



ISSN: 2672-9490 (print)

จำนวนพิมพ์ 100 เล่ม

ISSN: 2672-9962 (online)

วัตถุประสงค์

เพื่อตีพิมพ์และเผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการและบทความทวิสารณหนังสือที่เป็นภาษาไทยและมีข้อค้นพบข้อเสนอแนะที่เป็นนวัตกรรม รวมถึงความคิดริเริ่มที่มีผลกระทบต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติในวงกว้าง อีกทั้งยังมุ่งหมายที่จะเป็นเวทีในการนำเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์และสาขาต่าง ๆ และสนับสนุนการศึกษา การสอน โดยเน้นสาขาวิชาพระพุทธศาสนา การบริหารการศึกษา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 6 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม-กุมภาพันธ์ ฉบับที่ 2 มีนาคม-เมษายน ฉบับที่ 3 พฤษภาคม-มิถุนายน ฉบับที่ 4 กรกฎาคม-สิงหาคม ฉบับที่ 5 กันยายน-ตุลาคม และฉบับที่ 6 พฤศจิกายน-ธันวาคม

คณะกรรมการที่ปรึกษาวารสารวิจัยวิชาการ

พระพรหมบัณฑิต, ศาสตราจารย์ ดร.

พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศาสตราจารย์ ดร.

พระเทพพรหมเมธี, รองศาสตราจารย์ ดร.

พระสุวรมณเฑียรธรรม, ผู้ช่วยศาสตราจารย์

พระเทพปริยัติเมธี, รองศาสตราจารย์ ดร.

ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.กาญจนา เจริญชัย

รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม

รองศาสตราจารย์ ดร.โกณัฐ ศรีทอง

บรรณาธิการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช พรหมกัลป์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ**มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**

พระศรีสมโพธิ, ดร.

รองศาสตราจารย์ สยาม คำปรีดา

ดร.ภาราดร แก้วบุตรดี

ดร.ประเวศน์ มหารัตน์สกุล

หน่วยงานภายนอก

ศาสตราจารย์ ดร.วัชร งามจิตระเจริญ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พระเมธาวิธาน, รองศาสตราจารย์ ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ชินนทร์ วสันต์

มหาวิทยาลัยราชภัฏกลนคร

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

รองศาสตราจารย์ พ.ด.อ. ดร.ทักษกร แสงทองดี

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจมาศ สุขสถิตย์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญชัย บุญหนัก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลมาศ ปฐมวนิชกุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ดร.จตุรงค์ดี สุนทรเดชา

บริษัท เอเซีย คอนเน็คท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ฝ่ายจัดการวารสาร

ดร.รัตติยา เหนืออำนาจ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงาน

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เลขที่ 999 หมู่ 6 ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 60000 โทรศัพท์ 099-2969229

E-mail: journal.jra@gmail.com

https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/index

จัดพิมพ์โดย

ร้านอ่าจ้วน 867/9 ม.9 ต.นครสวรรค์ตก อ.เมืองนครสวรรค์ จ.นครสวรรค์ 60000 โทร. 056-331150

E-mail: copy5@hotmail.com

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสารวิจัยวิชาการ (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1. พระเทพปริยัติเมธี, รศ.ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 2. พระราชวัชรเมธี, ผศ.ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 3. พระราชรัตนเวที, ผศ.ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 4. พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 5. พระศรีสมโพธิ, ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 6. พระครูนิวาสิตขันธ์, ผศ.ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 7. พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 8. พระมหาสมบุญ ฐิตกโร, รศ.ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 9. พระมหาบุญเลิศ อินทปญฺโญ, รศ.ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 10. พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษ ฐิริปญฺโญ, ผศ.ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 11. พระมหาไธ ฐมฺเมธี, ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 12. ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 13. ศ.ดร.กฤษ เพิ่มทันจิตต์ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 14. ศ.ดร.จันทงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 15. รศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 16. รศ.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 17. รศ.ดร.ประเทือง ภูมิทัทราคม | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 18. รศ.ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 19. รศ.ดร.พิสมัย รบชนะชัย พูลสุข | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 20. รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 21. รศ.ดร.สมาน งามสนิท | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 22. รศ.ดร.ธงชัย สิงอุดม | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 23. รศ.ดร.วรฤต เกื่อนช้าง | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 24. รศ.ดร.วัชรินทร์ ชาญศิลป์ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 25. รศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 26. รศ.ดร.ณัฏฐ์ ศรีดี | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 27. รศ.ชุมพล ปานเกตุ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 28. ผศ.ดร.สมคิด พุ่มทุเรียน | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 29. ผศ.ดร.อมลวรรณ อปสิน | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 30. ผศ.ดร.ศิริโรจน์ นามเสนา | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 31. ผศ.ดร.อานนท์ เมธีวรณัฏฐ์ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 32. ผศ.ดร.ปฐวีธรรม สำเนียง | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 33. ผศ.ดร.ผดุง วรธนทอง | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 34. ผศ.ดร.ปัญญา คล้ายเดช | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 35. ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 36. ผศ.ศศิกิจจ อัจจุย | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 37. ดร.สมบัติ นามบุรี | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 38. ดร.ประเวศน์ มหารัตน์สกุล | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 39. ดร.ภาราทร แก้วบุตรดี | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 40. ดร.รัตติยา เหนืออำนาจ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

1. พระเมธาวิเชียรสร, รศ.ดร. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. ศ.ดร.วัชร งามจิตต์เจริญ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
3. ศ. (พิเศษ) ดร.กาญจนา เจริญศิริ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
4. รศ.ดร.กุหลาบ รัตนสังธรรม มหาวิทยาลัยบูรพา
5. รศ.ดร.สุวิญ รักสัตย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
6. รศ.ดร.สุชาติ แสงทอง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
7. รศ.ดร.ธานี เกสทอง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
8. รศ.ดร.อุทัยวรรณ ภูเทษ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
9. รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
10. รศ.ดร.ชนินทร์ วสันันท์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
11. รศ.ดร.ช่วงโชติ พันธุ์เวช นักวิชาการอิสระ
12. รศ.ดร.พฤตสรรค์ สุทธิไชยเมธี มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
13. รศ.ดร.สุรีย์พงศ์ โพธิ์ทองสุนันท์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
14. รศ.พ.ต.อ. ดร.ทัชชกร แสงทองดี โรงเรียนนายร้อยตำรวจสามพราน
15. รศ.ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
16. รศ.ดร.โชติ บดีรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
17. ผศ.ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
18. ผศ.ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน มหาวิทยาลัยมหิดล
19. ผศ.ดร.ยุวดี วิทย์พันธ์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
20. ผศ.ดร.นันทนา อุ่นเจริญ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
21. ผศ.ดร.เนติรัฐ วีระนาคินทร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
21. ผศ.ดร.อุทัย สติมัน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
22. ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
23. ผศ.ดร.สมปอง สุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
24. ผศ.ดร.ธัญชัย บุญหนัก มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
25. ผศ.ดร.วิมลมาศ ปฐมวนิชกุล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
26. ผศ.ดร.ภูริวัฒน์ คัมภีร์ภาพพัฒน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
27. ผศ.ดร.กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
28. ผศ.ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
29. ผศ.ดร.ศิริวรรณ กมลสุขสถิตย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
30. ผศ.ดร.วันชัย สุขตาม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
31. ผศ.ดร.ประภัศร วรณสถิตย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
32. ผศ.ดร.เบญจมาศ สุขสถิตย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
33. ผศ.ดร.กฤษณะ ดาราเรือง มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
34. ผศ.ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ ลาดกระบัง
35. ผศ.ดร.พรรณอร วันทอง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
36. ผศ.ดร.คุณากร กรสิงห์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
37. ผศ.ดร.วงธรรม สรณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
38. ผศ.ดร.จันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
39. สิบเอก ดร.เศรษฐวิทย์ พรหมสิทธิ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
40. ดร.อัคนันท์ อริยศรีพงษ์ นักวิชาการอิสระ
41. ดร.จินตนาภา โสภณ ผู้ทรงคุณวุฒิสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
42. ดร.ชนิกา แสงทองดี นักวิชาการอิสระ
43. ดร.พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

- | | |
|-----------------------------------|---|
| 44. ดร.จรรยาศักดิ์ สุนทรเดชา | บริษัท เอเซีย คอนเน็คท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด |
| 45. ดร.สมนึก หงษ์ยิ้ม | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี |
| 46. ดร.วรพล ชินเพชร | สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา |
| 47. พันเอก ดร.สาธิต ทิพย์มณี | กรมแพทยทหารบก |
| 45. ดร.ปัญญมณีสาร องค์กรปรัชญากุล | สำนักงานปัญญมณีสาร หน่วยงาน |
| 46. ดร.วิไลวรรณ เทียนประนมกร | โรงเรียนแย้มจากดิวิชันสุรณ |
| 47. ดร.พิเชษฐ์ วันทอง | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร |
| 48. ดร.ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 49. นางสาวอรอนงค์ สรรเสริญ | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |
| 50. นางสาวโอปอล์ รังสิมันตุชาติ | มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ |

ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาต่างประเทศ

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1. ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.กาญจนา เจริญชัย | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุริยพงศ์ โพธิ์ทองสุนันท์ | มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 4. รองศาสตราจารย์ ชุมพล ปานเกตุ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 5. รองศาสตราจารย์ สยาม คำปรีดา | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |

บทบรรณาธิการ

วารสารวิจัยวิชาการ วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยกองบรรณาธิการได้พิจารณาขยายพื้นที่ทางวิชาการจากเดิม ปีละ 4 เล่ม เป็นปีละ 6 เล่ม เพื่อขยายฐานรองรับกับความต้องการในการ ผู้นิพนธ์ที่จะนำเสนอบทความให้ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) พิจารณากลับกรองเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการตีพิมพ์ให้เกิดคุณภาพสูงสุด ทั้งนี้เพราะบทความวิชาการที่อยู่ ในวารสารฯ นั้นต่างก็มีข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ ที่จะ กลายเป็นนวัตกรรม รวมถึงอาจจะส่งผลกระทบ (Impact) ต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติ โดยในฉบับนี้ประกอบด้วย บทความวิจัย 22 บท และบทความ วิชาการ 3 บท ซึ่งทางกองบรรณาธิการได้มีการคัดเลือกมานำเสนอเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทเชิง สถานการณ์ ดังนี้



พระครูวิชิตคุณพิพัฒน์ (เอนก คุณวุฒโท) บทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร” พบว่า 1) หลักพุทธธรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือ หลักสัปปริสธรรม หลักอคติ หลักอุปทานิยธรรม หลักมัชฌิมาปฏิปทา หลักมรรคมองค์ 8 และหลักสติ ส่วนทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการพัฒนาภาวะผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยน การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาภาวะผู้นำด้านจริยธรรม 2) สภาพทั่วไปของการมีภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร คือ พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อสภาพทั่วไปของการมีภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ ได้แก่ หลักทศุติปาปนิคสูตร และสังฆโสภณสูตร คือ 3.1) จักขุมา การมีวิสัยทัศน์ต้องพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 3.2) วิรุโระ ความเชี่ยวชาญในการทำงานต้องพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการสับเปลี่ยนการดำรงตำแหน่งตามวาระ 3.3) นิสสยสัมปันโน ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 3.4) วียตโต ความสามารถ 3.5) วินีโต ระเบียบวินัย 3.6) วิสารโท คือ ความกล้า 3.7) พหุสุโต การศึกษาไว้มาก และ 3.8) ธัมมานุธัมมปฏิปันโน การรักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่

พระมหาโยธิน ไกรสร บทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทักษะการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตราโดยใช้แบบฝึกทักษะสระการเรียนรู้อักษรภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4” พบว่า 1) นักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่เรียนด้วยการใช้แบบฝึกทักษะสระการเรียนรู้อักษรภาษาไทย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ความพึงพอใจ ของนักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ต่อการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบฝึกทักษะสระการเรียนรู้อักษรภาษาไทย โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.12)

อภิรดี ธงชัย บทความวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ” พบว่า 1) สภาพความพึงพอใจการบริการของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) ส่วนการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) และ 2) ความแตกต่างและอิทธิพลของกลยุทธ์การสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ พบว่า กลยุทธ์การสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุแตกต่างกัน โดยด้านที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการ ได้แก่ ด้านการสร้างความแตกต่าง ด้านเทคโนโลยี และด้านการเข้าสู่ตลาดแรกเริ่ม

