย ดีล้น[1], อลิษรา สร้อยเสนา[2]
Sittichai Deelon[1] ,Alisara Soysena[2]
มหาวิทยาลัยชินวัตร ประเทศไทย
Shinawatra University, Thailand.
Email: [1]sittichai.d@siu.ac.th, [2]Koy-devil.girl@hotmail.com

Received : December 22, 2024; **Revised :** February 26, 2025; **Accepted :** March 3, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอหลักการและบทสรุป การดำเนินการประกันภายในสถานศึกษา เพื่อเตรียมรับการประเมินภายนอกรอบ 5 ของระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จะได้เริ่มใช้การประเมินภายนอกรอบ 5 นี้ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2567 ถึง 2571 ได้มีการปรับปรุงวิธีการ มาตรฐาน ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินใหม่ ในการดำเนินการประกันภายในสถานศึกษาจึงต้องเตรียมรับในด้านความเชื่อมโยงของความสอดคล้องระหว่างมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในกับมาตรฐานการประเมินภาพภายนอก ซึ่งมีมาตรฐาน เหมือนกัน สอดคล้องกัน และเท่ากัน แต่จำนวนตัวชี้วัดแตกต่างกัน ส่วนด้านการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นการปรับปรุงการปฏิบัติตามขั้นตอนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาทั้ง 6 ขั้นตอนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และด้านจัดทำเอกสารหลักฐานเพื่อนำเสนอเป็นข้อมูลดำเนินการ ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานของการประเมินภายนอกรอบ 5 โดยมาตรฐานด้านผลลัพธ์ของการเรียนรู้จำนวน 9 รายการ มาตรฐานด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ จำนวน 16 รายการ และมาตรฐานด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 9 รายการ ดังนั้นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงต้องตระหนัก เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการประเมินภายนอกรอบ 5 นี้ อันจะนำไปสู่ความเข้าใจอันดีในการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และสะท้อนผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน

คำสำคัญ : การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน, การเตรียมรับการประเมินภายนอกรอบ 5, ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The purpose of this article to present the approach and concept management of internal educational quality assurance to prepare for 5th external educational quality assurance of basic education level. Office for national education standards and quality assessment (ONESQA) will start using this 5th external educational quality assurance in 2024-2028. Updated in methods standard indicators and evaluation criteria for used in the assessment. Necessary to be prepared for the connection between the internal quality assurance standards and the external quality assurance standards, which have the same, consistent, and equal standards, but the number of indicators is different. In terms of the implementation of quality assurance in educational institutions, it is to improve the implementation of the 6 quality assurance procedures within the educational institution and to prepare documentary evidence to present as operational information, which is in accordance with the standards of the 5th external educational quality assurance, with 9 standards for learning outcomes, 16 standards for administrative and management processes, and 9 standards for teaching and learning management processes that focus on learners. Therefore, basic education institutions must be aware of prepare to support the 5th external educational quality assurance, which will lead to a good understanding of the effective performance of education quality assurance and clearly reflect the results of education management.

Keyword : Management of internal educational quality assurance, Prepare for 5th external educational quality assurance, Basic education level

บทนำ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ที่ทำหน้าที่ประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ด้วยการประเมินและรับรองคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ในหมวดที่ 6 การประกันคุณภาพการศึกษา ตามมาตรา 47-51 ได้มีประกาศคณะกรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เมื่อวันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2566 เรื่อง กรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษา การศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และด้านการอาชีวศึกษา และประกาศคณะกรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เรื่อง กรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษา การศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และด้านการอาชีวศึกษา (พ.ศ.2567 – 2571) (ฉบับ

ปรับปรุงเพิ่มเติม) เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2566 ให้ใช้บังคับในปีการศึกษาถัดไปนับตั้งแต่ปีการศึกษาที่ประกาศ ได้มีการปรับกระบวนการประเมินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบันเพื่อให้ได้ผลการประเมินที่ถูกต้อง แม่นยำ เหมาะสม เป็นไปได้ และเกิดประโยชน์สูงสุด ในการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษาการศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และด้านการอาชีวศึกษา โดยมีกรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอก ประกอบด้วยหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ตัวชี้วัดการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐาน ตัวชี้วัด คำอธิบาย และขั้นตอนการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษาแบบใหม่ ซึ่งเชื่อว่าจะสามารถประเมินการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปรากฏผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จนสามารถรับรองผลได้แม่นยำและเที่ยงธรรม

ในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หากยังคงใช้รูปแบบเดิมวิธีการเดิม ซึ่งเคยใช้มาตั้งแต่ พ.ศ.2561 นั้น อาจส่งผลกระทบต่อความถูกต้อง ความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ในการประเมินภายนอกรอบ 5 นี้ ซึ่งดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาทุก ๆ ปี จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับวิธีการประเมินภายนอกรอบ 5 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) นี้ จึงควรทำความเข้าใจกับกรอบแนวทางการประกันภายนอกนี้ให้ถ่องแท้ เพื่อการดำเนินงานอย่างถูกต้องเหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด โดยมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันภายใน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ : 2561,หน้า 1) ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน ผลการเรียนรู้ที่เป็นคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ประกอบด้วยความสามารถใน การอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ การคิดประเภทต่างๆ การสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร การมีความรู้ ทักษะพื้นฐานและ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เป็นค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทยการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย รวมทั้งสุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคม

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

1) มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ ผู้เรียนมีทักษะในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณตามเกณฑ์ที่สถานศึกษา กำหนดในแต่ละระดับชั้น

2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดจำแนกแยกแยะ ใคร่ครวญไตร่ตรอง พิจารณาอย่างรอบคอบ โดยใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล

3) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ผู้เรียนมีความสามารถในการรวบรวมความรู้ได้ทั้งด้วยตัวเองและการทำงานเป็นทีม เชื่อมโยง องค์ความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อาจเป็นแนวความคิด โครงการ โครงงาน ชิ้นงาน ผลผลิต

4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้เรียนมีความสามารถในใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน อย่างสร้างสรรค์ และมีคุณธรรม

5) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ผู้เรียนบรรลุและมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาจากพื้นฐานเดิมในด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการต่างๆ รวมทั้งมีความก้าวหน้าในผลการทดสอบระดับชาติ หรือผลการทดสอบอื่นๆ

6) มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐานในการจัดการ เจตคติที่ดีพร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น การทำงานหรืองานอาชีพ

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

1) มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ผู้เรียนมีพฤติกรรมเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพในกฎกติกา มีค่านิยมและจิตสำนึก ตามที่สถานศึกษากำหนดโดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม

2) มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่น เห็นคุณค่าของความเป็นไทย มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ วัฒนธรรมและประเพณีไทย รวมทั้งภูมิปัญญาไทย

3) ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย ผู้เรียนยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้าน เพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา ภาษาวัฒนธรรม ประเพณี

4) มีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม ผู้เรียนมีการรักษาสุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์และสังคม และแสดงออกอย่างเหมาะสม ในแต่ละช่วงวัยสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข เข้าใจผู้อื่น ไม่มีความขัดแย้งกับผู้อื่น

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ เป็นการจัดระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน สามารถดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา ในทุกกลุ่มเป้าหมาย จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการเรียนรู้ รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

2.1 มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษา ความต้องการของชุมชนท้องถิ่น วัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล และของต้นสังกัดรวมทั้งทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2.2 มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งในส่วนการวางแผน พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การนำแผนไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารอัตรากำลัง ทรัพยากรทางการศึกษา และระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีระบบการนิเทศภายในการนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนา และร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา

2.3 ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย สถานศึกษาบริหารจัดการเกี่ยวกับงานวิชาการ ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตร ที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน เชื่อมโยงวิถีชีวิตจริง และครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย หมายรวมถึงการจัด การเรียนการสอนของกลุ่มที่เรียนแบบควบรวมหรือกลุ่มที่เรียนร่วมด้วย

2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครู บุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และจัดให้มีชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนางานและการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.5 จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน และสภาพแวดล้อมทางสังคม ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และมีความปลอดภัย

2.6 จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษาจัดระบบการจัดหา การพัฒนาและการบริการ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา สร้างโอกาส ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงมีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี ครูรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำผลที่ได้มาให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาและ ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

3.1 จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรมได้จริง มี

รูปแบบการจัดการเรียนรู้เฉพาะสำหรับผู้ที่มีความจำเป็นและต้องการความช่วยเหลือพิเศษ ผู้เรียนได้รับการฝึกทักษะ แสดงออกแสดงความคิดเห็น สรุปองค์ความรู้ นำเสนอผลงานและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

3.2 ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่หลากหลาย

3.3. มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ครูผู้สอนมีการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยเน้นการการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ให้เด็กรักครู ครูรักเด็ก และเด็กรักเด็ก เด็กรักที่จะเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข

3.4 ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนโดยใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้

3.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์รวมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

การประเมินภายนอกรอบ 5 เพื่อการประกันคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ได้มีประกาศคณะกรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เมื่อวันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2566 เรื่อง กรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษา การศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และด้านการอาชีวศึกษา และประกาศฯ เรื่อง กรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษา การศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และด้านการอาชีวศึกษา (พ.ศ.2567 – 2571) (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม) เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2566 โดยมีกรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอกดังนี้

หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษา

การประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหลักเกณฑ์ดังนี้

(1) แนวทางการประเมินคุณภาพภายนอก ใช้หลักการประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพซึ่งสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 49 วรรคสอง “ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีนับตั้งแต่ การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน”

(2) สถานศึกษาที่จะได้รับการประกันคุณภาพภายนอก ต้องเป็นสถานศึกษาที่จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีการรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเพื่อพิจารณาส่งรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ให้กับ สมศ. และมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561

(3) สถานศึกษาที่จะได้รับการประกันคุณภาพภายนอกต้องเป็นสถานศึกษาที่ผ่านการรับรองหลักสูตรจากหน่วยงานต้นสังกัด

(4) การตัดสินผลการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ คือ กรณีที่สถานศึกษามีผลการดำเนินงานของสถานศึกษาแต่ละมาตรฐานครบถ้วนตามตัวชี้วัด ที่กำหนด สามารถตรวจสอบโดยการประเมินจากเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ ผลการประกันคุณภาพภายนอก ถือว่า “เป็นไปตามมาตรฐาน” แต่กรณีที่สถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานของสถานศึกษาแต่ละมาตรฐานยังไม่สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดได้อย่างครบถ้วน หรือไม่มีร่องรอยการดำเนินงานที่ตรวจสอบได้จากหลักฐานเชิงประจักษ์ ผลการประกันคุณภาพภายนอกถือว่า “อยู่ระหว่างการพัฒนา” โดยมีเกณฑ์การตัดสินผลการประเมินเฉพาะตัวชี้วัด ดังกำหนดในประกาศฯ

ขั้นตอนการดำเนินการประเมินการประกันคุณภาพภายนอก

การประกันคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

(1) สมศ. แต่งตั้งคณะผู้ประเมินภายนอก ทำการประเมินและวิเคราะห์รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาที่ได้รับจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา ในกรณีที่มีการจัดส่งประเด็นต่างๆ ที่ต้องการให้มีการประเมินและตรวจสอบจากหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่กำกับดูแล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสียกับสถานศึกษานั้น ให้คณะผู้ประเมินภายนอกนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินด้วย

(2) คณะผู้ประเมินภายนอกเสนอผลการวิเคราะห์รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาต่อ สมศ. และ สมศ. เสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบเพื่อพิจารณาเลือกรูปแบบการลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมสถานศึกษา ในการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา คณะกรรมการพัฒนาระบบหรือคณะกรรมการอาจกำหนดให้คณะผู้ประเมินภายนอกดำเนินการตรวจสอบหลักฐานและข้อมูลของสถานศึกษาด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีการอื่นแทนการลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมสถานศึกษาก็ได้ โดยระบบ วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการตรวจสอบหลักฐานและข้อมูลของสถานศึกษาด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีการอื่นให้เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการ

(3) คณะผู้ประเมินภายนอกลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมสถานศึกษาตามรูปแบบที่คณะกรรมการพัฒนาระบบได้เลือกและเมื่อตรวจเยี่ยมสถานศึกษาแล้วให้จัดทำรายงานผลการประกันคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาภายในระยะเวลาที่ สมศ. กำหนด แล้วส่งให้สถานศึกษานั้นยืนยันหรือไม่ยืนยันผลการประกันคุณภาพภายนอก

(4) เมื่อสถานศึกษาได้รับรายงานผลการประกันคุณภาพภายนอกแล้ว ให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ สมศ. กำหนด ในการยืนยันและรับรองผล โดยดำเนินการภายในกรอบระยะเวลาไม่เกินสามสิบวัน นับแต่วันที่คณะผู้ประเมินภายนอกส่งรายงานผลการประกันคุณภาพภายนอกให้กับสถานศึกษา

