



วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มจร วิทยาเขตอีสาน

Journal of Humanities and Social Sciences
Mahamakut Buddhist University Isan Campus

ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน - ธันวาคม พ.ศ. 2564

ความคิดเห็นของผู้จบการศึกษาใหม่ต่อโครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่โดยภาครัฐและภาคเอกชน

กัญญาวิรี กล่อมเกลี้ยง.....1

การประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

พลธาวิณ วัชรพรธำรงค์ และศศินันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์.....9

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลย

นเรนทร์ฤทธิ์ ไตรภูมิพิทักษ์23

รูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์แบบ E-learning ที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

นฤมล ขอบทดกลาง และมานิตย์ อรรถชาติ.....30

การดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

พลธาวิณ วัชรพรธำรงค์ และศศินันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์.....40

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น

มณีนรัตน์ เย็นสวัสดิ์51

บทบาทใหม่ของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

อรรณพ เรื่องกัลปวงศ์ และสราวรรณ เรื่องกัลปวงศ์.....64

กระบวนการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน : บทสะท้อนจากประสบการณ์และการเรียนรู้

นิภาพรรณ เจนสันติกุล.....78

หพุทธ้านานพระเจ้าเลียบโลก ฉบับชำระสะสางของนาถฤทธิ์

ธนพร เรือนคำ และประทีป พิษทองกลาง.....86

หลักเกณฑ์และคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ.....95

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

Mahamakut Buddhist University Isan Campus

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน

Journal of Humanities and Social Sciences Mahamakut Buddhist University Isan Campus

ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 เดือน กันยายน – ธันวาคม พ.ศ. 2564

เจ้าของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมเผยแพร่ผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ และเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ โดยครอบคลุมวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ การศึกษา ภาษา และวรรณกรรม

กำหนดการเผยแพร่

ตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ออกราย 4 เดือน

ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน

ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม

ที่ปรึกษา

พระครูสุจริยวัฒน์, ผศ.ดร.

รองอธิการบดี วิทยาเขตอีสาน

พระครูธรรมภาณวิมล, ผศ.ดร.

ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ

พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร.

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน

พระมหาวีรศักดิ์ ชาทสุโก

ผู้อำนวยการสำนักงานในวิทยาเขตอีสาน

ดร.เอกชาติรี สุขเสน

ผู้ช่วยอธิการบดี วิทยาเขตอีสาน

บรรณาธิการ

ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายพงษ์มนัส ดือด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

กองบรรณาธิการ

พระครูวุฒิชัยธรรมบัณฑิต, รศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ แสนบุราณ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ บัวสุข

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รองศาสตราจารย์ ดร.รัตน์ ปัญญาภา
รองศาสตราจารย์ ดร.เสกขิม ศิริสวัสดิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หอมหวล บัวระภา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณภูมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โนตะวัน กำห่อม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดิรี ทุมเมฆ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา คล้ายเดช
อาจารย์ ดร.ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี
อาจารย์ ดร.ไชยสิทธิ์ อุดมโชคนามอ่อน

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
วิทยาลัยทองสุข
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงานกองบรรณาธิการ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน 9/37 หมู่ที่ 12 ตำบลในเมือง
อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000
โทรศัพท์ 0-4324-2386, 080-7506846
โทรสาร 0-4324-2386

จัดรูปเล่ม (Content designed)

นางสาวชุติมา ศรีจารุเมธีญาณ

ISSN: 2730-1869 (Print), ISSN: 2730-2288 (Online)

พิมพ์เผยแพร่เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2564

บทบรรณาธิการ

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน ได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพของบทความวิจัยและบทความทางวิชาการที่จะนำมาลงตีพิมพ์ในแต่ละฉบับ ซึ่งจะต้องผ่านการตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นอกจากนี้ ท่านเหล่านั้นยังได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อช่วยอ่านและพิจารณาต้นฉบับ พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินการจัดทำวารสารเป็นอย่างดี กองบรรณาธิการขอกราบของพระคุณมา ณ โอกาสนี้

สำหรับวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน ประจำปีที่ 2 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม พ.ศ. 2564) ประกอบด้วยบทความจำนวน 9 บทความ ซึ่งเป็นบทความวิจัย จำนวน 6 บทความ ได้แก่ 1) เรื่อง ความคิดเห็นของผู้จบการศึกษาใหม่ต่อโครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่โดยภาครัฐและภาคเอกชน 2) เรื่อง การประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 3) เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลย 4) เรื่อง รูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์แบบ E-learning ที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 5) เรื่อง การดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 6) เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น บทความวิชาการ จำนวน 2 บทความ ได้แก่ 1) เรื่อง บทบาทใหม่ของผู้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล 2) เรื่อง กระบวนการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน : บทสะท้อนจากประสบการณ์และการเรียนรู้ และบทวิจารณ์หนังสือ จำนวน 1 บทความ ได้แก่ 1) เรื่อง พุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก ฉบับชำระสะสางของนาถฤทธิ

ทางวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน ยินดีต้อนรับนักวิชาการ และนิสิต นักศึกษา ที่ต้องการนำเสนอผลงานทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นบทความวิจัย บทความวิชาการ หรือบทวิจารณ์หนังสือ ซึ่งหัวข้อเรื่องและประเด็นนำเสนอเกี่ยวข้องกับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และอื่น ๆ และขอให้ศึกษารูปแบบการเขียนจากท้าย

วารสารแต่ละฉบับ ซึ่งสามารถส่งในระบบออนไลน์ได้ที่ <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jhsmbuisc> กองบรรณาธิการยินดีและพร้อมรับต้นฉบับเป็นอย่างมาก

ในสุดท้ายนี้ กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้อ่านทุกท่านที่ได้ให้คำติชมและให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงการดำเนินการจัดทำวารสารมาโดยตลอด โดยกองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญและมุ่งมั่นกับการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของวารสารให้ดียิ่งขึ้นไป

ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ

บรรณาธิการ

**ความคิดเห็นของผู้จบการศึกษาใหม่ต่อโครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบ
การศึกษาใหม่โดยภาครัฐและภาคเอกชน**

Opinions of New Graduates to Government Co-Payment Project by the Public
and Private Sectors

กัญญาวีร์ กล่อมเกลี้ยง

Kanyawee Klomklieng.....1

**การประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**

The Good Governance Assessment of Sub-District Quality Schools Under the Office of
Chonburi Primary Educational Service Area 1

พลธาวิน Wacharadhomtumrong และศศินันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์

Pholthawin Wacharadhomtumrong and Sasinan Sirithadakulapat.....9

**ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์จังหวัดเลย**

Efficiency of Working from Home of Personnel, Office of Social Development and
Human Security, Loei Province

นเรนทร์ฤทธิ์ ไตรภูมิพิทักษ์

Naranrit Thaipumphithak.....23

**รูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์แบบ E-learning ที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาระดับ
ปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา**

E-learning online teaching and learning management model suitable for
Bachelor's degree level, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat
University

นฤมล ขอบทอดกลาง และมานิตย์ อรรคชาติ

Naruemon Chobthodklang and Manit Akkhachat.....30

**การดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**

The Educational Management of Inclusive schools Under the Office of Chonburi
Primary Educational Service Area 1

พลธาวิณ วัชรพรธำรงค์ และศศินันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์

Pholthawin Wacharadhomtumrong and Sasinan Sirithadakulapat.....40

**การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
เทศบาลนครขอนแก่น**

The Development of training quality assurance system within educational
institutions of KhonKaen Municipality School

มนีรัตน์ เย็นสวัสดิ์

Maneerat Yensawat.....51

บทบาทใหม่ของผู้นำการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

New Roles of Human Resource Management Leader in Digital Economy

อรรณพ เรืองกัลปวงศ์ และสราวรรณ เรืองกัลปวงศ์

Annop Ruangkalapawongse and Sarawan Ruangkalapawongse.....64

กระบวนการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน : บทสะท้อนจากประสบการณ์และการเรียนรู้

Community-Based Learning Process : Reflections on Experience and Learning

นิภาพรรณ เจนสันติกุล

Nipapan Jensantikul.....78

พุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก ฉบับชำระสะสางของนาคฤทธิ

ธนพร เรือนคำ และประทีป พิษทองกลาง

Tanaporn Ruenkhum and Prateep Peuchthonglang.....86

หลักเกณฑ์และคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ.....95

ความคิดเห็นของผู้จบการศึกษาใหม่ต่อโครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่
สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่โดยภาครัฐและภาคเอกชน

Opinions of New Graduates to Government Co-Payment Project
by the Public and Private Sectors

กัญญาวีร์ กล่อมเกลี้ยง

Kanyawee Klomklieng

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University

Corresponding Author, Email : kanyaweekk@kkumail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้จบการศึกษาใหม่ต่อโครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่โดยภาครัฐและภาคเอกชนไปปฏิบัติ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 53 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.16 มีอายุ 21-23-ปี คิดเป็นร้อยละ 67.92 จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 90.57 และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 5 เดือนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 100.00 2) ส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับโครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่โดยภาครัฐและภาคเอกชน 3) ส่วนใหญ่เข้าร่วมโครงการเพราะมีความประสงค์ในการประกอบอาชีพพนักงานธุรการ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการประกอบอาชีพ คือ ประสบการณ์ที่ได้ในสถานประกอบการ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการนี้ คือ การได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

คำสำคัญ: ความคิดเห็น; โครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่; ภาครัฐ; ภาคเอกชน

Abstract

The objective of this research was to study opinions of new graduates to Government Co-Payment Project by the public and private sectors. The sample consisted of 53 people. The research tool was a questionnaire and analyzed data by using frequency and percentage.

The research findings were as follows: 1) most of the respondents were the most female accounted for 61.16 percent, aged 21-23 years 67.92 percent, graduated with a high

vocational certificate (Vocational Certificate) 90.57 and has a period of practice 5 months of work or more 100.00 percent 2) most of the respondents had knowledge of the new hiring promotion program for new graduates by the government and private sectors.

3) Most of them participated in the project because they wished to pursue a career in administrative staff. The factor affecting career decisions is the experience gained in the workplace. The factor affecting the success of this project is the support and cooperation from all relevant agencies.

Keyword: Opinions; Government Co-Payment Project; Public Sectors; Private Sectors

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันมากยิ่งขึ้น ทุกอย่างบนโลกจึงต้องการการพัฒนาเพื่อให้ทันสมัยเหมาะกับโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ในที่นี้จะกล่าวถึงทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ กรมการจัดหางานจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ.2536 และพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536 และต่อมาในปี พ.ศ. 2545 ได้มีการปฏิรูประบบราชการ โดยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมใหม่ ในส่วนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้แยกการบริหารงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมออกจากกัน จัดตั้งเป็นกระทรวงแรงงานและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เมื่อมีการปฏิรูประบบราชการ โดยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมใหม่ ทางกระทรวงแรงงานจึงได้จัดตั้ง สำนักงานจัดหางานขึ้น (สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น, ม.ป.ป.)

สำนักงานจัดหางานขอนแก่น มีวัตถุประสงค์ขององค์กร คือ การทำให้แรงงานมีงานทำทุกช่วงวัยอย่างทั่วถึง ภายในปี พ.ศ. 2564 โดยมีหน้าที่ดังนี้ 1) พัฒนาระบบบริการจัดหางาน เน้นแนวอาชีพเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการโดยสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และให้การคุ้มครองแรงงาน 2) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของกรมแรงงาน 3) พัฒนาระบบการควบคุม กำกับ ดูแลการทำงานของคนต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล 5) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล โดยสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคสังกัดกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีหน้าที่รับผิดชอบภารกิจงานของกรมการจัดหางานในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อกรมและจังหวัด ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้โครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จึง

จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกในการดำเนินการ (สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น, ม.ป.ป.)

ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลต่อภาพรวมการจ้างงานมีการปรับตัวลดลง ผู้มีงานทำมีจำนวน 37.1 ล้านคน ลดลงร้อยละ 1.9 ผู้ว่างงานมีจำนวนทั้งสิ้น 0.75 ล้านคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 1.95 เพิ่มขึ้น 1 เท่าจากอัตราการว่างงานในช่วงปกติ ผู้มีงานทำภาคเกษตรมีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็น 11.5 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 6.5 เมื่อเทียบกับไตรมาสแรก ในขณะที่ผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรมีจำนวนลดลงเหลือ 25.6 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 4.1 แสดงให้เห็นว่า แรงงานนอกภาคเกษตรอาจเคลื่อนย้ายไปทำงานในภาคเกษตรมากขึ้นได้ อีกทั้งประกอบกับไตรมาสสอง เป็นช่วงเข้าสู่ฤดูฝนที่คนสามารถกลับไปเตรียมการทำการเพาะปลูก นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นปัญหาการทำงานต่ำระดับที่มากขึ้น และจำนวนผู้ว่างงานแฝงเพิ่มขึ้นถึง 0.28 ล้านคนหรือ ประมาณร้อยละ 70 ในขณะเดียวกัน ผู้มีงานทำ 40 และ 50 ชั่วโมงขึ้นไป มีลดลงมาก ข้อมูลเหล่านี้สะท้อนว่าการว่างงานและการทำงานต่ำระดับมีแนวโน้มมากขึ้น (เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์ และคณะ, 2563: 17)

จากสถานการณ์ดังกล่าว คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติเห็นชอบโครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่โดยภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ นักศึกษาจบใหม่มีโอกาสได้งานทำ และนายจ้าง/สถานประกอบการเกิดสภาพคล่องในการดำเนินธุรกิจด้วยมุ่งหวังให้นักศึกษาจบใหม่ และนายจ้าง/สถานประกอบการได้รับประโยชน์สูงสุดและเสมอภาคกัน ตามภารกิจของกรมการจัดหางาน ในการส่งเสริมการมีงานทำให้กับคนไทยทุกกลุ่ม รวมทั้งนักเรียน นักศึกษา ให้มีโอกาสเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน และสร้างแรงจูงใจให้นายจ้าง/สถานประกอบการเห็นถึงความสำคัญของการจ้างงานผู้จบศึกษาจบใหม่และรับเข้าทำงานเพื่อให้แรงงานมีงานทำทุกช่วงวัย (กรมการจัดหางาน, 2563)

จากความเป็นมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นของผู้จบการศึกษาใหม่ต่อการนำโครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่โดยภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้จบการศึกษาใหม่ต่อโครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่โดยภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาโครงการและนำข้อมูลที่ได้รับไปสู่การปฏิบัติให้มีความเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้จบการศึกษาใหม่ต่อการนำโครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่โดยภาครัฐและภาคเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้จบการศึกษาใหม่จำนวน 125 คนที่เข้าร่วมโครงการกับทางสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น (ขอนแก่นลิงค์, 2563) ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์หรือประมาณการประชากรซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักร้อยละ 15-30% (ประกาย จิโรจน์กุล, 2548: 91) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน แต่เพื่อให้มีความครอบคลุมจึงดำเนินการเก็บข้อมูลสามเท่าของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และได้รับแบบสอบถามจำนวนกลับจำนวน 53 ชุดคิดเป็นร้อยละ 73.61 โดยใช้ฐานข้อมูลของสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่เข้าร่วมโครงการจำนวน 4 ข้อ ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับโครงการ จำนวน 5 ข้อและส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของผู้จบการศึกษาใหม่ที่เข้าร่วมโครงการภายในสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น จำนวน 5 ข้อ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นตรงกันเกี่ยวกับข้อคำถามในแบบสอบถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ โดยค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาและติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้จบการศึกษาใหม่ที่เข้าร่วมโครงการภายในสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น เพื่อทำการทดสอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยแก่ผู้จบการศึกษาใหม่ที่เข้าร่วมโครงการเพื่อให้เกิดความเข้าใจเดียวกันในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บข้อมูล

3.3 ติดตามผลและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

3.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและนำเสนอผลการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับโครงการ ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อความเกี่ยวกับความต้องการของผู้จบการศึกษาใหม่ที่เข้าร่วมโครงการ ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.16 มีอายุ 21-23 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.92 จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 90.57 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 เดือนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 100.00

2. ด้านความรู้เกี่ยวกับโครงการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทราบและเข้าใจเงื่อนไขของโครงการ โดยในคำถาม 5 ข้อ มีจำนวน 4 ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบได้ถูกต้อง คือ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ต้องมีสัญชาติไทย และไม่เคยอยู่ในระบบประกันสังคม ยกเว้นกรณีผู้จบการศึกษาใหม่ที่อยู่ในระบบประกันสังคม เกณฑ์พิจารณาจากวันที่จบการศึกษา ผู้จบการศึกษาใหม่ยังเป็นผู้ว่างงานและไม่มีการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีเท่านั้น เงื่อนไขการจ่ายเงินอุดหนุนให้แก่ลูกจ้าง โดยการจ่ายเงินอุดหนุนจากรัฐ 3 ครั้งต่อเดือน ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ต้องมีอายุไม่เกิน 25 ปี หากอายุเกิน 25 ปี ต้องจบการศึกษา ปี พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป ผู้ตอบแบบสอบถามตอบถูกจำนวน 53 คนคิดเป็นร้อยละ 100.00 มีเพียง 1 ข้อ คือ นายจ้าง/สถานประกอบการ ที่เข้าเงื่อนไขมีสิทธิเข้าร่วมโครงการฯ จะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในระบบประกันสังคม โดยมีใช้หน่วยงานภาครัฐ และต้องไม่มีการเลิกจ้างลูกจ้างเดิมเกินกว่าร้อยละ 15 ที่มีผู้ตอบแบบสอบถามถูกจำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 16.98

3. ความคิดเห็นต่อโครงการ พบว่า 3.1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความประสงค์ในการประกอบอาชีพพนักงานธุรการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.94 รองลงมาอื่นๆ ร้อยละ 29.68 และน้อยที่สุดพนักงานคลังสินค้า ร้อยละ 12.50 3.2) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเหตุผลที่เข้าร่วมโครงการเพราะสะดวกในการหางานคิดเป็นร้อยละ 50.51 รองลงมาประสงค์ที่จะประกอบอาชีพ แต่ไม่มีทางเลือกอื่นในการหางาน ร้อยละ 42.27 และน้อยที่สุดความกดดันของคนในครอบครัวหลังจบการศึกษาร้อยละ 7.22 3.3) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสิ่งที่คาดหวังในการเข้าร่วมโครงการ คือ งานที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการคิดเป็นร้อยละ 44.66 รองลงมาประสบการณ์ที่ได้ในสถานประกอบการ ร้อยละ 39.81 และน้อยที่สุดค่าตอบแทนที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการร้อยละ 15.53 3.4) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการประกอบอาชีพ คือ ประสบการณ์ที่ได้ในสถานประกอบการ ร้อยละ 53.93 รองลงมา สังคมและสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ ร้อยละ 26.97 และค่าตอบแทนที่ได้จากสถานประกอบการ ร้อยละ 19.10 3.5) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการ คือ การได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคิดเป็นร้อยละ 20.75 รองลงมาวัตถุประสงค์โครงการมีความชัดเจน ร้อยละ 20.33 และน้อยที่สุดระยะเวลาของโครงการร้อยละ 7.88

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับโครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่โดยภาครัฐและภาคเอกชน ส่วนใหญ่มีความประสงค์ในการประกอบอาชีพพนักงานธุรการ โดยมีเหตุผลที่เข้าร่วมโครงการเพราะสะดวกในการหางาน สิ่งที่คาดหวังในการเข้าร่วมโครงการ คือ งานที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการประกอบอาชีพ คือ ประสบการณ์ที่ได้ในสถานประกอบการ สอดคล้องกับทฤษฎีการเลือกอาชีพของกินซ์เบิร์ก (Ginzberg, 1940) ที่ระบุว่าระยะพิจารณาเลือกอาชีพเป็นระยะพิจารณาตามสภาพเป็นจริง ซึ่งจะทำให้บัณฑิตคำนึงถึงโอกาสและข้อจำกัดต่างๆ ตามความเป็นจริงในการเลือกอาชีพ นอกจากนี้ความต้องการของครอบครัว ผู้ปกครองยังเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการ คือ การได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับสัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2560 : 389) ที่ระบุว่า การกำหนดวัตถุประสงค์โครงการควรมีความชัดเจน สอดคล้องกับโครงการ สามารถควบคุมและวัดความสำเร็จได้

นอกจากนี้สัญญา เคนาภูมิ และบุรณัตร์ จันทรแดง (2562 : 95) ยังได้ระบุปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จได้แก่ 4 ด้าน คือ 1) การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ พิจารณาผลผลิตของการทำงานว่าตรงเป้าหมายที่ต้องการ 2) การจัดหาและการใช้ทรัพยากร พิจารณาว่าจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้นจะต้องจัดหาทรัพยากรว่ามีความถูกต้องเหมาะสมเพียงใดและไม่เกิดการสูญเปล่าในการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน 3) กระบวนการปฏิบัติงาน พิจารณาว่าจะต้องปฏิบัติงานภายในองค์กรซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท วิชาชีพ การมีประสิทธิภาพของการทำงานที่ได้งานครบถ้วนใช้เวลาน้อย มีการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการช่วยปฏิบัติงาน 4) ความพอใจของทุกฝ่าย เป็นการพิจารณาว่าผลงานมีความสำเร็จด้านต่าง ๆ ในกระบวนการทำงานและสอดคล้องกับบรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม (2562 : 4-5) ที่ระบุว่าในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะต้องมียุทธศาสตร์และผู้เกี่ยวข้องที่จะต้องเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกัน หรือมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โครงการที่ประสบความสำเร็จต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร งบประมาณ กระบวนการและการสื่อสารที่ชัดเจนในเรื่องของวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินงาน

บทสรุป

โครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่โดยภาครัฐและภาคเอกชน เป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือการจ้างงานให้ผู้จบการศึกษาใหม่ จำนวน 260,000 อัตรา ได้มีงานทำ และช่วยเหลือสถานประกอบการให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง โดยรัฐบาลให้สนับสนุนอุดหนุนเงินเดือนค่าจ้างจำนวนร้อยละ 50 ของเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา ผลจากการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีความประสงค์ในการประกอบอาชีพพนักงานธุรการ โดยมีเหตุผลที่เข้าร่วมโครงการเพราะสะดวกในการหางาน สิ่งที่คาดหวังในการเข้าร่วมโครงการ คือ งานที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการ

ประกอบอาชีพ คือ ประสบการณ์ที่ได้ในสถานประกอบการ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการ คือ การได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยองค์ความรู้จากการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่นในการกำหนดแนวทางการประชาสัมพันธ์และการเพิ่มช่องทางเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่โดยภาครัฐและภาคเอกชนได้อย่างถูกต้อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กระทรวงแรงงานควรกำหนดนโยบาย และแนวทางการนำไปปฏิบัติให้ชัดเจนเพื่อให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในแต่ละจังหวัดสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

1.2 ควรมีการประเมินผลโครงการเพื่อติดตามความสำเร็จของโครงการส่งเสริมการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบการศึกษาใหม่โดยภาครัฐและภาคเอกชน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

2.1 ควรพิจารณาปรับเงื่อนไขคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการให้มีความครอบคลุมและขยายโอกาสให้กับผู้เข้าร่วมโครงการ

2.2 กระทรวงแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด ควรประชาสัมพันธ์โครงการให้ทั่วถึงและมีรูปแบบที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถเข้าถึงข้อมูลได้

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการทำงานของผู้จบการศึกษาใหม่เพื่อเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับภาครัฐในการกำหนดตำแหน่งงานและเงินเดือนที่เหมาะสมต่อไป

3.2 ควรทำการสำรวจความคิดเห็นของนายจ้างเพิ่มเติมเพื่อให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาสหกิจศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิภาพรณ เจนสันติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยสหกิจศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมถึงขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นทุกท่านที่ให้ความรู้และประสบการณ์ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ผู้วิจัยมีความรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณบุคลากรสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่นทุกท่านที่ได้ให้ความรู้และคำปรึกษาทั้งในเรื่องการปฏิบัติงานและขอขอบพระคุณผู้จบการศึกษาใหม่ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลสำหรับการทำวิจัยเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2563). **นักศึกษาจบใหม่ เฮ! กระทรวงแรงงาน ปลดล็อกเงื่อนไขร่วมโครงการ Co-Payment**. [ออนไลน์] สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/main/news/param/site/1/cat/7/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/41874 สืบค้นเมื่อ 23 มกราคม 2564.
- ขอนแก่นลิงค์. (2563). **จัดหางานขอนแก่น เร่งประชาสัมพันธ์โครงการจ้างงานเด็กจบใหม่**. [ออนไลน์] สืบค้นจาก <https://www.khonkaenlink.info/home/news/11419.html>. สืบค้นเมื่อ 23 มกราคม 2564.
- ประกาย จิโรจน์กุล. (2548). **การวิจัยทางการแพทย์: แนวคิด หลักการ และวิธีปฏิบัติ**. นนทบุรี : โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก.
- วรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม. (2562). **ปัจจัยความสำเร็จและการศึกษาปัญหาในการบริหารจัดการโครงการวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย**. 6, 1-8.
- สัญญา เคนาภูมิ และบุรฉัตร จันทร์แดง. (2562). **ตัวแบบทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น**. 3 (1), 95-115.
- สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2560). **กรอบแนวคิดการศึกษาการวางแผนและการบริหารแผน. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์**. 4 (2), 389-411.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น. (ม.ป.ป.). **ภารกิจของหน่วยงาน**. [ออนไลน์] สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/khonkaen/general/param/site/90/cat/30/sub/0/pull/single/view/view/detail/object_id/267 สืบค้นเมื่อ 23 มกราคม 2564.
- เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์ และคณะ. (2563). **ผลกระทบทางสังคมจากการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และวิกฤตเศรษฐกิจ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- Ginzberg, E. (1940). **Career guidance**. New York: McGraw-Hill Co.

การประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

The Good Governance Assessment of Sub-District Quality Schools
Under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 1

พลธาวิน วัชรพรธำรงค์

Pholthawin Wacharadhomtumrong

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

Director of Bansuanudomvittaya School, the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 1

ศศินันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์

Sasinan Sirithadakulapat

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Assis.Prof.Dr., Department of Research and Applied Psychology, Faculty of Education, Burapha University

Corresponding Author, Email : Pholthawin@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีโดยผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนที่ 2 การประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามการประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีจำนวน 36 ตัวบ่งชี้ โดยใช้มิติความเป็นเสรีภาพทางวิชาการ อิสระในการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วม ตามภารกิจหลักของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการและการเรียนการสอน ด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านเครือข่ายผู้ร่วมพัฒนาการศึกษา

2. ผลการประเมินการบริหารจัดการที่ดี พบว่า โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนน

เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการบริหารวิชาการ และการเรียนการสอน และด้านเครือข่ายผู้ร่วมพัฒนาการศึกษา

3. การศึกษาปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานตามกระบวนการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล พบว่า ด้านการบริหารวิชาการและการเรียนการสอน ยังขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การสอน และนวัตกรรมการเรียนรู้สมัยใหม่ ไม่มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ยังไม่ครบถ้วนทุกสาระการเรียนรู้ ด้านสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า ขาดการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตที่เพียงพอ และขาดครูที่มีความรู้ ความสามารถด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านเครือข่ายผู้ร่วมพัฒนาการศึกษา พบว่า ไม่มีแผนการดำเนินงาน และการปฏิบัติงานไม่เป็นระบบ

คำสำคัญ: ตัวชี้วัด, การบริหารจัดการที่ดี, โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

Abstract

The purposes of this research were to create indicators and evaluation the good governance of the Sub-District Quality Schools under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 1. The research was developed under 3 steps; setting indicators, evaluating good governance of those schools and collecting the problems and obstructs of running the performances. The tool for collecting data was a set of questionnaire to evaluate good governance of the Sub-District Quality Schools. The statistics utilized for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The results of the research revealed as follow;

1. There were 36 Indicators for good governance in the Sub-District Quality Schools in dimensions of autonomy, academic freedom and participation and covered in 3 main aspects; academic management and teaching learning activities, media innovation technology and information, and educational network supporter.

2. Evaluation of good governance in those schools, the appraisal form was practical and met the quality standards. The performances as a whole and all aspects were also at a high level.

3. The problems and obstructs were found : lack of materials, modern innovation learning and school curriculum implementation was not evaluated all learning strands. On media innovation technology and information, the support was not enough and needed more competent teachers. And on educational network supporter, there was no plan for running the activities and unsystematic practices.