ธัญญกนก ผดุงทรง และภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล บทความวิจัยเรื่อง “การประเมินโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร” พบว่า 1) ผลการประเมินโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินตามเกณฑ์ พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสม 3 ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือ ด้านกระบวนการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านผลผลิต และด้านปัจจัยเบื้องต้น ตามลำดับ และ 2) แนวทางการพัฒนาโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ทั้ง 3 ด้าน สรุปได้ดังนี้ 2.1) ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายที่กระทรวงกำหนด 2.2) ด้านกระบวนการดำเนินงาน พบว่า โรงเรียนควรเป็นผู้จัดสรรงบประมาณในส่วนนี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน และ 2.3) ด้านผลผลิต พบว่า สถานศึกษาไม่ควรจัดเก็บค่าใช้จ่ายกับผู้ปกครองในส่วนที่ได้รับการจัดสรรจากงบประมาณโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพ

ศุภนิดา อินทร์สุข และณิรดา เวชญาลักษณ์ บทความวิจัยเรื่อง “การศึกษาสภาพและแนวทางทางการบริหารจัดการเรียนรู้อตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1” พบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้อตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้เพื่อ

ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัย และ 2) แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 พบว่า การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยประกาศใช้อย่างถูกต้อง การจัดอบรมปฏิบัติการ การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัย การสร้างหรือปรับปรุงแผนการจัดประสบการณ์การศึกษาปฐมวัย การจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ความเข้าใจกับพ่อแม่ผู้ปกครอง การจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการภายในสถานศึกษาให้เป็นระบบ ใช้สื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมและกิจกรรมที่หลากหลาย การวัดและประเมินผลที่เหมาะสม เป็นที่ยอมรับและสร้างความเข้าใจในหัวข้อของการประเมินร่วมกัน

เสาวรณีย์ ดีล้วน บทความวิจัยเรื่อง “บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี” พบว่า 1) บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระภิกษุส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ ด้านการสาธารณูปการ และด้านสาธารณสงเคราะห์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน และ 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี ทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เมื่อจำแนกตามอายุ จำนวนพรรษา และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับ .001 จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางโลกพบว่าแตกต่างกันในทุกด้าน ส่วนวุฒิการศึกษาทางธรรมพบว่าไม่แตกต่างกัน

นิรมล รอดไฟ, วรกฤต เกื่อนช้าง และปฏิธรรม สำเนียง บทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร” พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของรูปแบบการประกันคุณภาพภายใน มีรูปแบบการบริหารงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) 2) การพัฒนาแบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร มีทั้งหมด 3 ด้าน 9 รูปแบบ 95 กิจกรรม ใช้การบริหารงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ร่วมกับการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การสร้างเครือข่ายของทุกฝ่าย การกระจายอำนาจสู่ทุกฝ่าย การสร้างความรับผิดชอบ และเน้นหัวใจหลักในการใช้หลักทฤษฎีปาปนิคสูตร 3) ผลการประเมินรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรตามความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ในการปฏิบัติและประโยชน์ ทั้ง 3 ด้าน ทั้ง 9 รูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด

ฐกร พงษ์ปูลณี และประเสริฐ อินทร์รักษ์ บทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580)” พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) เป็นพหุแนวทาง 21 แนวทาง คือ 1) การส่งเสริมนโยบายรัฐ 2) การส่งเสริม

งานวิจัยและพัฒนานวัตกรรม 3) การปราบปรามการทุจริตและการจัดระบบอุปถัมภ์ 4) การจัดตั้งศูนย์สารสนเทศสมรรถนะครูแห่งชาติ 5) การจัดตั้งคณะกรรมการ และคณะทำงานพัฒนาสมรรถนะครูแบบมีส่วนร่วมระดับชาติ และระดับภูมิภาค 6) การพัฒนาและยกระดับการบริหารงานบุคคลโดยใช้ฐานสมรรถนะ 7) การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน/ภาคประชาสังคมที่มีศักยภาพร่วมพัฒนาสมรรถนะครู 8) การยกระดับหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะครู 9) การพัฒนาระบบงบประมาณ และสวัสดิการ 10) การพัฒนาสมรรถนะครูรายบุคคลด้วยตนเอง 11) การสร้างแรงบันดาลใจและติดอาวุธทางปัญญาเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูรายบุคคล 12) การส่งเสริมและพัฒนาครูที่มีความพร้อมสูงสู่การเป็นครูอัตรลักษณ์ 13) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นผู้นำการพัฒนาสมรรถนะครู 14) การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะครูในระดับภูมิภาคอย่างมีประสิทธิภาพ 15) การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูแบบผสมผสาน 16) การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ด้วยการเรียนรู้ที่ชาญฉลาดในชีวิต 17) การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ด้วยการค้นพบและศรัทธาในตน 18) การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ด้วยเครือข่ายการเรียนรู้จริง และเสมือนจริง 19) การส่งเสริมระบบนิเทศติดตามการพัฒนาสมรรถนะครูแบบครูดูแลครู หรือบุคคลภายนอก 20) การเชื่อมโยงผลการประเมินสมรรถนะครูสู่การพัฒนาสมรรถนะครูอย่างเป็นรูปธรรม และ 21) การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลการวัดประเมินสมรรถนะครู

นิลวรรณ บุญสันต์ บทความวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี” พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย และด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมากตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความประหยัดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาที่งานสำเร็จทันการณ์ และด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมากตามลำดับ และ 3) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีโดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี เขียนเป็นสมการได้ดังนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี = .667 โดยมีความสามารถในการทำนายความมีประสิทธิภาพ = 66.90 % (R^2)

อสมภรณ์ กล่อมจิตร บทความวิจัยเรื่อง “การตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสระบุรี สาขาหนองแค” พบว่า 1) การตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ในด้านภาพรวม มีระดับความ

คิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และ 2) การเปรียบเทียบการตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ ในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว พบว่า ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามโรคประจำตัว พบว่า ในภาพรวม ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักประกันสังคม มาตรา 40 พบว่า ในภาพรวมและในรายด้าน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รวีวรรณ สุ่มมาตย์, วรกฤต เกื่อนช้าง และปฏิธรม สำเนียง บทความวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4” พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า 1) ด้านการวางแผนตามหลักฉันทะ มี 1 รูปแบบ ตามหลักวิริยะ มี 1 รูปแบบ ตามหลักวิมังสา มี 4 รูปแบบ 2) ด้านการจัดองค์กร ตามหลักฉันทะ มี 2 รูปแบบ ตามหลักวิริยะ มี 1 รูปแบบ ตามหลักจิตตะ มี 1 รูปแบบ และตามหลักวิมังสา มี 1 รูปแบบ 3) ด้านภาวะการเป็นผู้นำ ตามหลักฉันทะ มี 6 รูปแบบ ตามหลักวิริยะ มี 2 รูปแบบ ตามหลักจิตตะ มี 2 รูปแบบ ตามหลักวิมังสา มี 5 รูปแบบ และ 4) ด้านการควบคุมองค์กร ตามหลักฉันทะ มี 2 รูปแบบ ตามหลักวิริยะ มี 1 รูปแบบ ตามหลักจิตตะ มี 2 รูปแบบ ตามหลักวิมังสา มี 2 รูปแบบ และผลการประเมินรูปแบบ คิดเป็นร้อยละ 100 ทุกด้าน

พิมพ์า จันทาแล้ว และมัสยา รุ่งอรุณ บทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์สำหรับครูในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดราชบุรี” พบว่า 1) ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ครูส่วนใหญ่มีการดำเนินการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ในช่วงชั่วโมงชุมนุมคณิตศาสตร์ ชั่วโมงลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ และครูต้องการอบรมเชิงปฏิบัติการงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์เพิ่มเติม 2) ผลการพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ ประกอบด้วย หลักสูตร วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการเสริมสมรรถนะด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ สื่อ/อุปกรณ์ การวัดและการประเมินผล โดยผลการประเมินหลักสูตร พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, $S.D. = 0.41$) 3) ผลการทดสอบสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ พบว่า หลังการอบรมครูมีสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ สูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) หลังจากที่ได้ครูได้รับการอบรมตามหลักสูตรและได้นำไปสอนให้กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ก่อนและหลังการเรียนรู้ด้วยหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาวดี ไตรโยธี, บุญมี ก่อบุญ และวันเพ็ญ นันทะศรี บทความวิจัยเรื่อง “การบริหารเวลาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3” พบว่า 1) การบริหารเวลาของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเวลาของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การบริหารเวลาของผู้บริหาร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน เท่ากับ .809 หรือร้อยละ 80.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .257 และ 5) การบริหารเวลาของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ควรได้รับการพัฒนา มีจำนวน 4 ด้าน คือ การตั้งเป้าหมาย การจัดลำดับความสำคัญของงาน การติดตามผลการใช้เวลา และการจัดองค์การ

กิงกนก กิณเรศ, อภิสิทธิ์ สมศรีสุข และพรเทพ เสถียรนพแก้ว บทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” พบว่า 1) รูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 1.2) องค์ประกอบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 1.3) กระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และ 1.4) ผลของการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และ 2) รูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และผลของการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามลำดับ

นพดล เขงศิริ, ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และปทุมพร เปียถนอม บทความวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต รัชโยธินสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2” พบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน ด้านการวัดการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สรุปผลได้ ดังนี้ 2.1) ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2.2) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิตติศักดิ์ แดงแท้ บทความวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4” พบว่า 1) ปัจจัยในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 พบว่า ความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า มีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ มีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ มีการสร้างและแสวงหาความรู้ มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติ และมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ตามลำดับ และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 พบว่า ปัจจัยในการจัดการความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสาร และการวัดผล ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 21.6 ($R^2 = 0.216$) และสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้ Y ความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 = $2.871 + .182 (X_3) + .145 (X_4)$ โดยที่ X_3 คือ เทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสาร โดยที่ X_4 คือ การวัดผล

ธนกร วรพิทักษานนท์ และศยามล เจริญรัตน์ บทความวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของความเหลื่อมล้ำในการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนไทย” พบว่า 1) ความเหลื่อมล้ำในการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนไทยประกอบด้วยปัจจัยหลักความเหลื่อมล้ำที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1.1) ด้านทุนทางเศรษฐกิจ 1.2) ด้านทุนทางสังคม 1.3) ด้านสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐหรือเอกชน และ 1.4) ด้านระบบการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา และ 2) ผลกระทบของความเหลื่อมล้ำจากปัจจัยหลักได้กระทำการต่อนักเรียนในรูปแบบต่อเนื่องโดยได้กระทำการลดทอนสมรรถภาพและลดทอนโอกาสในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาโดยมีผลกระทบต่อนักเรียนสองด้าน ได้แก่ 2.1) โอกาสด้านการศึกษา 2.2) โอกาสด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นผลให้นักเรียนขาดโอกาสทางโอกาสไปด้วยเหตุที่ไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาได้อย่างเท่าเทียมและเสมอภาค

ธนาภรณ์ อธิราช, วีระ วงศ์สรรค์ และธนาตล สมบูรณ์ บทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพืชมานปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม” พบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนด้วยชุดการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 83.33 2) ค่าความก้าวหน้าทางการเรียน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน คิดเป็นร้อยละ 68.38 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียน เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสานสูงกว่านักเรียนที่เรียนด้วยวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนโดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน

มีความพึงพอใจโดยรวมมากกว่านักเรียนที่ได้เรียนด้วยวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นิธิพรรณ มุสิกอุปถัมภ์, วีระ วงศ์สรรค์ และธนาตล สมบูรณ์ บทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม” พบว่า 1) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยหลังจากวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้นาฏยประดิษฐ์รวมคิดเป็นร้อยละ 91.5 ซึ่งมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 80 2) ความก้าวหน้าทางการเรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้นาฏยประดิษฐ์มีผลเท่ากับ 0.8338 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้มากกว่าร้อยละ 50 3) นักเรียนที่เรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้นาฏยประดิษฐ์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) นักเรียนที่เรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้นาฏยประดิษฐ์ มีความพึงพอใจมากกว่าวิธีการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรรณอร วันทอง บทความวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19” พบว่า 1) สภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การสรรหาและคัดเลือกไม่สามารถดำเนินการได้ตามปกติทำให้บุคลากรของสำนักงานเขตอยู่ในสภาวะขาดแคลน มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนการให้รางวัลและผลตอบแทนเป็นเงินช่วยเหลือในลักษณะค่าเสี่ยงภัยจากการปฏิบัติงานและผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงิน และมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นแบบ Online มากขึ้น เน้นมาตรการป้องกันของกระทรวงสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด และ 2) กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ประกอบด้วย 4 ด้าน 18 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) ด้านการสรรหาและคัดเลือก ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ 2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ 3) ด้านการให้รางวัลและผลตอบแทน ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ และ 4) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์