การเตรียมรับการประเมินภายนอกรอบ 5

จะเห็นได้ว่า สมศ. ได้ประกาศให้ทราบแล้วว่าจะมีการการประเมินภายนอกรอบ 5 นี้ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2567 เป็นต้นไป โดยเฉพาะได้กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงต้องเตรียมรับการประเมินนี้ ตามรูปแบบที่สมศ.ประกาศ โดยให้สอดคล้องกับการดำเนินงานการประกันภายในของสถานศึกษา ดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 แสดงความสอดคล้องระหว่างมาตรฐานการประกันคุณภาพภายใน กับมาตรฐานการประกันคุณภาพภายนอก ของระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานการประกันคุณภาพภายใน (พ.ศ.2561)	**มาตรฐานการประกันคุณภาพภายนอก (พ.ศ.2566)**
มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน 1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 1) มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ 5) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา 6) มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ	**มาตรฐานที่ 1 ผลลัพธ์ของการเรียนรู้** ตัวชี้วัดที่ 1.1 ผู้เรียนมีสมรรถนะตามหลักสูตรสถานศึกษา
2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา 3) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม 4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ตัวชี้วัดที่ 1.3 ผู้เรียนสามารถนำตนเองในการเรียนรู้
1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน 1) มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด	ตัวชี้วัดที่ 1.2 ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา

มาตรฐานการประกันคุณภาพภายใน (พ.ศ.2561)	มาตรฐานการประกันคุณภาพภายนอก (พ.ศ.2566)
2) มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย 3) ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย 4) มีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม	
มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ 2.1 มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน	**มาตรฐานที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา** (10 ตัวชี้วัด) - ตัวชี้วัดที่ 2.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของสถานศึกษา - ตัวชี้วัดที่ 2.2 นโยบาย ทิศทาง กลยุทธ์และแผนงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ
2.2 มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา	- ตัวชี้วัดที่ 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการและบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล - ตัวชี้วัดที่ 2.4 แผนงานและการดำเนินงานด้านการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา
2.3 ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย	- ตัวชี้วัดที่ 2.9 ระบบและกระบวนการช่วยเหลือผู้เรียน
2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	- ตัวชี้วัดที่ 2.5 กระบวนการนิเทศการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ
2.5 จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	- ตัวชี้วัดที่ 2.7 การจัดสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ - ตัวชี้วัดที่ 2.8 สวัสดิการ สวัสดิภาพ แนวทางการป้องกันโรค อุบัติภัย ภัยพิบัติ - ตัวชี้วัดที่ 2.10 สถานศึกษาเสริมสร้างเครือข่ายผู้ปกครอง องค์กร และชุมชน เพื่อความร่วมมือ ในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน
2.6 จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้	- ตัวชี้วัดที่ 2.6 การใช้สื่อ อุปกรณ์ และระบบเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา

มาตรฐานการประกันคุณภาพภายใน (พ.ศ.2561)	มาตรฐานการประกันคุณภาพภายนอก (พ.ศ.2566)
มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3.1 จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต	**มาตรฐานที่ 3 การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้** (3 ตัวชี้วัด) - ตัวชี้วัดที่ 3.1 การออกแบบหลักสูตรที่เสริมสร้างสมรรถนะและการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3.2 ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	
3.3 มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก	- ตัวชี้วัดที่ 3.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เสริมสร้างสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3.4 ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน 3.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	- ตัวชี้วัดที่ 3.3 ครูวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

จากตาราง 1 แสดงความสอดคล้องระหว่างมาตรฐานการประกันคุณภาพภายใน กับมาตรฐานการประกันคุณภาพภายนอก ของระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะเห็นได้ว่า จำนวนมาตรฐานของการประกันคุณภาพภายใน กับมาตรฐานการประกันคุณภาพภายนอก จะเหมือนกัน สอดคล้องกัน และเท่ากันกันคือมี 3 มาตรฐานเหมือนกัน โดยมาตรฐานที่ 1 เกี่ยวข้องกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน เป็นส่วนใหญ่ แต่จำนวนตัวชี้วัดแตกต่างกัน การประกันคุณภาพภายในจะเน้นคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ แต่การประเมินภายนอกรอบ 5 นี้จะเน้นด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา เพราะตัวชี้วัดมีถึง 10 ตัวชี้วัดในจำนวนทั้งหมด 16 ตัวชี้วัด นั่นเอง

ดังนั้นในการเตรียมรับการการประเมินภายนอกรอบ 5 นี้ จึงควรดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อรองรับการการประเมินภายนอกรอบ 5 ตามขั้นตอนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 แสดงแนวทางการปฏิบัติตามขั้นตอนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ขั้นตอนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	แนวทางการปฏิบัติ
1. การกำหนดมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	1.1 ศึกษาผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของ 3 ปีที่ผ่านมา 1.2 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของสถานศึกษา 1.3 กำหนดมาตรฐาน และตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยให้สอดคล้องกับมาตรฐานต้นสังกัดและมาตรฐานของสมศ. 1.4 ประกาศมาตรฐาน ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ของสถานศึกษา 1.5 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
	1.6 จัดหาข้อมูล และจัดเตรียมระบบสารสนเทศเพื่อดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
2. จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	2.1 จัดทำแผนปฏิบัติการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกๆ ฝ่าย ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน/ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย และบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น และมาตรฐาน/ตัวชี้วัดของ สมศ.
3. ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้	3.1 ดำเนินตามแผนที่กำหนดไว้ 3.2 รายงานผลการปฏิบัติการ โดยแสดงเทียบผลกับการดำเนินงานที่ผ่านมา เชิงสถิติ (ถ้ามี)
4. ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.1 ประเมินผลและตรวจสอบการดำเนินงาน ตามสภาพจริง ปรับเปลี่ยนให้ถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเกิดประโยชน์สูงสุด
5. ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	5.1 ติดตามผลการดำเนินงาน แก้ไขตามสภาพบริบทของสถานศึกษา
6. จัดทำ-ส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)	6.1 รวบรวมผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 6.2 วิเคราะห์ผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาประจำปี พร้อมจัดเก็บรักษาข้อมูล

ขั้นตอนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	แนวทางการปฏิบัติ
	6.3 จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) 6.4 ประกาศผลและส่งรายงานผลการประเมินตนเองต่อสาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 6.5 เตรียมรับการประเมินคุณภาพภายนอกต่อไป

จากตาราง 2 แสดงแนวทางการปฏิบัติตามขั้นตอนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทั้ง 6 ขั้นตอน เพื่อความสอดคล้องกับการประเมินภายนอก รอบ 5 โดยแนวทางการปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

เอกสารหลักฐานประกอบการบริหารงานเพื่อเตรียมรับการประเมินภายนอกรอบ 5 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เพื่อเป็นการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานจากการดำเนินงานการประกันคุณภายในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับการบริหารงานการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงควรจัดทำเอกสารหลักฐานตามมาตรฐานของการประเมินภายนอกรอบ 5 ดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 แสดงการจัดเอกสารหลักฐานจากการดำเนินงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อรับการประเมินภายนอก รอบ 5