Keywords; Indicators, Good Management, Sub-district quality school

บทนำ

“การศึกษาที่มีคุณภาพ”เป็นเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่จะต้องการให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) และก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) เพื่อให้การจัดการศึกษาของชาติเป็นไปตามเจตนารมณ์ดังกล่าว รัฐบาลได้กำหนดแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา โดยเร่งจัดให้มีระบบและโครงสร้างการศึกษาที่ดี มีคุณภาพ และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนทั้งปวง มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีทางการศึกษาและเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อเพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาให้กับคนไทยทั่วประเทศอย่างทั่วถึง และปรับปรุงคุณภาพสถานศึกษาโดยการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560 : 1-2) ได้เล็งเห็นความสำคัญของการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา และการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานทัดเทียมกัน เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าเรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพใกล้เคียงกัน จึงได้กำหนดให้มีโครงการ 1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ หรือโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (One Tambol One Quality School) ซึ่งกระจายอยู่ทุกพื้นที่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพครอบคลุมทั่วประเทศ โรงเรียนในโครงการนี้มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น เป็นที่ยอมรับของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับชุมชนและสังคม มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญในการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้เป็นโรงเรียนต้นแบบในด้านการพัฒนาให้กับโรงเรียนอื่นได้” การดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลนั้น รัฐบาลได้ใช้แนวทางการคัดเลือกโรงเรียนเข้าโครงการเป็นมิติที่แสดงถึงความร่วมมือของประชาชนและองค์กรท้องถิ่น โดยการใช้เงิน งบประมาณจากภาครัฐและเงินอุดหนุนจากภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ และชุมชน มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน และในส่วนของการบริหารจัดการศึกษาจะระดมความร่วมมือจากสถาบันอุดมศึกษาทุกระดับทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งโรงเรียนชั้นนำเพื่อพัฒนาบุคลากรและให้การสนับสนุนด้านการเรียนการสอนแก่โรงเรียนที่ต้องการคุณภาพเหล่านี้

ทั้งนี้โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ จะประสบผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการด้วยกัน การใช้หลักธรรมาภิบาล (Governance) นับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญอันหนึ่ง ทั้งนี้เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลนี้เป็นกรอบของการบริหารจัดการขององค์กรต่าง ๆ โดยในกรอบของการบริหารจัดการนี้มีทั้งดีและไม่ดี ในส่วนที่ดีเรียกว่า Good Governance ซึ่งจะใช้เป็นหลักคิดสำหรับการบริหารจัดการที่ดี ทำให้ใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกต้อง และคุ้มค่า และสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นแก่สังคมและมนุษย์ ธรรมาภิบาลขององค์กรจะช่วยประกันเรื่องเหล่านี้ได้ ทั้งนี้เนื่องจากธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการที่ดีนั้นมีหลักการเพื่อเป้าหมายที่สอดคล้อง (relevance) กับสังคม กระบวนการโปร่งใส (transparency) และทุกขั้นตอนมีผู้รับผิดชอบ (accountability) นอกจากนี้แล้วสำนักนายกรัฐมนตรี (2542 : 8-10) ยังได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ได้

กำหนดหลักสำคัญของการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีว่า ประกอบไปด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อให้เกิดการบริหาร จัดการ กำกับ ดูแลกิจการที่ดีของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งต้องมีการวางแผน และการจัดการอย่างเป็นระบบ และการจัดการให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีนั้นจะต้องมีวิสัยทัศน์ (vision) เป้าหมาย (goals) เป้าประสงค์ (targets) และวิธีการวัดการบริหารจัดการที่ดี โดยมีตัวบ่งชี้ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยอมรับร่วมกัน การวัดเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดีโดยอาศัยตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นและกำลังได้รับการเผยแพร่ในสังคมไทย (ทวีศิลป์ กุลนาคดล, 2547 : 4) ดังนั้นการสร้างตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีของแต่ละองค์กรต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับโครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์กรด้วย โดยเฉพาะการดำเนินงานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ที่มีภารกิจหลักสำคัญในด้านการบริหารวิชาการและการเรียนการสอน ด้านสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านเครือข่ายผู้ร่วมพัฒนาการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ได้แก่ การจัดการศึกษาได้คุณภาพมาตรฐาน ปฏิรูปการเรียนรู้เป็นสำคัญ หลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ จัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน และมีความเป็นประชาธิปไตย เป็นตัวอย่างการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับตำบลให้กับโรงเรียนอื่น ๆ มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีบุคลากรมืออาชีพ มีความเข้มแข็งทางวิชาการ สามารถเป็นต้นแบบและแหล่งเรียนรู้ได้ มีสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ปัจจุบันนี้ยังไม่มีกำหนดตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีตามภารกิจหลักของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล แต่ด้วยภารกิจและความมุ่งหวังที่สังคมมีต่อการดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดี ให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล และมีการประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียน ตลอดจน ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เพื่อทราบถึงจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญด้านการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียน และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการดำเนินงานและจะเป็นเครื่องยืนยันว่า การบริหารจัดการนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ถูกต้อง เป็นที่ยอมรับ และตรวจสอบได้จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจประเด็นการประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

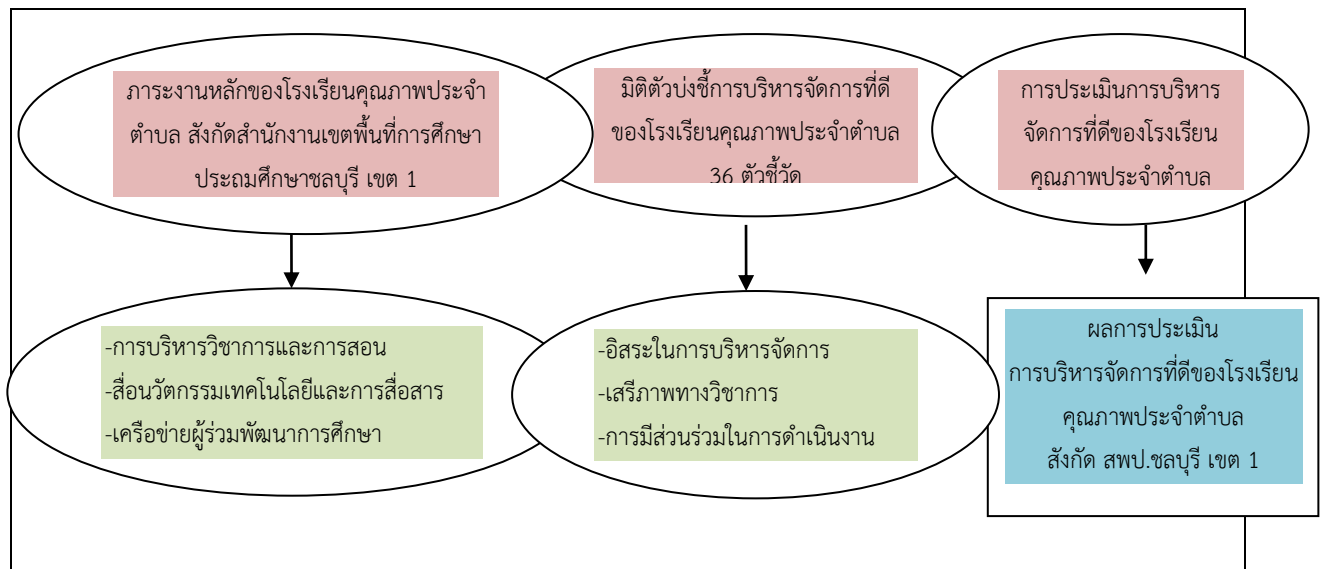
การวิจัยครั้งนี้มุ่งประเมินการบริหารจัดการที่ดีตามภารกิจหลักของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2. เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง การประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องกับโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ปีการศึกษา 2562 และแบ่งตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลจำนวน 18 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 8 คน ครู

วิชาการ 6 คน และศึกษานิเทศก์โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล 2 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ จำนวน 312 คน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 30 คน (จาก 30 โรงเรียน) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 12 คน ครูวิชาการ 30 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 240 คน (ตัวแทนโรงเรียนละ 8 คน/กลุ่มสาระการเรียนรู้) ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย เป็นผู้ตอบแบบสอบถามในขั้นตอนที่ 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวบ่งชี้บริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งได้จากการจัดกลุ่มสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 18 คน เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ครอบคลุมในภาระงานหลักด้านการบริหารวิชาการและการเรียนการสอน ด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านเครือข่ายผู้ร่วมพัฒนาการศึกษา และใช้มิติการบริหารจัดการที่ดี 3 ประการ ได้แก่ เสรีภาพทางวิชาการ อิสระในการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งได้ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 36 ตัว

2. แบบสอบถามการประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

การสร้างแบบสอบถามมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- 2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามฉบับร่างไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ได้แบบสอบถาม จำนวน 36 ข้อ
- 3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และเขต 3 จำนวน 30 ชุด มาพัฒนาคุณภาพเครื่องมือโดยวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .28-.79 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .92 และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วยตนเอง โดยประสานงานและแจกแบบสอบถามไปยังโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อให้ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และส่งคืนให้ผู้วิจัย แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และคำนวณเป็นค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และเสนอผล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นหัวหน้าสาระการเรียนรู้ จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 76.91 ผู้อำนวยการและครูวิชาการ จำนวน 30 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 9.62 และรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 ตามลำดับ

1. การประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2.1 การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีทั้งหมดจำนวน 36 ตัวบ่งชี้ โดยใช้มิติความเป็นเสรีภาพทางวิชาการ อิสระในการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วม ตามภารกิจหลักของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการและการเรียนการสอน ด้านสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านเครือข่ายผู้ร่วมพัฒนาการศึกษา ดังแสดงในตารางที่

ตารางที่ 1 ตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ที่	ภารกิจหลักของโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	มิติการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล		
		เสรีภาพ ทางวิชาการ	อิสระใน การบริหารจัดการ	การมีส่วนร่วม
1	การบริหารวิชาการและการเรียนการสอน	4	4	4
2	สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร	4	4	4
3	เครือข่ายผู้ร่วมพัฒนาการศึกษา	4	4	4
รวม		12	12	12

2.2 ผลการประเมินบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ผลการประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2-5

ตารางที่ 2 ผลการประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวม

ด้าน	การประเมินการบริหารจัดการที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	การบริหารวิชาการและการเรียนการสอน	4.32	0.56	มาก	2
2	สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร	4.41	0.53	มาก	1
3	เครือข่ายผู้ร่วมพัฒนาการศึกษา	4.18	0.62	มาก	3
รวม		4.30	0.57	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.30)
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X}$ =4.41)
รองลงมา คือ ด้านการบริหารวิชาการและการเรียนการสอน ($\bar{X}$ =4.32) และด้านเครือข่ายผู้ร่วมพัฒนาการศึกษา
($\bar{X}$ =4.18) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการบริหารวิชาการและการเรียนการสอน

มิติ	การประเมินการบริหารจัดการที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	เสรีภาพทางวิชาการ	4.36	0.49	มาก	1
2	อิสระในการบริหารจัดการ	4.34	0.57	มาก	2
3	มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.26	0.56	มาก	3
รวม		4.32	0.54	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการบริหารวิชาการและการเรียนการสอน โดยภาพรวมและรายมิติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มิติเสรีภาพทางวิชาการ ($\bar{X}=4.36$) รองลงมา คือ มิติอิสระในการบริหารจัดการ ($\bar{X}=4.32$) และมิติมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X}=4.26$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

มิติ	การประเมินการบริหารจัดการที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	เสรีภาพทางวิชาการ	4.48	0.46	มาก	1
2	อิสระในการบริหารจัดการ	4.45	0.57	มาก	2
3	มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.29	0.56	มาก	3
รวม		4.41	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยภาพรวมและรายมิติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มิติเสรีภาพทางวิชาการ ($\bar{X}=4.48$) รองลงมา คือ มิติอิสระในการบริหารจัดการ ($\bar{X}=4.45$) และมิติมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X}=4.29$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ผลการประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านเครือข่ายผู้ร่วมพัฒนาการศึกษา

มิติ	การประเมินการบริหารจัดการที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	เสรีภาพทางวิชาการ	4.16	0.60	มาก	2
2	อิสระในการบริหารจัดการ	4.08	0.68	มาก	3
3	มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.31	0.57	มาก	1
รวม		4.18	0.62	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านเครือข่ายผู้ร่วมพัฒนาการศึกษา โดยภาพรวมและรายมิติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.18) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มิติมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X}$ =4.31) รองลงมาคือ มิติเสรีภาพทางวิชาการ ($\bar{X}$ =4.16) และมิติอิสระในการบริหารจัดการ ($\bar{X}$ =4.08) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้ ดังนี้ ด้านการบริหารวิชาการและการเรียนการสอน พบว่า ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้สมัยใหม่ ไม่มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรหลักสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ยังไม่ครบถ้วนทุกสาระ ด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า ขาดการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตที่เพียงพอ และขาดครูที่มีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านเครือข่ายผู้ร่วมพัฒนาการศึกษา พบว่า ไม่มีแผนการดำเนินงาน และการปฏิบัติงานไม่เป็นระบบ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีการบริหารจัดการที่ดี (good governance) อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ตระหนักและเห็นความสำคัญของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่จะต้องประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้ จึงได้มีการวางแผนและบริหารจัดการ ดำเนินงานตามแผนและกำกับติดตามภารกิจให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายตามที่กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 7-8) กำหนดความสำเร็จของการดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพ

ประจำตำบลซึ่งประกอบด้วย มีการจัดการศึกษาได้คุณภาพมาตรฐาน มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีเครือข่ายสนับสนุน มีสื่อและเทคโนโลยีทันสมัยและเพียงพอ เพื่อเป็นตัวอย่างของการจัดการศึกษาที่ได้มาตรฐาน เทียบเคียงกับโรงเรียนชั้นนำ และเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่นได้ ดังนั้นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลจึงได้มีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวทั้งในด้านการบริหารวิชาการและการเรียนการสอน ด้านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านเครือข่ายผู้ร่วมพัฒนาการศึกษาและทำให้มีสภาพการบริหารจัดการที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก

อย่างไรก็ตามแม้ว่าโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลจะได้มีการบริหารจัดการที่ดีในการกิจหลักอยู่ในระดับมากก็ตามแต่จากสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนก็ยังพบว่า ยังมีปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดในการดำเนินงาน ทั้งในส่วนของการบริหารวิชาการ การเรียนการสอน สื่อเทคโนโลยี และเครือข่ายผู้ร่วมพัฒนาการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (2560 : 14) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 (2561 : 19) ที่ได้ระบุปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดของการดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ว่า แม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะใช้ความพยายามในการบริหารจัดการ วางแผน ปฏิบัติและระดมทรัพยากรทุกส่วนที่เกี่ยวข้องแล้วก็ตาม แต่ก็ยังมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อาทิเช่น ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ บุคลากรไม่เพียงพอ และมีภาระงานมาก บางส่วนยังเนื้อหาสาระวิชา และกิจกรรมไม่หลากหลายเท่าที่ควร ซึ่งทำให้เป็นข้อจำกัดของการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลมุ่งพัฒนาผู้เรียนโดยจากการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ และนวัตกรรมการเรียนรู้สมัยใหม่เป็นองค์ประกอบสำคัญ แต่งบประมาณมีจำกัด ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งครูบางส่วนยังขาดทักษะการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การส่งมอบวัสดุ อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ และ E-learning ค่อนข้างล่าช้า และไม่เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียนและชุมชน รวมทั้งเครือข่ายผู้ร่วมพัฒนาการศึกษามีน้อย ไม่เพียงพอ และการใช้เครือข่ายประกอบการเรียนรู้ของนักเรียนก็ยังไม่เป็นระบบ ขาดการวางแผนร่วมกันระหว่างเครือข่ายและโรงเรียน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการทดสอบรายระดับชาติ ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ

2. ด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า มีการบริหารจัดการที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการการดำเนินงานด้านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารนี้เป็นภารกิจสำคัญ และเป็นเป้าหมายความสำเร็จของการดำเนินงานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลอันหนึ่ง ซึ่งโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ต่างให้ความสำคัญ และมุ่งพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัยและเพียงพอ เป็นระบบเครือข่ายและเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้นจึงโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลและผู้เกี่ยวข้อง จึงได้มีการดำเนินงานตามภารกิจด้านนี้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และ E learning ทำให้มีผลการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายความสำเร็จที่กระทรวงศึกษาธิการ

(2546 : 7) กำหนดไว้ในเอกสารการดำเนินงานด้านคุณลักษณะของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลตามโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลตลอดจนเป็นการสนองนโยบายของรัฐบาลที่จะพัฒนาระบบเทคโนโลยีการศึกษาและเครือข่ายสารสนเทศ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันอีกด้วย

3. ด้านการบริหารวิชาการและการเรียนการสอน พบว่า มีการบริหารจัดการที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากจากการบริหารวิชาการและการเรียนการสอนนั้นว่ามีความสำคัญสูงสุด และเป็นหัวใจของการดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลของกระทรวงศึกษาธิการ และสอดคล้องกับสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เน้นให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีความสำคัญสูงสุด ในการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลนั้นเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาสื่อและนวัตกรรม การเรียนรู้ การวัดผลประเมินตามสภาพจริง การวิจัยในชั้นเรียน การส่งเสริมและพัฒนาวิชาการ การนิเทศภายใน การประชุมสัมมนาทางวิชาการ การระดมทรัพยากรและงบประมาณเพื่อคุณภาพการศึกษา การจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ และการประกันคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560 : 18) ทั้งนี้การดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนดังกล่าวจะทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสถานศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 24)

4. ด้านเครือข่ายผู้ร่วมพัฒนาการศึกษานั้น โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลมีการบริหารจัดการที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากแนวคิดสำคัญของการดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลประการหนึ่งคือ การมีผู้ร่วมสนับสนุนการดำเนินงานหรืออุปถัมภ์โรงเรียน ได้แก่ บริษัทธุรกิจ ร้านค้า ภาคเอกชน องค์กรการกุศล สถานประกอบการ คหบดี ชุมชน แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งหลาย กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 54-55) ประชาสัมพันธ์แนวคิดการดำเนินงานดังกล่าวให้กับผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง และโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลเองก็ได้พยายามสร้างความเข้าใจและแสวงหาความร่วมมือจากผู้เข้าร่วมพัฒนาการศึกษาอย่างหลากหลายรูปแบบและวิธีการ ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์การเรียนรู้ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 11-12) ซึ่งผลการวิจัยที่พบว่าโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลมีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในระดับมากนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของเฮนกินและเพอร์สัน (Henkin & Person, 1992; อ้างถึงใน ทวีศิลป์ กุลนาคดล, 2547 : 132) ที่พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในด้านกิจการทั่วไป งานบุคลากร และงานการเงิน ดังนั้นการมีส่วนร่วมของเครือข่ายผู้ร่วมพัฒนาการศึกษาอาจมีหลายรูปแบบ เช่น ร่วมสนับสนุนงบประมาณจัดหาวัสดุอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ ระดมความคิด ร่วมดำเนินงานและปฏิบัติกิจกรรม ให้ข้อมูล แนวคิด และแนวทางแก้ปัญหา เป็นแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่ออำนวยความสะดวกและเรียนรู้ร่วมกัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับตัวชี้วัดการดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งเป็นตัวชี้วัดการดำเนินงานและการประเมินการบริหารจัดการที่ดีในมิติที่สำคัญ ได้แก่ เสรีภาพทางวิชาการ อิสระในการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของโรงเรียนในด้านการบริหารวิชาการและการเรียนการสอน สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และเครือข่ายผู้ร่วมพัฒนาการศึกษา ผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลควรให้ความสำคัญและพัฒนาการบริหารจัดการในภารกิจหลักที่มีผลการประเมินต่ำกว่าด้านอื่น คือด้านเครือข่ายผู้ร่วมพัฒนาการศึกษา ตลอดจนพัฒนาการบริหารจัดการด้านความเป็นอิสระ เสรีภาพทางวิชาการและการมีส่วนร่วมให้ยั่งยืน ซึ่งการวิจัยนี้พบว่ามีสภาพการบริหารจัดการที่ดีในเบื้องต้น
2. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถนำตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีไปใช้เป็นกรอบแนวคิดการดำเนินงาน การตรวจสอบ และกำกับติดตามการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนงบประมาณดำเนินงานอย่างเพียงพอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพของการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
2. ควรมีการศึกษาวิจัยองค์ประกอบการบริหารจัดการที่ดีมิติอื่น ๆ นอกเหนือจาก 3 มิติที่ใช้ในการวิจัยนี้เพื่อขยายแนวคิดการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ให้ครอบคลุมกับภารกิจหลักและการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปี 2562. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2560). แนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ทวีศิลป์ กุลนภาดล. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราช

- ภฏ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2560). การวิจัยติดตามการดำเนินงานโรงเรียน
คุณภาพประจำตำบล. ชลบุรี.
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (2561). การดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. สระแก้ว.
สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยระบบบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่
ดี พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ.
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). การดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำ
ตำบล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากร
สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลย
Efficiency of Working from Home of Personnel,
Office of Social Development and Human Security, Loei Province

นเรนทร์ฤทธิ์ ไตรภูมิพิทักษ์

Naranrit Thaipumphithak

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University

Corresponding Author, Email : naranrit.t@kkumail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน และศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเลย รวบรวมข้อมูลบุคลากรจำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรจำนวน 30 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.00) มีช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 40.00) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 93.33) และมีช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 4 ปี (ร้อยละ 40.00) 2) บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการปฏิบัติที่บ้านเป็นวิธีการปฏิบัติงานที่ดี ลดการแพร่เชื้อและยืดหยุ่น โดยประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) รองลงมา ด้านคุณภาพของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และน้อยที่สุด ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.23) 3) ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่บ้าน พบว่า บุคลากรมีปัญหาด้านอุปกรณ์การสื่อสารและด้านความแตกต่างของวัยบุคลากรและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ทำให้การสื่อสารเกี่ยวกับงานที่รับมอบหมายมีความคลาดเคลื่อน เข้าใจไม่ตรงกัน และสำหรับบุคลากรที่มีอายุมากจะไม่สะดวกในการใช้เครื่องมือการสื่อสารสมัยใหม่

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงานที่บ้าน; สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

Abstract

This research aimed to study the efficiency of working from home and to study the problems and obstacles that arise when personnel work from home at the Social Development and Human Security Office, Loei Province. Data was collected by 30 personnel. The research instruments were questionnaires and data analysis using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The findings found that 1) most of the 30 personnel were female (60.00%), between the ages of 31-40 years, (40.00%), graduated with a bachelor's degree (93.33%), and had the longest working period of 1–4 years (40.00%). 2) Most of the personnel had the opinion that working from home was a good practice for reducing the spread and flexibility. Overall, the efficiency of working from home of personnel in the Office of Social Development and Human Security, Loei Province was at the highest level (mean 3.42), followed by quality of work (mean 3.52) and the least in terms of time spent at work (mean 3.23). 3) Problems and obstacles in working from home were the personnel, who had problems with communication devices, differences in personnel ages, and the ability to use technology to communicate, causing inconsistencies in communication about assignments, misunderstandings, and for older personnel, it is inconvenient to use modern communication tools.

Keyword: Efficiency; Work from Home; Office of Social Development and Human Security

บทนำ

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลยเดิมใช้ชื่อว่าสำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัดเลย ได้เปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2502 สังกัดกรมประชาสงเคราะห์กระทรวงมหาดไทย และต่อมาได้โอนมาสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 โดยให้บริการด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชนที่ประสบปัญหาสังคมฟื้นฟูและพัฒนากลุ่มผู้ด้อยโอกาสทุกประเภท อาทิ เด็ก เยาวชน สตรีคนพิการ ผู้ติดเชื้อ และผู้สูงอายุ ในปี 2545 ได้มีการจัดตั้งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัดเลยได้ย้ายไปสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ภายใต้ชื่อใหม่ว่า สำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัดเลย และภายหลังได้เปลี่ยนเป็นสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลย ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.

2547 เป็นราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลย ปฏิบัติหน้าที่ผู้แทนกระทรวงในจังหวัด มีภารกิจหลักในการ ดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงใน ชีวิตสถาบันครอบครัวและชุมชน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเลย, 2562)

จากสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการระบาดของไวรัส COVID – 19 ที่แพร่กระจายอยู่ในปัจจุบันนั้น ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่ส่งผลกระทบและสร้างความเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบการใช้ชีวิตของคนในสังคมมากมาย โดยเฉพาะ “การทำงาน” หลายองค์กรได้ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานด้วยการอนุมัติให้มีการปฏิบัติงานจากที่บ้านหรือเรียกกันว่า “Work from home” เพื่อลดความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับบุคลากรที่เป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ทั้งนี้สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเลยได้ประกาศให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่บ้านในช่วงเดือนมกราคม พ.ศ. 2564 โดยการปฏิบัติงานที่บ้านมีข้อดีคือลดค่าใช้จ่ายขององค์กร อาทิ ค่าเช่า ค่าบำรุงรักษา คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ การใช้อุปกรณ์สำนักงาน ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดเวลาการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง (Lupu, 2017 : 696) อย่างไรก็ตามผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานที่บ้านเป็นการเพิ่มภาระและค่าใช้จ่าย ลดปฏิสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างและเพื่อนร่วมงานและนำไปสู่การขาดตัวตนและจิตวิญญาณในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม (Ford & Butts, 1991 : 22)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพและปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเลย และข้อดีข้อเสียของการปฏิบัติงานที่บ้าน เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษาไปพัฒนาแนวทางให้บุคลากรมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเลย
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเลย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลยทั้งหมดจำนวน 30 คน จำแนกเป็นงานบริหารทั่วไป 9 คน กลุ่มนโยบายและวิชาการ 6 คน กลุ่มการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ 7 คน และศูนย์บริการคนพิการ 8 คน (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลย, 2562)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลย จำนวน 20 ข้อ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนโดยใช้มาตราวัดแบบประมาณค่า จำแนกออกเป็น 4 ระดับได้แก่ 4=มากที่สุด 3=มาก 2 =น้อย และ 1=น้อยที่สุด ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่บ้านและข้อเสนอแนะ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัย ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรจำนวน 30 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 93.33 และมีช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00

2. มุมมองเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่บ้าน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและลุกลามในช่วงเดือนมีนาคม-เมษายน ปี 2563 การปฏิบัติงานที่บ้านจึงเป็นวิธีการปฏิบัติงานที่ดี ลดการแพร่เชื้อและยืดหยุ่นสำหรับสายงานที่สามารถทำผ่านระบบออนไลน์ เป็นรูปแบบการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไปจากทำงานในที่ทำงานมาเป็นการทำงานที่บ้าน มีข้อดี คือ ลดการเดินทาง ลดการแพร่เชื้อ ทำงานได้ยืดหยุ่นมากขึ้น แต่มีข้อเสีย คือ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับไฟฟ้าเพิ่มสูงขึ้น และการปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์อาจจะประสบปัญหาในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ปัญหาเรื่องอินเทอร์เน็ตถูกตัดการเชื่อมต่อในกรณีที่อยู่นพื้นที่ห่างไกลจากสัญญาณ

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) รองลงมา ด้านคุณภาพของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54) และน้อยที่สุด ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70)

4. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่บ้าน พบว่า บุคลากรมีปัญหาด้านอุปกรณ์การสื่อสารและด้านความแตกต่างของวัยบุคลากรและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ทำให้การสื่อสารเกี่ยวกับงานที่รับมอบหมายมีความคลาดเคลื่อน เข้าใจไม่ตรงกัน และสำหรับบุคลากรที่มีอายุมากจะไม่สะดวกในการใช้เครื่องมือการสื่อสารสมัยใหม่

อภิปรายผลการวิจัย

1. มุมมองของบุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและลูกกลามในช่วงเดือนมีนาคม-เมษายน ปี 2563 การปฏิบัติงานที่บ้านจึงเป็นวิธีการปฏิบัติงานที่ดี ลดการแพร่เชื้อและยืดหยุ่นสำหรับสายงานที่สามารถทำผ่านระบบออนไลน์ เป็นรูปแบบการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไปจากปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานมาเป็นปฏิบัติงานที่บ้าน มีข้อดี คือ ลดการเดินทาง ลดการแพร่เชื้อ ปฏิบัติงานได้ยืดหยุ่นมากขึ้น สอดคล้องกับ อภิชาล ทองมั่ง กำเนิดวา และสุรสิทธิ์ ระวังวงศ์ (2563: 119) ที่ระบุว่า การปฏิบัติงานที่บ้านมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้แต่มีข้อเสีย คือ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับไฟฟ้าเพิ่มสูงขึ้นและการปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์อาจจะประสบปัญหาในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ Church (2015: 82) และ Lupu (2017: 693) ที่ระบุว่า การปฏิบัติงานที่บ้านมีความเสี่ยงต่อบุคลากรในเรื่องของความกดดันในการปฏิบัติงานและความรู้สึกแปลกแยก สอดคล้องกับเสาวรัตน์คำฟู และเมธาวี รัชตวิจิณ (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของการทำงานที่บ้านในช่วงโควิด-19 กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานที่บ้านมีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายโดยตรงที่ลดลง เวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทางที่ลดลง และผลิตภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) สอดคล้องกับ Flores (2019: 44) ที่ระบุว่า การปฏิบัติงานที่บ้านเป็นการปฏิบัติงานอย่างอิสระ และบุคลากรสามารถจัดระเบียบงานที่รับมอบหมาย การจัดลำดับความสำคัญของงาน และการรักษาสมดุลของชีวิตในบ้านและที่ปฏิบัติงาน สามารถตั้งเป้าหมายส่วนตัวและการจัดการเวลาในการปฏิบัติงาน แต่ทั้งนี้บุคลากรควรมีทักษะที่สำคัญจำเป็นในการปฏิบัติงานที่บ้านและมีอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับกรุงเทพมหานครออนไลน์ (2563) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่บ้านเป็นการปฏิบัติงานยุคใหม่ที่ตามมากับเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาไปจนทำให้ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีต้นทุนที่ต่ำลง ประกอบกับพฤติกรรมการทำงานของคนรุ่นใหม่ที่มองหาการทำงานแบบอิสระ ให้คุณค่าทั้งงานและการเดินทางเพื่อรับกับประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับชีวิต เมื่อเทคโนโลยีก้าวหน้าเข้าถึงคนส่วนใหญ่ผ่านทางอุปกรณ์ส่วนตัวได้อย่างแทบท้อป สมาร์ทโฟน จึงช่วยให้การปฏิบัติงานที่บ้านชัดเจนขึ้น สามารถปฏิบัติงานและสื่อสารกันได้

3. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่บ้าน คือ บุคลากรมีปัญหาด้านอุปกรณ์การสื่อสารและด้านความแตกต่างของวัยบุคลากรและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ทำให้การสื่อสารเกี่ยวกับงานที่รับมอบหมายมีความคลาดเคลื่อน เข้าใจไม่ตรงกัน และสำหรับบุคลากรที่มีอายุมากจะไม่สะดวกในการใช้

เครื่องมือการสื่อสารสมัยใหม่ สอดคล้องกับ Flores (2019: 44) ที่ระบุว่า บุคลากรต้องมีทักษะการสื่อสาร การใช้เครื่องมือสมัยใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานที่บ้านมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

1.1 ด้านคุณภาพของงาน ควรมีการจัดอบรมเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้สมาร์ทโฟนโหลดแอปพลิเคชัน Google Service, Google Office, Genius Scan บริการด้านเอกสารออนไลน์, OneNote ที่ช่วยจัดบันทึกออนไลน์ ป้องกันความผิดพลาดในการลบข้อมูล และสามารถเข้าถึงโน้ตต่างๆ ได้

1.2 ด้านปริมาณงาน ควรมีการแบ่งงานให้ในปริมาณที่เหมาะสมกับบุคลากรและควรให้หัวหน้าฝ่ายมีการวางแผนงานให้โดยจัดสรรเวลาในการส่งงานทุกครั้ง เพื่อที่จะได้ไม่มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.3 ด้านสถานที่การปฏิบัติงานที่บ้าน ควรสนับสนุนอุปกรณ์การปฏิบัติงาน เช่น Notebook Pocket wifi และใช้วิธีเวียนอุปกรณ์ให้กับบุคลากรที่เป็นเวรที่ต้องปฏิบัติงานที่บ้านเพื่อให้มีความสะดวกในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.4 ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่บ้าน ควรมีการสร้างแพลตฟอร์มที่แชร์ไฟล์งานและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงานที่นำเทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาประเด็นของค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานที่บ้านเพื่อให้ครอบคลุมในแนวคิดของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้เทคโนโลยีทุกรูปแบบที่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานที่บ้าน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.นิภาพรรณ เจนสันติกุล อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยที่ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนะนำเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นแลการวิจัยสำเร็จสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการคนพิการ จังหวัดเลยที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสำนักงาน พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเลยและให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. (2563). Work from home คืออะไร ช่วยให้รอดจาก โควิด-19 ได้อย่างไร.

สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2564. จาก <https://www.bangkokbiznews.com>.

- เสาวรัจ รัตนคำฟู และเมธาวี รัชตวิจิน. (2563). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2564. จาก <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>.
- สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลย. (2562). ประวัติความเป็นมา. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2564. จาก http://loei.m-society.go.th/?page_id=725.
- อภิชล ทองมั่ง กำเนิดวา และสุรสิทธิ์ ระวังวงศ์. (2563). การทำงานที่บ้าน: แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*, 19 (3), 119-130.
- Church, N. F. (2015). Gauging Perceived Benefits from 'Working from Home' as a Job Benefit. *International Journal of Business and Economic Development*, 3 (3), 81-89.
- Dockery, A. M. & Bawa, S. (2014). Is Working from Home Good Work or Bad Work? Evidence from Australian Employees. *Australian Journal of Labour Economics*, 17 (2), 163-190.
- Flores, M.F. (2019). Understanding The Challenges of Remote Working and It's Impact to Workers. *International Journal of Business Marketing and Management*, 4 (1), 40-44.
- Ford, R.C & Butts, M.A. (1991). Is Your Organization Ready for Telecommuting?. *SAM Advanced Management Journal*, 56 (4), 19-23.
- Lupu, V.L. (2017). Teleworking and Its Benefits on Work-Life Balance. *International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences & Arts SGEM*, 693-700.

รูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์แบบ E-learning ที่เหมาะสม
สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
E-learning online teaching and learning management model suitable for
Bachelor's degree level, Faculty of Education,
Nakhon Ratchasima Rajabhat University

นฤมล ชอบทกลาง, มานิตย์ อรรคชาติ

Naruemon Chobthodklang, Manit Akkhachat

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Nakhon Ratchasima Rajabhat University

Corresponding Author, Email : 6180120107@nrru.ac.th, manit.a@nrru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นวิจัยประเภทสำรวจ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ เพื่อสำรวจความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์แบบ E-learning ที่เหมาะสมโดยจำแนกตามสาขาวิชา โดยกลุ่มตัวอย่างในการ วิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ชั้นปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2563 จาก 18 สาขาวิชา จำนวน 234 คน ระยะเวลาในการวิจัย ระยะเวลา 7 เดือน ตั้งแต่ มิถุนายน-ธันวาคม 2563 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความพึงพอใจ ซึ่งมีความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาสาขาวิชา สังคมศึกษา และสาขาวิชาภาษาไทย จำนวน 44 คน (ร้อยละ 15.03) ที่เหลือเป็นสาขาวิชา อังกฤษ(ร้อยละ 13.65) คณิตศาสตร์(ร้อยละ 10.92) คอมพิวเตอร์ศึกษา ชีววิทยา (ร้อยละ 9.55) ฟิสิกส์ วิทยาศาสตร์ทั่วไป(ร้อยละ 8.19) เคมี(ร้อยละ 6.48) และสาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา (ร้อยละ 3.41) รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 293 คน
2. ด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ E-learning โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (= 4.14)
3. ด้านความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนแบบ E-learning จำแนกตามสาขาวิชา โดยภาพรวมทั้ง 10 ด้านเนื้อหามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (= 4.21) ด้านผู้สอน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ

มาก (= 4.05) ด้านระบบ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (= 4.14) โดยภาพรวมนั้นถือว่ามีความเหมาะสม ประเมินที่เป็นไปในแนวเดียวกัน คือ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ, นักศึกษา, การเรียนการสอนแบบ E-learning

Abstract

This research is a survey type research. The research objectives are to survey the satisfaction of students towards the Provide appropriate e-learning online teaching, classified by field of study. by the sample group in This research consisted of 234 undergraduate students, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, 3rd year in the academic year 2020 from 18 disciplines, totaling 234 people. The research period was 7 months from June-December 2020. The research instrument was a satisfaction assessment form. with confidence (Reliability) equal to 0.85. The statistics used in the data analysis were percentage (Percentage), mean (Mean) and standard deviation (Standard Deviation).

The results showed that :

1. Summarizing the results of the preliminary data analysis of the respondents, it was found that the majority of respondents 44 students in Social Studies and Thai Language (15.03%), while the rest are English (13.65%), Mathematics (10.92%), Computer Studies, Biology (15.55%), Physics, General Science (8.19%).) Chemistry (6.48%) and Buddhist Studies (3.41%), including 293 respondents.

2. As for the teaching and learning management of E-learning, the overall level was at a high level, average (= 4.14).

3. Satisfaction with E-learning teaching management classified by field of study Overall, the 10 content aspects had a high level of satisfaction (= 4.21), the teacher's satisfaction was a high level (= 4.05), the system aspect had a high level of satisfaction (= 4.14). Overall, it was considered that the quality of the assessment results was in line with the high level.

Keyword : satisfaction, student, E-learning teaching

บทนำ

เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาเกี่ยวกับไวรัสโควิด 19 (covid 19) ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนในประเทศไทยรวมทั้งด้านการศึกษา จึงทำให้ไม่สามารถจัดการ เรียนการสอนภายในห้องเรียนได้ เนื่องจากการแพร่กระจายของเชื้อโรคที่รุนแรงขึ้น ซึ่งรูปแบบการสอนออนไลน์ของครูผู้สอนมีหลายรูปแบบ

โดย ส่วนใหญ่นิยมใช้ระบบ E-Learning เข้ามาเป็นส่วนเสริมในการเรียนการสอนผ่านทางระบบ เครือข่าย อินเทอร์เน็ต ผู้เรียนสามารถเข้าถึงบทเรียนและกิจกรรมต่างๆที่ผู้สอนจัดเตรียมไว้ให้ ได้จากทุกสถานที่ทุกเวลา ที่มีการออนไลน์ ในการนำระบบ E-Learning มาประยุกต์ใช้ในการ เรียนการสอนนั้นเพื่อเพิ่มโอกาสในการ เข้าถึงเนื้อหาบทเรียนได้จากอุปกรณ์ต่างๆ เช่นเครื่อง คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ ผ่านทางระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ตและเพื่อลดระยะเวลาใน การเรียนในห้องเรียนของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถใช้เวลาในการทำ กิจกรรมเสริมการ เรียนรู้อื่น ซึ่งการนำระบบ E-Learning เข้ามาเป็นส่วนเสริมในกระบวนการเรียนการสอน นั้น จะเกิดประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง โดยผู้เรียนมีโอกาที่จะเข้าถึงเนื้อหาที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ผู้สอนก็สามารถ ออกแบบการเรียนรู้โดยใช้สื่อมัลติมีเดีย ทั้งในรูปข้อความ ภาพ เสียง และ ภาพเคลื่อนไหว ทำให้การเรียนการสอนมีความน่าสนใจและสื่อความหมายได้ดีกว่าการเรียน ภายในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว

กระทรวงศึกษาได้มีการรับรองการศึกษาทางไกลผ่านอินเทอร์เน็ตอย่างเป็นทางการ ตั้งแต่ต้นปี 2549 (อรรณพ รักรู้, 2550 : ออนไลน์) จึงทำให้การเติบโตของหลักสูตร e-learning มีอัตราการเติบโตเป็นเท่าตัว เพราะการศึกษาทางไกลไม่เพียงจะอำนวยความสะดวกและเอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียนแล้วยังอำนวยความสะดวก ให้กับสถาบันการศึกษาในแง่ของการบริหารจัดการอีกด้วย คือ ทำให้ต้นทุนในการจัดการหลักสูตรต่ำลงด้วย รูปแบบการเรียนการสอนในระบบทางไกลที่นักศึกษาไม่ต้องเดินทางมาเข้าชั้นเรียนและสามารถ รองรับ นักศึกษาได้อย่างไม่จำกัด เป็นช่องทางในการสร้างและขยายโอกาสทางการศึกษาให้เข้าถึงผู้ที่มีความต้องการ ในวงกว้างขึ้น โดยเฉพาะนักศึกษาที่อาศัยในต่างจังหวัด

สำหรับการเรียนการสอนแบบ e-Learning นั้น สามารถแบ่งเนื้อหาการถ่ายทอด เป็น 3 ระดับ คือ 1. ระดับเน้นข้อความออนไลน์ (Text Online) 2. ระดับ Low Cost Interactive Online 3. ระดับ High Quality Online Course (กนกวรรณ ธรรมดา, 2557: ออนไลน์) และการนำ e-Learning ไปใช้ประกอบกับ การเรียนการสอนสามารถทำได้ 3 ระดับ ดังนี้ 1. สื่อเสริม (Supplementary) 2. สื่อเติม(Complementary) 3. สื่อหลัก (Comprehensive Replacement) ซึ่งการเรียนการสอนออนไลน์ (e-Learning) แม้จะเป็น รูปแบบการเรียนที่มีมานานหลายสิบปี แต่นักการศึกษาเพิ่งจะเริ่มให้ความสนใจในการจัดการเรียนการสอน แบบออนไลน์เนื่องจากวงการศึกษาระบบสาธารณูปโภคและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนแบบออนไลน์ นั้น เพิ่งจะมีความพร้อมและได้รับความนิยมเป็นที่แพร่หลายในเวลาไม่นาน ประกอบกับราคาของเทคโนโลยีที่ ใช้นั้นเพิ่งจะมีราคาลดลง

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาการวิจัยดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า เรื่องของการจัดการเรียน การสอนแบบออนไลน์นั้น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งแต่เพิ่งจะได้รับความนิยมในภายหลังและการเรียนการสอนออนไลน์นั้นเป็นวิธีการที่ดีที่สุดสำหรับสถานการณ์ในปัจจุบันนี้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาของ นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เกี่ยวกับเรื่องของรูปแบบการ จัดการเรียนการสอนออนไลน์แบบ E-Learning

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์แบบ E-learning ที่เหมาะสม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อสำรวจความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์แบบ E-learning ที่เหมาะสมทั้ง 3 ด้านดังนี้ ด้านเนื้อหา ด้านผู้สอนและด้านระบบ โดยจำแนกตามสาขาวิชาทั้ง 18 สาขาวิชา นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ชั้นปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2563 ระยะเวลาในการวิจัย 7 เดือน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

1. ประชากร การวิจัยครั้งนี้ เก็บข้อมูลจากประชากรคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ชั้นปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2563 จาก 18 สาขาวิชา

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ นักศึกษาภาคปกติ ระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ชั้นปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2563 จาก 18 สาขาวิชา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน โดยในการสุ่มตัวอย่งนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi stage random sampling) มีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดและกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน

ขั้นที่ 2 แบ่งสาขาวิชาในคณะครุศาสตร์ ระดับปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ในปี การศึกษา 2563 โดยเลือกเฉพาะสาขาวิชาที่มีนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ซึ่งมีอยู่จำนวน 18 สาขา ตามจำนวนของ นักศึกษา ชั้นปีที่ 3 ในแต่ละสาขาวิชา ออกเป็น 2 ขนาด คือขนาดเล็ก หมายถึง สาขาวิชาที่มีนักศึกษาน้อยกว่า 32 คน มีจำนวน 11 สาขาวิชา และขนาดใหญ่ หมายถึง สาขาวิชาที่มีนักศึกษายู่ตั้งแต่ 32 คนขึ้นไป มีจำนวน 7 สาขาวิชา

ขั้นที่ 3 สุ่มสาขาวิชา ตามขนาดที่แบ่งโดยการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) ได้สาขาวิชาขนาดเล็ก 5สาขา และสาขาวิชาขนาดใหญ่ 5 สาขา

ขั้นที่ 4 สุ่มนักศึกษาจากสาขาวิชาที่ได้รับการสุ่ม โดยการเทียบสัดส่วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของวิชัย นภาพงศ์, ณรัตน์ ศรีวิหะ และศิริวรรณ แดงมะแจ้ง (2549) เสนอรายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบทเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่องเทคโนโลยีกราฟิก จำนวน 1 ฉบับ โดยปรับปรุงเครื่องมือให้สอดคล้องกับปัญหาและการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สาขาวิชาที่กำลังศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์แบบ E-learning ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Joseph G.VanMatre & Glenn H.Gilbreath (อ้างอิงใน วิชัย นภาพงศ์, ณรัตน์ ศรีวิหะ และศิริวรรณ แดงมะแจ้ง (2549) แบ่งออกเป็นทั้งหมด 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการใช้ระบบ E-Learning
นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปทำการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ช่วยตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน เมื่อตอบแบบสอบถามแล้วตรวจให้คะแนนหาความเชื่อมั่นตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) (จักรพงษ์ แผ่นทอง,ออนไลน์.2562) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

โดยแบบสอบถามกำหนดเป็นค่าคะแนนความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์แบบ E-learning ที่เหมาะสม 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์แบบ E-learning ที่เหมาะสม

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้วไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) (จักรพงษ์ แผ่นทอง, ออนไลน์.2562)

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามนักศึกษาชั้นปีที่ 3 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
2. รับคืนแบบสอบถามจากนักศึกษาชั้นปีที่ 3 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาด้วยตนเอง
3. แล้วตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์แบบ E-learning ที่เหมาะสมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น การหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2564 : ออนไลน์) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 แปลความว่า มีความพึงพอใจมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แปลความว่า มีความพึงพอใจมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แปลความว่า มีความพึงพอใจกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 แปลความว่า มีความพึงพอใจน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แปลความว่า มีความพึงพอใจที่ต่ำสุด

5. ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากนักศึกษาภาคปกติ ระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 เมื่อวิเคราะห์สถานภาพโดยแจกแจงความถี่และคำนวณค่าร้อยละ ได้ผลดังรายละเอียดในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำแนกตามสาขา

สาขาวิชา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภาษาไทย	44	15.03
อังกฤษ	40	13.65
ฟิสิกส์	24	8.19
พุทธศาสนศึกษา	10	3.41
คอมพิวเตอร์ศึกษา	28	9.55
ชีววิทยา	28	9.55
สังคมศึกษา	44	15.03
เคมี	19	6.48
คณิตศาสตร์	32	10.92
วิทยาศาสตร์ทั่วไป	24	8.19
รวม	293	100.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อสำรวจความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์แบบ E-learning ที่เหมาะสม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์แบบ E-learning ที่เหมาะสม จำแนก 3 ด้าน คือ ด้านเนื้อหา ด้านความผู้สอน และด้านระบบ E-learning ซึ่งแต่ละด้านประกอบด้วยข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแล้วได้ผลดังรายละเอียดในตอนที่ 3 - 4 ดังนี้

ตอนที่ 3 ระดับพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนแบบ E-learning เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สาขาวิชาภาษาไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.15) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.08) สาขาวิชาฟิสิกส์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.41) สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.75) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.99$) สาขาวิชาชีววิทยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.16$) สาขาวิชาสังคมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.28$) สาขาวิชาเคมี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.29$) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.31$) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.33$)

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนแบบ E-learning จำนวน 10 สาขา จำนวน 293 คน พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 10 ด้านเนื้อหา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) ด้านผู้สอน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) ด้านระบบ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) โดยภาพรวมนี้ถือว่ามีความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีผลการประเมินที่เป็นไปในแนวเดียวกัน คือ อยู่ในระดับมาก

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปผล

การวิจัยครั้งนี้สรุปผลได้ดังนี้

1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาสาขาวิชา สังคมศึกษา และสาขาวิชาภาษาไทย จำนวน 44 คน (ร้อยละ 15.03) ที่เหลือเป็นสาขาวิชาอังกฤษ (ร้อยละ 13.65) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ (ร้อยละ 10.92) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา สาขาวิชาชีววิทยา (ร้อยละ 9.55) สาขาวิชาฟิสิกส์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป (ร้อยละ 8.19) สาขาวิชา เคมี (ร้อยละ 6.48) และสาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา (ร้อยละ 3.41) รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 293 คน

1.2 สรุปผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนแบบ E-learning ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.14$) จำแนกเป็น 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1.2.1 ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนแบบ E-learning

ด้านเนื้อหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$)

ในด้านผู้สอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$)

ในด้านด้านระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$)

1.3 ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนแบบ E-learning จำแนกตามสาขาวิชา โดยภาพรวมทั้ง 10 ด้านเนื้อหา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) ด้านผู้สอน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

($\bar{X}$ = 4.05) ด้านระบบ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14) โดยภาพรวมนั้นถือว่ามีความพึงพอใจเนื่องจากมีผลการประเมินที่เป็นไปในแนวเดียวกัน คือ อยู่ในระดับมาก

2. อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวประเด็นที่สำคัญ และความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์แบบ E-learning ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

2.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์แบบ E-learning โดยจำแนกตามสาขาวิชา

ผลการวิจัยความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์แบบ E-learning นักศึกษาชั้นปีที่ 3 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า ด้านเนื้อหา ด้านผู้สอน และด้านระบบ E-learning โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของผลการวิจัยของ กนกวรรณ มณีฉาย และแสงดาว ประสิทธิ์สุข (2560) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเรียนรู้แบบ ออนไลน์ (e-learning) ของพนักงานธนาคารออมสิน เขตสุราษฎร์ธานี พบว่า ความพึงพอใจ ในการเรียนรู้แบบออนไลน์ (e-learning) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานที่ที่ใช้ในการบริการการเรียนรู้แบบออนไลน์ (e-learning)

3. ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจที่นำมาเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านเนื้อหา ควรเรียบเรียงเนื้อหาให้ชัดเจน มีความสอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ และเนื้อหาเหมาะสมกับเวลาเรียน
2. ด้านผู้สอน ควรให้ประเมินผลการเรียนรู้ให้ตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้
3. ด้านระบบ E-learning ควรพัฒนาระบบให้มีความเสถียรมากยิ่งขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการของผู้เรียนระหว่างการเรียนการสอนออนไลน์แบบ E-learning และแบบในห้องเรียนควบคู่กันไป

2. ควรศึกษาความพึงพอใจในการเรียนรูปแบบออนไลน์ในแบบอื่นๆ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ มณีฉาย และคณะ. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเรียนรู้แบบออนไลน์ (e-learning)**. ธนาการออมสิน เขตสุราษฎร์ธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2564) **การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: watpon.in.th/thai/mod/page/view.php?id=5 (12 กรกฎาคม 2564).
- วิชัย นภาพงศ์. (2549). **รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาบทเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเรื่องเทคโนโลยีกราฟิก**. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเจริญพัฒนาบริหารธุรกิจ.
- อรรวรรณ รักรู้. (6 กรกฎาคม 2550). **การประยุกต์ใช้ e-learning กับการศึกษาในไทยในปัจจุบัน**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา <https://orawan2027.multiply.com/journal/item/51> (20 กรกฎาคม 2564)
- กนกวรรณ ธรรมดา. (11 ตุลาคม 2557). **ระดับการถ่ายทอดเนื้อหา**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา <https://sites.google.com/site/kwangelearning/bth-thi-radab-kar-thaythxd-neuxha> (30 กรกฎาคม 2564)

การดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

The Educational Management of Inclusive schools Under the Office of
Chonburi Primary Educational Service Area 1

พลธาวิณ วัชรพรธำรงค์

Pholthawin Wacharadhomtumrong

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

Director of Bansuanudomvittaya School, the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 1

ศศิณันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์

Sasinan Sirithadakulapat

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Assis.Prof.Dr., Department of Research and Applied Psychology, Faculty of Education, Burapha University

Corresponding Author, Email : Pholthawin@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และเปรียบเทียบการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเรียนรวม 82 คน ครูผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาเรียนรวม 82 คน ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ 27 คน และครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนรวม 164 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งสิ้น 355 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานด้านการบริหารจัดการเรียนรวม ด้านการจัดการเรียนการสอน และมาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การจัดการศึกษา, มาตรฐานการดำเนินงาน, โรงเรียนเรียนรวม

Abstract

The purposes of this research were to study educational management of inclusive schools under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 1 and to compare the educational management of those schools as classified by gender, education level and school size. The samples consisted of 82 school administrators, 82 head teachers of inclusive education in the schools, 27 teacher-babysitters with disabilities and 164 teachers by the means of purposive sampling. A set of 5-rating scale questionnaire was used for collecting data. Frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and One-way ANOVA were utilized for data analysis. The results of the research revealed as follow;

1. The educational management of inclusive schools under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 1 as a whole and all aspects were at a high level, ranking by mean scores there were standard of student quality, inclusive learning management, learning teaching activity and building a learning society respectively.

2. Comparison the educational management of inclusive schools as classified by gender, and education level, there were a statistically significant difference at the .05 level.

3. The educational management of inclusive schools under the Office of Chonburi Primary Education Area 1 classified by school size overall, it was found that the difference was not statistically significant at the .05 level.

Keywords; Educational management, standards of performance, Inclusive school

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เรื่องสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษาในมาตรา 10 วรรคสอง กล่าวว่า การจัดการศึกษาสำหรับบุคคล ซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลที่ไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาสต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ดำเนินการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการเรียนรวม การนิเทศ กำกับ ติดตามเพื่อให้คนพิการได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมี

คุณภาพตามที่กฎหมายกำหนด โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555 : 1-2) ได้มีนโยบายให้สถานศึกษาในสังกัดจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในรูปแบบเรียนร่วมโดยใช้โครงสร้างซีท (SEAT Framework) และการบริหารจัดการสำหรับคนพิการในรูปแบบการเรียนร่วมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2547 เป็นต้นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีจำนวนโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 82 โรงเรียนและมีการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนพิการในทุกโรงเรียนมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มโอกาสให้เด็กพิการทุกคนได้เข้าเรียนในโรงเรียนใกล้บ้าน และเป็นการพัฒนาให้โรงเรียนมีคุณภาพรองรับการให้บริการด้านการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพของการจัดการศึกษาเรียนร่วมจึงเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญอย่างหนึ่งของคุณภาพการศึกษา ซึ่งโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานตามคู่มือมาตรฐานการเรียนร่วมเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในมาตรฐานการดำเนินงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการเรียนร่วม และด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555 : 3) จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้แก่เด็กพิการพบว่า ยังมีปัญหาในเรื่องของเด็กพิการได้รับโอกาสทางการศึกษาไม่ทั่วถึง โดยโรงเรียนส่วนใหญ่จะรับเฉพาะเด็กที่มีความพิการระดับน้อยถึงปานกลางเท่านั้น ส่วนเด็กพิการระดับมากยังไม่สามารถเข้าเรียนในโรงเรียนทั่วไปได้ (สมศักดิ์ ปาโพธิ์, 2557 : 2) เป็นผลให้เด็กพิการขาดสิทธิและโอกาสในการรับการศึกษาอย่างทั่วถึง (อรทัย แสนชัย, 2559 : 1) และสอดคล้องกับรายงานสรุปผลการจัดการศึกษา ปีการศึกษา 2562 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ได้สรุปข้อมูลไว้ว่า การดำเนินงานของโรงเรียนที่จัดการศึกษาให้กับเด็กพิเศษในรูปแบบเรียนร่วมยังมีข้อจำกัดอยู่มาก ครูส่วนใหญ่ไม่มีพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ทั้งด้านหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดผลประเมินให้แก่เด็กพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา แต่ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555 : 7-23) ได้จัดทำมาตรฐานการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ปี พ.ศ. 2555 เพื่อให้โรงเรียนเรียนร่วมทั่วไปได้นำไปใช้ดำเนินงานจัดการศึกษาตามมาตรฐานใน 4 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน มาตรฐานด้านการบริหารจัดการเรียนรวม และมาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2562 : 11-13) ได้ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุน นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่จัดการศึกษาแบบเรียนรวมตามกรอบมาตรฐานการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นเพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการศึกษาและมีผลการดำเนินงานเป็นไปตามกรอบมาตรฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ปี พ.ศ. 2555 และสามารถขยายผลการดำเนินงานเป็นโรงเรียนต้นแบบการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ซึ่ง

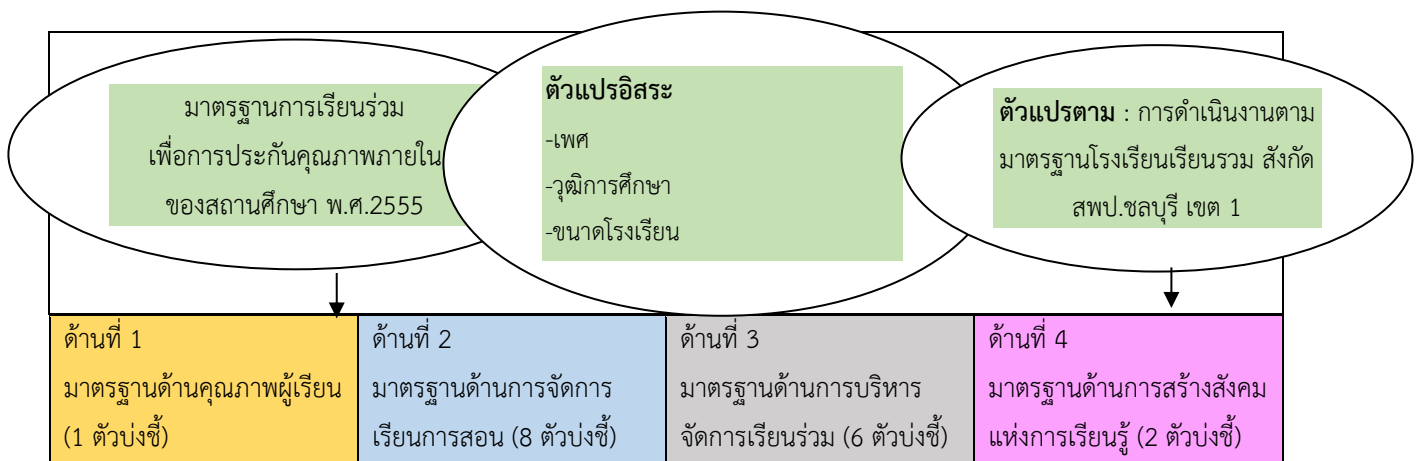
จะต้องมีการปฏิบัติตามกรอบการดำเนินงาน 9 ประการ อย่างครบถ้วนต่อไป จึงได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเรียนรวม 82 คน ครูผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาเรียนรวม 82 คน และพี่เลี้ยงเด็กพิการ 27 คน ได้มาโดยการเลือก

แบบเจาะจง (Purposive Sampling) และครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนรวม 164 คน (โรงเรียนละ 2 คน) ในปีการศึกษา 2563 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 355 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

การสร้างแบบสอบถามมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- 2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามฉบับร่างไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ได้แบบสอบถาม จำนวน 40 ข้อ
- 3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 30 ชุด มาพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ โดยวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .26-.74 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .94 และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วยตนเอง โดยประสานงานและแจกแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อให้ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และส่งคืนให้ผู้วิจัย แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และคำนวณเป็นร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และเสนอผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	ผู้ตอบแบบสอบถาม	เพศ		วุฒิการศึกษา		ขนาดโรงเรียน		
		ชาย (126)	หญิง (229)	ปริญญาตรี (247)	สูงกว่าปริญญาตรี (108)	เล็ก (72)	กลาง (208)	ใหญ่ (75)
1	ผู้บริหารโรงเรียน	38	44	45	37	17	50	15
2	ครูผู้รับผิดชอบ การเรียนรวม	26	56	62	20	17	50	15
3	ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ	6	21	16	11	4	8	15
4	ครูผู้สอนในโรงเรียน	56	108	124	40	34	100	30
ร้อยละ		35.49	64.51	69.58	30.42	20.28	58.59	21.13
รวมทั้งสิ้น		355		355		355		