วันชัย จันคำ, สมปอง สุวรรณภุมมา และณัฐดนัย แก้วโพนงาม บทความวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก่งसानมวง จังหวัดนครราชสีมา” พบว่า การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) โดยเรียงลำดับด้านมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมการประเมินนโยบายส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ($\bar{X} = 3.11$) ด้านการกำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ($\bar{X} = 3.07$) และด้านการมีส่วนร่วมการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพ

ผู้สูงอายุไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.02$) ตามลำดับ ตัวแปรปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมทุกด้าน พบว่า มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

นงลักษณ์ ใจฉลาด และอนันต์ นามทองตัน บทความวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา” พบว่า 1) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีจำนวน 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1.1) การบริหารจัดการแบบร่วมมือ 1.2) การกำหนดนโยบายโดยมีส่วนร่วม 1.3) การจัดหลักสูตรเชิงบูรณาการ 1.4) การจัดการเรียนรู้คู่คุณธรรม 1.5) การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา และ 1.6) การตรวจสอบผลผลิตและผลลัพธ์ มีจำนวน 17 องค์ประกอบย่อย จำนวน 64 รายการ และ 2) ผลการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่า มีการปฏิบัติการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบหลัก โดยองค์ประกอบหลักที่ 6 การตรวจสอบผลผลิตและผลลัพธ์ องค์ประกอบหลักที่ 4 การจัดการเรียนรู้คู่คุณธรรม องค์ประกอบหลักที่ 2 การกำหนดนโยบายโดยมีส่วนร่วม มีการปฏิบัติการบริหารจัดการต่ำสุด อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

พระครูสังฆรักษ์สิงห์ชัย จิตธมโม และพระครูศรีสุธรรมนิวิฐ บทความวิชาการเรื่อง “PLC ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การบริหารสถานศึกษา” พบว่า การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่จะขาดมิได้ก็คือ จะต้องมีการประชุมทางวิชาชีพ เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้นเพื่อให้เป็นสถานที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพครูของโรงเรียน เกี่ยวกับเรื่องการให้ความดูแลและพูดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ตลอดจนงานทางวิชาการของโรงเรียน และ เนื่องจากครูส่วนใหญ่ในแทบทุกประเทศมักเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานสอนของตน ดังนั้นการมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เกิดขึ้นในโรงเรียนจึงช่วยคลี่คลายปัญหาดังกล่าว เพราะทำให้ครูมีโอกาสพูดคุยกับ บุคคลผู้มีส่วนได้เสียกับงานของครู แต่แน่นอนว่าเหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อต้องมีการเปลี่ยนด้านโครงสร้างของโรงเรียน ตลอดจนจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนอีกด้วย โดยกิจกรรมของชุมชนแห่งวิชาชีพในโรงเรียนควรประกอบด้วย การมีโอกาสนทนาใคร่ครวญระหว่างกัน การเปิดกว้างให้มีการปฏิสัมพันธ์ ในหมู่ครูผู้สอนมากขึ้น เพื่อลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครู การรวมกลุ่มเพื่อนำเรื่องราวการเรียนรู้ของนักเรียน การร่วมมือร่วมใจกันในกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา การแลกเปลี่ยนในประเด็นที่เป็นค่านิยมและปทัสถาน

สมาน ศิริเจริญสุข บทความวิชาการเรื่อง “ภาวะผู้นำกับการจัดการความขัดแย้ง” พบว่า ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะนำออกมาหรือแสดงออกมาใช้ เพื่อให้เกิดผลหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้ที่อยู่รอบข้างในองค์การ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง

จะช่วยให้ภาวะผู้นำมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตัวหรือความสามารถพิเศษบางอย่างที่คนรอบข้างไม่มีและเป็นที่ยอมรับ รวมถึงยังเป็นผู้ที่ประกอบไปด้วยความรู้ ความสามารถ หรืออาจเป็นผู้ที่มีพร้อมทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความเข้าใจและสามารถปรับเปลี่ยนความต้องการของคน หรือสนองตอบความต้องการของคนได้ดี เพราะถ้าผู้นำสามารถเปลี่ยนความต้องการของคนได้ก็สามารถเปลี่ยนทัศนคติ หรือเจตนาของคน ๆ นั้นได้ นอกจากนั้นผู้นำที่ดีจะต้องช่วยในการพัฒนาให้คน ๆ นั้นให้มีความรู้ ความสามารถ หรือมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานตามศักยภาพของคน ๆ นั้นด้วย

สุฎีกา รักประสูติ และนางนิภา ตุลยานนท์ บทความเรื่อง “การใช้ประโยชน์จากภาษีเงินได้รอตดบัญชี เพื่อการตัดสินใจ” พบว่า แม้ว่าข้อมูลภาษีเงินได้รอตดบัญชีเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์เพื่อการตัดสินใจของนักลงทุน แต่ขณะเดียวกัน ยังพบว่านักลงทุนบางส่วนไม่สามารถสร้างความเข้าใจต่อรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบัญชีภาษีเงินได้รอตด เนื่องจากรายการดังกล่าวที่นำเสนอในงบการเงินมีความซับซ้อน จึงไม่นำข้อมูลดังกล่าวไปใช้เพื่อการตัดสินใจ นอกจากนี้ ยังพบว่า ภาษีเงินได้รอตดบัญชีเป็นรายการที่ผู้บริหารใช้ในการจัดการกำไรส่งผลให้ผู้ใช้งบการเงินต้องใช้ข้อมูลอย่างระมัดระวัง บทความนี้เสนอแนะวิธีการตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับภาษีเงินได้รอตดบัญชีกับการจัดการกำไร สำหรับนักลงทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช พรหมกัลป์)

บรรณาธิการวารสารวิจัยวิชาการ

สารบัญ

กองบรรณาธิการ	ก
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	ข-ง
บทบรรณาธิการ	จ-จ1

บทความวิจัย:

การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในจังหวัดกำแพงเพชร : พระครูวิชิตคุณพิพัฒน์ (เอนก คุณวุฒโท)	1
การพัฒนาทักษะการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตราโดยใช้แบบฝึก ทักษะสระการเรียนรู้ภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 : พระมหาโยธิน ไกรสร	15
กลยุทธ์การสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและ การตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ : อภิรดี ธงชัย	25
การประเมินโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร : ัญญ์กนก ผดุงทรง และภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล	37
การศึกษาสภาพและแนวทางทางการบริหารจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 : ศุภานิดา อินทร์สุข และณิรดา เวชญาลักษณ์	49
บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี : เสาวรณย์ ดีล้วน	63
การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ตาม หลักทฤษฎีปาปนิกรสูตร : นิรมล รอดไพ, วรกฤต เกื้อนช้าง และปฐวีธรรม สำเนียง	75

การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580)

: ฐกร พฤตปุรณี และประเสริฐ อินทร์รักษ์ 87

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง
จังหวัดลพบุรี

: นิลวรรณ บุญสันต์ 99

การตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ
กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสระบุรี สาขาหนองแค

: อสมารณย์ กล่อมจิตร 111

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4

: รวิวรรณ สุ่มมาตย์, วรกฤต เกื่อนช้าง และปฏิธรรม สำเนียง 123

การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์
สำหรับครูในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์นักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดราชบุรี

: พิมพา จันทาแล้ว และมัทยา รุ่งอรุณ 137

การบริหารเวลาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

: สุภาวดี ไตรโยธี, บุญมี ก่อบุญ และวันเพ็ญ นันทะศรี 151

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

: กิ่งกนก กิณเรศ, อภิสิทธิ์ สมศรีสุข และพรเทพ เสถียรนพแก้ว 165

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนใน
กลุ่มสหวิทยาเขตรัชโยธินสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2

: นพดล เชิงศิริ, ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และปทุมพร เปี้ยถนอม 179

ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4

: กิตติศักดิ์ แดงแท้ 191

ผลกระทบของความเหลื่อมล้ำในการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนไทย

: ธนกร วรพิทักษานนท์ และศยามล เจริญรัตน์ 203

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพืชมานปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

: ธนาภรณ์ ธีราพิช, วีระ วงศ์สรรค์ และธนาตล สมบูรณ์ 217

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้ฐานปฏิบัติการประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

: นิธิพรรณ มุสิกอุปถัมภ์, วีระ วงศ์สรรค์ และธนาตล สมบูรณ์ 233

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

: พรณอร วันทอง 249

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา

: วันชัย จันคำ, สมปอง สุวรรณภุมมา และณัฐดนัย แก้วโพนงาม 265

การบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา

: นางลักษณ์ ใจฉลาด และอนันต์ นามทองตัน 277

บทความวิชาการ:

PLC ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การบริหารสถานศึกษา

: พระครูสังฆรักษ์สังข์ชัย จิตธมโม และพระครูศรีสุธรรมนิวิฐ 289

ภาวะผู้นำกับการจัดการความขัดแย้ง

: สมาน ศิริเจริญสุข 301

การใช้ประโยชน์จากภาษีเงินได้รอตตัดบัญชี เพื่อการตัดสินใจ

: สุภาภา รักประสูติ และนางนิภา ตูลยานนท์

317

ภาคผนวก

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารวิจัยวิชาการ

328

แนวปฏิบัติในการเตรียมต้นฉบับบทความเพื่อลงตีพิมพ์

329

หนังสือขอส่งบทความเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ในวารสารวิจัยวิชาการ

347

ใบสมัครสมาชิก

348

การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร

Leadership Development of the Sangha in Kamphaeng Phet Province

พระครูวรชिरคุณพิพัฒน์ (เอนก คุณวุฒโท)¹

Phra Kru Wachirakhunpipat (Anek Kunawuttho)

Received: March 09, 2022

Revised: June 08, 2022

Accepted: August 08, 2022

DOI:

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาหลักพุทธธรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) ศึกษาสภาพทั่วไป และ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร โดยระเบียบวิธีวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสม โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 20 คน การสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 11 รูป/คน ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาแบบพรรณนาความ และการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 รูป วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักพุทธธรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือ หลักสัพปรีธรรม หลักอคติ หลักอภิธานิธรรม หลักมัชฌิมาปฏิปทา หลักมรรคมีองค์ 8 และหลักสติ ส่วนทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการแลกเปลี่ยน การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาภาวะผู้นำด้านจริยธรรม 2) สภาพทั่วไปของการมีภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร คือ พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อสภาพทั่วไปของการมีภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ ได้แก่ หลักทุติยปาปนิคสูตร และสังฆโสภณสูตร คือ 3.1) จักขุมา การมีวิสัยทัศน์ต้องพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 3.2) วิรุโระ ความเชี่ยวชาญในการทำงานต้องพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการสับเปลี่ยนการดำรงตำแหน่งตามวาระ 3.3) นิสสยสัมปันโน ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 3.4) วิยโต ความสามารถ 3.5) วินีโต ระเบียบวินัย 3.6) วิสารา

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding author, e-mail: khunnawuttho@gmail.com

โท คือ ความแก่ล้า 3.7) พหุสุโต การศึกษาไว้มาก และ 3.8) ธรรมานุธรรมปฏิบัติ ปณิ การรักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่

คำสำคัญ: การพัฒนา, ภาวะผู้นำ, พระสงฆ์, จักรวรรดิกำแพงเพชร

Abstract

The objectives of this research were 1) to study Buddhadhamma principles and related theories; 2) to study general conditions; and 3) to present guidelines for leadership development of the Sangha in Kamphaeng Phet Province. This was a mixed methods research. For qualitative research, data were collected by in-depth interviews of 20 people and a focus group discussion of 11 persons by using descriptive content analysis techniques. In terms of quantitative research, questionnaires were distributed to 120 samples. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and the standard deviation. The results of the research were found that 1) Buddhadhamma principles and related theories were Sappurisdhamma, Agati, Aparihaniyadhamma, Majjhima-pathipada, Atthangikamagga and Sati Principles. In terms of the theory, it was the development theory of leadership in exchange, transformational and ethical aspect; 2) for the general conditions of the leadership of the Sangha in Kamphaeng Phet Province, It was found that the Sangha's opinions on the general conditions of the development of the Sangha's leadership in the Sangha Administration Region 4 overall were at a high level ($\bar{X} = 4.37$). When considering each aspect, it was found that the Sangha's opinions towards the development of leadership were at a high level in all aspects; 3) guidelines for developing leadership of the Sangha, namely Dutiyapapanikasutta and the Sanghasopanasutta were 3.1) Cakkhuma: having a vision requires developing leadership through sharing experiences; 3.2) Vidhuro: working expertise requires developing leadership through rotation of tenure; 3.3) Niassayasampanno: having good human relations; 3.4) Viyatto: competence; 3.5) Vinito: discipline; 3.6) Visarado: courage; 3.7) Bahusuto: very educated; and 3.8) Dhammanudhammapatipanno: keeping the right thing in the right place.