มาตรฐาน	เอกสารหลักฐานจากการดำเนินงาน	ประกอบการบริหารด้าน
มาตรฐานที่ 1 ผลลัพธ์ของการเรียนรู้	1.แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	-การวางนโยบาย
	2.แผนปฏิบัติประจำปี ด้านผู้เรียน (3 ปีย้อนหลัง)	-การปฏิบัติงานประจำปี
	3.ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทางการเรียนแยกเป็นกลุ่มสาระและภาพรวม (3 ปีย้อนหลัง)	-ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
	4.ผลการอ่าน,การเขียน,การสื่อสารภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ,ผลการประเมินความคิด,การคิดคำนวณและทักษะกระบวนการ (3 ปีย้อนหลัง)	-ผลประเมินความสามารถและทักษะของผู้เรียน
	5.ผลการประเมินพฤติกรรมนร. (SDQ),สมุดรายงานประจำตัวนร.,สมุดบันทึกความดี	-คุณลักษณะอันพึงประสงค์

มาตรฐาน	เอกสารหลักฐานจากการดำเนินงาน	ประกอบการบริหารด้าน
	6.ผลการวัดผลระดับชาติ RT,NT,O-NET,PISA (3 ปีย้อนหลัง)	-ผลการวัดผลระดับชาติ
	7.สถิติการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก (3 ปีย้อนหลัง)	-การใช้แหล่งเรียนรู้
	8.ชิ้นงานที่เป็นผลงานของนักเรียน	-ผลงานของนักเรียน
	9,สรุปรางวัล,เกียรติบัตร,โล่ ฯลฯ ที่ผู้เรียนได้รับในรอบปีที่ผ่านมา (3 ปีย้อนหลัง)	-รางวัลที่ได้รับ
มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ	1.ประกาศฯใช้วิสัยทัศน์,พันธกิจ,ยุทธศาสตร์,กลยุทธ์	-การวางนโยบาย
	2.ประกาศฯ ใช้มาตรฐานการศึกษา,ค่าเป้าหมายประจำปี (3 ปีย้อนหลัง)	-การวางนโยบาย
	3.ประกาศฯ คณะกรรมการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	-การวางนโยบาย
	4.แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	-การวางนโยบาย
	5.แผนปฏิบัติประจำปี,รายงานแผนปฏิบัติประจำปี, รายงานการประเมินตนเอง ประจำปี,คำสั่งปฏิบัติงาน ,ปฏิทินปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ (3 ปีย้อนหลัง)	-การปฏิบัติงานประจำปี
	6.สมุดหมายเหตุ,สมุดเยี่ยม, สมุดบันทึกเวรประจำวัน	-การบันทึกเหตุการณ์ประจำวัน
	7.บันทึกการนิเทศภายใน/ภายนอก	-การรับการนิเทศ
	8.สรุปการเข้าร่วมประชุม-สัมมนา ของผู้บริหารประจำปี,สรุปผลการเลื่อนวิทยะฐานะ,การศึกษาต่อของผู้บริหาร-ครู (3 ปีย้อนหลัง)	-การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร-ครู
	9.ชิ้นงานที่เป็นผลงานของผู้บริหาร	-ผลงานของผู้บริหาร
มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ (ต่อ)	10.สถิติการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก (3 ปีย้อนหลัง)	-การใช้แหล่งเรียนรู้
	11.บันทึกสุขภาพนักเรียน,บันทึกการใช้ห้องพยาบาล ,สมุดบันทึกความดี,บันทึกพฤติกรรมนักเรียน (SDQ) (3 ปีย้อนหลัง)	-สุขภาพนักเรียน -คุณลักษณะอันพึงประสงค์
	12.บันทึกการเยี่ยมบ้านนักเรียน บันทึกการส่งต่อ, บันทึกการช่วยเหลือนักเรียน (3 ปีย้อนหลัง)	-ระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

มาตรฐาน	เอกสารหลักฐานจากการดำเนินงาน	ประกอบการบริหารด้าน
	13.บันทึกการบำรุงดูแลรักษาอาคารสถานที่,โรงอาหาร,หอประชุม,สนามกีฬา,สนามเด็กเล่น,ห้องน้ำ-ส้วมฯลฯ (3 ปีย้อนหลัง)	-การบำรุงรักษาอาคารสถานที่
	14.เอกสารเผยแพร่ผลงานของโรงเรียน	-ประชาสัมพันธ์โรงเรียน
	15.บันทึกการประชุมของโรงเรียน,คณะกรรมการสถานศึกษา (3 ปีย้อนหลัง)	-การแจ้งข่าวสารข้อมูลต่างๆ
	16.สรุปรางวัล,เกียรติบัตร,โล่ฯลฯ ที่โรงเรียน/ผู้บริหาร/ครู/ผู้เรียนได้รับในรอบปีที่ผ่านมา (3 ปีย้อนหลัง)	-รางวัลที่ได้รับ
มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1.แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	-การวางนโยบาย
	2.หลักสูตรสถานศึกษา	-หลักสูตรสถานศึกษา
	3.แผนปฏิบัติประจำปีด้านการเรียนการสอน,คำสั่งปฏิบัติงาน,ปฏิทินปฏิบัติงานของฝ่ายวิชาการ (3 ปีย้อนหลัง)	-การปฏิบัติงานประจำปี -การปฏิบัติงานของฝ่ายวิชาการ
	4.แผนการจัดการเรียนรู้ ทุกกลุ่มสาระ,ครูผู้สอนทุกคน (3 ปีย้อนหลัง)	-การจัดการเรียนรู้
	5.สื่อ/อุปกรณ์,แหล่งเรียนรู้ พร้อมบันทึกการใช้	-การใช้สื่อ/อุปกรณ์
	6.บันทึกการนิเทศ-การอบรมสัมมนาของครู ผลการเลื่อนวิทยะฐานะ,การศึกษาต่อของครู (3 ปีย้อนหลัง)	-การพัฒนาตนเองของครู
	7.ชิ้นผลงานของครู	-ผลงานของครู
	8.ตัวอย่าง ปพ.1-5 (3 ปีย้อนหลัง)	-การจัดทำเอกสารทางการเรียน-ระเบียน
	9.สรุปรางวัล,เกียรติบัตร,โล่ ฯลฯ ที่ครู/ผู้เรียนได้รับในรอบปีที่ผ่านมา (3 ปีย้อนหลัง)	-รางวัลที่ได้รับ

จากตาราง 3 การจัดเอกสารหลักฐานจากการดำเนินงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อรับการประเมินภายนอก รอบ 5 โดยมาตรฐานด้านผลลัพธ์ของการเรียนรู้จำนวนเอกสารหลักฐาน 9 รายการ มาตรฐานด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ จำนวนเอกสารหลักฐาน 16 รายการ และมาตรฐานด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวนเอกสารหลักฐาน 9 รายการ

แนวทางการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา เพื่อเข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอก

ช่วงที่ 1 ก่อนการรับประเมินคุณภาพภายนอก

การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรนั้น ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมชี้แจงให้กับผู้เกี่ยวข้องให้รับทราบถึงแนวทาง วิธีการประเมินภายนอก พร้อมมอบหมายบทบาทหน้าที่ ซักซ้อม ทำความเข้าใจในการนำเสนอข้อมูลข้อเท็จจริงให้ตรงกัน ในแต่ละประเด็น และผู้ประเมินภายในโดยตรวจสอบรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) รวมทั้งหลักฐาน ร่องรอยเชิงประจักษ์ตามมาตรฐานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้ครบถ้วน มีการเตรียมความพร้อมกับนักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา หรือผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมให้เข้าใจตรงกัน การเตรียมความพร้อมด้านอาคารสถานที่เป็นการพัฒนาสภาพแวดล้อม อาคาร สถานที่ ให้เอื้อต่อ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ให้มีความปลอดภัยกับผู้เรียน เช่น การจัดภูมิทัศน์อาการ สถานที่การจัดห้องเรียน การจัดห้องปฏิบัติการ รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ภายใน ให้มีความสะอาด พร้อมในการใช้งานสำหรับเป็นแหล่งเรียนรู้รวมทั้งจัดทำระเบียบแหล่งเรียนรู้ภายนอก เตรียมความพร้อมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เอกสารในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นร่องรอยหลักฐานที่แสดงถึงความพร้อมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอน และบันทึกการนิเทศชั้นเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษาในรอบปีที่ผ่านมา การเตรียมความพร้อมด้านเอกสาร หลักฐาน ร่องรอย ที่เกี่ยวข้องเป็นการเตรียมการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของเอกสารที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นระหว่างการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ตลอดจนเตรียมสื่อเทคโนโลยีให้มีความเป็นปัจจุบัน และพร้อมใช้งาน ฯลฯ

ช่วงที่ 2 ระหว่างรับการประเมินคุณภาพภายนอก

1. อำนวยความสะดวกแก่คณะกรรมการประเมินตามความเหมาะสม เช่น เตรียมแหล่งข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ผู้ประสานงานกับผู้ประเมินห้องสำหรับประชุมย่อยของผู้ประเมิน

2. นำเสนอข้อมูลตามมาตรฐานและประเด็นการพิจารณา อาจนำเสนอโดยการบรรยาย ประกอบ Power Point หรือ VTR โดยผู้บริหารสถานศึกษา ควรกระชับไม่ควรใช้เวลา ยาวนานมาก

3. ประสานงานขอความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง เช่น กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ตัวแทนนักเรียน ตัวแทนต้นสังกัด องค์กรภาครัฐและเอกชน

4. ร่วมรับฟังการนำเสนอผลการประเมินด้วยวาจาและให้ข้อมูลเพิ่มเติม ผู้เข้าร่วมรับฟังประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ตัวแทนนักเรียน กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ตัวแทนต้นสังกัด

5. ในช่วงรับการประเมินภายนอก สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนตามปกติตามตารางสอนและตารางกิจกรรมที่กำหนดไว้

ช่วงที่ 3 หลังเสร็จสิ้นการประเมินคุณภาพภายนอก

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมกันตรวจสอบ รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกตามที่สำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) แจ้งผลการ

ประเมินสถานศึกษาสามารถโต้แย้งผลการประเมินคุณภาพภายนอกได้โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่ง สมศ.จะส่งผลการพิจารณา (ร่าง) รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สถานศึกษาพิจารณา

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับวิธีการมาตรฐาน ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน ของการประเมินภายนอกรอบ 5 โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) นั้น สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาทั้ง 6 ขั้นตอนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และการจัดทำเอกสารหลักฐานเพื่อนำเสนอเป็นข้อมูลดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานของการประเมินภายนอกรอบ 5 โดยมาตรฐานด้านผลลัพธ์ของการเรียนรู้จำนวนเอกสารหลักฐาน 9 รายการ มาตรฐานด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ จำนวนเอกสารหลักฐาน 16 รายการ และมาตรฐานด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวนเอกสารหลักฐาน 9 รายการ

สรุป

ปัจจุบันนี้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานยังคงเป็นไปตามประกาศของกฎกระทรวง เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 โดยเฉพาะด้านวิธีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้ได้ครบมาตรฐาน ตามตัวชี้วัดที่กำหนด เพื่อความเป็นเอกภาพของการจัดการศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งควรเริ่มตั้งแต่วิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในกับมาตรฐานการประกันคุณภาพภายนอก แล้วปรับเปลี่ยนขั้นตอนดำเนินการให้เป็นไปตามบริบทของสถานศึกษา โดยเน้นพัฒนาการในทุกๆ ด้าน ตั้งแต่การกำหนดมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ควรกำหนดมาตรฐาน และตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยให้สอดคล้องกับมาตรฐานต้นสังกัดและมาตรฐานของสมศ. จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ใช้หลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกๆ ฝ่าย ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน/ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย และบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น แล้วดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ควรรายงานผลการปฏิบัติการทุกครั้งเพื่อการเก็บในระบบสารสนเทศ ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้ถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเกิดประโยชน์สูงสุด ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา และปรับเปลี่ยนตามสภาพบริบทสถานศึกษา แล้วสรุปผลจัดทำ-ส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) การดำเนินงานของสถานศึกษาแต่ละมาตรฐานครบถ้วนตามตัวชี้วัดที่กำหนด สามารถตรวจสอบโดยการประเมินจากเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งถือว่า “เป็นไปตามมาตรฐาน” ที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกคนในสถานศึกษาต้องรับรู้ และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุถึงเป้าหมายคือมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดและร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาเกิดขึ้น

แต่วิถีดำเนินงานคงต้องสอดคล้องกับกรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอกรอบ 5 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เป็นแนวทางการดำเนินงาน ภายใต้บทบาทที่ถูกยกระดับมาตรฐานของผู้ประเมินภายนอก ได้แก่ประเมินแม่นยำ ก้าวทันเทคโนโลยี และไม่สร้างภาระสถานศึกษา ซึ่งแตกต่างจากการประเมินการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษาที่ผ่านมา โดยเฉพาะได้กำหนดให้มีมาตรฐาน และตัวชี้วัดเพื่อเป็นบรรทัดฐานให้ผู้ประเมินภายนอกได้ใช้ในการประเมินแต่มาตรฐาน และตัวชี้วัดดังกล่าว แต่เป็นไปในลักษณะเดียวกันกับมาตรฐานของต้นสังกัดที่กำหนดให้สถานศึกษาได้ใช้ที่เกี่ยวกับ ผู้เรียน ผู้บริหาร และครูผู้สอน นั่นเอง ซึ่งคาดว่าระบบและกลไกในการควบคุมตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพการศึกษา จะทำให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกรอบ 5 นี้ คงจะสะท้อนให้เห็นผลการพัฒนาการศึกษาของไทยได้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ.(2561). *กฎกระทรวง : การประกันคุณภาพการศึกษา.* วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 116. *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ* พ.ศ.2542.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2566). *ประกาศคณะกรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เรื่อง กรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษา การศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และด้านการอาชีวศึกษา (พ.ศ.2567 – 2571) (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม).* วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2566.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2567). *คู่มือกรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอก พ.ศ.2567 – 2571 ฉบับสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* เอกสารประกอบการอบรมผู้ประเมินภายนอก ณ เมืองทองธานี กรุงเทพฯ 6-7 มีนาคม 2567.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2567). *คู่มือการจัดทำและตรวจอ่านรายงานและเอกสารประกอบการประกันคุณภาพภายนอก (พ.ศ.2567 – 2571) ฉบับผู้ประเมินภายนอก หน่วยกำกับการประเมินคุณภาพภายนอก และผู้กำกับการประเมิน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับแก้ไขปรับปรุง ฉบับที่ 2 ณ วันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ.2567.*