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.51 เพศชาย ร้อยละ 35.49 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 69.58 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 30.42 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 58.59 โรงเรียนขนาดใหญ่ ร้อยละ 21.13 และโรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 20.28 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตารางที่ 2 การดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม

ด้าน	การดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนเรียนรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน	4.37	0.52	มาก	1
2	มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน	4.31	0.54	มาก	3
3	มาตรฐานด้านการบริหารจัดการเรียนรวม	4.33	0.59	มาก	2
4	มาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	4.18	0.64	มาก	4
รวม		4.30	0.58	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X}=4.37$) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการเรียนรวม ($\bar{X}=4.33$) และมาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.31$) และมาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.18$) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ

ด้าน	การดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนเรียนรวม	เพศชาย (126)		เพศหญิง (229)		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน	4.29	0.48	4.43	0.54	-3.257	.00*
2	มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน	4.27	0.56	4.34	0.49	-2.886	.00*
3	มาตรฐานด้านการบริหารจัดการเรียนรวม	4.24	0.60	4.42	0.53	-4.128	.00*
4	มาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	4.08	0.52	4.28	0.62	-3.895	.00*
รวม		4.22	0.54	4.36	0.56	-3.784	.00*

*p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและทุกรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกภูมิการศึกษา

ด้าน	การดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนเรียนรวม	ปริญญาตรี (247)		สูงกว่าปริญญาตรี (108)		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน	4.12	0.60	4.32	0.64	-2.758	.00*
2	มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน	4.10	0.52	4.30	0.52	-3.264	.00*
3	มาตรฐานด้านการบริหารจัดการเรียนรวม	4.04	0.53	4.36	0.58	-3.046	.00*
4	มาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	4.02	0.54	4.12	0.56	-2.452	.00*
รวม		4.07	0.55	4.28	0.57	-2.654	.00*

*p < .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและทุกรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.762	3	0.284		
ภายในกลุ่ม	12.942	351	0.143	1.856	
รวม	13.704	0.55	4.28		0.146

$p < .05$

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จากการสังเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประกอบด้วย โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีครูผู้สอนที่สำเร็จการศึกษาวิชาเอกทางด้านการศึกษาพิเศษหรือการเรียนรวมโดยเฉพาะเป็นเพียงให้ครูผู้สอนวิชาเอกทั่วไปจัดการเรียนการสอนแทนพี่เลี้ยงเด็กพิการมีวุฒิการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ถึงระดับปริญญาตรี แต่ไม่ใช่ด้านการศึกษาพิเศษ การดำเนินงานจัดการเรียนรวมไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการจัดการเรียนรวมเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ขาดแคลนสื่อและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรวม และมีการเปลี่ยนแปลงครูผู้สอนบ่อยมาก ครูผู้สอนได้รับการอบรมพัฒนาค่อนข้างน้อย และขาดรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรวมที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมาเนื่องจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวมในสังกัดอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลจากผู้เกี่ยวข้อง

สม่ำเสมอ มีการจัดทำคู่มือการดำเนินงานตามมาตรฐานการเรียนรู้ร่วมเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และนำไปใช้ในโรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียนเพื่อให้เข้าสู่มาตรฐานการศึกษาทั้งมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานด้านการบริหารจัดการเรียนรวม มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน และมาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญญ์ณลิน กิติวัฒน์ กนกโชติ (2559) ที่ได้ศึกษาพบว่า โรงเรียนแกนนำจัดการเรียนรวม จังหวัดนครปฐม มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานการเรียนรู้ร่วมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรรถัย แสนชัย (2559) ที่ได้ศึกษาการจัดการเรียนรวมของโรงเรียนต้นแบบการเรียนรวม จังหวัดนนทบุรี พบว่า มีการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพัทธนันท์ วงษ์วิชัยุตม์ (2560) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมโรงเรียนบ้านลำมะไกรก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับมาก

2. ผลการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาเรียนรวม ในโรงเรียนเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ไม่ว่าจะมีสถานภาพเป็นผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบโครงการเรียนรวม ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ และครูผู้สอนในโรงเรียน ซึ่งมีความใกล้ชิดและได้ดำเนินงานพัฒนาการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ทำให้เห็นมุมมองการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวมแตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จาตุรงค์ เจริญนำ (2559) ที่ได้ศึกษาพบว่า สภาพการบริหารจัดการเรียนรวมโดยใช้โครงสร้างซีท (SEAT) ของโรงเรียนเรียนรวมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากการมีวุฒิการศึกษาต่างกัน อาจทำให้ความรู้ ประสบการณ์ และมุมมองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนรวมแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งผู้ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี เห็นมีการดำเนินงานสูงกว่าผู้ที่จบปริญญาตรี ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาวรรณ โกธิศรี (2557) ที่ได้ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาสู่มาตรฐานเรียนรวมของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนรวม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ผู้มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการจัดการศึกษาสู่มาตรฐานเรียนรวมของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากไม่ว่าโรงเรียนที่จัดการศึกษาแบบเรียนรวม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จะมีจำนวนนักเรียนมากน้อยเท่าใด หรือมีขนาดโรงเรียนอย่างไร ต่างต้องดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรวมตามกรอบมาตรฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

เช่นเดียวกัน มีข้อจำกัด ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานคล้ายคลึงกัน ทั้งในด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การเรียนการสอน การบริหารจัดการเรียนรวม และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นจึงส่งผลให้ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จาตุรงค์ เจริญนำ (2559) ที่ได้ศึกษาพบว่า สภาพการบริหารจัดการเรียนรวมโดยใช้โครงสร้างซีท (SEAT) ของโรงเรียนเรียนรวมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. โรงเรียนเรียนรวม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ควรสร้างความตระหนักถึงความสำคัญและดำเนินการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนเรียนรวมเพื่อการประกันคุณภาพภายในตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ กำหนด
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ควรกำหนดนโยบายและเสริมสร้างพัฒนาให้โรงเรียนเรียนรวมได้รับการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรการดำเนินงานอย่างเพียงพอ
3. ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานจัดการศึกษาโรงเรียนเรียนรวมสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปปรับใช้ได้ตามความเหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานตามมาตรฐานของโรงเรียนประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินงานโรงเรียนเรียนรวมต้นแบบเพื่อเป็นแบบอย่างการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จเป็นต้นแบบเชิงประจักษ์
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียนเรียนรวม เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการศึกษาและการนำไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียนรวมอย่างกว้างขวางต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จาตุรงค์ เจริญนำ. (2559). การศึกษาสภาพการบริหารจัดการเรียนรวมโดยใช้โครงสร้างซีท (SEAT) ของโรงเรียนเรียนรวมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลธัญบุรี.

ธัญญ์ณลิน กิติวัฒน์กนกโชติ. (2559). การบริหารจัดการตามมาตรฐานการเรียนรู้ร่วมของโรงเรียนแกนนำ

จัดการเรียนร่วมจังหวัดนครปฐม. ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. นครปฐม :

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พัทธนันท์ วงษ์วิชัยวัฒน์และคณะ. (2560). แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมโรงเรียนบ้าน

ล้ามะโกรก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จังหวัดกำแพงเพชร.

วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ. ปีที่ 11 (1) มกราคม-เมษายน 2560.

วิภาวรรณ โกธิศรี. (2557). การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาสู่มาตรฐานเรียนร่วมของโรงเรียนแกนนำ

จัดการเรียนร่วม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการสอนสังคมศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมศักดิ์ ป่าไพร. (2557). รายงานผลการปฏิบัติงานด้านบริหารจัดการ. นครนายก : สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครนายก.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (2562). รายงานผลการจัดการศึกษาประจำปี

การศึกษา 2562. ชลบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). มาตรฐานการเรียนรู้ร่วมเพื่อการประกันคุณภาพ

ภายในของสถานศึกษา ปี พ.ศ. 2555. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ.

อรัญญ์ แสนชัย. (2559). การจัดการเรียนรวมของโรงเรียนต้นแบบการเรียนรวม จังหวัดนนทบุรี.

ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยพายัพ.

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น

The Development of training quality assurance system within educational
institutions of KhonKaen Municipality School

มนีรัตน์ เย็นสวัสดิ์

Maneerat Yensawat

สำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น

Education Bureau KhonKaen Municipality

Corresponding Author, Email : maneeratyensawat@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ สร้างและศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น และเพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้หลักสูตรฝึกอบรม มีวิธีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน จากผู้บริหารและครูที่ผ่านการอบรมการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 10 คน 2) การจัดทำร่างหลักสูตร ได้แก่ การกำหนดองค์ประกอบและการตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตร 3) การทดลองใช้และหาประสิทธิภาพของหลักสูตร โดยทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก (Try out) ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย และการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (Field study) คือครูที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 77 คน และ 4) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้หลักสูตรฝึกอบรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) แบบ Dependent Sample t-test ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย (1) หลักการ (2) เป้าหมาย (3) วัตถุประสงค์ (4) เนื้อหาสาระ (5) กระบวนการ (6) กิจกรรมฝึกอบรม (7) สื่อประกอบการฝึกอบรม และ (8) การวัดและประเมินผล หลักสูตรมีความเหมาะสมและเหมาะสมสอดคล้อง อยู่ในระดับมาก ดัชนีความสอดคล้องมีค่าเฉลี่ย 0.92 2) ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่าผู้เข้าอบรมมีคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ความเข้าใจระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 3) ความพึงพอใจของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตร อยู่ในระดับมาก และ 4) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้หลักสูตรฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด

คำสำคัญ : หลักสูตรฝึกอบรม; ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research was to find out the results of training quality assurance system within educational institutions of KhonKaen Municipality school and to study the suitable and possible of training courses. The 4 methods of conducting research were 1) studied the 10 administrators and teachers 's background who have trained. 2) courses drafting such as element designation and courses outline. 3) trail and find out the effectiveness of the courses by using with small sampling (Try out) and using with the sampling (Field study) : the 77 quality assurance teachers at school. 4) the suitable assessment and possible training courses. The data analyzing by using the mean, standard deviation and using the statistic to test the values (t-test) by Dependent Sample.

The results of the study were as follows : 1) The training were consists of 1.1) principle 1.2) goal 1.3) objective 1.4) content 1.5) process 1.6) training activities 1.7) training materials 1.8) measurement and evaluation by courses are appropriate and consistent at a high level. The consistency index average is 0.92. 2) The training courses results were found that the trainee had cognitive average scored after training higher than before training with the statistically significant at 0.05 3) The trainee's satisfaction with the training courses at a high level. 4) The results of suitability and possibility were at the most level.

Keyword : Training course; Quality assurance system within educational institutions.

บทนำ

หัวใจสำคัญของการปฏิรูประบบการศึกษาอยู่ที่การสร้างระบบความรับผิดชอบต่อเพื่อพัฒนาคุณภาพ การ ศึกษาตามแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 การปฏิรูประบบการประเมินและการประกันคุณภาพ การศึกษา โดยให้สถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อผู้ปกครองและผู้เรียนมากขึ้น โดยสถานศึกษาควรเป็น หน่วยหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมีอิสระในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการออกแบบ หลักสูตร วิธีการสอน และวิธีการวัดผลตามแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และ เจตนารมณ์ของสถานศึกษา รวมถึงตอบสนองต่อสภาพปัญหาความต้องการชุมชนและการประเมินคุณภาพ สถานศึกษาภายใน ซึ่งสาเหตุของการปฏิรูประบบการศึกษาเนื่องมาจากการดำเนินงานพัฒนาการศึกษาของ ประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมา พบว่า มีปัญหาหลัก ๆ ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ พบว่า นักเรียนไม่มีความสุขกับการเรียน นักเรียนขาดระเบียบวินัย แต่ละห้องมีจำนวนมาก ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนต่ำ เนื้อหาไม่สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลง กระบวนการเรียนรู้ไม่พัฒนาเด็ก การเรียน ภาษาอังกฤษมาตรฐาน 2) ด้านการผลิตพัฒนากำลังคนและงานวิจัย พบว่า ประเทศขาดกำลังแรงงานสาย วิชาชีพ งานวิจัยไม่สามารถนำไปใช้ได้จริง มาตรฐานฝีมือยังไม่เป็นที่ยอมรับจากสถานประกอบการ การผลิต

บัณฑิตในสาขาที่ไม่เป็นไปตามความต้องการของประเทศ 3) ด้านการประเมินและการพัฒนามาตรฐานการศึกษา พบว่า การประเมินคุณภาพครู การประเมินสถานศึกษา ระบบการศึกษาต่อในแต่ละระดับชั้น การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา พบว่า สัญญาณขาดความเสถียร อุปกรณ์ไม่ทันสมัย มีไม่ทั่วถึง ไม่นำข้อมูล สารสนเทศที่ได้มาใช้ในการตัดสินใจ ไม่นำผลผลิตที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ 5) ด้านการบริหารจัดการ พบว่า ขาดการบูรณาการ การกระจายอำนาจไม่จริงจัง การกำกับดูแล ขาดประสิทธิภาพ ระบบงบประมาณไม่สอดคล้องต่อการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 6) ด้านครูผู้สอน พบว่า ครูมีภาระมากนอกจากงานสอน ครูไม่ครบชั้น สอนไม่ตรงวิชาเอก ครูขาดขวัญและกำลังใจ ขาดทักษะในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งปัญหาด้านการประเมินและการพัฒนามาตรฐานการศึกษานั้น เป็นเรื่องที่แก้ไข และต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560 : 33)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีการกำหนดมาตรฐาน การศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภท และมาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีประกาศใช้กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561 ประกอบกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการปฏิรูประบบการประเมินและการประกันคุณภาพการศึกษา ได้ให้ความสำคัญกับการประเมินคุณภาพการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา มุ่งเน้นให้มีการนำผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มาใช้เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และได้มีการศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินและพัฒนามาตรฐานสถานศึกษา ของคณะกรรมการติดตามและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ผลจากการศึกษา พบว่า มีสภาพปัญหาเกี่ยวกับการประเมินใน 3 ด้านคือ 1) ด้านมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของการประเมิน 2) ด้านมาตรฐานของผู้ประเมิน และ 3) ด้านมาตรฐานของวิธีการประเมิน ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงมาตรฐานและตัวชี้วัดให้น้อยลง กระชับและสะท้อนถึงคุณภาพอย่างแท้จริง เน้นการประเมินสภาพจริง ไม่ยุ่งยาก สร้างมาตรฐานระบบการประเมินเพื่อลดภาระการจัดเก็บข้อมูล ลดการจัดทำเอกสารที่ใช้ในการประเมิน รวมทั้งให้มีการพัฒนาผู้ประเมินคุณภาพภายในให้มีมาตรฐาน มีความน่าเชื่อถือ ได้รับการยอมรับจากสถานศึกษา และได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2547)

กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 ได้ระบุว่า ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพ

ตามมาตรฐานการศึกษาและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง ให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล สถานศึกษาเป็นประจำทุกปี โดยมีเหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ แนวทางในการดำเนินการ ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ไม่สอดคล้องกับ หลักการประกันคุณภาพการศึกษาที่แท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ทั้ง 11 โรงเรียน ที่ผ่านมามีปัญหา การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีข้อจำกัด คือ ปัญหาด้านครูและบุคลากรที่ยัง ขาดความรู้ มีความเข้าใจไม่ตรงกัน และยังไม่ให้ความร่วมมืออย่างเพียงพอ ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาขาดการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และจากการสัมภาษณ์ครูที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า ยังไม่พอใจกับระบบประกันคุณภาพภายใน สาเหตุเกิดจากปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการ ประกันคุณภาพการศึกษา เช่น ครูและผู้เกี่ยวข้องขาดความรู้ความเข้าใจในระบบประกันคุณภาพภายใน การ เชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานการจัดการศึกษาการวิเคราะห์สถานการณ์และบริบทของโรงเรียน การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมไปถึงการนำผลการรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ของโรงเรียนในปีที่ ผ่านมาไปใช้เพื่อวางแผนการพัฒนา รวมถึงการเชื่อมโยงการประกันคุณภาพภายในและภายนอกมาใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ในรอบต่อไป (สำนักการศึกษา, เทศบาลนครขอนแก่น. 2562 : 10)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระบบประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยนำเทคนิคการฝึกอบรมที่บูรณา การ ความรู้และการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นเสมือนกล ยุทธ์ในการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ให้ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบ งานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพการศึกษา ให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้แก่
 - 2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - 2.2 ความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้หลักสูตรฝึกอบรมระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานประกอบการพัฒนาหลักสูตร 1) ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) 2) ศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน ครูผู้รับผิดชอบการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การจัดทำร่างหลักสูตรฝึกอบรม ได้องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมาย 2) เนื้อหาสาระ 3) กิจกรรมฝึกอบรม 4) สื่อประกอบการฝึกอบรม 5) การวัดและประเมินผล มีเนื้อหาฝึกอบรมจำนวน 4 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 Plan 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา หน่วยที่ 2 Do 1) การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา 2) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ หน่วยที่ 3 Check 1) การติดตามตรวจสอบทบทวน 2) การประเมินผลและการรายงาน 3) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี หน่วยที่ 4 Act 1) การนำผลการประเมินคุณภาพไปใช้ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ เป็นแบบประเมินความเหมาะสมและแบบประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตร แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลข้อมูลตามเกณฑ์

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร 1) ทดลองกับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก (Try out) เป็นครูที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนด และ 2) ทดลองกับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก (Try Out) เป็นครูที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จำนวน 77 คน ระยะ เวลาฝึกอบรม 12 ชั่วโมง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม แบบสอบถามความพึงพอใจ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของหลักสูตรฝึกอบรม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของคะแนนทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรม โดยใช้สถิติ t-test แบบ Dependent sample

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร พิจารณาตามเกณฑ์ 1) คะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของครูหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความพึงพอใจต่อหลักสูตร อยู่ในระดับมากหรือมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51 3) ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของหลักสูตร อยู่ในระดับมากหรือมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51 เพื่อนำหลักสูตรที่นำไปทดลองใช้และประเมินผล การใช้หลักสูตรจากเครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งข้อเสนอแนะจากครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม มาดำเนินการปรับปรุง

แก้ไขรายละเอียดต่าง ๆ ของหลักสูตร เพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมที่มีความสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาต่อไป

สรุปผลการวิจัย

1. หลักสูตรฝึกอบรมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่นที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมาย 2) เนื้อหาสาระ 3) กิจกรรมฝึกอบรม 4) สื่อประกอบการฝึกอบรม 5) การวัดและประเมินผล ส่วนเนื้อหาฝึกอบรมจำนวน 4 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 Plan 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา หน่วยที่ 2 Do 1) การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา 2) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ หน่วยที่ 3 Check 1) การติดตามตรวจสอบทบทวน 2) การประเมิน ผลและการรายงาน 3) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี หน่วยที่ 4 Act 1) การนำผลการประเมินคุณภาพไปใช้ หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และดัชนีความสอดคล้องมีค่าเฉลี่ย 0.92

2. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น สรุปผลการวิจัย ดังตาราง 1-3

ตาราง 1 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการฝึกอบรม ด้วยหลักสูตรฝึกอบรมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น

ครูผู้เข้ารับการอบรม	N	$\bar{X}$	S.D.	D	D ²	t	Df	p
ทดสอบก่อนรับการฝึกอบรม	77	19.47	3.73	316	1,902	10.813	76	.05
ทดสอบหลังรับการฝึกอบรม	77	30.93	4.95					

* ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 1 พบว่า ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หลังจากการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมระบบ
ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น (n = 77)

รายการประเมินความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านเนื้อหาในการฝึกอบรม			
1.1 การจัดลำดับเนื้อหาการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.42	.50	มาก
1.2 เนื้อหาในการฝึกอบรมมีความถูกต้องตามหลักวิชา	4.40	.49	มาก
1.3 เนื้อหาในการฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการ	4.36	.48	มาก
1.4 เนื้อหาในการฝึกอบรมมีความชัดเจน สามารถปฏิบัติได้	4.50	.51	มาก
1.5 เนื้อหาในการฝึกอบรมเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรม	4.56	.50	มากที่สุด
เฉลี่ยรายด้าน	4.45	.50	มาก
2. ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม			
2.1 กิจกรรมการฝึกอบรมเหมาะสมกับเวลา	4.48	.50	มาก
2.2 กิจกรรมการฝึกอบรมมีความสนุกสนาน	4.44	.50	มาก
2.3 กิจกรรมการฝึกอบรมสอดคล้องกับแนวคิดสำคัญ	4.48	.50	มาก
2.4 กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ	4.62	.49	มากที่สุด
2.5 กิจกรรมการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในได้	4.68	.47	มากที่สุด
เฉลี่ยรายด้าน	4.54	.50	มากที่สุด
3. ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ การฝึกอบรม			
3.1 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ มีเพียงพอและมีประสิทธิภาพ	4.26	.44	มาก
3.2 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เหมาะสมกับเนื้อหาการฝึกอบรม	4.28	.45	มาก
3.3 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เหมาะสมกับกิจกรรมการฝึกอบรม	4.34	.48	มาก
3.4 เอกสารประกอบการฝึกอบรมสามารถทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจชัดเจนขึ้น	4.58	.49	มากที่สุด
เฉลี่ยรายด้าน	4.36	.47	มาก
4. ด้านการวัดและประเมินผล			
4.1 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหาการฝึกอบรม	4.04	.20	มาก
4.2 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับกิจกรรมการฝึกอบรม	4.14	.35	มาก
4.3 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับแนวคิดสำคัญ	4.08	.27	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	4.09	.28	มาก
5. ด้านความสามารถของวิทยากร			
5.1 นำเสนอเนื้อหาสาระน่าสนใจ	4.46	.50	มาก

ตาราง 2 (ต่อ)

รายการประเมินความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
5.2 เชื่อมโยงความรู้สู่การนำไปใช้	4.44	.50	มาก
5.3 ตอบปัญหาหลายข้อสงสัยได้ตรงประเด็น	4.56	.50	มากที่สุด
5.4 สร้างบรรยากาศการอบรมที่สนุกสนาน	4.68	.47	มากที่สุด
เฉลี่ยรายด้าน	4.54	.50	มากที่สุด
6. ด้านประโยชน์ในการนำไปใช้			
6.1 ความรู้และทักษะที่ได้สามารถนำไปปฏิบัติในสถานการณ์จริงได้	4.50	.51	มาก
6.2 สามารถบูรณาการทางความคิดสู่การปฏิบัติงานเป็นทีม/การปรับตัว/การปฏิรูประบบการปฏิบัติงาน	4.44	.50	มาก
6.3 ความรู้และทักษะที่ได้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.58	.50	มากที่สุด
6.4 มีความมั่นใจในการพัฒนางานและสามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้	4.76	.43	มากที่สุด
เฉลี่ยรายด้าน	4.57	.50	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.44	.50	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ความพึงพอใจของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจ ด้านประโยชน์ในการนำไปใช้ ($\bar{X} = 4.57$) ด้านกิจกรรมการอบรม ($\bar{X} = 4.54$) และด้านความสามารถของวิทยากร ($\bar{X} = 4.54$) อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีผลการประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเนื้อหาในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.45$) ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ การฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.32$) และด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.09$)

ตาราง 3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของหลักสูตรฝึกอบรมระบบประกันคุณภาพ
ภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น (n = 10)

รายการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. ด้านความถูกต้อง			
1.1 เนื้อหาสาระ	4.50	.53	มาก
1.2 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม	4.60	.70	มากที่สุด
1.3 สื่อ/เอกสารประกอบการฝึกอบรม	4.60	.70	มากที่สุด
1.4 การวัดและประเมินผล	4.60	.52	มากที่สุด
เฉลี่ยรายด้าน	4.58	.59	มากที่สุด
2. ด้านความเหมาะสมของหลักสูตร			
2.1 เนื้อหาสาระ	5.00	.00	มากที่สุด
2.2 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม	4.70	.67	มากที่สุด
ตาราง 3 (ต่อ)			
รายการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
2.3 สื่อ/เอกสารประกอบการฝึกอบรม	4.80	.42	มากที่สุด
2.4 เวลา กับ เนื้อหาสาระ	4.30	.82	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	4.70	.61	มากที่สุด
3. ด้านความเป็นประโยชน์ของหลักสูตร			
3.1 ได้กระบวนกรพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาที่ชัดเจน	4.90	.32	มากที่สุด
3.2 เป็นแนวทางการตรวจสอบและการประเมินการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา	4.70	.48	มากที่สุด
เฉลี่ยรายด้าน	4.80	.41	มากที่สุด
4. ด้านการนำไปใช้			
4.1 สามารถบูรณาการสู่การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.80	.42	มากที่สุด
4.2 บุคลากรสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง	5.00	.00	มากที่สุด
4.3 สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	5.00	.00	มากที่สุด
เฉลี่ยรายด้าน	4.93	.25	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.73	.53	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของหลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้างานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในภาพรวมเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58 - 4.93$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมมากที่สุดโดย เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านการนำไปใช้ ($\bar{X} = 4.93$) 2) ด้านความเป็นประโยชน์ของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.80$) 3) ด้านความเหมาะสมของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.70$) และ 4) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.58$)

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมาย 2) เนื้อหาสาระ 3) กิจกรรมฝึกอบรม 4) สื่อประกอบการฝึกอบรม 5) การวัดและประเมินผล ส่วนเนื้อหาฝึกอบรมจำนวน 4 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 Plan 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา หน่วยที่ 2 Do 1) การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา 2) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ หน่วยที่ 3 Check 1) การติดตามตรวจสอบทบทวน 2) การประเมินผลและการรายงาน 3) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี หน่วยที่ 4 Act การนำผลการประเมินคุณภาพไปใช้ ซึ่งสถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวง ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษานั้นนับว่าเป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะการดำเนินการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง การให้ความรู้แก่ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบการประกันคุณภาพการศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถในการนำไปปฏิบัติให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537) อมรา เล็กเริงสินธ์ (2537) สมชาย รังสี (2550) จันทิมา แสงเลิศอุทัย (2550) กนกกร ปราชญ์นคร (2550) สันต์ ศูนย์กลาง (2551) วุฒิสักดิ์ พิศสุวรรณ (2553) ที่ได้สรุปแนวดำเนินการของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมาย 2) เนื้อหาสาระ 3) กิจกรรมฝึกอบรม 4) สื่อประกอบการฝึกอบรม 5) การวัดและประเมินผล ซึ่งแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสม แสดงให้เห็นว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น มีคุณภาพ สามารถเพิ่มระดับหรือพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้

2. ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 คะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น จากการฟังคำบรรยายประกอบสื่อ และการเข้าร่วมกิจกรรมตามหน่วยฝึกอบรมทั้ง

4 หน่วย ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบหลักสูตรตามวงจรคุณภาพ PDCA ดำเนินงานอย่างมีระบบ เป็นขั้นตอนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งกำหนดจุดเน้นของหลักสูตรฝึกอบรม สอดคล้องกับแนวการจัดกิจกรรมของ Wilson (1995) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีด้วยการลงมือกระทำ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะดีในบรรยากาศแบบไม่เป็นทางการ และนอกจากนั้น วิทยากรมีเทคนิควิธีการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันตามใบกิจกรรมในหน่วยการฝึกอบรมอย่างตั้งใจ สามารถฝึกปฏิบัติและออกมานำเสนอผลงานอย่างมั่นใจ ส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความรู้ความเข้าใจ ตามที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ Goldstein (1993) ซึ่งกล่าวว่า การอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.2 ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยมีความพึงพอใจด้านประโยชน์ในการนำไปใช้ ด้านกิจกรรมการอบรม และด้านความสามารถของวิทยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความพึงพอใจด้านเนื้อหาการฝึกอบรม ด้านสื่อวัสดุ อุปกรณ์การฝึกอบรม และด้านการวัดและประเมินผล มีความพึงพอใจระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกระบวนการฝึกอบรม และการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรเป็นไปอย่างสนุกสนานเพลิดเพลินและได้สาระความรู้ มีสื่อประกอบที่ชัดเจน และการเข้าร่วมกิจกรรมตามหน่วยฝึกอบรม ทั้ง 4 หน่วย ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบหลักสูตรตามวงจรคุณภาพ PDCA ดำเนินงานอย่างมีระบบ เป็นขั้นตอนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของหลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้างานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในภาพรวมเหมาะสมมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด อาจกล่าวได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรมฯ นี้ มีการสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา จากผลการประเมินจะพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมด้านการนำไปใช้มีความสำคัญเป็นอันดับแรก และด้านความเป็นประโยชน์ของหลักสูตร เป็นอันดับรองลงมา แสดงให้เห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมเป็นที่ยอมรับว่า มีคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา เนื่องจากผู้ประเมินเห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมสามารถทำให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนหรือวิธีการทำงานเฉพาะด้าน การทำงานร่วมกับคนอื่น มีความรู้ความคิดและความสามารถทางสติปัญญา สอดคล้องกับที่ Cronbach L. (1990) ที่เสนอแนะให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมิน ควรเก็บอย่างรอบด้านมากกว่าที่จะเก็บข้อมูลเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น ข้อมูลทางด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ การบวนการเรียนรู้ เป็นต้น จึงทำให้หลักสูตรฝึกอบรมนี้สามารถที่จะนำไปใช้ในสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่มีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในได้เป็นอย่างดีและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานทางการศึกษาระดับสำนักงานการศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมนี้ ให้มีความกะทัดรัด สามารถใช้เวลาในการฝึกอบรมทางออนไลน์ได้ โดยยึดหลักความยืดหยุ่นของหน่วยการฝึกอบรม และพิจารณาเลือกใช้หน่วยการเรียนรู้ที่ต้องการฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดภาระการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษา

1.2 หน่วยงานทางการศึกษาระดับกรมหรือระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งภาครัฐและเอกชน สามารถนำผลวิจัยนี้ไปใช้เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน เป็นความคาดหวังหรือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในลำดับต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรสำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรมาด้วยความสมัครใจ เต็มใจและเห็นคุณค่าของการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม

2.2 เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมแต่ละหน่วย ควรมีความยืดหยุ่นระหว่างหน่วยฝึกอบรมและเพิ่มช่องทางอบรมทางออนไลน์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเรียนรู้ ทบทวนการอบรมได้เมื่อมีข้อสงสัย

2.3 การติดตามผลหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้น โดยทีมงานที่จัดการฝึกอบรม ทั้งนี้การติดตามอย่างกัลยาณมิตรจะส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีขวัญกำลังใจ เป็นการนิเทศช่วยเหลือ รวมทั้งเป็นการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมตามความคาดหวังตามหลักสูตรฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก นายวิทยา บุรณ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ที่กรุณาเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมในครั้งนี้ โดยมี นาง รังสิมา จันทะโชติ ศึกษานิเทศก์ เทศบาลเมืองพัทยา, ดร.วิรงรอง อุดม ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5, นายคงเดช หรรพรัตน์ ศึกษานิเทศก์ เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์, นายวิชิณ หมื่นศรีจุม ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดกลาง และนางช่อเอื้อง ฤกษ์จุพิมล ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลสวนสนุก ที่มีความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณ นายมานพ ช่องตะคุ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา, ดร.สุพัทธา ตาลดี หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์, ดร.ธีราพร ปรีดีวงศ์ ศึกษานิเทศก์ เทศบาลนครขอนแก่น ที่คอยให้คำแนะนำและให้กำลังใจมาโดยตลอด

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **มาตรฐานการศึกษาาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ ฉบับลงวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561**. แหล่งที่มา <http://www.isat.or.th/sites/default/files/4.%204.%20มาตรฐานการศึกษา%202561.pdf> สืบค้นเมื่อ 30 มี.ค. 2562.
- จันทิมา แสงเลิศอุทัย. (2550). **การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537). **กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- วุฒิสักดิ์ พิศสุวรรณ. (2553). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำหรับนักศึกษาพยาบาลตามโครงการผลิตวิชาชีพพยาบาล เพื่อแก้ปัญหาในเขตพื้นที่ชายแดนภาคใต้**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาย สังข์สี. (2550). **หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สันต์ ศูนย์กลาง. (2551). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น. (2560). **รายงานการสังเคราะห์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ปีการศึกษา 2562**. เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- อมรา เล็กเริงสินธุ์. (2537). **หลักสูตรและการจัดมัธยมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- Conbrach. L. (1990). **Course Improvement Evaluation Teacher College Record**. New York.
- Goldstein I. L. (1993). **Training in Organizations: Needs Assessment, Development and Evaluation**. 3rd ed. California: Brooks Cole.