Keywords: Development, Leadership, the Sangha, Kamphaeng Phet Province

บทนำ

การปกครองคณะสงฆ์ หลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับวัด ทรงตราไว้ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ทั้งสิ้น เช่นเดียวกับบทบัญญัติว่าด้วยมหาเถรสมาคมซึ่งเป็นสถาบันหรือองค์กรปกครองคณะสงฆ์สูงสุด วัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล คือ บุคคลตามกฎหมาย ตามความในมาตรา 31 วรรคสองและมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2535 วัดจึงได้รับความคุ้มครองจากบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายอื่น ๆ วัดทั้งหลายย่อมมีสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังเช่นบุคคลธรรมดา เว้นแต่สิทธิและหน้าที่ในการต่าง ๆ เองมิได้ จำเป็นต้องมีผู้แทน เพื่อใช้สิทธิและหน้าที่หรือแสดงเจตนาแทน ดังเช่นบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มาตรา 31 วรรคสามว่า “เจ้าอาวาสเป็นผู้แทนของวัดในกิจการทั่วไป” (พระวิสุทธิกัทรธาดา (ประสิทธิ์ พรหมรสี), 2547) พระสังฆาธิการหรือเจ้าอาวาสเป็นทั้งผู้ปกครองและบริหารจัดการวัดตามความในมาตรา 36 และเป็นผู้แทนวัดตามความในมาตรา 31 วรรคสาม ทั้งเป็นฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา ดังความแห่งมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ว่า “ให้ถือว่าพระภิกษุซึ่งได้รับแต่งตั้งในการดำรงตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์ และไวยาวัจกรเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา” เพราะเหตุนี้ ตำแหน่งเจ้าอาวาสจึงเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญยิ่ง นอกจากนี้ พระสังฆาธิการ คือ ผู้นำของคณะสงฆ์หน้าที่ในการปกครองและบริหารคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะบ่งชี้ความสำเร็จในการส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนถาวรสืบไป ดังคำที่กล่าวว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติจะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบไปได้ก็ด้วยอาศัยพระสังฆาธิการเป็นสำคัญ เนื่องจากพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดประชาชน โดยเฉพาะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสซึ่งเป็นที่เคารพเลื่อมใสศรัทธาของประชาชน และมีบทบาทโดยตรงต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้ดำรงสืบไป จะเห็นได้ว่า บทบาทของพระสงฆ์ที่เป็นพระสังฆาธิการจะมีหน้าที่มากมายใน การบริหารกิจการคณะสงฆ์ แต่กระนั้น ในทางกลับกันจะพบว่าในหลายพื้นที่ ประชาชนยังมีความเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณในตัวของพระสังฆาธิการในฐานะผู้นำคณะสงฆ์ในวัดนั้น ๆ

พื้นที่ในเขตการปกครองของคณะสงฆ์ภาคที่ 4 นั้นเป็นเขตการปกครองในกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง มีจำนวน 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดพิจิตร และจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้เป็นไปตามความในมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติการปกครองคณะสงฆ์ พุทธศักราช 2505 ที่กำหนดให้ตำแหน่งพระสังฆาธิการหรือผู้ปกครองคณะสงฆ์ขยายไปตามลำดับขั้นตอน คือ เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาสที่คณะสงฆ์จะต้องมีการดำเนินการอย่างหนึ่งหนึ่งใดเพื่อรองรับการพัฒนาบทบาทของพระสังฆาธิการอย่างต่อเนื่องให้เท่าทันต่อโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ ใคร่ที่จะศึกษาการพัฒนาภาวะผู้ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งจังหวัดกำแพงเพชร เป็นเมืองเก่าที่นับว่ามีความสำคัญทางประวัติศาสตร์และเจริญรุ่งเรืองมาตั้งแต่สมัยทวารวดี เป็นที่ตั้งของเมืองโบราณหลายเมือง

เช่น เมืองซากังราว นครชุม ไตรตรังษ์ เทพนคร และเมืองคณที โดยเน้นไปที่หลักพุทธธรรมและแนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ สภาพทั่วไปของการมีภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ และการนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ จังหวัดกำแพงเพชร ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการมีภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งแบ่งประเด็นเป็น ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ (1) พรรษา (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) ระดับผู้ปกครอง และ (5) ประสบการณ์การทำงาน และมีตัวแปรตาม ได้แก่ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำด้านจักขุมา 2) การพัฒนาภาวะผู้นำด้านวิรุโ และ 3) การพัฒนาภาวะผู้นำนิสสัยสัมปันโน และสังฆโสภณสูตร ประกอบด้วย 1) วิยโตโต คือ การ พัฒนาความสามารถ 2) วินีโต คือ การพัฒนาระเบียบวินัย 3) วิสารโท คือ การพัฒนาความกล้าหาญ 4) พหุสุโต คือ การพัฒนาความรู้ 5) อัมมานอัมมปฏิปันโน คือ การพัฒนาในการรักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควร และตัวแปรด้านแนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำ ได้แก่ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
2. การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้วิจัยกำหนดการศึกษา 3 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำด้านจักขุมา 2) การพัฒนาภาวะผู้นำด้านวิรุโ และ 3) การพัฒนาภาวะผู้นำนิสสัยสัมปันโน และสังฆโสภณสูตร ประกอบด้วย 1) วิยโตโต คือ การพัฒนาความสามารถ 2) วินีโต คือ การพัฒนาระเบียบวินัย 3) วิสารโท คือ การพัฒนาความกล้าหาญ 4) พหุสุโต คือ การพัฒนาความรู้ และ 5) อัมมานอัมมปฏิปันโน คือ การพัฒนาในการรักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควรในการนำมาพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดกำแพงเพชร
3. การสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 3 ประเด็น คือ การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ จังหวัดกำแพงเพชร โดยการนำผลการสำรวจความคิดเห็นเชิงปริมาณและผลการสัมภาษณ์เจาะลึกจากผู้เชี่ยวชาญตามประเด็นที่

กำหนดมาจัดสนทนากลุ่มด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 11 รูป/คน

สรุปผลการวิจัย

1. หลักพุทธธรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้นำเอาแนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่ประกอบด้วยแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการแลกเปลี่ยน 2) การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง และ 3) การพัฒนาภาวะผู้นำด้านจริยธรรม ซึ่งถือได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความพยายามให้ความคิดเห็นที่ชี้แนวทาง สำหรับการประยุกต์ภาวะผู้นำที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ เช่น ระดับเจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาสตามความ อายุกาล พุทธชาและความสามารถที่เหมาะสมอันเกิดจากจากข้อตกลงร่วมกันอย่างเป็นฉันทามติในท่ามกลางระหว่างสงฆ์ให้เกิดการยอมรับที่จะเปิดโอกาสในการแสดงศักยภาพ และขีดความสามารถในการ บริหารจัดการคณะสงฆ์ในจังหวัดกำแพงเพชร ให้เกิดเป้าหมายเป้าหมายเดียวกันซึ่งต้องอาศัยการเป็นต้นแบบที่ดีพอสมควรเพื่อให้พระสงฆ์รุ่นหลังได้ยึดถือสำหรับการประพฤติปฏิบัติตนเองและนำไปสู่ความ เลื่อมใสศรัทธาต่อประชาชน

2. สภาพทั่วไปของการมีภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร โดยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พรรษา ระดับการศึกษา ระดับการดำรงตำแหน่งทางการปกครอง คือ พระสังฆาธิการ พบว่า ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งทางการปกครอง เจ้าอาวาส จำนวน 85 รูป คิด เป็นร้อยละ 71 รองลงมาคือ เจ้าคณะอำเภอ หรือรองเจ้าคณะอำเภอ จำนวน 17 รูป คิดเป็นร้อยละ 13.9 และเจ้าคณะตำบล หรือรองเจ้าคณะตำบล จำนวน 16 รูป คิดเป็นร้อยละ 13.3 ส่วน และที่พบน้อยที่สุดคือ เจ้าคณะจังหวัด หรือรองเจ้าคณะจังหวัด จำนวน 2 รูป คิดเป็นร้อยละ 1.8 และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการส่วนใหญ่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า ปี จำนวน 47 รูป คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมาพระสังฆาธิการ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 37 รูป คิดเป็นร้อยละ 30.5 ส่วนพระสังฆาธิการมีระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 27 รูป คิดเป็นร้อยละ 22.2 และที่พบน้อยที่สุดคือ พระสังฆาธิการ ตั้งแต่ 31 ปี การมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 10 รูป คิดเป็นร้อยละ 8.3

ส่วนระดับความคิดเห็นต่อแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัด กำแพงเพชร โดยรวมและรายด้าน ประกอบไปด้วย 2 หลักธรรม ได้แก่ ทุติยาปาปณิกสูตร มีดังนี้ 1) จักขุมา ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองสภาพการณ์ออก) 2) วิโร ภาวะผู้นำด้านความชำนาญในงาน 3) นิสสยสัมปันโน ภาวะผู้นำด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ดี และการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมสังฆโสภณสูตร มีดังนี้ 4) วียตโต ภาวะผู้นำด้านการมีปัญญา/ความสามารถ 5) วินโต ภาวะผู้นำด้านการเป็นผู้มีระเบียบวินัยดี 6) วิสารโท ภาวะผู้นำ