ภาคผนวก

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสาร รวมทั้งผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย ไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ซึ่งทางวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน โปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo ในระดับ ไม่เกิน 20%

การส่งบทความเข้าระบบออนไลน์ของวารสาร เพื่อได้รับการตีพิมพ์

การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ ของวารสาร ได้ที่ https://so06.tci-thaijo.org/index.php/gajasara

การจัดเตรียมต้นฉบับ

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 10 - 15 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ภาษาไทยใช้ตัวอักษรแบบ TH SarabunPSK ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนาเช่นตาราง 1 หรือ Table 1 และ รูป 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุชื่อต้นสังกัด หรือชื่อหน่วยงาน

4) มีบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำต่อบทคัดย่อ

5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (3 - 5 คำ)

6) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจาก หัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 6 และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะพิมพ์ เพิ่มอีก 0.5 ช่วงบรรทัด

7) การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็น สากลเท่านั้น(ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) บทคัดย่อ (Abstract)

2) บทนำ (Introduction) ระบุความสำคัญของปัญหาการวิจัย กรอบแนวคิด และระบุวัตถุประสงค์การวิจัย

3) การทบทวนวรรณกรรม เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (Knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา

4) กรอบแนวคิดการวิจัย

5) ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology) ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง และการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

6) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง (Results) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ

7) อภิปรายผล/วิจารณ์ (Discussion) เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

8) องค์ความรู้ใหม่ ระบุองค์ความรู้ที่ได้อันเป็นผลมาจากการวิจัย ผ่านการสังเคราะห์ ออกมาในรูปแบบของ แผนภูมิ แผนภาพ หรือ ผังมโนทัศน์ พร้อมทั้งการอธิบายที่รัดกุม เข้าใจได้ง่าย

9) สรุป (Conclusion) ระบุข้อสรุปที่สำคัญ

10) ข้อเสนอแนะ (Suggestion)

- ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์
- ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

11) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ ทั้งในเนื้อเรื่องและเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

บทความพิเศษ บทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) บทคัดย่อ (Abstract)

2) บทนำ (Introduction)

3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ

4) บทสรุป (Conclusion)

5) เอกสารอ้างอิง (References)

ระบบการอ้างอิง

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเตอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมดก่อนส่งต้นฉบับผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสาร เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่การอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้นใช้ระบบ APA ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุล ของผู้เขียนและเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง เอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และเจ้าของบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1) ผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างชื่อผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2554)

2) ผู้แต่ง 1 -3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุทิตย์ อาภากโร และ เขมณัฏฐ์ อินทรสุวรรณ, 2553) หากมีเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 รายการให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นระหว่างรายการอ้างอิง เช่น (สมภาร พรมทา, 2548; ธนิต อยู่โพธิ์, 2550)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรก เว้นวรรคหนึ่งครั้ง เพิ่มคำว่า และคณะ เช่น (สนิท ศรีดำแดง และคณะ, 2548)

4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงตามลำดับพยัญชนะตัวแรกของชื่อผู้แต่ง เช่นเดียวกับลำดับการอ้างอิงในส่วนเอกสารอ้างอิง

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ และหน้าที่นำมาอ้างอิง เช่น (Keown, 2003)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ และหน้าที่นำมาอ้างอิง เช่น (Hersey & Blanchard, 2000) และให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นกลางระหว่างเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 เอกสาร เช่น (Keown, 2003; Hersey & Blanchard, 2000)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วย et al., ปีที่พิมพ์ และหน้าที่นำมาอ้างอิง (Kaiser et al., 2008)

4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงชื่อผู้แต่ง

หลักเกณฑ์ทั่วไปในการพิมพ์รายการสำนักพิมพ์/โรงพิมพ์ กรณีเป็นสำนักพิมพ์หรือบริษัทให้คงไว้เฉพาะชื่อ ดังตัวอย่าง

1) บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด ใช้ 21 เซ็นจูรี่

2) สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ใช้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3) กรณีที่เป็นโรงพิมพ์ให้ใช้รูปแบบเต็ม เช่น โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เอกสารอ้างอิง

1) พระไตรปิฎก อรรถกถา

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2) หนังสือ

รูปแบบ : ผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)./ชื่อหนังสือ. /(ครั้งที่พิมพ์). /สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์

ตัวอย่าง :

กาญจนา แก้วเทพ. (2553). *ศาสตร์แห่งสื่อและวัฒนธรรมศึกษา*. กรุงเทพฯ: เอดิสันเพรส โปรดักส์.

จันทรานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

Best, J. W. (1970). *Research in Education*. New Jersey: Prentice-Hall.

Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. V. (2012). *Educational Administration: Concepts and Practices*. (6th ed.). California: Wadsworth Publishing.

3) บทความในหนังสือ

รูปแบบ : ผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ. //ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ).//ชื่อเรื่อง ,/(เลขหน้าที่อ้าง)./สถานที่พิมพ์/: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

พระสมชาย ปโยโค (ดำเนิน). (2554). การประยุกต์ใช้สัมมาวาจาเพื่อการบริหารงานของผู้นำ. ใน พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (บรรณาธิการ). *พุทธธรรมกับการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ*. (หน้า 10-12). กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.

4) บทความจากวารสาร

(1) วารสารแบบเล่ม

รูปแบบ : ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//*ชื่อวารสาร*,/ปีที่ /(ฉบับที่), /เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง :

ชลิดา ลิ้นจี่. (2563). การจัดการที่มีผลกระทบต่อกระบวนการบริหารงานที่มีคุณภาพของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารศิลปการจัดการ, 4*(3), 594-604.

Snongtaweeporn, T., Siribensanont, C., Kongsong, W., & Channuwong, S. (2020). Total Quality Management in Modern Organizations by Using Participation and Teamwork. *Journal of Arts Management, 4*(3), 818-829.