บทบาทใหม่ของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

New Roles of Human Resource Management Leader in Digital Economy

อรรณพ เรืองกัลปวงศ์ และสราวรณ เรืองกัลปวงศ์

Annop Ruangkalapawongse and Sarawan Ruangkalapawongse

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

Bachelor of Business Administration Program in Human Resource Management,

Suan Dusit University.

Corresponding Author, Email : aruangk@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งนำเสนอความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้โลกเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่ผู้นำต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงานให้มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยการรับเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ให้บุคลากรทุกระดับสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้ ตลอดจนออกแบบสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม และระบบนิเวศนวัตกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทขององค์กร ผู้นำต้องรู้จักวิธีการในการปรับตัวของผู้นำ ปรับโครงสร้างองค์กร และปรับระบบการจัดการการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการปรับรูปแบบการทำงานของหน่วยงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ (New normal) ภายหลังการเกิดการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ที่จำเป็นต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก ผู้นำต้องเปลี่ยนงานให้เป็นอย่างที่ต่อนเน้นการเข้าถึงบุคลากรในทุกระดับ จัดระบบดูแลสวัสดิภาพความปลอดภัย ยกกระดับมาตรฐานด้านสุขอนามัยของคนในองค์กร และให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานมากขึ้น ปรับโครงสร้างการทำงานให้อยู่ในรูปแบบไฮบริด ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่ผสมผสานจากการทำงานในสถานประกอบการ และการทำงานแบบทางไกลเข้ารวมไว้ด้วยกัน

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; ผู้นำ; ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

Abstract

The advancement of digital technology makes the world into the economy and digital social system. The leaders must bring digital technology to be a functional support tool. Given the importance of driving the organization by accepting technology to apply for work along with adjusting the new paradigm for all levels to work with technology as well as designing innovation culture and innovative ecosystems that are suitable for the context of the organization, leaders must know how to adjust the leadership. Adjust the organization structure and adjust the technology management system to the operator to access information, leading to changes in the digital age effectively as well as adjusting the working style of human resource management agencies in the new normal era (New normal) after the outbreak of the Covid-19 virus that need to be adjusted according to the changing currents of the world situation Leaders must turn jobs into tasks that focus on reaching people at all levels. Organize the safety and welfare care system Raise the standard of hygiene for people in the organization and pay more attention to the lives of employees restructured work into a hybrid model which is a working style that combines from working in an enterprise and working remotely into one.

Keywords: Human Resource Management; leader; Digital economy era

บทนำ

โลกของเราแคบลงด้วยการเชื่อมต่อแบบไร้สายจากการพัฒนาทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ โลกได้เข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่ผู้นำนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน และได้ให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กร และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน กระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้เกิดขึ้นแล้วอย่างรวดเร็ว (ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ, 2563) โดยได้เข้ามามีบทบาททั้งในชีวิตประจำวันและในระบบเศรษฐกิจของโลก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นพลังขับเคลื่อนสังคมที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทุกภาคส่วนอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนบนโลกใบนี้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมเป็นวงกว้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประคอง สุคนธ์จิตต์ (2562) ที่กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า การพัฒนาทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้โลกสามารถเชื่อมต่อกันได้แบบไร้ขีดจำกัด โลกที่แคบลงไปทำให้วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คนนั้นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ๆ ทั้งระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ในสถานการณ์เช่นนี้ที่ความไม่แน่นอนมีส่วนเป็นแรงผลักดันอันสำคัญที่

ทำให้เกิดการแข่งขันอย่างรุนแรง หลากหลายองค์การจึงต้องปรับตัวให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเข้ามากระทบต่อองค์กร

ในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่กำลังเกิดขึ้นอย่างมากมายนั้น บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้มีความสำคัญอย่างมาก รุ่งรัตน์ พลชัย (2563) ได้กล่าวถึงแนวคิดที่ผู้นำต้องมีในการบริหารงานยุคดิจิทัล คือ ภาวะความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล (Digital Leadership) ที่รู้เท่าทันเทคโนโลยี ปรับรูปแบบกระบวนการทำงาน การบริหารที่แตกต่างไปจากเดิม รู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างหลากหลาย และให้ความสำคัญกับบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร สนับสนุนบุคคลที่โดดเด่นมีความรู้ความสามารถ (Talent) โดยสามารถจูงใจให้คนในองค์กรใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ รวมถึงทำการค้นหาบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ บุคคลที่มีทักษะสมรรถนะพร้อมๆ กันหลากหลายด้าน ตลอดจนผู้นำต้องเชื่อมั่นในคุณค่าของการลงทุนด้านทุนมนุษย์ (human capital) ทุนทางปัญญา (intellectual) และทุนทางสังคม (social capital) และที่สำคัญอย่างยิ่งผู้นำควรต้องมีความสามารถในการเข้าใจถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน คิดและตัดสินใจได้รวดเร็ว กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา มีความฉลาดทางอารมณ์ โดยสิ่งที่สำคัญคิดกระทำการสิ่งใด ๆ ก็เพื่อให้องค์กรก้าวหน้า ทันสมัยนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในโลกแห่งอนาคต รวมทั้งสามารถอยู่รอดต่อไปได้อย่างยั่งยืน (พลวิชฐ์ หล้าภาศ, 2564)

อย่างไรก็ตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอาจเป็นผลให้ผู้คนโดยทั่วไปมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ในทางตรงกันข้ามอาจเป็นการปิดโอกาสกับอีกหลายชีวิตโดยไม่จำเป็น เป็นการลดบทบาทของคนลงไปเนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีผู้คนมองว่าการเข้ามาของเทคโนโลยีอาจมาแทนที่ในงานด้านต่าง ๆ หรือเข้ามาทำงานแทนงานที่ตนเองทำประจำอยู่โดยอาจมีการลดบทบาทตัวเองลงเปิดโอกาสให้กับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาแทนที่ ซึ่งในความเป็นจริงแล้วบทบาทในงานที่ตัวเองรับผิดชอบไม่ได้ลดลง เพียงแต่เราต้องรู้จักปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและเพิ่มศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น ต้องมีการวางแผน ออกแบบกระบวนการทำงานให้สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยี รู้เท่าทันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ยอมรับว่าเทคโนโลยีที่เข้ามาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน พร้อมทั้งรู้จักถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด (วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ, 2562) ซึ่งนอกจากความรู้และความเข้าใจในบทบาทของตนเองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของเทคโนโลยีดังที่ได้กล่าวข้างต้นแล้ว พลวิชฐ์ หล้าภาศ (2564) ยังได้กล่าวในบทความวิจัยโดยสนับสนุนว่า ความรู้ทางด้านดิจิทัล (Digital Literacy) เป็นการส่งเสริมประสบการณ์เพื่อให้ผู้คนเกิดความคุ้นเคยที่จะต้องใช้เทคโนโลยี (Use) เข้าใจ (Understand) ในบริบทของสารสนเทศดิจิทัล และสามารถเข้าถึง (Access) เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ โดยต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน (Disruptive Technology) รู้จักนำเอาเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์โดยตรงกับองค์กรให้มากที่สุด

จากสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย และรวดเร็วผู้นำจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ผู้นำต้องตระหนักว่าวิธีการบริหารงานองค์กรแบบเดิมไม่สามารถทำได้อีกในยุคนี้ เนื่องจากยุค เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้นำจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา (ณัฐภูมิ พงศ์ศิริ, 2563) เนื่องจากผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร ผู้นำถือเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารและขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ภาวะความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล (Digital Leadership) เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ การทำงานของผู้นำต้องเน้นทำงานในเชิงรุกโดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดกลยุทธ์ในการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงาน จัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร รวมไปถึงจนถึงการสร้างสวัสดิการที่ดึงดูดใจ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้กับการทำงาน และส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาศักยภาพในเรื่องของทักษะการทำงานที่จำเป็น และทักษะในด้านอื่น ๆ

บทบาทที่สำคัญ ๆ ของผู้นำ

ระบบนิเวศที่มีการพัฒนาและเกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้รูปแบบความเป็นผู้นำในยุคนี้ต้องเป็นผู้ให้ เป็นผู้นำความปรารถนาดีมาสู่ผู้อื่น โดยสามารถนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรืองขององค์กรเท่าที่สามารถจะเป็นไปได้ พร้อมทั้งทำความเข้าใจบทบาทของตนเองในสถานะความเป็นผู้นำในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลซึ่งแต่ละบทบาทมีความแตกต่างกันตามแต่ละองค์กร จากการศึกษาของ Stodd (2014); เยาวลักษณ์ จิตต์วโรดม (2560) อธิบายว่าบทบาทที่สำคัญ ๆ ของผู้นำในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลมีดังนี้

1. การสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร

ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างระบบการทำงาน ระบบการทำงานในแบบเดิม ๆ จะไม่สามารถสนับสนุนกระบวนการทำงานให้มีความคิดที่เป็นอิสระและท้าทายให้เกิดเป็นนวัตกรรม ดังนั้นผู้นำจึงจำเป็นต้องนำผู้คนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยกันคิดและถกเถียงความคิดต่าง ๆ จนเกิดเป็นนวัตกรรมได้ ระบบการทำงานที่เป็นทางการอาจทำให้การทำงานไม่ประสบความสำเร็จได้ในวันข้างหน้า

2. การทำงานเกิดความคล่องตัว

การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานด้วยการนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการเป็น การรองรับการทำงานและช่วยในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานให้สามารถทำงานได้คล่องตัวมากขึ้น การจัดการโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นเป็นบทบาทหน้าที่ ๆ สำคัญประการหนึ่งของผู้นำ

3. ความมีเหตุผลในการพัฒนาองค์กร

เมื่อสภาพการณ์ของโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงเป็นเหตุผลที่จำเป็นที่ผู้นำต้อง ดำเนินการพัฒนาองค์กรใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการนำพาองค์กรให้รอดพ้นจากวิกฤตนำไปสู่ทางรอด อย่างยั่งยืน

4. ความเข้มแข็ง

ผู้นำเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ ดูแลความเป็นอยู่ของสมาชิกในองค์กร ความเชื่อมั่นเป็นส่วนสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งของสมาชิก การบอกเล่าเรื่องราวและการแบ่งปันประสบการณ์แก่ผู้ร่วมงานมีผลทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5. ความน่าเชื่อถือ

คุณสมบัติประการสำคัญของนักการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น คือ การมีพฤติกรรมที่สร้างความน่าเชื่อถือ เป็นพฤติกรรมความดีงามของทุกคน ในทุกวันที่ได้ทำการสะสมไว้อย่างยาวนานนำไปสู่การยอมรับจนเกิดเป็นความเชื่อถือเป็นที่ยอมรับนับถือ

6. ความเป็นธรรม

แนวคิดความถูกต้อง ความดีงาม ความมีสมเหตุสมผล ความเที่ยงธรรม และความเป็นธรรมโดยคำนึงถึงบุคคลอื่น การกระทำที่มุ่งใจบุคลากรในการร่วมทำงานเพื่อให้องค์กรดำเนินต่อไปได้ภายใต้กรอบการทำงานร่วมกันที่เหมาะสม ตลอดจนทำการเรียนรู้พร้อมที่จะปรับตัวอย่างต่อเนื่อง

7. องค์กรมีการเติบโต

องค์กรที่เติบโตได้ และสามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืนนั้น ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรในทุกระดับ ผู้นำต้องมองภาพในอนาคตให้ออก และต้องมองให้ขาดเพื่อให้การขับเคลื่อนองค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องไปในระยะยาว

8. การแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผล

การแก้ปัญหาขององค์กรรวมทั้งการตัดสินใจต่างๆ ของผู้นำที่ถูกต้อง แม่นยำ รวมทั้งการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเป็นทักษะที่สำคัญที่ผู้นำจำเป็นต้องมี และเป็นอีกหนึ่งในความท้าทายของผู้นำ การแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผลผู้นำต้องใจกว้าง เปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างหลากหลายจะทำให้การแก้ปัญหาต่างๆ ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี

การเปลี่ยนแปลงใดๆ ย่อมเกิดผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยกระแสโลกาภิวัตน์นั้นทำให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างรวดเร็ว และรุนแรง การตั้งรับของผู้นำหากสามารถกระทำได้ดีอาจลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ผู้นำมีความจำเป็นต้องออกแบบองค์กรในปัจจุบันให้สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวที่กำลังเกิดขึ้น

10. ทำให้เกิดภูมิปัญญาแบบที่ไม่เคยมีมาก่อน

การถ่ายทอดภูมิปัญญาจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งดำเนินการส่งต่อเป็นทอด ๆ นั้น ผู้นำมีความสำคัญในการผลักดันจนเกิดผลผลิตดีงาม ภูมิปัญญาความดีงามจึงเป็นผลผลิตที่เกิดขึ้นจากส่วนรวมที่ทุกคนร่วมกันเรียนรู้มาให้คนรุ่นหลังรับรู้รับทราบ

จากแนวคิดบทบาทที่สำคัญ ๆ ของผู้นำในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลที่ได้กล่าวไว้แล้วจะเห็นได้ว่า เทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทต่อชีวิตประจำวันและระบบเศรษฐกิจ ผู้นำในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลต้องทำการสกัดสิ่งที่เป็นประโยชน์ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำจำเป็นต้องรอบรู้รู้ทัน และก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ซึ่งสอดคล้องกับประคอง สุคนธ์จิตต์ (2562) ที่ได้กล่าวว่า เมื่อบริบทของการดำเนินธุรกิจเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการปรับตัวเช่นกัน ทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจในการขับเคลื่อนองค์กรที่สำคัญ ผู้นำองค์กรจึงไม่สามารถเพิกเฉยกับเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลนี้ได้ เทคโนโลยีได้ทำการแทรกซึมเข้าไปในชีวิตประจำวันของทุกคนในการทำงาน ความพร้อมของคนแต่ละคนจึงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญในการเรียนรู้กับเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่สม่ำเสมอ บทบาทและหน้าที่ของผู้นำในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลที่ควรต้องมี ได้แก่

1. การใช้เทคโนโลยีการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ หรือคลาวด์ (Cloud Storage)

การจัดเก็บข้อมูลผ่านระบบคลาวด์บนเซิร์ฟเวอร์เป็นเทคโนโลยีแหล่งเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ เพื่อช่วยให้ผู้รับบริการลดความยุ่งยากในการดูแลระบบ และสามารถประหยัดเวลาดำเนินการจัดเก็บข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ข้อมูลที่ทำการจัดเก็บสามารถเก็บในแบบความเป็นส่วนตัวหรือเป็นแบบสาธารณะได้ การเข้าถึงระบบเครือข่ายเป็นแบบวงกว้างเข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา จากอุปกรณ์สมาร์ตโฟน (Smart Phone) และแท็บเล็ต (Tablet) ผ่านระบบโปรแกรมประยุกต์สื่อสังคม (Social Media) อย่างเช่น เฟสบุ๊ก (Facebook) ยูทูบ (Youtube) และทวิตเตอร์ (Twitter) ที่ได้ทำการเชื่อมต่อผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตขนาดใหญ่ซึ่งรองรับผู้ใช้บริการที่ผ่านการลงทะเบียนไว้ โดยข้อมูลที่ต้องการนั้นเก็บสามารถเก็บรักษาไว้อย่างดีไม่เกิดการสูญหาย

สอดคล้องกับทัศนะของ พลวศิษฐ์ หล้าภาส (2564) ได้กล่าวเกี่ยวกับประเด็นท้าทายที่เกิดขึ้นกับบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตเรื่องความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีว่า แนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการสร้างบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Result Based) เป็นสำคัญเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้นำยังต้องมุ่งมั่นส่งเสริมความสามารถของบุคลากรให้เกิดทักษะด้านต่าง ๆ มีความสามารถหลากหลายด้าน (Multi Skilled) จัดการข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) รวมทั้งออกแบบประสบการณ์ของผู้ใช้ (User Experience Design) ด้วยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย ใช้ระบบคลาวด์เข้ามาจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management Cloud) สร้างระบบที่เอื้อต่อบุคลากรในยุคดิจิทัล ออกแบบระบบการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน พยายามหลีกเลี่ยงระบบการทำงานที่มีความซ้ำซ้อนด้วยการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับเปลี่ยนกระบวนการในการทำงาน (Disruptive Technology)

2. การใช้ประโยชน์จากสื่อสังคม (Social Media)

ปัจจุบันสื่อสังคมออนไลน์ได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากต่อการดำรงชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน ผู้คนทั่วไปสามารถเข้าช่องทางสื่อสารออนไลน์ด้วยโปรแกรมประยุกต์อย่างหลากหลาย อาทิเช่น เฟสบุ๊ก ทวิตเตอร์ ไลน์

โดยเสียค่าใช้จ่ายเพียงแค่ค่าบริการอินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีเหล่านี้เป็นเครื่องมือสื่อสารที่ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างกันทำได้ง่าย รวดเร็วแบบทันที (Real-Time) นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการสรรหาทรัพยากรบุคคลในฝ่ายงานทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะกิจการธุรกิจขนาดเล็กที่เป็นการเปิดโอกาสให้สามารถหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้ไม่ยาก เสียงบประมาณค่าใช้จ่ายในการสรรหาไม่มาก ได้ผู้สมัครที่ต้องการเข้ามาร่วมงานที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น สำหรับประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ของสื่อสังคมออนไลน์ อาทิ สามารถเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กร รวมไปถึงยังสามารถประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรได้อีก

3. การใช้ระบบการประชุมทางไกล (Video Conference)

การใช้เทคโนโลยีการประชุมระบบทางไกลถือเป็นการประชุมที่ผู้ร่วมประชุมไม่ต้องอยู่ในสถานที่เดียวกัน แต่เสมือนมีความรู้สึกนั่งประชุมร่วมกันอยู่ในห้องประชุมเดียวกันแต่ต่างสถานที่กัน ระบบสื่อสารโทรคมนาคมลักษณะนี้เป็นการเอื้ออำนวยให้บุคลากรแม้จะอยู่ต่างสถานที่ ต่างเวลาสามารถร่วมประชุมด้วยกันได้ มองเห็นภาพมองเห็นข้อความ และสามารถแบ่งปันงานต่าง ๆ ให้กับบุคคลอื่นได้ใช้ประโยชน์ รวมทั้งเป็นการลดต้นทุนงบประมาณที่เกิดกับองค์กรได้

4. การปรับสถานที่ทำงานแบบดิจิทัล (Digital Workplace)

จากการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล และการพึ่งพาโลกออนไลน์หรือดิจิทัลเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากข้อมูลข่าวสารทุกอย่างได้ถูกเชื่อมต่อโยงอยู่ในโลกอินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทอย่างสำคัญต่อกระบวนการทำงานในองค์กร รวมทั้งเข้ามาปฏิวัติรูปแบบการทำงานแบบเดิม ๆ โดยหลายองค์กรต่างพากันปรับองค์กรตามแนวทางในแบบ Digital Workplace ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปการนำเครื่องมือทางด้านดิจิทัลมาใช้งานเป็นการลดข้อจำกัดบางอย่างในเรื่องสถานที่ทำงาน ช่วยให้บุคลากรขององค์กรสามารถใช้งานร่วมกันได้ตลอดเวลา โดยเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายในเวลาที่ต้องการ พร้อมแบ่งปันข้อมูลระหว่างกันได้บนพื้นที่ทำงานออนไลน์ และที่สำคัญเป็นการเข้ามาช่วยในการแบ่งเบาการทำงานขององค์กรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. การใช้เทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ (Mobile Technology)

วิถีชีวิตในการติดต่อสื่อสารของผู้คนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การใช้งานด้านไอทีของผู้คนนั้นผ่านอุปกรณ์อย่าง Smart Phone และ Tablet ทำให้เกิดความสะดวกสบายโดยสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ทุกที่ตลอดเวลา อุปกรณ์เคลื่อนที่หรือเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่เหล่านี้กลายเป็นอุปกรณ์หลักที่จำเป็นที่คนทั่วไปสามารถเข้าถึงได้ในข้อมูลสารสนเทศผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต Mobile Technology ด้วยคุณประโยชน์นานับประการของเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ ทำให้ผู้ใช้งานต่างยอมรับให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และด้วยความสะดวกสบายดังกล่าวจึงมีส่วนช่วยสนับสนุนให้นำมาเทคโนโลยีใช้ร่วมในกิจกรรมทางธุรกิจซึ่งสามารถทำให้ธุรกิจดำเนินงานติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ธุรกิจสามารถเพิ่มมูลค่าทางการตลาด การเงิน การลงทุน การฝึกอบรมเมื่อผู้นำได้มีการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทองค์กร

6. การสร้างวัฒนธรรมการเชื่อมโยงกันระหว่างโลกการทำงานกับโลกส่วนตัว

ปกติคนแต่ละคนมีเงื่อนไขของชีวิต ความต้องการ ความคิด และสิ่งต่างๆ ที่ไม่เหมือนกัน แตกต่างกันไป คน ๆ เดียวกันยังมีเงื่อนไขที่ต่างกันไปในแต่ละช่วงของชีวิต การที่จะสร้างความสมดุลของชีวิตในงานและชีวิตส่วนตัวจึงไม่ได้เป็นความรับผิดชอบเพียงบุคคลคนเดียว แม้ว่าจะไม่สามารถแยกชีวิตการทำงานออกจากชีวิตส่วนตัวได้ แต่สามารถปรับเปลี่ยนเงื่อนไขในการทำงานให้เกิดความสมดุลได้ ดังนั้นนักทรัพยากรมนุษย์จึงต้องเตรียมตัวที่จะปรับวิธีในการดูแลรักษาโลกทั้งสองด้านด้วยการการสร้างวัฒนธรรมการเชื่อมโยงระหว่างโลกการทำงานกับโลกส่วนตัวที่มีรูปแบบที่ต่างไปจากเดิม

7. การส่งเสริมสังคมของการมีส่วนร่วม

การกำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการคิด ริเริ่ม ตัดสินใจ พร้อมทั้งร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ เนื่องจากระบบการบริหารจัดการแบบเดิม ๆ ที่ผู้ดำเนินการแต่เพียงผู้เดียวนั้นถือว่าล้าสมัยตกยุคไปแล้ว เทคนิคการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์การเพิ่มมากขึ้นเป็นบทบาทหนึ่งที่สำคัญของฝ่ายงานทรัพยากรมนุษย์การมีส่วนร่วมเป็นการร่วมกันใช้ความคิดสร้างสรรค์ เสนอแนะความคิดบอกความต้องการของตนเองให้ผู้อื่นได้รับทราบ พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ระหว่างกันเพื่อที่จะนำมาปรับปรุงคุณภาพงานตรงตามความต้องการในการใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง

นอกจากนี้ในมุมมองของ จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และชุตินา ศรีจารุเมธีญาณ (2563) ได้อธิบายเพิ่มถึงวิธีการในการปรับตัวของผู้นำไปสู่อนาคต ซึ่งผู้นำต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนอย่างเร่งด่วน ได้แก่

1. ปรับตัวของผู้นำเอง ผู้นำจำเป็นต้องทำการศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกยุคดิจิทัลที่เกิดขึ้นกับกิจการของตนเอง ปรับมุมมองโลกทัศน์ตนเองใหม่ให้สอดคล้องกับทิศทางของธุรกิจที่กำลังเดินทางไปยอมรับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามา และพยายามทำความเข้าใจพร้อมทั้งหาแนวทางเพื่อนำคุณประโยชน์ที่มากมายของเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

2. ปรับโครงสร้างองค์กร เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กร การปรับโครงสร้างองค์กรด้วยเน้นการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างนวัตกรรมการทำงานที่มีคุณภาพมากกว่างานเชิงปริมาณ การนำปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เข้ามาร่วมปฏิบัติงานเป็นการปรับปรุงระบบการจัดการทรัพยากรให้เกิดงานมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

3. ปรับระบบการจัดการใช้เทคโนโลยี ทุกวันนี้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ทำการบูรณาการเข้าสู่ระบบธุรกิจ ดังนั้นองค์กรจะสามารถดำรงอยู่ และรอดพ้นจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจำเป็นต้องมีพัฒนาการต้องปรับตัวและจัดการกับเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น

ในส่วนของรุ่งรัตน์ พลชัย (2563) ได้กล่าวเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้นำในยุคดิจิทัลว่า ผู้นำในยุคนี้ต้องเปิดรับฟังปัญหาความต้องการที่เรียกร้อง พร้อมทั้งยอมรับการเสนอแนะจากผู้อื่นอย่างเปิดใจ ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน สำหรับลักษณะการบริหารงานของผู้นำในยุคดิจิทัลมี 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การกำหนดความจำเป็นในการต้องเปลี่ยนแปลงองค์กร จากสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปมากผลมาจากความพยายามในการพัฒนา และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ผู้นำมีความจำเป็นต้องทำการสำรวจ ต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร พร้อมทั้งทำการค้นหา และสร้างโอกาสเพื่อการเปลี่ยนถ่ายองค์กรจากเดิมไปสู่ยุคดิจิทัลอย่างเหมาะสมด้วยการประยุกต์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานในองค์กร

2. การดำเนินการวางแผนการเปลี่ยนแปลงองค์กร ในการที่องค์กรจะเปลี่ยนถ่ายไปสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและราบรื่น ผู้นำจำเป็นต้องดำเนินการวางแผน ออกแบบกระบวนการเปลี่ยนถ่าย ขั้นตอนนี้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องมีข้อมูลบุคลากร ต้องทราบในสมรรถนะ ทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรซึ่งแต่ละคนในองค์กรมีแตกต่างกัน และไม่เท่ากัน และเมื่อสถานการณ์ปัจจุบันบังคับให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนการเพิ่มเติมความรู้ที่จำเป็นเพื่อให้บุคลากรมีทักษะเฉพาะจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง นอกจากนี้ผู้นำต้องดำเนินการเพิ่มด้วยการออกแบบกระบวนการที่มีความยืดหยุ่น มีการปรับลดขั้นตอนการทำงาน ลดจำนวนการทำเอกสารลง ความเข้าใจในงานจะทำให้การประสานงานกับส่วนงานต่าง ๆ ง่าย และมีความคล่องตัวมากขึ้น การปรับรูปแบบในการทำงานให้เหมาะสมต้องศึกษาคำนึกถึงบริบทของแต่ละองค์กรในการจัดการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

3. การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในทุกระดับขององค์กร ทักษะที่ผู้นำในยุคดิจิทัลพึงต้องมีเป็นความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างความโดดเด่นในแบบที่แตกต่างที่เหมาะสมกับตนเอง มีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลที่มีอยู่อย่างมากมายให้เกิดประโยชน์เพื่อการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ และใช้ความรู้ในการทำงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหา ปรับปรุง พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพผลักดันองค์กรให้สามารถเปลี่ยนไปสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างรวดเร็ว