ด้านความกล้ากล้า กล้าหาญ 7) พหุสุโต ด้านภาวะผู้นำด้านการเป็นผู้ได้รับการศึกษามาก และ 8) ธัมมาธัมมปฏิปันโน ภาวะผู้นำด้านการรักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควร จากผลวิเคราะห์พบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นต่อแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า การพัฒนาการของพระสังฆาธิการให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยหลาย ๆ ด้านรวมกันพระสังฆาธิการที่จะต้องมีเป็นอันดับแรก คือ ความรู้ความสามารถที่จะถ่ายทอดออกมาให้สามารถนำไปประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลกับตนเองได้และจะต้องศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ความรู้เพื่อเป็นประสบการณ์ให้กับตนเองเพื่อที่จะมาเติมเต็มในส่วนของตนที่ยังขาดหายไปสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ต้องเป็นคนช่างสังเกตกล้าที่จะเผชิญกับความจริงยอมรับกับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับตนเองเปิดรับ เทคโนโลยีเครื่องมือสื่อสารในโลกปัจจุบันที่ตนไม่รู้เพราะสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้จะเป็นตัวชี้วัดบ่งบอกถึงการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ การพัฒนาพระสังฆาธิการให้เป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้านมา รวมกันทั้งด้านตัวบุคคลเองและสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่รวมไปถึงบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับพระสังฆาธิการตลอดจนประชาชนผู้ที่มีจิตศรัทธาที่ให้ความเคารพในพระสังฆาธิการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้นั้น ต้องมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจเป็นบุคคลที่มีร่างกายแข็งแรงไม่มีโรคติดต่อจนเป็นที่น่ารังเกียจของสังคมและเป็นบุคคลที่มีจิตใจโอบอ้อมอารีมีความเสียสละมีจิตใจเมตตา การพัฒนาให้พระสังฆาธิการมีระเบียบวินัยที่ดีนั้น อันดับแรกนั้นต้องสร้างให้พระสังฆาธิการมีความศรัทธาในกฎระเบียบวินัยของเถรสมาคมและมีปัญญาทั้งสองอย่างต้องมาควบคู่กันจึงจะทำให้การพัฒนาพระสังฆาธิการเป็นบุคคลที่มีระเบียบวินัยที่ดีได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ การพัฒนาพระสังฆาธิการให้มีการรักษาความถูกต้องนั้นจะต้องรักษาความเป็นแบบแผนที่มีความถูกต้องเป็นหลักเสมอการไม่มีอคติต่อผู้ใด มีความยุติธรรมอย่างเท่าเทียม และเป็นที่ยกย่องเชิดชูได้นั้น จะต้องเริ่มที่การตั้งตนไว้ในทางที่ชอบ จะประกอบความดีอย่างสม่ำเสมอจะมีความยุติธรรม ปราศจากความลำเอียง ต่อตนเองและผู้อื่น และมีความพอเหมาะในการปฏิบัติตามธรรมในทางสังคม และพระพุทธศาสนา พระสังฆาธิการจะต้องเป็นบุคคลที่มีความละเอียดรอบคอบไตร่ตรองพิจารณาหาเหตุผลให้กับสิ่งเหล่านั้น เช่น การรักษาความถูกต้องให้เหมาะสมต่อคนดี กับสถานที่ กับกาลเวลา กับชุมชน ความมีเหตุและผล การรักษาความถูกต้องตามหลักคำสอนของพระพุทธองค์ การรักษาคุณธรรมในใจตนไม่ให้เสื่อม การรักษาระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด การรักษาความโปร่งใส ความรับผิดชอบความประพฤติอยู่ในกฎระเบียบวินัย การฝึกฝนอบรมสมณะกรรมฐานและวิปัสสนากรรมฐาน หลักของศีลธรรมอันดีเบียดเบียน ตนเองและเพื่อนที่อยู่สังคมร่วมกันและให้ความเป็นธรรมกับทุกคนอย่างเสมอและนอกจากนั้นต้องเป็นคน ที่รักษาความถูกต้อง ให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนและลูกวัดทำหน้าที่ให้สมบูรณ์ แบบมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อสังคมและชาวพุทธ

อภิปรายผลการวิจัย

1. หลักพุทธธรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ ในจังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งทฤษฎีด้านภาวะผู้นำเชิงการแลกเปลี่ยนมีความเกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการควรให้ความสำคัญถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชน การกระตุ้นและการยกย่องซึ่งกันและกันจนสามารถเปลี่ยนผู้ตามให้เป็นผู้ให้ได้ การให้อิสรภาพนั้นถือว่าทุกสิ่งทุกอย่างต้องการ นอกจากนี้ การปฏิสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ คือ ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ภาพ และเป็นกำลังใจในการทำงานเพื่อเป็นแรงดึงดูดพลังใจและอารมณ์ที่เชื่อมั่นในการทำงานต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของธงชัย สิงอุดม (2557) พบว่า พฤติกรรมของผู้นำที่ควรให้ความสนใจในสมาชิก โดยผู้นำที่ให้ความสนใจแก่สมาชิกจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลากรด้วยความฉลาดทางสติปัญญาภายใต้แห่งความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด สกฤตสถาปัตย์ (2552) พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เช่น การจุดประกายวิสัยทัศน์ การจูงใจ การสร้างพันธะผูกพันต่อเป้าประสงค์มี เป้าหมาย การมองโลกแง่ดี และการคาดหวังผลการปฏิบัติงานสูงและสอดคล้องกับงานวิจัยของปิลัญญ์ ปฏิพิพาคม (2550) พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจูงใจ เช่น สร้างขวัญและกำลังใจร่วมกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญา โพธิ์วัฒน์ (2548) พบว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การร่วมคิดร่วมทำ การปฏิบัติงานได้เกินระดับปกติ การพึ่งพาและช่วยเหลือกัน การแก้ปัญหาและจัดความขัดแย้ง การตัดสินใจร่วม และความไวต่อการเปลี่ยนแปลง

การศึกษาแนวคิด และทฤษฎีด้านการเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการและภาวะผู้นำผู้ตามต้องมีความเข้าใจในการติดต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิสรภาพต่อการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการรับฟังต่อกัน เพื่อที่จะให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึก มีอุดมการณ์ และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำและผู้ตามที่มีปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่ายเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่ายเพื่อให้มีเป้าหมายเชิงองค์กรเดียวกันอันเป็นการกระตุ้นให้เกิดการต้องการมากกว่าที่สิ่งทีคาดหวังเพื่อที่จะพัฒนาตนเองเพื่อการรับสิ่งใหม่ และสิ่งเหล่านั้นจะกลายเป็นค่านิยม ทำให้มีจริยธรรมทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอที่องค์กรจะต้องกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์กลยุทธ์ขององค์กรให้ชัดเจนเพื่อการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2554) พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บูรณาการไปกับกลยุทธ์องค์การและเป้าหมายขององค์การ และให้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดการสนับสนุนต่อกลยุทธ์ขององค์กร ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนจะถูกนำมาใช้ในระบบการสร้างความสำเร็จในระดับพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพการถ่ายทอดความต้องการไปสู่ผู้ตามจึงจะเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำจะมีสมรรถนะที่สูงมากสอดคล้องกับงานวิจัยของสีบวงศ์ กาพวงศ์ (2554) พบว่า สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ 2) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง 3) สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ 4) สมรรถนะการ

สื่อสาร และ 5) สมรรถนะการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมและระดับความชำนาญซึ่งสามารถจำแนกระดับสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ว่าต้นแบบภาวะผู้นำจะมีสมรรถนะมากที่สุด

การประยุกต์ใช้แนวคิด และทฤษฎีด้านจริยธรรม พบว่า ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ ความปรารถนา ค่านิยม และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ลักษณะภาวะผู้นำเช่นนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการตามความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตามให้เกิดอย่างเหมาะสม และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตามสอดคล้องกับงานวิจัยของปิลัญญะ (2550) พบว่า ภาวะผู้นำจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี เช่น มีเมตตา กรุณา คุณธรรม ยุติธรรม มีจุดยืนที่ชัดเจน และซื่อสัตย์สุจริต และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติมา พงษ์ไพบูลย์ (2552) พบว่า ท่านพยายามนำเอาหลักธรรมหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาปรับใช้ ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ซึ่งภาวะผู้นำของพระเทพปริยัติเมธี (สฤษดิ์ สิริธโร) นั้นในบางประเด็นมีความสอดคล้องกับหลักการบริหารและภาวะผู้นำของนักวิชาการสมัยใหม่ โดยทฤษฎีภาวะผู้นำทั้งสี่ประการมีความสำคัญมากต่อภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ ที่ต้องรับผิดชอบในการดูแลและปกครองสงฆ์จำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นในการปกครองอย่างเป็นรูปธรรมนั้นเป็นสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถสังเกตเห็นด้วยความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และความเป็นผู้นำของพระสังฆาธิการผ่านการฝึกอบรมในลักษณะต่าง ๆ

2. สภาพทั่วไปของการมีภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า การพัฒนาพระสังฆาธิการด้านการศึกษา ค่อนจะได้รับโอกาสอย่างมากในด้านการศึกษาแต่บางรูปก็ยังไม่มีโอกาสมากนัก แต่โดยสภาพจิตใจทั่วไปนั้นว่าจะคุณลักษณะที่สามารถสร้างศรัทธาต่อประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโชติ บดีรัฐ (2554) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ภาค 4 ในการบริหารคน มีการดำเนินไปอย่างรวดเร็วสนองต่องานที่มอบหมายให้ทำการบริหารภาระงาน มุ่งบริหารที่สนองต่อความต้องการของผู้มาติดต่อ และการบริหารองค์กร ได้เน้นในเรื่องสร้างศรัทธาเข้าวัดและปฏิบัติธรรมมากขึ้น แต่ยังมีบางส่วนที่ยึดติดอยู่กับตำแหน่งมากเกินไปทำให้เกิดภาวะที่ไม่พึงประสงค์ต่อการได้มาซึ่งตำแหน่งทางการปกครอง รวมทั้งเจ้าอาวาสหลายรูปก็มีอายุมากทำให้การพัฒนาจะมีความลำบากอยู่บ้าง ซึ่งในภาพรวมถือได้ว่ามีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี แต่ในส่วนของการปกครองวัด การปกครองลูกศิษย์ และประชาชนจะใช้ความมีเมตตามากจนไม่สามารถจะตัดสินใจให้มีความเด็ดขาดจึงกลายมาเป็นจุดอ่อนสำหรับพระสังฆาธิการ จึงต้องการทำความเข้าใจรายละเอียดและใช้ความมีเมตตาให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้นว่าสมควรจะจัดการให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการวัดอย่างไรต่อไป

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ จะมีองค์ธรรมที่มีกรอบ 2 พระสูตร ได้แก่

หลักทศิยาปาปริกสูตร และ สังฆโสภณสูตร รวมทั้งหมด 8 ประการ ซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาสำหรับพระสังฆาธิการ นอกจากนี้ยังมีหลักพุทธธรรมอื่น ๆ ที่สามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิลัญ ภูมิพิพาคม (2550) พบว่า ภาวะผู้นำจะต้องมีมีเมตตา กรุณา คุณธรรม ยุติธรรม มีจุดยืนที่ชัดเจน และซื่อสัตย์สุจริต หลักอภิธานิยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉนวน ตรรกวิจารณ์ (2550) พบว่า อริยมรรคมีองค์ 8 มีเป้าหมายการพัฒนา 2 ระดับ คือ โลกียธรรมและโลกุตระธรรม ประชญาในการพัฒนา คือมนุษย์สามารถพัฒนาได้ การพัฒนาในเชิงพุทธมี 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ และหลักสติ เป็นต้น ที่สามารถนำไปสร้างระบบการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการให้เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจนซึ่งผู้วิจัยได้นำหลักการที่ค้นพบมาอภิปรายเพื่อให้เห็นความสอดคล้องของงานวิจัย 8 ประการ ได้แก่

3.1 จักขุมา คือ การพัฒนาของพระสังฆาธิการให้มีวิสัยทัศน์ด้วยการส่งเสริมการศึกษาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Overseas) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และเปิดโลกทัศน์ทางมุมมองที่กว้างไกลมากยิ่งขึ้นเพราะหากมีประสบการณ์น้อยจะทำให้เกิดความคิดที่แคบได้ ทางคณะสงฆ์จะเห็นคุณค่าของการศึกษาดูงานบ่อยอย่างน้อยที่สุดปีละครั้ง และจะต้องให้เกิดความเท่าเทียมระหว่างพระสังฆาธิการทุกระดับให้มีโอกาสในการเสาะแสวงหาความรู้ต่างถิ่นเพิ่มเติมเพื่อกลับมาพัฒนาวัดและชุมชนที่ตนเองปกครองอยู่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประยุทธ ชูสอน (2548) พบว่า การพัฒนาวิสัยทัศน์ เสริมสร้างค่านิยม พัฒนาทีมงาน และทักษะการสื่อสาร การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารข้อมูลและรายงานผล เป็นผู้นำในการพัฒนา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้อยู่เสมอ สามารถใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มองโลกในแง่ดี มีการริเริ่มสร้างสรรค์ เน้นการอยู่ร่วมกันแบบสันติสุข

3.2 วิรุโธ คือ การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการให้มีความชำนาญของพระสังฆาธิการซึ่งจะเห็นได้ว่า การปฏิบัตินอกจากจะต้องเรียนรู้แล้วยังจะต้องทดลองปฏิบัติจริงด้วยการสับเปลี่ยนการดำรงตำแหน่งตามวาระ (Rotation) ในตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์โดยการพิจารณาถึงพรรษากาลและความสามารถในการบริหารจัดการวัดให้เกิดความเรียบร้อย ซึ่งอาจจะต้องมีการประกาศเป็นกฎหมายออกมาบังคับใช้เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติมากที่สุด ซึ่งผลก็คือ การได้รับประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติด้วยการปฏิบัติสิ่งนั้นบ่อย ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของสืวงศ์ กาหวงค์ (2556) พบว่า ผลการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงการพัฒนา พบว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมและระดับความชำนาญ

3.3 นิสสยสัมปันโน คือ การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการให้มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้างไม่ว่าจะเป็นลูกวัด หรือประชาชนที่มาทำบุญในวัด รวมไปถึงผู้นำชุมชน ด้วยการจัดกิจกรรมในวัด/ชุมชนบ่อย ๆ เพราะการจัดกิจกรรมบ่อย ๆ จะทำให้เกิดความร่วมมือ แต่กระนั้นการสร้างมนุษย์จะเกิดขึ้นก็ด้วยการให้วัตถุสิ่งของ และการให้สิ่งที่เป็นนามธรรม หรือการจงใจด้วยวิธีการที่มนุษย์ชอบใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤนันท์ สุริ

ยมนี และคณะ (2554) พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดลส่วนใหญ่เป็นผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์ และมีอำนาจการควบคุมสถานการณ์ในระดับสูง

3.4 วิจัยโต คือ การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการให้มีความสามารถของพระสังฆาธิการจะต้องใช้เวลาในระยะที่ไม่นานมากนักด้วยการโครงการฝึกอบรมด้วยเทคนิคสมัยใหม่ (Project) ที่อาศัยความแปลกใหม่ของเทคโนโลยีต่าง ซึ่งจะช่วยให้ความน่าสนใจเกิดขึ้นที่จะเรียนรู้ในสิ่งนั้น และน่าสนใจในโครงการอบรมนั้นเพราะมีการอบรมกันบ่อยแต่ขาดซึ่งวิธีการนำเสนอจึงต้องใช้เทคโนโลยีบ้างเพื่อให้ดึงความสามารถของพระสังฆาธิการออกไปสู่เป้าหมายให้มากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธงชัย สิงอุดม (2556) พบว่า ผู้นำต้องให้ความสนใจกับการทำให้เป้าหมายของงาน หรือขององค์การประสบความสำเร็จ จะต้องให้ ความสนใจในการทำให้เป้าหมายและงานประสบความสำเร็จ โดยจะมีการกำหนดเป้าหมายมาตรฐาน มีการมอบหมายงานรวมทั้งการผลักดันให้เกิดความสำเร็จเหล่านี้ คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้

3.5 วินีโต คือ การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการให้มีระเบียบวินัย ก็ด้วยทางคณะสงฆ์ภาค 4 จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญอย่างสูงสุดเกี่ยวกับการเคร่งครัดและควบคุมระเบียบวินัย (Discipline) เพื่อให้เกิดความตระหนักและมีจิตสำนึกในหลักการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยโดยมีรูปแบบการนุ่งห่ม และจริยวัตรตามแบบอย่างที่ดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติมา พงษ์ไพบูลย์ (2552) พบว่า บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่โดดเด่นเหนือบุคคลอื่น ทั้งในด้านความคิดเทคนิควิธีการในการทำงาน ความมีระเบียบวินัยและมีความรับผิดชอบสามารถให้ความคุ้มครองดูแลผู้ร่วมงานได้อย่างมีความสุข

3.6 วิสาร์โท คือ การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการให้มีความกล้าหาญด้วยการสร้างองค์ความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม (Knowledge) รวมทั้งการปฏิบัติที่ไม่ก่อให้เกิดความเสื่อมในความประพฤติเพราะการที่พระสังฆาธิการมีความรู้จะทำให้เกิดความมั่นใจในการเผยแผ่ธรรมอย่างถูกต้อง เมื่อมีความถูกต้องก็ไม่ต้องกลัวว่าจะเกิดความผิดพลาดในสิ่งนั้น ๆ รวมทั้งหากพระสังฆาธิการมีความบริสุทธิ์หมดจดแห่งการกระทำ และความประพฤติที่ดีแล้วก็ย่อมไม่ต้องกลัวในสิ่งที่ตนเองมีได้ เมื่อเข้าไปสู่สังคมโดย้อมไร้ข้อติเตียนใด ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉาณ ตรรกวิจารณ์ (2550) พบว่า การพัฒนาเหล่านี้ต้องควบคู่กันไปทุกระดับ และต้องประกอบด้วยการพัฒนาเพื่อผลงาน การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ การพัฒนาโลกียธรรม และการพัฒนาระดับโลกุตระธรรม คือ การพัฒนาทั้งระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ

3.7 พหุสุโต คือ การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการให้เกิดความรู้ และการสั่งสมความรู้ด้วยการส่งเสริมมีส่วนร่วมในวัด และในชุมชน เพราะการเปิดใจรับฟังเสียงที่จากบุคคลรอบข้างจะช่วยให้เกิดการสื่อสารอย่างเข้าใจอันดีต่อกัน รวมทั้งความต้องการและปัญหาที่บุคคลอื่นเผชิญอยู่พร้อมกับคิดหาวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และการปกครองวัดได้ด้วยการมีส่วนร่วมหรือที่เรียกว่า การทำงานเป็นทีมนี้เองซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญา โพธิ์วัฒน์ (2548) พบว่า การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นแหล่งเรียนรู้ของบุคคลอื่น

สำหรับพฤติกรรมของทีมที่สำคัญ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การร่วมคิดร่วมทำ การปฏิบัติงานได้เกินระดับปกติ การพึ่งพาและช่วยเหลือกัน การแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง การตัดสินใจร่วม และความไวต่อการเปลี่ยนแปลง

3.8 ธัมมานุธัมมปฏิปันโน คือ การพัฒนาภาวะผู้นำพระสังฆาธิการให้มีการรักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควรด้วยการดำเนินชีวิตทางสายกลาง (Middle Way) มีการใช้ทรัพยากรให้พอดี มีความพอใจในสิ่งตนเองมีอยู่ ไม่ขวนขวายจนเกินกำลังกาย กำลังสติปัญญาของตนเอง และพยายามเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนทั่วไปให้เกิดความเชื่อมั่นและมั่นคงในพระพุทธศาสนาสอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด สกกุลสถาปัตย์ (2552) พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพผลมีการสร้างสื่อกลางที่มีศักยภาพ เช่น ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ ความพึงพอใจ และการมีพันธมิตรผูกพัน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของ พระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร” ผู้วิจัยได้ สังเคราะห์และสรุปองค์ความรู้จากศึกษาได้ดังนี้

1. ด้านจักขุมา คือ ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการที่มีวิสัยกว้างไกลมีแนวทางสำหรับการพัฒนา ได้แก่ การศึกษาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Overseas) หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการด้วยการหาช่องทางสำหรับการเปิดมุมมอง เปิดโลกทัศน์ และเป็นช่องทางสำหรับการพัฒนาวิสัยทัศน์ ให้กับพระสังฆาธิการให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่

2. ด้านวิรุโรร คือ ภาวะผู้นำที่มีความชำนาญในการปฏิบัติงานซึ่งมีแนวทางสำหรับการ พัฒนา ได้แก่ การสับเปลี่ยนการดำรงตำแหน่งตามวาระ (Rotation) การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการด้วยการสับเปลี่ยนตัวบุคคลเพื่อการเรียนรู้การปฏิบัติงานในตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการทำงาน โดยเฉพาะตำแหน่งภายในจังหวัดระดับเจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส

3. ด้านนิสสยสัมปันโน คือ ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีซึ่งมีแนวทาง สำหรับการพัฒนา ได้แก่ การจัดกิจกรรมในวัด/ชุมชนบ่อย ๆ (Activities) การพัฒนาภาวะ ผู้นำของพระสังฆาธิการด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้วยการมุ่งมั่นเพื่อสร้างกิจกรรมการพัฒนาวัด การ พัฒนาชุมชน และการพัฒนาสถานศึกษาโดยมีจุดกำเนิดมาจากความคิดและความร่วมมือของพระ สังฆาธิการ ที่มุ่งสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างกันโดยให้ผู้นำชุมชนและประชาชนมีโอกาสในการแสดงตนเพื่อการพัฒนาวัด

4. ด้านวิยโต คือ ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการที่มีความรู้ความสามารถในการบริหาร จัดการองค์กรซึ่งมีแนวทางสำหรับการพัฒนา ได้แก่ การฝึกอบรมด้วยเทคนิคสมัยใหม่ (Project) หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการด้วยการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

ภายใน คณะสงฆ์เพื่อเพิ่มความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่จะต้องสรรหาความร่วมมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่พระสังฆาธิการยังไม่เคยพบเจอ พร้อมกับวิธีการฝึกอบรมในรูปแบบใหม่ๆ

5. ด้านวินัย คือ ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการที่มีความประพฤติเป็นระเบียบเรียบร้อย การเคร่งครัดและควบคุมด้านระเบียบวินัย (Discipline) การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการด้วยการติดตามและการประเมินความประพฤติปฏิบัติของพระสังฆาธิการแต่ละรูปว่ามีระเบียบวินัย มีวัตรปฏิบัติได้ตรงตามพระธรรมวินัย

6. วิสารโท คือ ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการที่มีกล้าหาญ และกล้ากล้าซึ่งมีแนวทาง สำหรับการพัฒนา ได้แก่ การสร้างองค์ความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม (Knowledge) ด้วยการส่งเสริมระบบการศึกษาเพื่อให้เกิดความกล้าหาญ กล้ากล้า และความมั่นใจ มั่นคงที่มีองค์ความรู้และความสะอาดแห่งการปฏิบัติด้วยการศึกษาทั้งแบบตนเองแต่จะต้องจัดหาเอกสารหนังสือ ตำราต่างไปให้อย่างครบถ้วน หรือแบบห้องเรียนที่มีการเรียนการสอนตามปกติซึ่งสามารถจะตอบสนองได้ดีอยู่ และแบบการศึกษาทางไกลให้พระสังฆาธิการได้ ความสำคัญของการแสวงหาความทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นทางโลกและทางธรรมแต่ให้นำความรู้เหล่านั้นไป ปฏิบัติให้ตรงพระธรรมวินัยก็ถือว่ามีผลสัมฤทธิ์ในทางการสร้างองค์ความรู้แล้ว

7. ด้านพหุสุโต คือ ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการที่มีการรับรู้รับฟังมาก การพัฒนาภาวะผู้นำ ของพระสังฆาธิการด้วยการเปิดใจรับรู้ รับฟัง การเรียนรู้ อยู่อย่างปกติกับผู้ที่บังคับบัญชา และ ประชาชนให้มากกว่าการมอบความรู้แก่ผู้อื่น เพราะในโลกปัจจุบันจะหาบุคคลที่พร้อมจะรับฟังผู้อื่น พูดนั้นหายาก เพราะหากพระสังฆาธิการเปิดใจรับข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งจะมีลักษณะของการสั่งสมความรู้ไปในตัว การรับรู้ในระดับการมีส่วนร่วมจะทำให้ทราบถึงความต้องการซึ่งพระสังฆาธิการจะได้หาวิธีการสำหรับ แก้ไขหรือพัฒนาสิ่งนั้นโดยให้ถือคติว่า สองหัวดีกว่าหัวเดียว เป็นต้น

8. ด้านธัมมานุธัมมปฏิปันโน คือ ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการที่มีความประพฤติที่ เหมาะสม ถูกต้อง ถูกธรรมการส่งเสริมการดำเนินชีวิตของเพศบรรพชิตอย่างถูกต้องชอบธรรมตามพระธรรมวินัย มีความพอดี พอเพียงตามอัตภาพที่มีความเรียบง่าย การดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับมรรคมีองค์ 8 ประการ ได้แก่ สัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ สัมมาวาจา สัมมาอาชีวะ สัมมากัมมันตะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ ซึ่งหลักการที่พระพุทธองค์ทรงยืนยันถึงเป้าหมายได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คณะสงฆ์ควรที่จะจัดโครงการให้พระสังฆาธิการได้มีโอกาสได้เปิดโลกทัศน์ในการศึกษาแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ เพราะเห็นว่า การเปิดใจเปิดมุมมองจะช่วยให้พระสังฆาธิการมีองค์ความรู้ตามการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจนนำไปสู่การพัฒนาวัดและพัฒนาชุมชนต่อไป

2. คณะสงฆ์ควรมีการทำสังฆมติเพื่อกำหนดเงื่อนไขในการสับเปลี่ยนการดำรงตำแหน่งตามวาระ เช่น การเกษียณอายุที่ 50 หากมีความจำเป็นก็ให้เลื่อนไปอีก 5 ปี แต่ก็ไม่ควรเกิน 10 เพื่อให้พระสังฆาธิการรุ่นใหม่ ๆ ได้มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งการปกครองคณะสงฆ์