(2) วารสารออนไลน์ กรณีไม่มีเลข DOI

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง./(ปีพิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร,/เลขของปีที่/(เลขของฉบับที่),/เลขหน้า. Retrieved from http://www.xxxxxxxxx

ตัวอย่าง :

วรกมล วิเศษศรี. (2563). การรับรู้มิติของบุคลิกภาพตราสินค้าในบริบทของโรงแรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3*(1), 1-12. สืบค้นจาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jmhs1_s/article/view/243391

วันทนา เนาว์วัน และ แสงจิต ไต่แสง. (2562). การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจชุมชน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารมหาจุฬาคชสาร, 10*(2), 121-133. สืบค้นจาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/gajasara/article/view/252998

Naowwan, W., & Taisaeng, S. (2021). The Study the Role of Entrepreneurs in Community Economic Management Phra Nakhon Sri Ayutthaya District Phra Nakhon Sri Ayutthaya Province. *Mahachulagajasara Journal, 10*(2), 121-133. Retrieved from https://so06.tci-thaijo.org/index.php/gajasara/article/view/252998

Wisetsri, W. (2020). The Perception of Brand Personality in the Context of Hotel of Undergraduate Students. Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social

Sciences, 3(1), 1-12. Retrieved from https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jmhs1_s/article/view/243391

(3) วารสารออนไลน์ กรณีมีเลข DOI

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง./(ปีพิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร,/เลขของปีที่/(เลขของฉบับที่),/เลขหน้า. doi: xxxxxxxx

ตัวอย่าง :

Grady, J. S., Her, M., Moreno, G., Perez, C., & Yelinek, J. (2019). Emotions in Storybooks: A Comparison of Storybooks that Represent Ethnic and Racial Groups in the United States. *Psychology of Popular Media Culture, 8*(3), 207–217. https://doi.org/10.1037/ppm0000185

5) บทความในสารานุกรม

รูปแบบ : ผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน ชื่อสารานุกรม,/(เล่มที่อ้าง,หน้า เลขหน้าที่อ้าง). สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

สนม ครุฑเมือง. (2530). หม้อคอควาย. ใน *สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขตหัวเมืองฝ่ายเหนือ*, (หน้า 274-275). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.

McNeil, D. W. et al., (1994). Anxiety and fear. In *Encyclopedia of Human Behavior*. (Vol.1, pp. 151-163). San Diego: Academic Press.

6) หนังสือพิมพ์

รูปแบบ : ผู้แต่ง./(วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์,/เลขหน้า.

ตัวอย่าง : ทวี มีเงิน. (26 สิงหาคม 2556). โกงแวต 4 พันล้าน. *ข่าวสด*, 8.

7) วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รายงานการวิจัย

รูปแบบ : ชื่อผู้เขียน.//(ปีพิมพ์)./ชื่อวิทยานิพนธ์/(ระดับวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/หรือการค้นคว้าแบบอิสระ). ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง:

สมหญิง เพ็งหีต. (2560). *นโยบายในการป้องกันและปราบปรามการโจรกรรมรถยนต์และรถจักรยานยนต์ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลเตาปูน แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร*(วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and steps of community management movement for drug problem prevention learning center: A case of Thorraneekum, Khok Faet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral dissertation). National Institute of Development Administration.

Marpue, S. (2013). *Use Mindfulness to Apply to Solve Doing Work Employees of Electricity Generating Authority of Thailand*(Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

8) สัมภาษณ์

รูปแบบ : ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์./(ปี)./ตำแหน่ง./สัมภาษณ์, วัน เดือน.

ตัวอย่าง :

พระราชวิมลโมลี (มานพ ปิยสีโล). (2563). เจ้าคณะจังหวัดสุรินทร์. *สัมภาษณ์*, 18 เมษายน.

9) สื่อออนไลน์

รูปแบบ : ผู้แต่ง.//(วันที่ เดือน ปีที่เผยแพร่).//ชื่อบทความ.//สืบค้นเมื่อ วันที่ เดือน ปี,/จาก แหล่งที่อยู่ไฟล์ (URL)

ตัวอย่าง :

พระศรีคัมภีรญาณ (สมจินต์ สมฺมาปญฺโญ). (1 พฤษภาคม 2555). *การจัดการศาสนาและวัฒนธรรมในอุษาอาคเนย์เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2556, จาก https://www.mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php?Article_id=1304&articlegroup_id=274.

Doyle, M. W. (22 June 2004). *Liberal Internationalism: Peace, War and Democracy*. Retrieved September 2, 2013, from https://www. Nobelprize.org/nobel_prizes/themes/peace/doyle/index.html

10) ราชกิจจานุเบกษา

รูปแบบ: ชื่อกฎหมาย./(ปีที่พิมพ์).//ชื่อเรื่อง(ถ้ามี)./*ราชกิจจานุเบกษา*./เล่มที่/ตอนที่/หน้า/(วันเดือนปี).

ตัวอย่าง:

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

ประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2562). เรื่อง กำหนดประเภทและขนาดของโครงการหรือกิจการซึ่งต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม และหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบปฏิบัติ และแนวทางการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม. *ราชกิจจนุเบกษา.* เล่ม 129 ตอนพิเศษ 97 ง หน้า 1 (20 มิถุนายน 2555).

รูปแบบการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสาร

ต้นฉบับบทความที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารให้อยู่ในรูปแบบของไฟล์เอกสาร *.docx ของ Microsoft Word Version 2010 หรือมากกว่า หากต้นฉบับประกอบด้วยภาพ ตาราง หรือสมการ ให้ส่งแยกจากไฟล์เอกสาร ในรูปแบบไฟล์ภาพ สกุล *.PDF*.JPG*.GIF หรือ *.bmp ความยาวของต้นฉบับต้องไม่เกิน 15 หน้า (รวมบทคัดย่อ ภาพ ตารางและเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

สิทธิของบรรณาธิการ

ในกรณีที่กองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับเชิญให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินบทความมีความเห็นว่าควรแก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และหรือขอสงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ ในกรณีที่รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยไม่ตรงกับแนวทางของวารสาร หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับวารสาร ลิ้งค์ฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสาร

จริยธรรมการวิจัย

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องมีความรับผิดชอบและรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารมหาจุฬาคชสาร จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น

2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารมหาจุฬาคชสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

3. ผู้เขียนจะต้องปรับแต่ง แก้ไขบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของวารสารในหัวข้อ “คำแนะนำสำหรับผู้เขียน” โดยเฉพาะหัวข้อ รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ อันจะนำไปสู่บทความที่มีรูปแบบการตีพิมพ์ที่ได้มาตรฐานเดียวกัน

4. ผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย คือต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ทางซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo โดยทางวารสารได้กำหนดค่าไว้ในระดับ ไม่เกิน 20%