อย่างไรก็ตาม ผู้นำต้องดำเนินการภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่รอบด้านอย่างรวดเร็ว และทันตามกระแสของโลกที่เปลี่ยนไป ต้องเตรียมความพร้อมรู้จักวิธีการในการรับมือกับสิ่งที่กำลังจะเข้ามาเพื่อให้สามารถจัดการได้ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยสามารถจัดปัญหาการต่อต้านที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างลงตัว ผู้นำยุคเทคโนโลยีดิจิทัลต้องมุ่งประเด็นความสำคัญในด้านต่าง ๆ ได้แก่

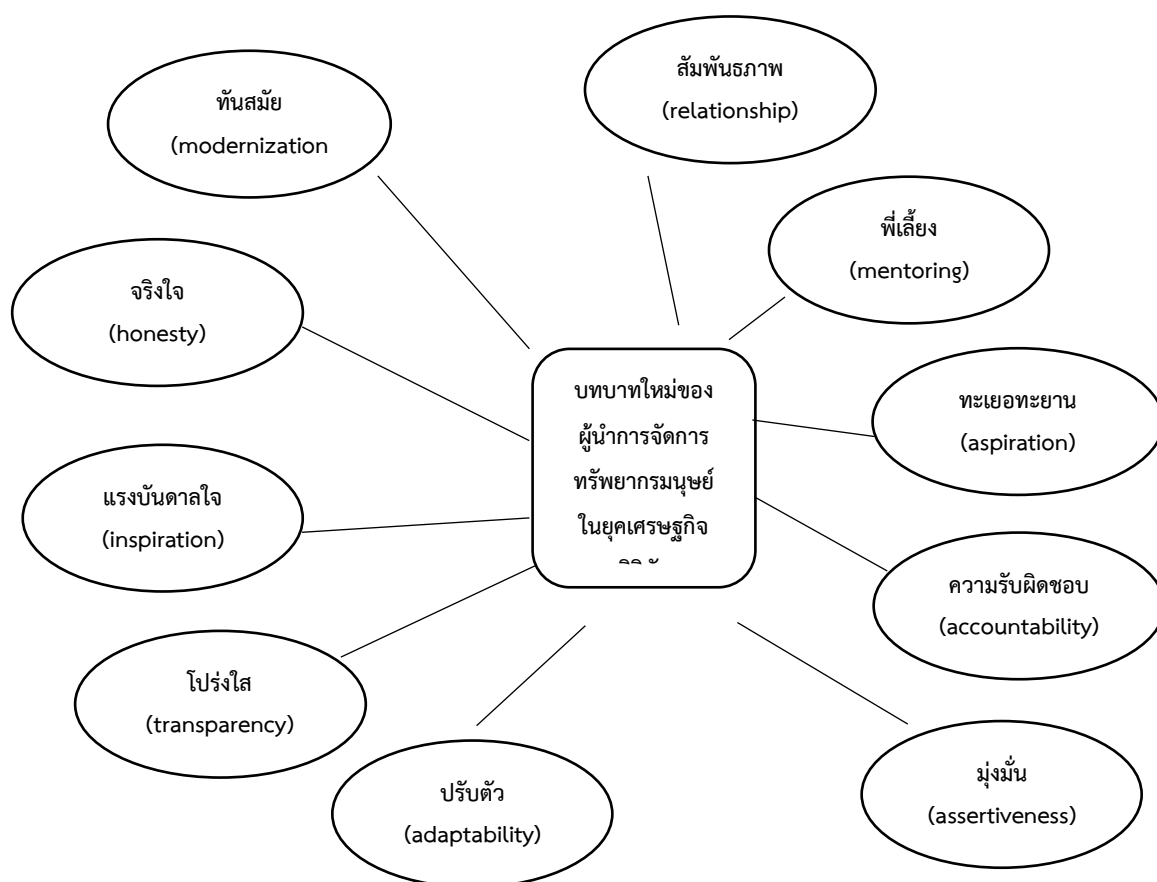
1. การนำองค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ต้องสามารถมองเห็นภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ต้องกำหนดจุดหมายปลายทางที่ทำให้สามารถเชื่อมโยงกันกับภารกิจ ค่านิยม วัฒนธรรม และความเชื่อรวมเข้าด้วยกัน จัดวางกลยุทธ์ที่จะเดินไปข้างหน้าด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ร่วมกันกับบุคลากรเพื่อให้ทันตามสถานการณ์ในปัจจุบัน

2. การนำทีม ผู้นำต้องมีวิธีการทำให้บุคลากรในองค์กรทุกคนรวมพลังเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำการค้นหาเทคนิคเพื่อการพัฒนา พร้อมการปรับปรุงทีมให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นอยู่ตลอดเวลา สร้างขวัญกำลังใจให้กับ

ผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรการทำงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น รวมทั้งกำหนดกลไกในการขับเคลื่อนเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบแบบแผนก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรใหม่ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนทีมงาน

3. การนำตัวเอง ผู้นำนอกจากต้องมีความรู้ความสามารถมากมายในหลากหลายศาสตร์เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้นำยังต้องรู้จักศิลปะการเป็นผู้นำ รู้หลักการในการบริหารงานบริหารคนสมัยใหม่ เปิดกว้างทางความคิด และพร้อมเปิดรับมุมมองที่หลากหลาย และค้นหาแนวทางใหม่ๆ ที่จะสร้างยุทธศาสตร์ในการคิดเพื่อจัดการองค์กรสมัยใหม่บนความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร ปรับกระบวนการทัศน์ให้มีความคิดเชิงบวกและมีทัศนคติในแบบที่สามารถปฏิบัติงานได้

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดการพลิกผันอย่างรวดเร็วเป็นโลกที่ไร้พรมแดนในการติดต่อสื่อสารด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) ทำให้การดำเนินงานในหลายสิ่งหลายอย่างเป็นเรื่องง่าย และสะดวกสำหรับการรับข้อมูลข่าวสาร ดังนั้นบทบาทของผู้นำที่ต้องมีทักษะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลเพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีพลวัต ดำรงอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน ผู้เขียนจึงได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลโดยพบ องค์ประกอบที่สำคัญของบทบาทใหม่ของผู้นำการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ควรมีดังนี้



ภาพที่ 1 บทบาทใหม่ของผู้นำการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

ผลกระทบ และการปรับตัว

การทำความเข้าใจถึงบทบาทของผู้นำ การเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลนั้น ได้นำแนวคิดของอีแวนวิช, โคโนปาสกี และแมททีสัน (Ivancevich, Konopaske and Matteson, 2014) และแนวคิดของฮอร์ดเดอร์ (Horder, 2010) มาเป็นหลักในการศึกษา ซึ่งเป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่าผู้นำนั้นมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อทุกองค์กรในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสความเจริญทางเทคโนโลยีได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการดำเนินธุรกิจ โดยความท้าทายที่ทุกคนกำลังเผชิญอยู่ คือ การเปลี่ยนแปลงที่เป็นตัวเร่งให้เร็วขึ้น (Accelerating Change) ความซับซ้อนที่เพิ่มมากขึ้น (Increasing Complexity) รวมทั้งการแข่งขันที่ทวีความเข้มข้นอย่างมาก (Multiplying Competition) เมื่อรูปแบบวิธีการบริหารจัดการธุรกิจได้ปรับเปลี่ยนไป ในมุมของผู้นำการจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็จำเป็นต้องมีการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงนี้ไปด้วย โดยในทุก ๆ การเปลี่ยนแปลงถือเป็นความท้าทายของผู้นำ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกคน โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ต้องรู้จักที่จะเรียนรู้ และทำความเข้าใจการขับเคลื่อนคนให้พร้อมที่จะก้าวเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลที่มีรูปแบบการทำงานในแบบ Digital Workplace อย่างสมบูรณ์ การสร้างวัฒนธรรมการเชื่อมโยงกันของบุคลากรที่องค์กรนำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนธุรกิจให้บุคลากรสามารถสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันได้ อย่างรวดเร็วในทุกที่ ทุกเวลา เปลี่ยนจากแนวคิด Work-Life Balance ไปสู่โหมด “Weisure Time” (Work + Leisure) ที่ซึ่งไม่แบ่งเส้นแบ่งเวลาระหว่างโลกส่วนตัวกับโลกเวลาทำงาน (จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และชุตินา ศรีจารุเมธีญาณ, 2563) ผู้นำการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องดูแลโลกทั้งสองด้านของพนักงานที่มีรูปแบบการปฏิบัติที่แตกต่างกันไปจากเดิม นอกจากนี้ผู้นำการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องเปลี่ยนจาก Trainer หรือ Instructor ไปสู่ facilitator เป็นผู้สนับสนุน ส่งเสริม อำนวยความสะดวกให้พนักงานได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ด้วยตนเอง องค์กรที่สามารถยับยั้งตัวได้ก่อน ลงมือปรับเปลี่ยนได้รวดเร็ว มีความพร้อมในการปรับตัวได้ยิ่งมีความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

อย่างไรก็ตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบหลักของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ในรอบทศวรรษที่ผ่านมา ยังไม่หนีไปจากการปฏิบัติงานในลักษณะงานแบบเดิม ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมไม่มากนัก โดยลักษณะงานจะเกี่ยวกับการสรรหาทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมงาน (Recruitment) โดยเป็นกิจกรรมหนึ่งของการค้นหา คัดเลือกบุคคลจากหลากหลายผู้คนที่ต้องการเข้าร่วมงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ เส้นทางอาชีพ (Career Path) เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานในสายอาชีพไปสู่ตำแหน่งที่สำคัญ การพัฒนาอาชีพ (Career Development) เป็นความเจริญก้าวหน้าในงานของพนักงานที่ได้ทำงานใดงานหนึ่งจนประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น งานการกำหนดและการวางแผนผู้สืบทอด (Succession Planning) เป็นการค้นหาเพื่อเตรียมการวางแผนบุคลากรที่จะสืบทอดอำนาจในตำแหน่งที่สำคัญ ๆ การบริหารคนเก่ง (Talent Management) บริหารจัดการบุคลากรที่มีพรสวรรค์ มีความรู้ความสามารถพิเศษ มีผลงานที่โดดเด่นเหนือคนอื่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนอื่นดูการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนประสบความสำเร็จ การดูแลค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation & Benefits Plan) ด้วยการสร้างความเข้าใจ

แบบองค์รวมในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน และการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร รวมไปถึงกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ (Employee Relations) ที่ต้องสร้างความสัมพันธ์การปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย ตลอดจนการมีบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการจัดการความสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work-life Management) โดยจัดบุคลากรให้สามารถสร้างความสมดุลของชีวิตการทำงานและความสมดุลของชีวิตส่วนตัวให้มากที่สุดซึ่งในปัจจุบันแทบจะแยกออกจากกันได้ยาก โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันยุคที่ทุกวันนี้หลายองค์กรกำลังเผชิญกับความก้าวหน้าในการพัฒนาทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดดซึ่งส่งผลกระทบอย่างรุนแรงในทุกกิจการ (Disruptive Technology) อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สอดรับกับบทความวิจัยของ ประคอง สุคนธจิตต์ (2562) ที่ได้กล่าวถึง นักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้ต้องปรับเปลี่ยนตัวเองให้ทันกับโลกการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การเตรียมความพร้อมของฝ่ายงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์กรเพื่อความเหมาะสมในการทำงาน ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การจ้างรักษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำองค์กรจึงจำเป็นต้องเข้าถึงเทคโนโลยีและยอมรับในนวัตกรรมที่กำลังเกิดขึ้นมาใหม่อยู่ตลอดเวลาซึ่งมีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้การบริหารจัดการบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ การที่นักจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงก็เพื่อเป็นการรักษาความสามารถในการแข่งขันขององค์กรไว้ให้ได้ เนื่องจากการจัดองค์การให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี จัดหาเทคโนโลยีที่สามารถเกื้อหนุนต่อทักษะการทำงานของบุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงถือเป็นการจ้างรักษา และผูกใจให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานต่อไปด้วยความตั้งใจ ในทางกลับกันผู้นำองค์กรย่อมต้องพึงระวังการเกิดช่องว่างระหว่างคนต่างรุ่นในองค์กร เนื่องจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานนั้นเป็นความท้าทายอย่างมากกับคนรุ่นเดิมที่อาจไม่สามารถปรับตัวได้ทันส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานและการลดลงของประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นการปรับเปลี่ยนการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์จึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากพนักงานเป็นแรงสนับสนุน รวมทั้งการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรในองค์กรร่วมกันเพื่อยังประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยรวม

อย่างไรก็ตามการที่ผู้นำต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกข้างต้นแล้ว บทบาท หน้าที่ รูปแบบการทำงานของจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ (New normal) ภายหลังการเกิดการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 นั้นถูกเปลี่ยนไปเป็นงานที่ต้องเน้นการเข้าถึงบุคลากรในทุกระดับ จัดระบบการดูแลสวัสดิภาพความปลอดภัย ยกระดับมาตรฐานด้านสุขอนามัยของคนในองค์กร และให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานมากขึ้น ปรับโครงสร้างการทำงานให้อยู่ในรูปแบบไฮบริด ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่ผสมผสานจากการทำงานในสถานประกอบการและการทำงานแบบทางไกลเข้ารวมไว้ด้วยกัน เป็นระบบการทำงานที่มีการยืดหยุ่นให้กับพนักงานได้ใช้งานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ผ่านระบบทางไกล (Remote work) เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสมือนกำลังปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร รวมถึงการที่ผู้นำองค์กรต้องปรับวิธีคิดค่าผลตอบแทนของพนักงานให้สอดคล้องกับความสามารถที่แท้จริง มีการวัดผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับผลงานที่ทำได้มากกว่าดูจากจำนวนชั่วโมงที่พนักงานใช้ไปกับการทำงาน

สำหรับผลกระทบโดยตรงที่เกิดขึ้นกับนักทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตนั้น บริษัทชั้นนำหลายแห่งทั้งในและต่างประเทศมีแผนที่จะลดขนาดทีมงานด้านทรัพยากรมนุษย์ และอีกหลายองค์กรให้ความสำคัญด้วยการนำระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human resource information system: HRIS) เข้ามาร่วมในการทำงานหรืออาจนำมาแทนที่ในบางส่วนงานเนื่องจากปัจจุบันมีเทคโนโลยีหลายประเภทที่เมื่อหน่วยงานสามารถนำมาปรับใช้จะช่วยในการลดต้นทุนองค์กรและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์กรได้ เช่น การนำระบบหุ่นยนต์อัตโนมัติ (Robotic Process Automation: RPA) เข้ามาร่วมในการทำงาน ในบางองค์กรมีนโยบายว่าจ้างหน่วยงานจากภายนอก (Outsource) ให้เข้ามาช่วยดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์แทน ซึ่งเห็นได้ว่านักทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากกว่าเดิม พร้อมทั้งยกระดับทักษะ (Upskill) และนำทักษะที่มีอยู่เดิมมาปรับปรุงพัฒนาใหม่ (Reskill) เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านองค์กรไปสู่ดิจิทัลด้วยการสร้างดีเอ็นเอใหม่ๆ ขององค์กร

บทสรุป

ผู้นำมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน และความอยู่รอดของบุคลากรในองค์กร ความสามารถเชิงนวัตกรรมของผู้นำเป็นเครื่องมือที่มีความจำเป็นและมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างโอกาสให้ธุรกิจประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น การปรับตัวขนาดใหญ่ของผู้นำจะทำการผลักดันให้องค์กรปรับตัวเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจในโลกยุคดิจิทัลสอดคล้องกับกระบวนการทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป และเมื่อสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องรู้จักปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ออกแบบสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม และระบบนิเวศนวัตกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของแต่ละองค์กร

อย่างไรก็ตามผู้นำในยุคดิจิทัลควรบริหารงานด้วยการยกระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานโดยการประเมินกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง (Digital Refinement) เปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน กระบวนการทางความคิด (Mindset) และรูปแบบการบริหารงานให้รู้เท่าทันเทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และสามารถเข้าถึงโอกาสใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและเติบโตท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และชุติมา ศรีจารุเมธีญาณ. (2563). กลยุทธ์การปรับตัวองค์กรเข้าสู่ยุค 4.0. **วารสารพุทธมณฑล ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม**, 5 (1), 54-62.

- ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2563). HR การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล. วารสารการบริหารคน. [ออนไลน์] สืบค้นจาก <https://www.khonatwork.com/post/digital-economy-digital-hr>. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2564.
- บทบาทใหม่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล. (2564). [ออนไลน์] สืบค้นจาก <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190902-hr-roles-digital-age/>. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2564.
- ประคอง สุคนธจิตต์. (2562). ทรัพยากรมนุษย์ยุค 4.0. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ, 7 (ธันวาคม 2562), 18-28.
- พลวิชฐ์ หล้ากาศ. (2564). ประเด็นความท้าทายที่มีต่อบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต. วารสารวิจัยวิชาการ, 4 (2), 251-260.
- เยาวลักษณ์ จิตต์วโรดม. (2560). บทบาทและทักษะหลักของภาวะผู้นำในยุคสังคมดิจิทัล. วารสารธุรกิจปริทัศน์, 9 (2), 81-92.
- รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน, 1 (3), 53-62.
- วรวรรษ เทียมสุวรรณ, วัชรพล วิบูลยศรีน, ศิโรจน์ ผลพันธิน และเหม ทองชัย. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 15 (2), 219-231.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). เศรษฐกิจดิจิทัลกับอนาคตประเทศไทย. วารสารเศรษฐกิจและสังคม, 53 (2), 1-52.
- Horder, A. (2010). **Change, Complexity, Competition**. [ออนไลน์] สืบค้นจาก <https://andrewhorder.com/change-complexity-competition> สืบค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2564.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R. & Matteson, M. T. (2014). **Organizational behavior and management (10th ed.)**. Boston: McGraw-Hill.
- Stodd, J. (2014). **The Social Leadership Handbook**. United Kingdom: Sea Salt Publishing.
- Stodd, J. (2016). **10 Reasons for Social Leadership**. [ออนไลน์] สืบค้นจาก <https://julianstodd.wordpress.com/2016/07/09/10-reason>. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2564.

กระบวนการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน : บทสะท้อนจากประสบการณ์และการเรียนรู้
Community-Based Learning Process : Reflections on Experience and Learning

นิภาพรรณ เจนสันติกุล

Nipapan Jensantikul

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Faculty Humanities and Social Science, Khon Kaen University

Corresponding Author, Email : nipajen@kku.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอกระบวนการจัดการเรียนการสอนรายวิชาการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน โดยสะท้อนให้เห็นว่าผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมโดยใช้ชุมชนเป็นกรณีศึกษาช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งในส่วนของภาคทฤษฎี และภาคการฝึกปฏิบัติ และผู้เรียนมีทักษะการวางแผนในการเตรียมการลงพื้นที่เพื่อเข้าศึกษาในชุมชน มีทักษะการคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาของชุมชน และได้้นำข้อปัญหามาถกเถียงวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางการแก้ไขอย่างมีวิจารณญาณ มีทักษะการสื่อสารและการนำเสนองานด้วยการนำเสนอในรูปแบบที่หลากหลาย สามารถใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเรียนรู้ชุมชน เช่น ผังเครือญาติ โครงสร้างองค์กรชุมชน ระบบสุขภาพชุมชน ปฏิทินชุมชน ประวัติศาสตร์ชุมชน ประวัติชีวิต แผนที่เดินดิน และระบุข้อดี ข้อเสีย การนำไปใช้ของเครื่องมือได้อย่างเป็นระบบ ส่วนพฤติกรรมผู้เรียน ต้องมีความกระตือรือร้นและมีความสนใจมากขึ้นในการเรียนรู้ และทำให้บรรยากาศการเรียนรู้มีความแตกต่างจากการฟังบรรยายอย่างเดียวในชั้นเรียน

คำสำคัญ: การเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน; ประสบการณ์; การเรียนรู้

Abstract

This academic article aims to present the process of teaching and learning in community-based learning courses by reflecting that the learners have social interaction by using the community as a case study helps learners to learn both in theory and practice. The learner had planning skills in preparing to go to the area to study in the community, had critical thinking skills about community problems and the problem was discussed, analyzed, and critically presented solutions, had communication and presentation skills by presenting in a variety of formats able to use tools used in community learning, such as genogram or genealogical diagram, community

organizations chart, local health systems, community calendar, local history, life stories and geo-social mapping, and identify advantages and disadvantages, systematic use of the tool. Learner behavior should be more active and interested in learning and make the learning atmosphere different from listening to lectures only in class.

Keywords: Community-Based Learning; Experience; Learning Outcomes

บทนำ

การเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ มากมาย รวมทั้งด้านการศึกษา ดังนั้นสถาบันการศึกษาจึงต้องมีการปรับตัวและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับทุกการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องตามยุคสมัยของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาในช่วงอายุระหว่าง 18 – 22 ปี เป็นช่วงวัยที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง คิดเร็ว ทำเร็ว มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ชอบความท้าทาย นิยมสื่อสารผ่านเทคโนโลยี ดังนั้นการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนให้สอดคล้องและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและต้องเป็นไปตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดไว้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) รวมทั้งต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (ภุชณิศา มินาเขต และสิริทรัพย์ สี่หะวงษ์, 2562 : 76)

รายวิชาการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเป็นรายวิชาที่ศึกษาแนวคิด วิธีการเรียนรู้จากชุมชน วิธีการปรับตัวและการเข้าหาชุมชน การจัดกระบวนการชุมชนเพื่อการเรียนรู้ การเข้าร่วมใช้ชีวิตในชุมชนเพื่อศึกษาเรียนรู้ การดำเนินชีวิต การทำกิจกรรม ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชน ซึ่งตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มุ่งเน้นให้เชื่อมโยงความรู้กับชุมชนโดยใช้การปฏิบัติงานเป็นฐาน ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ งานจากสถานการณ์จริงในชุมชน ภายใต้การมีส่วนร่วมระหว่างผู้สอนและผู้เรียน และกลุ่มคนในชุมชน เช่น การไปศึกษาเรื่องประวัติศาสตร์วัฒนธรรม การทำมาหากิน หัตถกรรม การศึกษาพยาบาลแบบพื้นบ้านจากบุคคล และองค์กรในชุมชนนอกเหนือไปจากการเรียนรู้ในห้องเรียน (สาขาสังคมศาสตร์, 2560 : 30) กระบวนการสำคัญของการเรียนรู้ใช้การสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ซึ่งจะช่วยให้เกิดความรู้ในเนื้อหาตามหลักสูตรและเข้าใจชุมชนมากขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนด้านความรู้และทักษะอย่างหลากหลาย เช่น การคิด วิเคราะห์สังเคราะห์การคิดเชิงวิพากษ์ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในศตวรรษ 21 มีคุณธรรม จริยธรรม เจตคติ ที่พึงประสงค์ ตระหนักในความรับผิดชอบในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน รวมทั้งเพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของชุมชน โดยการจัดการเรียนการสอน มุ่งพัฒนาทักษะของผู้เรียน 4 กลุ่ม คือ 1) วิธีทางของการคิด ได้แก่ คิดสร้างสรรค์ คิดวิจารณ์ญาณ การแก้ปัญหาการเรียนรู้และตัดสินใจ 2) วิธีทางของการทำงาน

ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร และการร่วมมือ 3) เครื่องมือสำหรับการทำงาน ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้ด้านข้อมูลและ 4) ทักษะสำหรับดำรงชีวิตในโลกปัจจุบัน ได้แก่ ความเป็นพลเมือง ชีวิตและอาชีพ และความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม อันประกอบด้วย Knowledge – ความรู้ Skills – ทักษะ Attitudes – ทศนคติ Values and Ethics – ค่านิยมและจริยธรรม ใช้อักษรย่อว่า KSAVE ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาจึงมีความเป็นที่ยอมรับที่บัณฑิตทุกคนต้องมีความรู้พื้นฐานและทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพในอนาคตสอดคล้องกับการจัดการเรียน การสอน ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ จุดมุ่งหมายการเรียนรู้ (Learning Objectives) กระบวนการเรียนการสอน (Learning–Teaching Process) และการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ (Evaluation) (เรณูมาศ มาอุ่น, 2559: 169)

จากความเป็นมาข้างต้นส่งผลให้ผู้สอนได้ออกแบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างประสบการณ์แก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้เชื่อมโยงความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ ด้วยการลงพื้นที่เพื่อศึกษาสภาพชุมชน ความเป็นจริงในชุมชน และได้พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การประยุกต์ใช้ความรู้จากทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติงานในชุมชนในการเข้าถึงปัญหาและสามารถเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาได้ จึงเป็นที่มาของบทความวิชาการเรื่องกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน : บทสะท้อนจากประสบการณ์และการเรียนรู้โดยผู้สอนได้นำแนวคิดและรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ มาปรับใช้เพื่อค้นหาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสามารถพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ ทักษะต่างๆ ของผู้เรียนต่อไป

กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเป็นที่รู้จักในประเทศสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย ทวีป แอฟริกา และเอเชีย ในชื่อว่า การเรียนรู้โดยการบริการสังคม (Service Learning : SL) เป็นรูปแบบของการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่ออกแบบมาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและความต้องการของชุมชน การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เป็นกลยุทธ์หรือรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเนื้อหา ตามหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับชุมชนโดยใช้การปฏิบัติงานเป็นฐาน ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานจากสถานการณ์จริงในชุมชนภายใต้การมีส่วนร่วมระหว่างครูผู้เรียน และกลุ่มคนในชุมชน เช่น การไปศึกษาเรื่องประวัติศาสตร์วัฒนธรรม การทำมาหากิน หัตถกรรม การศึกษาพยาบาลแบบพื้นบ้าน จากบุคคล และองค์กรในชุมชนนอกเหนือไปจากการเรียนรู้ในห้องเรียน กระบวนการสำคัญของการเรียนรู้ ใช้การสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ซึ่งจะช่วยให้เกิดความรู้ในเนื้อหาตามหลักสูตรและเข้าใจชุมชนมากขึ้น โดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนด้านความรู้และทักษะอย่างหลากหลาย เช่น การคิด วิเคราะห์สังเคราะห์การคิดเชิงวิพากษ์ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในศตวรรษ 21 มีคุณธรรมจริยธรรม เจตคติ ที่พึงประสงค์ ตระหนักในความรับผิดชอบต่อในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน รวมทั้งเพื่อตอบสนอง ความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ชุมชนและผู้เรียนจะได้รับประโยชน์ร่วมกัน ทั้งโดยการบรรลุวัตถุประสงค์ ของหลักสูตรและตามเป้าหมายที่กำหนดโดยชุมชน

และสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวก อันเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน (วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์, 2561 : 182) กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ไว้ 6 กลยุทธ์ โดยผู้สอนได้นำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน ดังนี้ (Melaville, Berg and Blank, 2006 : 8)

1. การให้บริการชุมชนเชิงวิชาการ (Academically Based Community Service : ABCS) เป็นการเชื่อมต่อการปฏิบัติงานการศึกษาของสถานศึกษากับชุมชนที่ล้อมรอบทั้งสถาบันอุดมศึกษาและโรงเรียน ซึ่งถูกออกแบบมาเพื่อมุ่งเน้นในการฟื้นฟูชุมชน หลักการสำคัญของการให้บริการชุมชนเชิงวิชาการ คือ การร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาความเป็นพลเมืองในสังคมประชาธิปไตยโดยการให้บริการแก่ชุมชน รูปแบบนี้เริ่มต้นจากการที่ผู้เรียนศึกษาความต้องการของชุมชน และเข้าไปในพื้นที่เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยการลงพื้นที่จริง

2. การศึกษาความเป็นพลเมือง (Civic Education) มีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมความเป็นพลเมืองที่มีพลังและรับผิดชอบ สนับสนุนการมีส่วนร่วมทางการเมืองโดยให้ประสบการณ์การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ทางวิชาการของผู้เรียนกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งมีความสำคัญต่อประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ มีหลักการสำคัญคือ 1) สนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในบทบาทของพลเมืองอย่างชัดเจน 2) สะท้อนถึงเจตนาและความพยายามมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ของความเป็นพลเมือง 3) ให้ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้ในห้องเรียนและการมีส่วนร่วมของประชาชน 4) เน้นแนวคิดที่จำเป็นต่อระบอบประชาธิปไตยและ 5) ช่วยให้ผู้เรียนเห็นความเชื่อมโยงระหว่างแนวความคิดประชาธิปไตยกับ ชีวิตของตนเอง

3. การศึกษาด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Education) เป็นการใช้ประโยชน์จากความอยากรู้อยากเห็นของผู้เรียนในประเด็นที่เกี่ยวกับโลกธรรมชาติและความสัมพันธ์ทางสังคมโดยใช้สภาพแวดล้อม ของโรงเรียน และชุมชนเป็นกรอบให้ผู้เรียนสร้างการเรียนรู้ของตนเองกลยุทธ์นี้ไม่ได้มุ่งเน้นการเรียนรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมเป็นหลักแต่จะใช้สิ่งแวดล้อมสร้างความสนใจของผู้เรียนก่อน โดยมีหลักการสำคัญ คือ จะต้องสอนแนวคิดทางนิเวศวิทยาที่สำคัญและความสัมพันธ์ในระบบนิเวศ เสริมสร้างความรู้ที่ลุ่มลึกเกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมให้ผู้เรียนลงพื้นที่จริงเพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในชุมชนอย่างเหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมส่วนบุคคลในเชิงบวกฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์และการสืบเสาะเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติรวมทั้งปลูกฝังทักษะความเป็นพลเมืองในการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาชุมชน

4. การเรียนรู้โดยใช้สถานที่เป็นฐาน (Place-Based Learning) หรือ “การเรียนรู้เชิงประสบการณ์” จะใช้ประวัติศาสตร์สภาพแวดล้อม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน เป็นบริบทในการเรียนรู้การทำงานของผู้เรียนตามความต้องการและความสนใจของสมาชิกชุมชน โดยชุมชนทำหน้าที่เป็นแหล่งข้อมูลและให้ความร่วมมือในทุก ๆ ด้าน โรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อทำให้ท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้การทำงานและการใช้ชีวิตที่ดีโดยชุมชนมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้เรียน มีการเรียนรู้และทำงานร่วมกันระหว่าง

ผู้เรียน ครูผู้บริหารโรงเรียน และคนในชุมชนรวมทั้งมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนโดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย

5. การเรียนรู้โดยการบริการ (Service Learning) เป็นการบูรณาการระหว่างการทำบริการชุมชนกับการศึกษาเนื้อหาสาระตามหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อประชาสังคมและชุมชน กิจกรรม การให้บริการที่ผู้เรียนกำหนดขึ้นต้องตอบสนองความต้องการของชุมชน และเชื่อมโยงกับเป้าหมายของการ เรียนรู้ตามหลักสูตรโดยมีหลักการสำคัญ คือ 1) เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการที่มีเป้าหมายด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ชัดเจน 2) การบริการตอบสนองความต้องการของชุมชนที่แท้จริง มีช่วงเวลาการปฏิบัติอย่างเหมาะสม เกิดประโยชน์ทั้งต่อผู้เรียนและชุมชน 3) มีการร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก โดยผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดมีส่วนร่วมในการวางแผนการให้บริการและทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน 4) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการและดำเนินการในตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย 5) การสะท้อนคิด ซึ่งเกิดขึ้นก่อน ระหว่าง และหลังการเรียนรู้ และ 6) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้โดยมี เป้าหมายเพื่อวัดความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของตน

6. การเรียนรู้โดยการใช้การทำงานเป็นฐาน (Work-Based Learning) เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้ผู้เรียนใช้เวลาอยู่กับผู้ที่มีประสบการณ์เพื่อขอคำปรึกษา หรือการให้ข้อมูลเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพ และซึมซับ แบบอย่างที่ดีจากผู้มีประสบการณ์ (วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์, 2561 : 186)

รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่นำมาใช้ในรายวิชาการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

รายวิชาการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน สามารถนำองค์ความรู้ไปวิเคราะห์เชื่อมโยงในรายวิชาต่างๆ ได้ซึ่งผู้เรียนเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 2 และมีการจัดการเรียนการสอนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 โดยมีการจัดการเรียนการสอน 15 สัปดาห์ ผู้สอนกำหนดเนื้อหาการเรียนการสอน ดังนี้

สัปดาห์ที่ 1-5 การเรียนรู้เกี่ยวกับด้วยการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ (Concrete Experience : CE) Kolb จำแนกเป็นการเรียนการสอนในห้องเรียน และการศึกษาแหล่งเรียนรู้ในชุมชนในจังหวัดขอนแก่น โดยเนื้อหาอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของชุมชน บริบทพื้นที่และเครื่องมือที่ใช้ในการเรียนรู้ชุมชน เช่น ผังเครือญาติ โครงสร้างองค์กรชุมชน ระบบสุขภาพชุมชน ปฏิทินชุมชน ประวัติศาสตร์ชุมชน ประวัติชีวิต แผนที่เดินดิน และระบุข้อดีข้อเสีย การนำไปใช้ของเครื่องมือได้

สัปดาห์ที่ 6-10 การเรียนรู้เกี่ยวกับการสะท้อนการเรียนรู้/ทบทวนการเรียนรู้ (Reflective Observation : RO) เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนส่งเสริมให้ผู้เรียนสะท้อนคิด เป็นกระบวนการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนเขียนสรุปสิ่งที่เรียนรู้จากการลงพื้นที่ด้วยการบันทึกการเรียนรู้ และนำข้อมูลมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนเกี่ยวกับชุมชน เพื่อให้ผู้เรียนจำแนกบริบทและความแตกต่างของชุมชนและเมืองได้

สัปดาห์ที่ 11-13 การสรุปองค์ความรู้ (Abstract Conceptualization : AC) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนเขียนแผนภาพมโนทัศน์ (Mind Mapping) การสรุปการเรียนรู้ออกมาเป็นรูปแบบหรือกรอบความคิด การนำเสนอผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

สัปดาห์ที่ 14-15 การจัดกิจกรรมการอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้ในชั้นเรียน

บทวิเคราะห์

การจัดการเรียนการสอนรายวิชาการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ผู้สอนมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของผู้เรียน ด้วยการสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน การสัมภาษณ์ผู้เรียน และผลงานของผู้เรียน เช่น แผนภาพมโนทัศน์ และการวิเคราะห์ผลการใช้เครื่องมือในการศึกษาชุมชน พบการเปลี่ยนแปลงกับผู้เรียน ดังนี้

1. ด้านการเรียนรู้ พบว่า ก่อนลงพื้นที่ ผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้ด้านรัฐประศาสนศาสตร์เนื่องจากผ่านการเรียนในชั้นปีที่ 1 แต่ไม่มีพื้นฐานการลงพื้นที่ชุมชน ผู้สอนต้องมีการแนะนำและร่วมกันกำหนดข้อตกลงและข้อปฏิบัติในการลงพื้นที่ หลังลงพื้นที่ ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้เกิดขึ้นจากการที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับประชาชนในชุมชน โดยใช้ชุมชนเป็นพื้นที่ในการศึกษาช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในสิ่งต่างๆ ทั้งโครงสร้างทางสังคมและแบบแผนทางสังคม สภาพเศรษฐกิจ วัฒนธรรมของชุมชน และการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของผู้เรียนโดยกระบวนการจัดการเรียนการสอนมีทั้งในส่วนภาคทฤษฎี และภาคการฝึกปฏิบัติ (Owens & Wang, 1996 : 6 ; Beakley, Yoder & West, 2003 : 8)

2. ด้านทักษะ พบว่า ก่อนลงพื้นที่ ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ในระดับปัจเจกบุคคล มีการเปิดกว้างและยอมรับความคิดเห็นของผู้เรียนอื่นอยู่ในระดับน้อยและไม่ชอบทำงานกลุ่ม หลังลงพื้นที่ ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลง คือ 2.1) ผู้เรียนมีทักษะการวางแผนในการเตรียมการลงพื้นที่เพื่อเข้าศึกษาในชุมชน โดยมีกระบวนการประชุมแลกเปลี่ยน มีข้อกำหนดและหลักปฏิบัติตนก่อนลงพื้นที่ มีการติดต่อชุมชนเพื่อขอเข้าศึกษาพื้นที่ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง 2.2) ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาของชุมชน และได้นำข้อปัญหามาถกเถียงวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางการแก้ไขอย่างมีวิจารณญาณ 2.3) ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสารและการนำเสนองาน ด้วยการนำเสนอในรูปแบบที่หลากหลาย 2.4) ผู้เรียนมีทักษะการใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเรียนรู้ชุมชน เช่น ผังเครือญาติ โครงสร้างองค์กรชุมชน ระบบสุขภาพชุมชน ปฏิทินชุมชน ประวัติศาสตร์ชุมชน ประวัติชีวิต แผนที่เดินดิน และระบุข้อดี ข้อเสีย การนำไปใช้ของเครื่องมือได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ สุปรียา ไผ่ล้อม (2562 : 101) ที่ระบุว่า รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เป็นรูปแบบที่เปิดกว้างให้ผู้เรียนได้สัมผัส และสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมได้เผชิญสถานการณ์และหาทางเลือกได้คิดวิเคราะห์ฝึกปฏิบัติจนประจักษ์จริงเกิดความรู้ ซึ่งการเรียนรู้ที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน เป็นกลวิธีหนึ่งที่ใช้เสริมสร้างทักษะการทำงานตามสภาพแวดล้อมจริง (Beakley, Yoder & West, 2003 : 8) การเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะการทำงาน

จำเป็นต้องคำนึงถึงหลักในการสอนทักษะการทำงาน เนื่องจากการพัฒนาทักษะมีลักษณะเป็นวงจร ซึ่งประกอบด้วยความสนใจ ความรู้ความเข้าใจ การฝึกฝนทักษะ และการปรับเปลี่ยนทักษะ

3. ด้านพฤติกรรมผู้เรียน พบว่า ก่อนลงพื้นที่ ผู้เรียนมีพฤติกรรมการเรียนที่ดี มีความตั้งใจในการเรียนรู้ แต่ไม่ชอบการเรียนรู้ที่อยู่ในชั้นเรียนเพียงอย่างเดียว หลังลงพื้นที่ ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นและมีความสนใจมากขึ้นในการเรียนรู้ และทำให้บรรยากาศการเรียนมีความแตกต่างจากการฟังบรรยายอย่างเดียวในชั้นเรียน เมื่อผู้เรียนได้ลงพื้นที่ ผู้เรียนได้เรียนรู้การมีปฏิสัมพันธ์กับประชาชนและสภาพแวดล้อมในชุมชน และการเข้าถึงข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลในพื้นที่เพื่อสะท้อนปัญหาของชุมชนและวิธีการแก้ไขของชุมชนเป็นการเรียนรู้นอกชั้นเรียนที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist Theory) ที่กระตุ้นให้ผู้สอนวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสะท้อนกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้เรียนสร้างความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้สิ่งใหม่ขึ้นกับความรู้เดิมและความเข้าใจที่มีอยู่ในปัจจุบัน การมีปฏิสัมพันธ์ต่อสังคมมีความสำคัญต่อการเรียนรู้การจัดสิ่งแวดล้อมกิจกรรมที่คล้ายคลึงกับชีวิตจริงทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย (Gagnon & Collay, 2001 : 2)

บทสรุป

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ในชั้นเรียนกับชุมชนที่มีโดยการมีส่วนร่วมของผู้สอน ผู้เรียนและชุมชนในลักษณะของการเป็นหุ้นส่วนในการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จากการลงพื้นที่ สัมผัสพื้นที่ และค้นหาปัญหาชุมชนอันเป็นการฝึกทักษะการแก้ปัญหาจากสถานการณ์ที่พบจริงในชุมชนด้วยการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการเรียนการสอนในสาขารัฐประศาสนศาสตร์มาใช้ในการแก้ปัญหา กระตุ้นความคิดและท้าทายความสามารถของผู้เรียนให้มีความสามารถด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีวิจารณ์ญาณ ทั้งนี้ผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์ตรงจากการลงพื้นที่และมีผลลัพธ์ของการเรียนรู้ที่สะท้อนคิดผ่านการเขียนและการนำเสนอด้วยวาจาเพื่อวัดผลด้านความรู้และความเข้าใจในรายวิชา

เอกสารอ้างอิง

- สาขาวิชาสังคมศาสตร์. (2560). **หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต กลุ่มวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)**. ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภูษณิศ มินาเขต และสิริทรัพย์ สีหะวงษ์. (2562). ผลของการจัดการเรียนการสอนแบบใช้ชุมชนเป็นฐานร่วมกับการใช้ Courseville ในรายวิชาการสร้างเสริมสุขภาพต่อการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาพยาบาล. **วารสารสุขภาพและการศึกษาพยาบาล**. 25 (1), 74-87.
- เรณูมาศ มาอุ่น. (2559). การจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ. **วารสารเทคโนโลยี**

ภาคใต้. 9 (2), 169-176.

วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์. (2561). การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน : กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
ของครูในศตวรรษที่ 21. **Graduate School Journal**. 11 (3), 179-191.

สุปรียา ไผ่ล้อม. (2562). รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเมืองเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถใน
การจัดการสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. **วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. 2 (5), 96-111.

Beakley, B. A., Yoder, S. L. & West, L. L. (2003). **Community-based instruction: A Guidebook
for Teachers**. Virginia : Council for Exceptional Children.

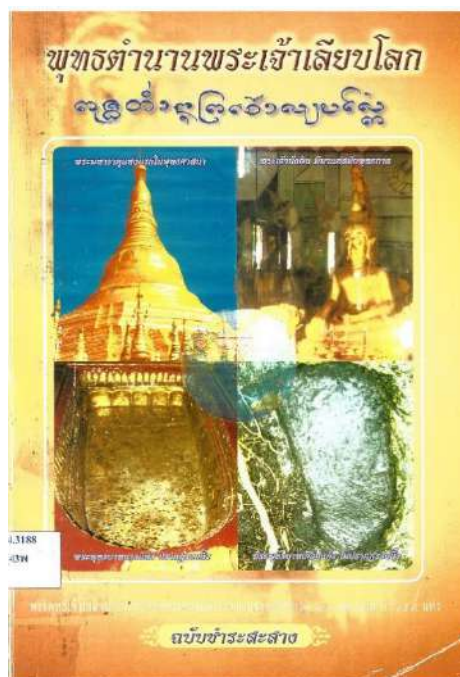
Gagnon, G.W. & Collay, M. (2001). **Designing for Learning: Six Elements in Constructivist
Classrooms**. (13thed). Thousand Oaks : Corwin Press.

Melaville, A., Berg, A.C., & Blank, M.J. (2006). **Community-Based Learning: Engaging Students for
Success and Citizenship**. United States of America : University of Nebraska at Omaha.

Owens, T. R. & Wang, C. (1996). **Community-Based Learning : A Foundation for Meaningful
Education Reform**. United States of America : University of Nebraska at Omaha.

บทวิจารณ์หนังสือ : Book Review

พุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก ฉบับชำระสะสางของนาคฤทธิ์

ธนพร เรือนคำ^{1*} และประทีป พิษทองหลาง²

Tanaporn Ruenkhum and Prateep Peuchthonglang

¹นิสิตหลักสูตรศาสนศาสตร์คหิบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา¹คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา²

Doctor of Philosophy Program in Buddhism and Philosophy,

Mahamakut Buddhist University, Lanna Campus¹

Faculty of Business Administration and Liberal Arts,

Rajamangala University of Technology Lanna²

Corresponding Author, Email : Kruair9@gmail.com

หนังสือพุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก หนึ่งในวรรณกรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีความนิยมในสังคมชาวพุทธล้านนาอดีต ถูกสันนิษฐานประพันธ์ในช่วง พ.ศ. 2066 ขึ้นโดยพระธรรมรส (ชนินทร์ ฝ่องสวัสดิ์, 2560) เสมือนเป็นคู่มือการจาริกแสวงบุญไหว้พระของชาวพุทธในอดีต โดยภาพรวมกล่าวถึงการจาริกของพระพุทธเจ้า

เสด็จโปรดไฉนสัตว์ ในแถบอาณาจักรล้านนา สิบสองปันนาและพื้นที่ใกล้เคียง พระองค์ทรงจาริกพร้อมพุทธสาวก เทศนาสั่งสอนพุทธชนกลุ่มต่างๆ รวมทั้งอมนุษย์และสัตว์ เช่น ไท ลัวะ ทมิฬ ข่า ว้า ยักซ์ พญานาค สิงห์ เป็นต้น ทรงประทานพระเกศาธาตุ การประทับรอยพระบาท พระองค์ทรงทำนายที่ตั้งพระสารีริกธาตุหลังจากนิพพาน และทรงบวชพระภิกษุเป็นศาสนทายาท การทำนายและตั้งชื่อบ้านนามเมือง แม่น้ำ และกล่าวถึงเหตุการณ์ความรุ่งเรืองและความเสื่อมหรือภัยคุก ในช่วงอายุพระพุทธศาสนาของพระโคตมพุทธเจ้าในรอบ 5000 ปี ทั้งนี้พุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก เป็นวรรณกรรมที่มีการคัดลอกขัลงใบลานสืบต่อมาหลายยุคสมัย และถูกปริวรรตเรียบเรียงขึ้นมาหลายครั้ง ในพุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลกฉบับนี้ (นาคฤทธิ์, 2545) ได้นำสำนวนการปริวรรตของนายสิงฆะ วรรณสัย (2557) มาเป็นเนื้อหาโครงหลัก โดยมีการปรับภาษาเพิ่มเติมข้อความที่ขาดหาย เทียบเคียงกับฉบับอื่น และเพิ่มเติมประวัติ ภาพศาสนสถานที่ปรากฏในพระเจ้าเลียบโลก เพื่อให้เห็นภาพพุทธสถานที่ชัดเจนมากขึ้น และตั้งชื่อว่า *ฉบับชำระสะสาง* ซึ่งเป็นฉบับที่น่าสนใจ ชวนอ่าน วิเคราะห์ ติดตามอย่างยิ่ง

บทสังเขปเนื้อหา

พุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก ฉบับสะสางนี้ ได้ยึดสำนวนการปริวรรตของนายสิงฆะ วรรณสัย (2557) ซึ่งใช้ต้นฉบับคัมภีร์ใบลานพุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลกของวัดหัวขัว วัดป่าแะ จังหวัดลำพูน วัดบ้านเอื้อมจำนวน 2 ฉบับ และตำนานพระเจ้าเลียบโลกของสำนักพิมพ์ ส.ธรรมภักดีที่ปริวรรตจากอักษรธรรมล้านนาเป็นอักษรไทยกลาง ใช้เทียบเคียงและเรียบเรียงขึ้นมา ในหนังสือเล่มนี้แบ่งเนื้อหาตามออก 14 บท ดังนี้

บทที่ 1 เนื้อความโดยย่อ กัณฑ์ที่ 1-11 เนื้อหาในบทแรกอธิบายภาพรวมกล่าวถึงพุทธอาณาบริเวณ การโปรดไฉนสัตว์ด้วยการเทศนาสั่งสอน การประทานพระเกศาธาตุ ประทับรอยพระบาท และพุทธทำนายสถานที่พระองค์จาริก เริ่มจากกัณฑ์ที่ 1 เริ่มจากเมืองพาราณสี จาริกสู่เมืองลี เขตอาณาจักรล้านนา จากนั้นเดินทางสู่เขตสิบสองปันนา กัณฑ์ที่ 2-3 พระองค์จาริกจากเมืองกุสินาราสู่เมืองระวางและเมืองหงสาวดี แล้วเสด็จสู่เมืองเชียงตุงและเมืองยอง กัณฑ์ที่ 4-6 พระองค์จาริกขึ้นทางเหนือสู่เมืองฮ่อ (จีน) และเมืองในเขตสิบสองปันนา กัณฑ์ที่ 7-9 พระองค์จาริกในบริเวณเมืองในเขตสิบสองปันนา จากนั้นเสด็จลงมาเมืองเชียงตุง สู่เมืองในเขตอาณาจักรล้านนา กัณฑ์ที่ 10-11 พระองค์ทรงทำนายความรุ่งเรืองและความเสื่อมของอายุพระพุทธศาสนา พุทธกิจ รวมถึงสถานที่ประดิษฐานพระสารีริกธาตุของพระองค์หลังจากนิพพานแล้ว

บทที่ 2 พุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก กัณฑ์ที่ 1 เนื้อหาเริ่มจากการบำเพ็ญบารมีของพระพุทธเจ้าก่อนตรัสรู้จำนวน 20 อสงไขย แสนมหากัป มีด้วย มโนปณิธาน วชิปณิธาน กายปณิธานในพระชาติต่างๆ กระทั่ง

พระพุทธเจ้าที่ปึงกรทงพยากรณ์การตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้า จากนั้นพระองค์ทรงประสูติและตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้า แล้วพระองค์ทรงเริ่มพุทธกิจอันเป็นพุทธประเพณีด้วยการจาริกสงเคราะห์ไวโนยสัตว์ ด้วยการประทับรอยพระบาทตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำตามดินแดนต่างๆ โดยเริ่มจาริกจากเมืองพาราณสีสู่เมืองลี้ เขตอาณาจักรทมิฬุชย เสด็จเลียบน้ำปิงสู่เมืองเชียงใหม่ ไปสถานที่ต่างๆ เช่น ดอยอุจบรรพต (ดอยสุเทพ) เป็นต้น ทำนายพระธาตุจากลังกามาประดิษฐานที่วัดบุปผาราม (วัดสวนดอก) จากนั้นเสด็จจาริกไปดอยพระนอน ท่ากาทกว้าง สบสา ยางหมอก เมืองฝาง ดอยเชียงดาว เมืองวิเทหะและดอยรังรุ้ง

บทที่ 3 พุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก กัณฑ์ที่ 2 เนื้อหากล่าวถึงพระพุทธเจ้าพร้อมพระสาวก พระอินทร์ และพระยาโศก จาริกจากเมืองกุสินาราไปเมืองระแวก และดอยสิงคุตรบรรพต เขตเมืองหงสาวดี พุทธกิจและเหตุการณ์สำคัญ พระองค์ทรงทำนายธรรมโศกมหาราชจะมาฟื้นฟูพระพุทธศาสนาหลังจากนิพพานได้ 218 ปี ทรงมอบพระเกศาธาตุ 8 เส้น แก่พ่อค้า 2 คน คือ ตปุสสะ ภัลลิกะ นำไปประดิษฐานดอยสิงคุตรบรรพต

บทที่ 4 พุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก กัณฑ์ที่ 3 เนื้อหากล่าวถึงพระพุทธเจ้าพร้อมพระสาวก พระอินทร์ และพระยาโศก จาริกสู่ดินแดนสุวรรณภูมิ เมืองคาง เมืองเชียงตุง เมืองอดิกมะ เมืองสูง ดอยผาซ้อ เมืองยอง เป็นต้น พุทธกิจและเหตุการณ์สำคัญ พระองค์ทรงประทานเกศา และประทับรอยพระบาท รวมถึงพุทธทำนายสถานที่ประดิษฐานพระสารีริกธาตุ นอกจากนั้นพระองค์ทรงทำนายพระพุทธศาสนาในเมืองยอง รัชสมัยของพระยาสุรนคร วัตี ทรงทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง และเมื่อถึงกสิยุค พระบรมธาตุที่สถิตเมืองยองจะแสดงปาฏิหาริย์ ทำให้บ้านเมืองเกิดความสงบสุขด้วยพุทธานุภาพ

บทที่ 5 พุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก กัณฑ์ที่ 4 เนื้อหากล่าวถึงพระองค์พร้อมพุทธสาวกจาริกไปสถานที่ในเขตเมืองสิบสองพันทนาหรือเมืองลื้อ ได้แก่ บ้านแจ้งคำ บ้านเขียวคำ เมืองอาฬวี เมืองเชียงใต้-เหนือ ดอยช้างนอนหมอบ บ้านช่อนยามแอ ห้วยแม่อุ่น เมืองลือหาญ เมืองลี้ บ้านใจหมื่น เมืองบาง เมืองแซ่ทอง เมืองฟ้ารม เมืองอุทัย เมืองเล็กและเมืองแรม เป็นต้น พุทธกิจและเหตุการณ์สำคัญ พระองค์ทรงประทานพระเกศา และประทับรอยพระบาท พระองค์ทรงบวชอัสสชิฤๅษี และอตุลละฤๅษี เป็นพระภิกษุคู่แรกในเขตเมืองสิบสองพันทนา และทรงขอประทานอภัยโทษจากพระราชามืองฟ้ารมปล่อยนักโทษจากคุก นอกจากนั้นทรงกล่าวมูลเหตุชื่อบ้านนามเมืองจากลักษณะที่ตั้งและพฤติกรรมของชาวเมือง และพยากรณ์ความเจริญและความเสื่อมของแต่ละสถานที่

บทที่ 6 พุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก กัณฑ์ที่ 5 เนื้อหากล่าวถึงพระองค์เสด็จจาริกไปสถานที่ในเขตเมืองสิบสองพันทนา ได้แก่ เมืองชะลางลงงิม เมืองลำเหนือ เมืองบ้าน บ้านวังหลวง บ้านบ่อหลวง บ่อเปิดกลางแครง เมืองลาใต้ เมืองเชียงแข็ง ดอยรูปช้าง ดอยผานวล บ้านจีจำปู บ้านเครื่องหาดคำ เป็นต้น พุทธกิจและเหตุการณ์สำคัญ

พระองค์ทรงประทานพระเกศา และประทับรอยพระบาท พุทธทำนายสถานที่ประดิษฐานพระสารีริกธาตุ นอกจากนั้นพระองค์ทรงเสด็จไปโปรดพระมหาเทวี เมืองอาฬวี และทรงปราบมิถุนาภิภูมิตัวด้วยอิทธิปาฏิหาริย์ จากนั้นทรงเทศนาสั่งสอนชาวทมิฬให้ตั้งอยู่จาริตพระพุทธรูปด้วยการถวายทาน รักษาศีล และเจริญภาวนา

บทที่ 7 พุทธทำนายพระเจ้าเลียบโลก กัณฑ์ที่ 6 เนื้อหากล่าวถึงพระองค์เสด็จจาริกไปสถานที่ในเขตเมืองสิบสองพันทนา ได้แก่ บ้านสุทธาวาส ดอยจอมไกล เมืองลวงเหนือ-ใต้ เมืองน้อยเมืองงาม บ้านกุ่มา ดอยดอกไม้ เมืองลาย เมืององเต่า ดอยผาแดง บ้านเจียง เป็นต้น พุทธกิจและเหตุการณ์สำคัญ พระองค์ทรงประทานพระเกศา และประทับรอยพระบาท พุทธทำนายสถานที่ประดิษฐานพระสารีริกธาตุ ทั้งนี้ทรงเทศนาสั่งสอนพหุชนกลุ่มต่างๆ และสัตว์ เช่น ไท ลัวะ ทมิฬ ราชสีห์ เป็นต้น ทั้งนี้พระองค์ทรงให้พระอานนท์สอนชาวเมืองครางทำกังหันน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาระเบิดน้ำทำการเกษตร อีกประการหนึ่งทรงกล่าวมูลเหตุชื้อบ้านนามเมืองจากลักษณะสภาพที่ตั้ง และพฤติกรรมของชาวเมือง และทรงพยากรณ์ถึงความเจริญและความเสื่อมของแต่ละสถานที่ในอนาคตให้แก่พุทธสาวก ชาวเมือง

บทที่ 8 พุทธทำนายพระเจ้าเลียบโลก กัณฑ์ที่ 7 เนื้อหากล่าวถึงพระองค์ทรงจาริกจากเมืองสิบสองพันทนา ลงมาสู่เมืองเชียงตุง โดยปรากฏสถานที่สำคัญดังนี้ ดอยช้างสาร ดอยปางเยอ ดอยคชสาร เมืองอาฬวี เมืองโค เมืองวัง ดอยจอมทอง เมืองเชียงตุง เป็นต้น พุทธกิจและเหตุการณ์สำคัญ พระองค์ทรงประทานพระเกศา และประทับรอยพระบาทจำนวน พุทธทำนายสถานที่ประดิษฐานพระสารีริกธาตุ นอกจากนั้นพระองค์ทรงเทศนาเรื่อง โปรดพญาคชสารและสิงห์ ให้รักษาศีล 5 แก่พหุชนได้สดับฟัง จนกลายเป็นมูลเหตุชื้อบ้านนามเมืองที่เกิดขึ้น และทรงโปรดสั่งสอนให้อาฬวกยักษ์ให้เกิดความเลื่อมใสในพระพุทธรูป

บทที่ 9 พุทธทำนายพระเจ้าเลียบโลก กัณฑ์ที่ 8 เนื้อหากล่าวถึงพระองค์ทรงจาริกจากเมืองเชียงตุงสู่เมืองโยนก โดยปรากฏสถานที่สำคัญดังนี้ เมืองพยาก เมืองเชียงแสน เมืองเชียงราย เมืองพะยาว เมืองลำปาง เมืองน่าน เมืองแพร่ บ้านลัวะเขตเมืองหงสาวดีและสถานที่ในเขตเมืองลี เป็นต้น พุทธกิจ พระองค์ทรงประทานพระเกศา และประทับรอยพระบาท พุทธทำนายสถานที่ประดิษฐานพระสารีริกธาตุ และเหตุการณ์สำคัญพระองค์ทรงโปรดแสดงปาฏิหาริย์ปราบมิถุนาภิภูมิตัวของยักษ์บนดอยโลหภูมิบรรพต และสั่งสอนให้เว้นจากบาปอกุศลทั้งปวงและรักษาศีล 5 นอกจากนั้นพระองค์ทรงสร้างศาสนทายาทด้วยการบวชให้พ่อค้าเกลือชาวลัวะ 7 คน และบวชให้อัสสชิภูษี อตุลภูษี ด้วยเอหิภิกขุอุปสัมปทา จากนั้นทรงสอนพระกรรมฐานให้

บทที่ 10 พุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก กัณฑ์ที่ 9 เนื้อหากล่าวถึงพระองค์ทรงจาริกไปสถานที่ในเขตเมือง โยนก แบลุ่มแม่น้ำปิง เขตเมืองฝากฝั่งทิศตะวันตกของแม่น้ำสาละวิน ได้แก่ เมืองฮอด เวียงกุมกาม เมือง เชียงใหม่ เมืองยวม เมืองพระบาง เมืองแปร เมืองตะกั๊ก ดอยอ่างสลุงเชียงดาว เป็นต้น พุทธกิจและเหตุการณ์ สำคัญ พระองค์ทรงประทานพระเทศา และประทับรอยพระบาท พุทธทำนายสถานที่ประดิษฐานพระสารีริกธาตุ นอกจากนี้พระองค์ทรงแสดงอิทธิปาฏิหาริย์คลายมานะหยาบกระด้างของพญานาคให้เกิดความเลื่อมใส และทรง โปรดสั่งสอนพระยายักษ์ที่ดอยอ่างสรงให้ตั้งอยู่ครองครองธรรม ทั้งนี้พระองค์ทรงบวชให้แก่กับบวชชาวพม่า 2 รูป ให้เป็นพระภิกษุด้วยเอหิภิกขุอุปสัมปทา นอกจากนั้นพบว่า มีการสร้างรูปจำลองพระพุทธรูปเจ้าขึ้น โดยกุ่มภ เสรฐฐิชาวมหิพเพื่อเป็นพุทธานุชา และทำเรื่องกล่าวถึงการจุติของพระยาธรรมิกราช และการสนทนากันระหว่าง กวางคำและกระต่ายเผือกเรื่องมูลเหตุของความเสื่อมกลียุคในอนาคต

บทที่ 11 พุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก กัณฑ์ที่ 10 เนื้อหากล่าวถึงพุทธทำนายของพระพุทธเจ้า เกี่ยวกับ ความเจริญรุ่งเรืองและมูลเหตุของความเสื่อมของพระพุทธศาสนาในช่วงห้าพันปี ซึ่งแต่ละพันปีพระยาธรรมิกราช จะจุติลงมาช่วยเหลือมนุษย์และทำนุบำรุง พยุ่งพระพุทธศาสนาให้ครบห้าพันปี

บทที่ 12 พุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก กัณฑ์ที่ 11 เนื้อหาบทนี้ได้สรุปพระประวัติตั้งแต่การประสูติ การ ตรัสรู้ การจาริกเผยแผ่พระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่พรรษาแรกจนถึงพรรษาสุดท้าย กระทั่งพระองค์ปรินิพพาน หลังจากถวายพระเพลิง พระสารีริกธาตุได้แพร่กระจายสถิตอยู่ ณ สถานที่เขตเมืองหงสาวดี โยนก เชียงตุงและสิบสองพันนา และยังกล่าวเชื่อมโยงบทบาทสำคัญของพระยาโศกมหาราชทรงสร้างเจดีย์และบรรจุพระธาตุตามพุทธ ทำนายของพระองค์ ทั้งนี้ยังกล่าวถึงการทำนุบำรุงพระธาตุ รอยพระบาท ของราชวงศ์มังรายล้านนาให้มีความ เจริญรุ่งเรือง

บทที่ 13 ภาคผนวก ได้รวบรวมประวัติพระยาธรรมิกราช จำนวน 5 พระองค์ รวมทั้งชีวประวัติพระศรี อริยมตไตรยแบบละเอียด และพรรณนาถึงหลักการพระพุทธศาสนาที่สามารถพิสูจน์ตามแนวทางวิทยาศาสตร์ได้ นอกจากนี้ยังรวบรวมประวัติพุทธสถานที่มีความเกี่ยวข้องกับการจาริกพระพุทธรูปเจ้าประทานเทศา ประทับรอยพระ บาทในแถบภาคเหนือและอีสาน รวมถึงชีวประวัติพระอริยสงฆ์รูปสำคัญในประเทศไทย

บทที่ 14 ภาคปณิณกะธรรม ได้รวบรวมคำสอนจากวรรณกรรม คำประพันธ์ และงานเขียนประเภทต่างๆ ของพระสงฆ์ชั้นหลัง เช่น คัมภีร์อนาคตวงศ์ ศิลาจารึกโคลก จารึกมหาวิหาร บันทึกร่ำสอน บทความเรื่องรอยธรรม จากแดนทุกข์ คำไหว้พระบาทพระธาตุลอมแบบล้านนา เป็นต้น

บทวิจารณ์

3.1 ภาพรวมของหนังสือ

หนังสือเล่มนี้ถือเป็นหนังสือประเภทรวบรวมองค์ความรู้เรื่องตำนานพื้นบ้านที่เกี่ยวข้องกับการประทานพระธาตุและประทับรอยพระบาทของพระพุทธเจ้าในประเทศไทยจากแหล่งต่างๆ เช่น คัมภีร์ใบลาน งานปริวรรตจากเอกสารโบราณ งานเขียนชั้นต้น งานวิจัย วรรณกรรมมุขปาฐะ เป็นต้น โดยเรียบเรียงข้อมูลจากแหล่งต่างๆ มาปะติดปะต่อกัน เพื่อให้เห็นถึงความเชื่อมโยงต่อเนื่องกัน และบางส่วนมีการพรรณนาอธิบายเพิ่มเติม ซึ่งข้อมูลส่วนใหญ่มีการอ้างอิงแหล่งที่มา โดยเนื้อหาแบ่งออกเป็น 14 บท เริ่มจากบทที่ 1 เสนอเรื่องย่อตำนานพระเจ้าเลียบโลกจากงานของกตัญญู ชูชื่น (2525) ในบทที่ 2-12 เป็นเรื่องพุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก จากสำนวนของนายสิงหะวรรณสัย บทที่ 13-14 ภาคผนวกและภาคปิกนกะ เสนอเรื่องตำนานวัดในถิ่นฐานภาคเหนือและภาคอีสาน ที่เกี่ยวข้องกับการจาริก การประทับพักผ่อนอิริยาบถ การประทานพระเกศาและรอยพระบาท การเทศนาสั่งสอนมนุษย์ เหล่ามนุษย์และสัตว์ทุกหมู่เหล่าที่พระองค์ทรงเสด็จผ่าน ดังนั้น ภาพรวมของเนื้อหาหนังสือเล่มนี้ค่อนข้างมีข้อมูลที่หลากหลาย และแตกต่างจากหนังสือพุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลกฉบับอื่น ไม่นำเสนอเฉพาะเรื่องพุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลกเพียงอย่างเดียว แต่ยังประกอบด้วยองค์ความรู้ทางตำนานท้องถิ่น ชีวิตประวัติพระสงฆ์ จารัตริย์ปฏิบัติเพิ่มเติม มีทั้งส่วนที่องค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติ สร้างความเชื่อมโยงข้อมูลจากเนื้อหาหลักเนื้อหารองได้เป็นอย่างดี และการจัดทำหนังสือเล่มนี้ขึ้นมาได้มีความประสงค์แสวงหากำไร แต่มุ่งเสนอพุทธกิจสำคัญของพระพุทธเจ้า ทั้งนี้ ภาพรวมรูปเล่มหนังสือนี้เป็นหนังสือขนาดใหญ่ ไซส์ขนาด A4 ปกสีสวยงาม มีจำนวน 306 หน้า ตัวอักษรสีน้ำตาลอ่านง่าย เหมาะสำหรับการครอบครองไว้

3.2 จุดเด่น

หนังสือพุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก ฉบับชำระสะสาง เป็นหนังสือที่มีคุณค่าต่อการอ่านและเพิ่มพูนองค์ความรู้และความศรัทธาทางพระพุทธศาสนา โดยเรียบเรียงขึ้นมาจากเนื้อหาหลายแหล่ง แล้วนำมาปะติดปะต่ออธิบายพรรณนาให้อ่านง่ายมากขึ้น แต่ละบทสอดแทรกเนื้อหา ภาพพุทธสถานและแผนที่เพิ่มเติมให้สอดคล้องกับเนื้อหาหลักคือ พุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก ฉบับปริวรรตจากคัมภีร์ใบลาน ให้ความเข้าใจและเกิดจินตภาพในขณะที่อ่านทำความเข้าใจ ซึ่งสามารถสรุปจุดเด่น 3 ประเด็น ดังนี้

1) การวางโครงลำดับเนื้อหา ด้วยพุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก เป็นวรรณกรรมที่มีเนื้อหามาก จำนวน 11 กัณฑ์ หนังสือฉบับนี้ จึงวางลำดับเนื้อหาจากง่ายไปหายาก ด้วยการปูพื้นเนื้อหาพุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลกอย่างย่อ ในบทที่ 1 โดยขมวดเรื่องสำคัญแต่ละกัณฑ์ ให้ผู้อ่านเห็นโครงร่าง สาระสำคัญของเนื้อหาแต่ละกัณฑ์ สะดวกต่อการสืบค้นข้อมูลอย่างละเอียดและเจาะจงค้นคว้าในกัณฑ์ที่สนใจได้ง่ายขึ้น และในบทที่ 2-12 เป็น

เนื้อหาหลักพุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก จากนั้นในบทที่ 13-14 คือภาคผนวกและภาคปกิณกะ นำตำนานพุทธศาสนาพื้นถิ่นจากบันทึก เอกสารโบราณ วรรณกรรมมุขปาฐะ อธิบายพรรณนาเพิ่มเติม เพื่อแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างตำนานหลักและตำนานรองที่เกี่ยวข้องกัน ท้ายสุดแม้งานเขียนชิ้นนี้ไม่ได้เป็นตำราทางวิชาการ ทว่าบางบทมีการอ้างแหล่งที่มาข้อมูล และมีบรรณานุกรมช่วยให้ผู้อ่านสามารถสืบค้นต่อในรายละเอียดของงานเขียนชิ้นนี้ได้ง่ายมากขึ้น

2) การปรับภาษาปวิรรตให้อ่านง่าย เพิ่มเติมข้อความที่ขาดหายไปให้สมบูรณ์ เพื่อให้ผู้คนทุกระดับสามารถเข้าถึงเนื้อหาได้อย่างเท่าเทียม สามารถอ่านทำความเข้าใจพุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลกด้วยภาษาสำนวนที่ง่ายขึ้น และอธิบายคำศัพท์ภาษาบาลี คำศัพท์ภาษาพื้นถิ่นกำกับเพิ่มเติม และเน้นอักษรสีดำข้อความสำคัญ ซึ่งง่ายต่อการจดจำเหตุการณ์สำคัญ ชื่อบ้านนามเมืองและสะดวกรวดเร็วต่อการสืบค้น

3) การใช้ภาพพุทธสถานและภาพแผนที่ประกอบแทรกลงในเนื้อหาพุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลกแต่ละกัณฑ์ ซึ่งเป็นภาพที่ผู้เขียนได้เดินทางบันทึกภาพตามสถานที่จริงที่ปรากฏในพุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก เพื่อเป็นหลักฐานประกอบและให้ผู้อ่านเห็นภาพพุทธสถานที่ปรากฏในเนื้อหาได้ชัดเจน เพลิดเพลินกับเนื้อเรื่อง อีกทั้งภาพแผนที่ภูมิประเทศจำนวนหลายชุด ที่นำมาประกอบเนื้อหา เป็นเครื่องมือสำคัญต่อการแสดงจุดหมาย ที่ตั้งชุมชน เมือง พุทธสถานและเส้นทางที่พระพุทธเจ้าจาริกไป ซึ่งสำคัญต่อการวิเคราะห์พุทธอาณาบริเวณ และการจาริกเผยแผ่พระพุทธศาสนาในอดีตจากพุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก แม้เป็นแผนที่และข้อมูลชุดเก่า แต่ว่าเป็นแนวทางเบื้องต้น สำหรับต่อยอดศึกษางานเขียนรูปแบบทางพื้นที่ของตำนานพระเจ้าเลียบโลกอย่างละเอียด เช่น งานเขียนของ สุตแดน วิสุทธิลักษณ์ (2559) เป็นต้น

3.3 จุดด้อย

1) ด้านเนื้อหา นอกจากเนื้อหาหลัก การนำเสนอเนื้อหารองในภาคผนวกและปกิณกะ ค่อนข้างเน้นข้อมูลที่มีความพิสดารและพุทธปาฏิหาริย์ของพระพุทธเจ้า เช่น คัมภีร์อนาคตวงศ์ ตำนานพระยาธรรมิกราช พระศรีอาริย์ เป็นต้น และนำบทความเรื่องพุทธศาสนาพิสูจน์ได้กับหลักวิทยาศาสตร์มากล่าว เพื่ออธิบายความสมเหตุสมผลของอำนาจเหนือธรรมชาติ สิ่งที่เหนือการพิสูจน์ ทั้งนี้ผู้อ่านทุกระดับควรพิจารณาทำความเข้าใจอย่างมีสติรอบด้าน และมีความเชื่อศรัทธาอย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตามหนังสือเล่มนี้เรียบเรียงขึ้นมาเมื่อ 15 ปีก่อน ก่อให้ข้อมูลข้อค้นพบบางส่วนไม่สอดคล้องสภาพสังคมในปัจจุบัน ผู้อ่านควรศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมและเปรียบเทียบกับข้อมูลในปัจจุบันด้วยตนเอง

2) ด้านรูปเล่มและการจัดรูปแบบเล่ม หนังสือค่อนข้างมีขนาดใหญ่ ไม่เหมาะสำหรับพกพา และด้วยข้อมูลเนื้อหาที่มีจำนวนมาก หนังสือขนาดไซส์ A4 ทำให้ตัวอักษรต่อหน้ากระดาษมีความถี่แน่น และ การจัดหมวดหมู่เนื้อหาสารบัญ ดูไม่เป็นระบบระเบียบ ควรปรับปรุงข้อหัวข้อเนื้อหาในสารบัญให้กระชับยิ่งขึ้น

บทสรุป

พุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก ฉบับชำระสะสาง แสดงให้เห็นถึงหลักการเผยแพร่ของพระพุทธเจ้า และหลักปาฏิหาริย์ 3 โดยเฉพาะการเน้นอิทธิปาฏิหาริย์ ก่อให้ผู้เรียบเรียงหนังสือเล่มนี้พยายามนำเสนอความยิ่งใหญ่ของพระพุทธเจ้าเป็นผู้มีอำนาจเหนือธรรมชาติ และมีพุทธกิจสำคัญด้านการเผยแผ่เชิงสัญลักษณ์ ด้วยการประทับรอยพระบาท ซึ่งเอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจ ความศรัทธาในพุทธศาสนาในระดับขั้นต้น เสมือนเป็นคู่มือประกอบการจาริกแสวงบุญที่สำคัญของชาวพุทธ นอกจากนั้นยังอุดมไปด้วยองค์ความรู้และประเด็นสำคัญ อันเป็นประโยชน์ต่อการทำความเข้าใจพระพุทธศาสนาและบริบทสังคม สามารถพัฒนาต่อยอดสู่งานวิชาการได้ โดยสรุปดังนี้ 1) มูลเหตุของการตั้งชื่อบ้านนามเมืองที่สอดคล้องกับสภาพสังคม ที่ตั้ง ภูมิประเทศ 2) ร่องรอยการจาริกแสวงบุญของชาวพุทธบนเส้นทางการค้าในอดีต รวมถึงสภาพเศรษฐกิจ การค้าขายและสินค้าพื้นถิ่น 3) เครือข่ายความสัมพันธ์ทางพระพุทธศาสนาของกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ เช่น ไทย ลัวะ พม่า เป็นต้น ในลุ่มแม่น้ำสาละวิน แม่น้ำปิง แม่น้ำโขง 4) การช่วงชิงอำนาจทางความเชื่อระหว่างพระพุทธศาสนากับความเชื่อพื้นถิ่น เช่น กลุ่มลัทธินักบวชนอกศาสนา ผี พญานาค เป็นต้น 5) ความสำคัญของพื้นที่ทางตำนานกับบทบาทหน้าที่ทางสังคมของพระสงฆ์ กลุ่มผู้ปกครอง กลุ่มชาวบ้าน 6) พุทธเทศา หรือพุทธอาณานิเวศของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาผ่านการสร้างสัญลักษณ์ทางพระพุทธศาสนา และการสร้างศาสนทายาท ท้ายสุดกล่าวโดยสรุป เนื้อหาในหนังสือเล่มนี้ มีความน่าสนใจและมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาวรรณกรรมทางพระพุทธศาสนา ด้านการท่องเที่ยวเชิงพุทธ อีกทั้งใช้ประกอบการเรียน และเขียนตำราทางวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

- กตัญญู ชูชื่น. (2525). พระเจ้าเลียบโลกฉบับล้านนา: บทวิเคราะห์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนินทร์ ผ่องสวัสดิ์. (2560). อิทธิพลของวรรณคดีพุทธศาสนาอินเดีย-ลังกาและวรรณคดีพุทธศาสนาล้านนาที่มีต่อการประพันธ์พระเจ้าเลียบโลก. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. 13(2), 35-63.

นาถฤทธิ. (2545). พุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก ฉบับสะสาง. เชียงใหม่: ลานนาการพิมพ์.

สิงฆะ วรรณสัย. (2557). พุทธตำนานพระเจ้าเลียบโลก. พิมพ์ครั้งที่ 4. ในงานพระราชทานเพลิงศพพระเทพมหา
เจติยาจารย์. ลำพูน: อนุรักษ์การพิมพ์.

สุดแดน วิสุทธิลักษณ์. (2559). รูปแบบทางพื้นที่ของตำนานพระเจ้าเลียบโลก: บทวิเคราะห์ตำนานด้วยระบบ
สารสนเทศภูมิศาสตร์. วารสารสังคมวิทยา มจร วิทยาเขตอีสาน, 35(2), 21-45.

หลักเกณฑ์และคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน มีนโยบายในการส่งเสริมเผยแพร่ผลงานวิชาการ และงานวิจัยที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ และเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ โดยครอบคลุมวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ การศึกษา ภาษา วรรณกรรม กำหนดการตีพิมพ์ ปีละ 3 ฉบับ ออกราย 4 เดือน (เล่มที่ 1 มกราคม – เมษายน/ เล่มที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม/ และเล่มที่ 3 กันยายน – ธันวาคม) โดยรูปแบบผลงานที่วารสารจะรับพิจารณา มี 5 ประเภท คือ บทความวิจัย บทความทางวิชาการ บทความปริทรรศน์ บทความพิเศษ และบทความปกิณกะ เพื่อให้วารสารมีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล และนำไปอ้างอิงได้ ผลงานที่ส่งมาตีพิมพ์ จะต้องมีการ งานทบทวนความรู้เดิมและเสนอความรู้ใหม่ที่ทันสมัยรวมทั้งข้อคิดเห็นที่เกิดประโยชน์ต่อผู้อ่าน ผลงานไม่เคยถูกนำไปตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่นใดมาก่อน และไม่ได้อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารใดๆ การเตรียมต้นฉบับที่จะมาลงตีพิมพ์ ควรปฏิบัติตามคำแนะนำดังนี้

สถานที่ติดต่อและการสมัครสมาชิก

สำนักงานวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จังหวัดขอนแก่น

เลขที่ 9/37 หมู่ที่ 12 ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000

E-mail: chakkree.sri@mbu.ac.th

บรรณาธิการ ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ โทรศัพท์ 080 – 7506846

ส่วนที่ 1 ประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน ตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆ ดังนี้

1.1 บทความพิเศษ บทความทางวิชาการพิเศษ ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการอย่างเข้มข้น และผ่านการอ่านและพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้นๆ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักวิชาการในวงการวิชาการ/วิชาชีพ

1.2 บทความทางวิชาการ ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการ มีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักศึกษาหรือประชาชนทั่วไป

1.3 บทความวิจัย (Research Article) ได้แก่ รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน

1.4 บทความปริทัศน์ (Review Article) เป็นบทความที่รวบรวมความรู้จากตำราหนังสือ และวารสารใหม่ หรือจากผลงานและประสบการณ์ของผู้นิพนธ์มาเรียบเรียงขึ้น โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจารณ์ เปรียบเทียบกัน

1.5 ปกิณกะ (Miscellany) ได้แก่ บทความทบทวนความรู้ เรื่องแปล ย่อความจากวารสารต่างประเทศ การแสดงความคิดเห็น วิจารณ์ แนะนำเครื่องมือใหม่ ตำรา หรือหนังสือใหม่ที่น่าสนใจ หรือข่าวการประชุมทั้งระดับชาติ และระดับนานาชาติ

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร วิทยาเขตอีสาน ต้องผ่านระบบลงทะเบียนออนไลน์ <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jhsmbuisc> และรอการตรวจสอบจากกองบรรณาธิการ

การตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้นิพนธ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร

การเตรียมบทความ

บทความต้องเป็นตัวพิมพ์ดีด โดยใช้ชุดแบบอักษร (font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH Sarabun PSK) ขนาดอักษร 16 จัดกั้นหลังตรง และมีระยะห่างระหว่างบรรทัดหนึ่งช่อง (double spacing) ตลอดเอกสาร พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษ (A 4) พิมพ์ให้ห่างจากขอบกระดาษ ด้านซ้าย และด้านขวา ขนาด 3.81 ซม. ด้านบน ขนาด 4.5 ซม. และด้านล่าง

ขนาด 4.01 ซม. พร้อมใส่หมายเลขหน้ากำกับทางมุมขวาบนทุกหน้า บทความไม่ควรยาวเกิน 15 หน้ากระดาษพิมพ์ (A 4) โดยนับรวมภาพประกอบและตาราง

การพิจารณาและคัดเลือบทบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double - blind peer review)

ส่วนที่ 2 บทคัดย่อ (Abstract)

บทคัดย่อควรมีความยาวไม่เกิน 350 คำ โดยแยกต่างหากจากเนื้อเรื่อง บทความวิจัย/วิชาการ ต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งบทคัดย่อควรเขียนให้ได้ใจความทั้งหมดของเรื่อง ไม่ต้องอ้างอิงเอกสาร รูปภาพ หรือตาราง และ **ให้มีเพียง 3 ส่วนเท่านั้น คือ**

- 1) **วัตถุประสงค์** ควรกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา
- 2) **ผลการวิจัยพบว่า** ควรประกอบด้วยผลที่ได้รับจากการค้นคว้า ศึกษา และผลของค่าสถิติ (ในกรณีมีการวิเคราะห์)
- 3) **คำสำคัญ** ควรมีคำสำคัญไม่เกิน 3 คำ ที่ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษาและจะปรากฏอยู่ในส่วนท้ายของบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และคั่นด้วยเครื่องหมายอัฒภาค (Semicolon) (;)

ส่วนที่ 3 เนื้อเรื่อง ควรประกอบด้วย

3.1 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียนบทความวิจัย ประกอบด้วย

3.1.1 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (Review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่างๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

3.1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการวิจัย รวมถึงรวบรวมหลักการ วิธีการ โดยมีรายละเอียดว่า

จะต้องศึกษาอะไรบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิจัยได้อย่างชัดเจน

3.1.3 วิธีดำเนินการวิจัย (Methods) เป็นการกำหนด วิธีการ กิจกรรม รายละเอียดของการวิจัย การศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

3.1.4 สรุปผลการวิจัย (Results) เป็นการแสดงผลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ในข้อ 3.1.2 ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่องและแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือ แผนภูมิ ตามความเหมาะสม

3.1.5 อภิปรายผลการวิจัย (Discussion) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ของผู้นิพนธ์ นำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของผู้อื่น เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

3.1.6 ข้อเสนอแนะ (Suggestion) การแนะนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

3.1.7 กิตติกรรมประกาศ(ถ้ามี) (Acknowledgement) เป็นส่วนที่กล่าวขอบคุณต่อองค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการวิจัย รวมทั้งแหล่งที่มาของเงินทุนวิจัย และหมายเลขของทุนวิจัย

3.1.8 เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) เป็นการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อความไว้ในเครื่องหมายวงเล็บ () แทรกในเนื้อหา ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยมแพร่หลายโดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการปฏิบัติ

3.2 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

3.2.1 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่างๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาครั้ง

3.2.2 เนื้อหา (Content) เรื่องราวที่ผู้เขียนต้องการจะให้ผู้อ่านได้รับทราบ เนื้อหาที่ดีต้องมีรายละเอียดที่ชัดเจนและน่าสนใจ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพทางความคิดของผู้เขียนเป็นสำคัญ

3.2.3 สรุป (Summarizing) เป็นวิธีการเขียนบทความที่ผู้เขียนจะต้องเขียนให้เหลือเฉพาะส่วนที่มีความสำคัญ เป็นการกลั่นกรอง การรวบรวมหรือการลดข้อความให้เหลือส่วนที่สำคัญเท่านั้น

3.2.4 เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ของสมาคมจิตวิทยาอเมริกา APA 6th edition (American Psychological Association) ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยมแพร่หลาย โดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่างๆ ที่เป็นรูปแบบเดียวกัน

3.3 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียนบทวิจารณ์หนังสือ ประกอบด้วย

3.3.1 ชื่อเรื่องของหนังสือ (Title) ให้ระบุทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

3.3.2 ชื่อผู้เขียนหนังสือ (Author) ให้ระบุชื่อเต็มทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษพร้อมระบุสถาบัน หรือหน่วยงานที่ผู้เขียนสังกัด

3.3.3 ชื่อผู้วิจารณ์ (Name of Reviews) ให้ระบุชื่อเต็มทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ พร้อมระบุสถาบัน หรือหน่วยงานของที่ผู้วิจารณ์สังกัด

3.3.4 เนื้อหาการวิจารณ์ (Reviews Content) ในการเขียนเกี่ยวกับหนังสือวิจารณ์ เนื้อเรื่องจะเป็นส่วนแสดงความคิดเห็นและรายละเอียดในการวิจารณ์ โดยนำเสนอเรื่องราวจุดเด่น จุดบกพร่องของเรื่อง โดยทำการวิจารณ์หรือวิพากษ์อย่างมีหลักเกณฑ์และเหตุผลตามหลักวิชาการ

3.3.5 สรุป (Summarizing) เป็นวิธีการเขียนสรุปความคิดเห็นทั้งหมดที่วิจารณ์รวมถึงให้ข้อคิดหรือข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้อ่าน

3.3.6 เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยมแพร่หลาย โดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่างๆ ที่เป็นรูปแบบเดียวกัน

การเขียนเอกสารอ้างอิง

1. รายงานการวิจัย

ชื่อผู้เขียน (ในกรณีภาษาไทย ใช้ชื่อและนามสกุล และในกรณีภาษาอังกฤษ ใช้นามสกุลและชื่อ). ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อย่อของวารสาร. เล่มที่พิมพ์ ฉบับที่พิมพ์: เลขหน้าแรกถึงหน้าสุดท้ายของเรื่อง. ในกรณีที่มีผู้เขียนมากกว่า 6 คน ให้ใส่รายชื่อผู้เขียนคนแรก แล้วตามด้วยคำว่า “และคณะ” หรือ “et al.”

2. หนังสือ

ชื่อผู้เขียน (ในกรณีภาษาไทย ใช้ชื่อและนามสกุล และในกรณีภาษาอังกฤษ ใช้นามสกุลและชื่อ). ปีที่พิมพ์. ชื่อหนังสือ. สำนักพิมพ์. เมืองที่พิมพ์ : เลขหน้าแรกถึงหน้าสุดท้ายของเรื่อง.

3. รายงานการประชุมและสัมมนา

ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเอกสารรวมเรื่องที่ได้จากรายงานการประชุม. วัน เดือน ปีที่จัด : สถานที่จัด : สำนักพิมพ์ หรือผู้จัดพิมพ์. เลขหน้า.

4. วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์/ สารนิพนธ์

ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ระดับวิทยานิพนธ์ : ชื่อสถาบันการศึกษา.

5. บทความในหนังสือพิมพ์

ชื่อผู้เขียน. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อหนังสือพิมพ์. เล่มที่พิมพ์ ฉบับที่พิมพ์: เลขหน้าแรกถึงหน้าสุดท้ายของเรื่อง.

6. สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์. วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์. ตำแหน่ง (ถ้ามี).

7. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อเว็บไซต์. วัน เดือน ปีที่สืบค้น. ได้มาจาก ชื่อ website.

ส่วนที่ 4 ภาพประกอบ (Figure) และส่วนตาราง (Table)

ภาพประกอบและตารางควรมีเท่าที่จำเป็น โดยพิมพ์หน้าละ 1 ภาพ หรือ 1 ตาราง
สำหรับคำบรรยายภาพและตารางให้พิมพ์เหนือภาพหรือตาราง ส่วนคำอธิบายเพิ่มเติมให้ใส่ใต้
ภาพหรือตาราง

ตัวอย่างรูปแบบการเขียนบทความ

การตั้งค่าน้ำกระดาษ A 4

ระยะขอบ

ด้านบน 4.5 ซม.	ด้านล่าง 4.01 ซม.
ด้านซ้าย 3.81 ซม.	ด้านขวา 3.81 ซม.

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย..... (TH SarabunPSK 18 pt. หน้า).....
ภาษาอังกฤษ..... (TH SarabunPSK 18 pt. หน้า).....

ชื่อผู้นิพนธ์ ภาษาไทย¹

ชื่อผู้นิพนธ์ ภาษาอังกฤษ²

(TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. ปกติ)

บทคัดย่อภาษาไทย (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หน้า)

.....
.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....
.....

คำสำคัญ: (หัวข้อ TH SarabunPSK ขนาด 16 Pt.หน้า). (เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 16 Pt. ปกติ)

Abstract (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หน้า)

.....
.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....
.....

Keyword: (หัวข้อ TH SarabunPSKขนาด 16 Pt.หนา). (เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 16 Pt. ปกติ)

บทนำ (Introduction) (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....
.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....

วัตถุประสงค์ (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....
.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....

วิธีการศึกษา (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....
.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....

ผลการศึกษา (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....
.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....

สรุปและอภิปรายผล (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....
.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....

เอกสารอ้างอิง (References) (TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....
.....(เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....

ใช้รูปแบบการอ้างอิงตามคู่มือการพิมพ์ของสมาคมจิตวิทยาอเมริกา (APA 6th edition)

ตัวอย่าง เช่น

- งามพิศ ศรีบัว. (2542). ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมจากการปลูกยาสูบของเกษตรกรอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยคดีศึกษา (เน้นมนุษยศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2562). วัฒนธรรมทางการศึกษาในโลกยุคใหม่. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม). หน้า 401-407.
- วิเชียร มีบุญ. (2541). พิธีกรรมจับปลาบึกในลุ่มน้ำโขง บ้านหาดไคร้ ตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยคดีศึกษา (เน้นมนุษยศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อังคินันท์ อินทร์กำแหง และคณะ. (2549). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและดัชนีวัดภาวะวิกฤตชีวิตสตรีไทยสมรส วัยกลางคนที่ทำงานนอกบ้านในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 12 (1), 561-589.