5. ผู้เขียนซึ่งมีชื่อปรากฏอยู่ในบทความจะต้องเป็นผู้มีส่วนในการจัดทำบทความหรือมีส่วนในการดำเนินการวิจัย ซึ่งข้อนี้ ขอสงวนสำหรับบุคคลที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความจะไม่อนุญาตให้ใส่ชื่อลงไปเด็ดขาด หากมีการตรวจสอบพบว่า มีบุคคลที่ไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความปรากฏอยู่ ทางวารสาร จะถอนบทความนั้นออกทันที

6. ผู้เขียนจะต้องมีความรับผิดชอบในการอ้างอิงเนื้อหาใน ผลงาน ภาพ หรือตาราง หากมีการนำมาใช้ในบทความของตนเอง โดยให้ระบุ “ที่มา” เพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์ (หากมีการฟ้องร้องจะเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว ทางวารสารจะไม่รับผิดชอบใดๆ ทั้งสิ้น) และจะดำเนินการถอนบทความออกจากการเผยแพร่ของวารสารทันที

7. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง ทั้งในแง่ของรูปแบบและเนื้อหา และไม่ควรนำเอกสารวิชาการที่ไม่ได้อ่านมาอ้างอิง หรือใส่ไว้ในบรรณานุกรม และควรอ้างอิงเอกสารเท่าที่จำเป็นอย่างเหมาะสม ไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่มากจนเกินไป รวมทั้งต้องอ้างอิงจากรูปแบบการอ้างอิงของบทความ โดยจะต้องมีการอ้างอิงตรงตามรูปแบบที่วารสารกำหนดไว้

8. ผู้เขียนจะต้องปรับแก้ไขบทความตามผลประเมินจากผู้ประเมินบทความและกองบรรณาธิการให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด หากไม่เป็นตามที่กำหนดจะต้องเลื่อนการตีพิมพ์เผยแพร่ออกไป หรือ อาจถูกถอดถอนออกจากวารสาร

9. ผู้เขียนควรระบุชื่อแหล่งทุนที่ให้การสนับสนุนในการทำวิจัย (ถ้ามี) และควรระบุผลประโยชน์ทับซ้อน (ถ้ามี)

10. ในบทความผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป

11. ผู้เขียนไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่ถูกถอดถอนออกไปแล้ว เว้นแต่ข้อความที่ต้องการสนับสนุนนั้นเป็นข้อความที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการถอดถอน และจะต้องระบุไว้ใน เอกสารอ้างอิงด้วยว่า เป็นเอกสารที่ได้ถูกถอดถอนออกไปแล้ว

มาตรฐานทางจริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแลให้การดำเนินงานของวารสาร เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ให้ถูกต้องตามจริยธรรม/จรรยายบรรณ ตามประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณวารสารวิชาการไทยในฐานข้อมูล TCI วันที่ 24 มิถุนายน 2562

2. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล และดำเนินการอย่างเหมาะสมกับผู้นิพนธ์หรือบทความที่ตรวจพบว่ามีการกระทำผิดด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณ เช่น การละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ทางซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo โดยทางวารสารได้กำหนดค่าไว้ในระดับ ไม่เกิน 20% เป็นต้น

3. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล เช่น การตีพิมพ์เผยแพร่บทความของตนเอง(บรรณาธิการหรือหัวหน้ากองบรรณาธิการ) อย่างมีนัยสำคัญ หรือ ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับบทความ เป็นต้o

4. บรรณาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลและพิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้ว โดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหากับนโยบายของวารสารเป็นสำคัญ และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการ

นำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิด ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ

5. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เขียน และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ ซึ่งวารสารได้กำหนดในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed)

6. บรรณาธิการต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์ที่อื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง และใช้โปรแกรมที่เชื่อถือได้เช่น โปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo ในระดับ ไม่เกิน 20% เพื่อให้แน่ใจว่า บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารไม่มีการคัดลอกผลงานของผู้อื่น และหากตรวจพบ การคัดลอกผลงานของผู้อื่น เกินตามที่กำหนดไว้ จะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้นๆ

7. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียน และผู้ประเมิน โดยเด็ดขาด เพื่อรักษาไว้ซึ่งธรรมาภิบาลในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด

8. บรรณาธิการจะต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

9. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง และให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้นำว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่

10. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่ผู้เขียนปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เขียนซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

11. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาความสามารถของกองบรรณาธิการ และควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละท่าน

12. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล ทั้งด้วยตนเองและคณะทำงานในเรื่องจำนวนและคุณภาพการอ้างอิงของวารสารที่ผิดไปจากสภาพความเป็นจริง เช่น มีการกำกับและร้องขอให้มีการอ้างอิงบทความในวารสารทั้งในลักษณะลับหรือเปิดเผย และมีการใช้อ้างอิงที่ไม่ถูกต้องและสอดคล้องกับเนื้อหา

13. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การเก็บค่า Page charge หรือ processing fee คือ ต้องมีการดำเนินการอย่างโปรงใส เช่น กำหนดให้มีการประกาศกระบวนการเรียกเก็บอย่างชัดเจน หรือ ระบุราคาหรือเงื่นไขของการเรียกเก็บค่า Page charge ตามที่ระบุได้ประกาศไว้อย่างเคร่งครัด

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ ต้องรับประเมินบทความที่ตนเองนั้นมีความถนัด หรือมีคุณวุฒิหรือมีความเชี่ยวชาญกับเรื่องหรือบทความที่ได้รับการประเมินนั้นๆ ผู้ประเมินบทความ ควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขาวิชานั้นๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือระบุผลงานวิจัยที่สำคัญๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน แต่ผู้เขียนบทความไม่ได้อ้างถึง เข้าไปในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ และควรปฏิเสธในบทความที่ตนเองนั้นไม่ถนัด

2. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ แนะนำความคิดเห็นทางวิชาการของตนเอง ลงในแบบฟอร์มการประเมินหรือเนื้อหาในบทความ ด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง รวมทั้งตรงต่อเวลาตามที่วารสารกำหนดในการประเมิน

3. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ รวมถึงหลังจากที่พิจารณาประเมินบทความเสร็จแล้ว

4. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสาร และผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่า ตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้นๆ

5. ผู้ประเมินบทความ ควรคำนึงถึงการพิจารณาในหัวข้อ ชื่อเรื่อง หากเป็นบทความวิชาการสามารถพิจารณาให้แก้ไขชื่อเรื่องได้ แต่หากเป็นบทความวิจัย ควรพิจารณาเฉพาะความผิดพลาดด้านตัวสะกด และไม่ความพิจารณาให้เปลี่ยนชื่อเรื่องบทความวิจัย

6. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

7. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ พร้อมแสดงหลักฐานให้เห็นเป็นประจักษ์

ปรับปรุงจาก ประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณวารสารวิชาการไทยในฐานข้อมูล TCI วันที่ 24 มิถุนายน 2562