3. คณะสงฆ์ควรที่จะส่งเสริมให้พระสังฆาธิการได้มีการจัดกิจกรรมในวัด/ชุมชนบ่อย ๆ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ

4. คณะสงฆ์ควรกำหนดรูปแบบการดำเนินชีวิตทางสายกลาง ยึดระเบียบวินัยของพระสังฆาธิการให้เกิดความชัดเจนโดยเฉพาะการเป็นต้นแบบแห่งความประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง ที่มีศีลธรรม ซึ่งสามารถนำไปสู่ความเชื่อมั่นและความมั่นใจอย่างสูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่นั้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรให้โอกาสแก่บรรดาพระสังฆาธิการในจังหวัดเพื่อการศึกษาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ที่ยังไม่สามารถจะพึ่งพาตนเองได้โดย เช่นการสร้างศรัทธาต่อพระพุทธศาสนาที่ตนเองได้อาศัยในการดำรงชีวิตเพศบรรพชิตโดยมีงบประมาณบางส่วนที่สามารถจะหามาได้ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของภาครัฐ หรือเอกชนก็ตาม และสร้างระบบการกระจายโอกาสให้มีความเท่าเทียมกัน

2. พระสังฆาธิการควรมีความเคร่งครัดและควบคุมด้านระเบียบวินัย เพื่อความเป็นแบบอย่างแห่งการปฏิบัติธรรมตามพระธรรมวินัย เช่น การใส่ชุดสีจีวรเป็นสีเดียวกันแต่จะต้องทำสังฆมติร่วมกันเพื่อให้เห็นความสามัคคีกันในทุกคณะ รวมทั้งการจัดโครงการฝึกอบรมด้วยเทคนิคสมัยใหม่ เพื่อเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติตามข้อตกลงอย่างเดียวกันพร้อมกับกำหนดเป้าหมายในการดำเนินกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาไปใน ทิศทางเดียวกัน

3. พระสังฆาธิการสร้างระบบการศึกษาที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างองค์ความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาของพระสังฆาธิการให้มีความโดดเด่นในสังคมนั้น ๆ โดยเฉพาะความเป็นผู้นำทางการศึกษาที่ต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้นโดยรวดเร็ว

4. พระสังฆาธิการกำหนดแนวทางสำหรับการดำเนินชีวิตทางสายกลางของพระสังฆาธิการให้เป็นแบบแผนเดียวกัน ไม่ส่งเสริมค่านิยมที่เหมือนกับชาวโลก เช่น การมีรถหรู ๆ การมีโทรศัพท์แพง ๆ เป็นต้น แต่จะต้องให้ความสำคัญในการเป็นต้นแบบให้กับประชาชนและชุมชนได้เห็นเป็นตัวในการใช้ชีวิตอย่างปกติ สุข เยือกเย็น และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

เอกสารอ้างอิง

กัญญา โพธิวัฒน์. (2548). *ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เชิงบูรณาการ: กุญแจสู่ความเป็นเลิศ*. (คณะนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิตติมา พงษ์ไพบูลย์. (2552). *ภาวะผู้นำของพระเทพปริยัติเมธี (สถฺญ์ สิริโร)*. (คณะนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช.
- โชติ บดีรัฐ. (2554). *การบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ฉาณ ตรรกวิจารณ์. (2550). *การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เชิงพุทธ*. (คณะนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธงชัย สิงอุดม. (2557). *การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 8*. (คณะนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). คณะรัฐประศาสนศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นฤนันท์ สุริยมณี และคณะ. (2554). *การศึกษภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงานสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล*. (รายงานการวิจัย). คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประยุทธ์ ชูสอน. (2548). *พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาลู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.
- ปิลัญ ปฎิพินพาคม. (2550). *รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระวิสุทธิภักทธาดา (ประสิทธิ์ พุทธิมรสี). (2547). *พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายเถรสมาคม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมคิด สกุลสถาปัตย์. (2552). *รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สีบวงศ์ กาพวงค์. (2554). *ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

การพัฒนาทักษะการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตราโดยใช้แบบฝึกทักษะ สาระการเรียนรู้ภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

Development of Writing Skills for Spelling Words with Incorrect Spelling by
Using Thai Language Learning Skills Exercises of Prathomsuksa 4 Students

พระมหาโยธิน ไกรสร¹

Phramaha Yotin Kaison

Received: May 04, 2022

Revised: June 06, 2022

Accepted: June 15, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ของนักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 และ 2) ศึกษาผลการประเมินความพึงพอใจ ของนักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่มีการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มตัวอย่างวิจัย ได้แก่ นักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 โรงเรียนวัดบ้านไร่ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 17 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่องการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน และแบบประเมินความพึงพอใจ ของนักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ผลการวิจัย พบว่า 1) นักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่เรียนด้วยการใช้แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ความพึงพอใจ ของนักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ต่อการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, $S.D. = 0.12$)

คำสำคัญ: ทักษะการเขียนสะกดคำ, ตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา, แบบฝึกทักษะ

¹ โรงเรียนวัดบ้านไร่; Watbanrai School

Corresponding author, e-mail: yotinkaison@windowslive.com, Tel. 080-5130386

Abstract

The objectives of this research were 1) to compare the learning achievement between before and after school by using the Thai language learning skills exercises of Prathomsuksa 4 students; and 2) to study the results of the satisfaction assessment of Prathomsuksa 4 students on learning management by using the Thai language learning skills exercises. The research samples consisted of 17 Prathomsuksa 4 students, Wat Ban Rai School, Academic Year 2021, which were obtained by purposive sampling. Research tools were a learning management plan on spelling words with incorrect spelling, Thai language learning skills exercises, educational achievement measurement form between before and after school and satisfaction assessment form of Prathomsuksa 4 students. The results of the research found that 1) Prathomsuksa 4 students who studied by using the Thai language learning skills exercises had higher learning achievement after school than before with statistical significance at the .05 level; and 2) the satisfaction of Prathomsuksa 4 students towards learning management by using the Thai language learning skills exercises form, overall was at the highest level ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.12).

Keywords: Spelling Skills, Spelling Words with Incorrect Spelling, Skill Exercises

บทนำ

การจัดกระบวนการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการสื่อสาร มีทั้งการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ทั้ง 4 ทักษะนี้ จัดว่าเป็นทักษะพื้นฐานที่จะทำให้นำไปสู่การพัฒนาในทักษะด้านอื่น ๆ ซึ่งในวิชาภาษาไทยนั้น ได้มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนให้มีทักษะ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ให้ถูกต้อง แม่นยำ คล่องแคล่ว และสัมพันธ์กัน รวมถึงเป็นการฝึกกระบวนการคิดไปด้วย ทำให้สามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์การใช้ภาษา มีความตระหนักเห็นความสำคัญของภาษาไทย เพราะภาษาไทยถือว่าเป็นภาษาประจำชาติ และเป็นเอกลักษณ์ประจำชาติ ที่มีประวัติความเป็นมาอย่างยาวนานคู่กับชาติไทย นับว่าเป็นสมบัติทางวัฒนธรรมอันก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพ และเสริมสร้างบุคลิกภาพของคนในชาติให้มีความเป็นไทย นอกจากนั้นยังเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกัน และตรงตามจุดมุ่งหมาย ไม่ว่าจะเป็นการแสดงความคิดเห็น ความต้องการ และความรู้สึกที่ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ตลอดจนนำไปใช้ในการพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคงทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ (กรมวิชาการ, 2551)

การพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยของเยาวชนไทยเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะเรื่องการเขียน ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญในการรับสารและส่งสาร เพื่อแสวงหาความรู้ และถ่ายทอดความรู้ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในภาวะปัจจุบันที่เป็นยุคของข้อมูลข่าวสารมีการเผยแพร่ออย่างหลากหลายปรากฏในทางสื่ออินเทอร์เน็ต เพราะความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การเขียนจึงเป็นทักษะที่จำเป็นในการนำมาใช้ เพราะมีประโยชน์อย่างมากในดำรงชีวิต ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทักษะการเขียนให้กับเยาวชนไทยตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ด้วยความสำคัญดังกล่าวหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดีมีปัญญา และมีเอกลักษณ์ของความเป็นไทย ถึงพร้อมด้วยศักยภาพในการศึกษาต่อ และนำไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพได้ โดยเน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานที่ว่า ทุกคนสามารถที่จะเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) การเขียนเป็นทักษะทางภาษาที่สำคัญยิ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เน้นการพัฒนาทักษะการเขียน โดยเน้นเฉพาะการเขียนสะกดคำให้ถูกต้องตามมาตรฐานตัวสะกดและไม่ตรงตามมาตรฐานตัวสะกดเป็นอันดับแรก เพราะการเขียนตัวสะกดผิดย่อมส่งผลต่อการอ่านผิด อีกทั้งยังทำให้ความหมายของคำนั้นเปลี่ยนตามไปด้วย ทำให้เกิดปัญหาในการสื่อสารที่ไม่ตรงกันส่งผลให้ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังที่วัฒนา บุรกรสิกร (2551) ได้กล่าวว่า เรื่องของการเขียนตัวสะกดเป็นเรื่องสำคัญมากต้องระมัดระวังเป็นที่สุด เพราะการเขียนสะกดผิดนอกจากจะผิดหลักอักขรวิธีแล้วยังทำให้สื่อความหมายที่เข้าใจกันไม่ได้อีกด้วย นอกจากนี้ยังมีนิตยา กาญจนะวรรณ (2543) กล่าวถึงความสำคัญของการเขียนสะกดคำในเรื่องลักษณะและการใช้ภาษาไทยว่า การเขียนสะกดคำเป็นเรื่องสำคัญในการสื่อสารภาษาเขียน เพราะถ้าเขียนผิดย่อมทำให้ความหมายผิดเปลี่ยนไป ดังนั้นการฝึกให้นักเรียนเขียนสะกดคำให้ถูกต้อง เพื่อให้นักเรียนทักษะการเขียนเพื่อถ่ายทอดความรู้ ความรู้สึกนึกคิด เรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนจนประสบการณ์ไปสู่ผู้อื่น โดยใช้ตัวอักษรเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอด การเขียนเป็นวิธีการสื่อสารที่สำคัญในการถ่ายทอดความรู้ความคิด เพื่อสื่อไปยังผู้รับได้กว้างไกล นอกจากนั้นการเขียนยังมีคุณค่าในการบันทึกเป็นข้อมูลหลักฐานให้ศึกษาได้ยาวนาน สอดคล้องกับวรรณ โสมประยูร (2542) ได้กล่าวไว้ว่า การเขียนเป็นการเป็นการถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของบุคคลออกมาเป็นตัวอักษร เพื่อสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจ เป็นเครื่องมือใช้ในการพัฒนาสติปัญญาของมนุษย์ เป็นการแสดงออกถึงภูมิปัญญา อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือสำหรับถ่ายทอดมรดกวัฒนธรรมอีกด้วย และยังมีผดุง อารยะวิญญู (2546) กล่าวถึงงานเขียนที่ดีไว้ว่า ผู้เขียนจะต้องนำคำในภาษามาเรียบเรียงกันอย่างเป็นระเบียบให้ถูกต้องตามหลักภาษาไทย เขียนสะกดได้ถูกต้อง หากเขียนสะกดผิดความหมายก็ผิดไปด้วย การเขียนให้ได้ถูกต้องนั้น จะต้องฝึกฝนตั้งแต่การเขียนสะกดคำพื้นฐานที่จำเป็น ก่อนที่จะเริ่มเขียนให้เป็นประโยคหรือเรื่องราวนั้น ต้องเริ่มจากการฝึกเขียนสะกดคำให้ถูกต้องก่อน ดังนั้นจะเห็นว่าทักษะการเขียนเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะใช้ในการถ่ายทอดความรู้ ความคิด และการแสดงทัศนคติ ที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำเร็จในการพัฒนาทักษะการเขียนที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารงานวิจัย วิธีการ และสื่อการสอนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการเขียนสะกดคำ พบว่าการนำแบบฝึกทักษะมาใช้จัดการเรียนการสอน มีความจำเป็นต่อการพัฒนาทักษะทางภาษาของผู้เรียนเป็นอย่างมาก เพราะว่าแบบฝึกเป็นสิ่งที่ได้รับการออกแบบและพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบก่อนนำไปใช้พัฒนาทักษะของผู้เรียน ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเข้าใจในบทเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังความหมายที่ สมศรี อภัย (2553) ได้กล่าวไว้ว่า แบบฝึกทักษะ หมายถึง สื่อการสอนที่ครูสร้างขึ้น เพื่อให้ให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ มากขึ้น ส่งผลให้นักเรียนมีทักษะเพิ่มขึ้นและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจสร้างแบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่องการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาทักษะการเขียนสะกดคำให้ถูกต้องตามมาตราตัวสะกดและไม่ตรงตามมาตราตัวสะกด ให้กับนักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 โรงเรียนวัดบ้านไร่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนสะกดคำให้ถูกต้องอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีความพึงพอใจต่อการเรียนในรายวิชาภาษาไทยให้สูงขึ้น อีกทั้งเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ และเกิดเป็นประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่องการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา ของนักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจ ของนักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ต่อการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่องการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ชั้นปีที่ 5 และชั้นปีที่ 6 โรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 ภาคเรียนที่ 2 จำนวน 28 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 โรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 ภาคเรียนที่ 2 จำนวน 17 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่องการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา จำนวน 12 แผน

2. แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จำนวน 4 ชุดประกอบด้วย
 - 2.1 เรื่อง มาตราตัวสะกดแม่กต
 - 2.2 เรื่อง มาตราตัวสะกดแม่กน
 - 2.3 เรื่อง มาตราตัวสะกดแม่กก
 - 2.4 เรื่อง มาตราตัวสะกดแม่กบ
3. แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน ซึ่งเป็นแบบปรนัยเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ
4. แบบประเมินความพึงพอใจ ของนักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ต่อการใช้แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำการทดสอบก่อนเรียน (Pretest) ด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านกระบวนการสร้างเครื่องมือคุณภาพแล้ว
2. ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
3. ทำการทดสอบหลังเรียน (Posttest) ด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งเป็นแบบทดสอบชุดเดียวกับแบบทดสอบก่อนเรียน ที่นำมาจัดเรียงตัวเลือกที่ถูกต้องใหม่
4. ตรวจสอบให้คะแนน แล้วนำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน
5. วิเคราะห์ความพึงพอใจ

ตารางที่ 1 แสดงตารางการจัดกิจกรรมพัฒนาการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา

วันที่ เดือน ปี	กิจกรรม	เวลา
2 กุมภาพันธ์ 2565	ทำการทดสอบก่อนเรียน (Pretest)	1 คาบ
3-4-7 กุมภาพันธ์ 2565	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง มาตราตัวสะกดแม่กต	3 คาบ
8-9-10 กุมภาพันธ์ 2565	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง มาตราตัวสะกดแม่กน	3 คาบ
11-14-15 กุมภาพันธ์ 2565	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง มาตราตัวสะกดแม่กก	3 คาบ
17-18-21 กุมภาพันธ์ 2565	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง มาตราตัวสะกดแม่กบ	3 คาบ
22 กุมภาพันธ์ 2565	ทำการทดสอบหลังเรียน (Posttest)	1 คาบ
รวม		14 คาบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน ที่ได้รับการสอน โดยใช้แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่องการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา โดยใช้ t-test dependent

วิเคราะห์ความพึงพอใจ ของนักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ต่อการใช้แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่องการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีเกณฑ์ค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ น้อย

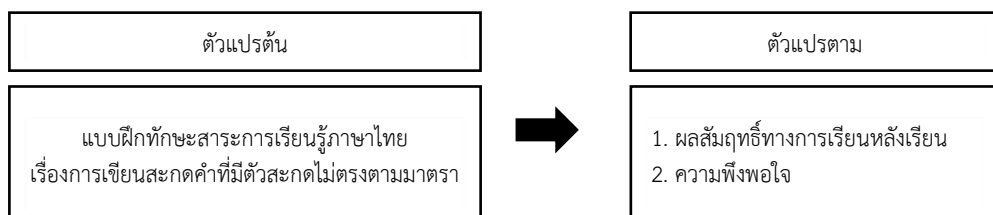
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจ น้อยที่สุด

สมมติฐานของการวิจัย

1. นักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่ได้รับการสอนโดยใช้แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่องการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา มีผลสัมฤทธิ์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

2. นักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 มีความพึงพอใจต่อการสอนโดยใช้แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่องการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา อยู่ในระดับมากขึ้นไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



สรุปผลการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน ของนักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่ได้รับการสอนโดยใช้แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่องการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา มีรายละเอียดที่ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

การทดสอบ	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{D}$	S.D.	t	Sig.(1-tailed)
ก่อนเรียน	9.29	3.44	11.76	2.36	20.56*	0.00
หลังเรียน	21.06	4.34				

จากตารางที่ 2 พบว่า การทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน ของนักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่เรียนด้วยการใช้แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่องการเขียนสะกดคำที่มี

ตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 9.29 คะแนน และ 21.06 คะแนน ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและหลังเรียน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน ของนักเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการประเมินความพึงพอใจ ของนักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ต่อการใช้แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่องการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา มีรายละเอียดที่ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ ดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจ

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. คำชี้แจงในการปฏิบัติกิจกรรมชัดเจน สามารถปฏิบัติได้	4.76	0.44	มากที่สุด
2. เนื้อหาอ่านแล้วเข้าใจง่าย	4.82	0.39	มากที่สุด
3. กิจกรรมสามารถปฏิบัติได้จริงด้วยตนเอง	4.88	0.33	มากที่สุด
4. กิจกรรมเหมาะสมกับเวลา	4.88	0.33	มากที่สุด
5. รูปแบบของแบบฝึกทักษะ เช่น ภาพประกอบ สี	4.53	0.51	มากที่สุด
ผลรวม	4.78	0.12	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่าความพึงพอใจ ของนักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ต่อการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย พบว่ามีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.12) และเมื่อศึกษาเป็นรายข้อ สรุปได้ดังนี้ ข้อที่ 1 คำชี้แจงในการปฏิบัติกิจกรรมชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.44) ข้อที่ 2 เนื้อหาอ่านแล้วเข้าใจง่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.39) ข้อที่ 3 กิจกรรมสามารถปฏิบัติได้จริงด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33) ข้อที่ 4 กิจกรรมเหมาะสมกับเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33) และ ข้อที่ 5 นักเรียนมีความพอใจต่อรูปแบบของแบบฝึกทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.51)

อภิปรายผลการวิจัย

1. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่เรียนด้วยการใช้แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่องการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา พบว่า มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนของนักเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผ่านขั้นตอนอย่างเป็นระบบ และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา สาระสำคัญ ภาษา จุดประสงค์การเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดประเมินผลการเรียนรู้ ได้ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของจุดประสงค์การเรียนรู้ และได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จึงส่งผลให้ได้เครื่องมือคุณภาพ ดังนี้ 1) แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.33) 2) แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.82, S.D. = 0.31) และ 3) แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน แบบปรนัยเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ ที่ผ่านกระบวนการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน อาจเนื่องมาจากการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาเครื่องมือวิจัยที่เป็นไปอย่างมีระบบ และมีขั้นตอนตามหลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง ผ่านการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ จึงส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนีย์ แก้วของแก้ว (2549) พบว่า นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ ด้านการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้อัจฉรา เจตบุตร (2554) พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนรเศรษฐ์ สุวรรณอำไพ (2559) พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่องการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนทั้งสิ้น

2. การประเมินความพึงพอใจ ของนักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ต่อการใช้แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่องการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา พบว่า ความพึงพอใจ ต่อการจัดการเรียนรู้โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.78, S.D. = 0.12) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจ ต่อการใช้แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 17 คน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้คือแบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่องการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา จะต้องมีการประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมากขึ้นไป

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

1. การจัดกิจกรรมการสอน ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความสามารถในบทเรียนนั้นเป็นสำคัญ โดยจะต้องศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น หนังสือ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รูปแบบวิธีการ เครื่องมือ สื่อการสอนต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาผู้เรียนนั้น ครูผู้สอนจะต้องสร้างสื่อการสอนที่มีคุณภาพ โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา สาระสำคัญ ภาษา จุดประสงค์การเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดประเมินผลการเรียนรู้ และผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของจุดประสงค์การเรียนรู้ ให้ผ่านเกณฑ์ตามคุณภาพที่กำหนดก่อน จึงนำไปใช้กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องพัฒนาการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา โดยใช้แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ของนักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ในการศึกษาพัฒนาการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา โดยใช้แบบฝึกทักษะสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ของนักเรียนประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านกระบวนการหาคุณภาพของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว เมื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน จึงส่งผลทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และผู้เรียนยังมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรสนับสนุนให้ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย นำเครื่องมือจัดการเรียนรู้นี้ดังกล่าว ไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

2. ครูผู้สอนควรมีการจัดอบรมเพื่อเผยแพร่ความรู้ในการสร้างเทคนิควิธีสอนการจัดการเรียนรู้ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีความยืดหยุ่นเรื่องเวลาที่ใช้ในการจัดการสอนได้บ้าง ตามความเหมาะสม เนื่องจากมีขั้นตอนและกิจกรรมที่หลากหลาย

3. โรงเรียนควรให้ความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แบบฝึกทักษะ สนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความรู้เรื่องการจัดทำแบบฝึกโดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูทุกระดับชั้น เพราะแบบฝึกใช้ได้กับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และเป็นสื่อการสอนที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ก่อนดำเนินการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนควรศึกษาเทคนิคการสอนอย่างละเอียด เพื่อให้เกิดความเข้าใจขั้นตอนการดำเนินการจัดการเรียนรู้

2. ก่อนการนำแบบฝึกไปจัดการเรียนรู้ ควรมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและมีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

3. ในการพัฒนาแบบฝึกควรเลือกเนื้อหาและคำศัพท์ให้เหมาะสมกับวัยและระดับชั้นของผู้เรียน ไม่ยากหรือง่ายเกินไป

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: องค์การรับสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

นเรศเรขัฐ สุวรรณอำไพ. (2559). การพัฒนาการเขียนสะกดคำ โดยใช้แบบฝึกสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- นิตยา กาญจนวรรณ. (2543). *ภาษาไทย 2000*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- ผดุง อารยะวิญญู. (2546). *วิธีสอนเด็กเรียนยาก*. กรุงเทพฯ: แว่นแก้ว.
- วรรณิ์ โสมประยูร. (2542). *การสอนภาษาไทยระดับประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วัฒนา บุรกลีกร. (2551). *การเขียนสะกดคำ*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมศรี อภัย. (2553). ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวกและการลบจำนวน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้แบบฝึกทักษะ. (ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต). บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนีย์ แก้วทองแก้ว. (2549). *การพัฒนาทักษะการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา ของ
นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้แบบฝึกการ
ประสมอักษร*. (สารนิพนธ์ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ).
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อจณรา เจตบุตร. (2554). *การพัฒนาบทเรียนสื่อประสม เรื่อง การเขียนสะกดคำ สำหรับนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 4*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการ
นิเทศ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กลยุทธ์การสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและ การตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ

Competitive Advantage Strategy Affecting the Satisfaction and Re-Service
Decision of Parcel Delivery Service Users

อภिरดี ธงชัย¹

Aphiradee Thongchai

Received: April 02, 2022

Revised: May 22, 2022

Accepted: May 31, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ และ 2) ศึกษาความแตกต่างและอิทธิพลของกลยุทธ์การสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ คือ ผู้ที่เคยใช้บริการขนส่งพัสดุทั่วประเทศ จำนวน 400 คนโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ใช้สูตร Cochran ในการคำนวณขนาดกลุ่มแบบไม่ทราบจำนวนประชากร สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการศึกษาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลยุทธ์การสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขัน ที่มีต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ ด้วยการทดสอบค่า F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนและวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างกลยุทธ์การสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพความพึงพอใจการบริการของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) ส่วนการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) และ 2) ความแตกต่างและอิทธิพลของกลยุทธ์การสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ พบว่า กลยุทธ์การสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุแตกต่างกัน โดยด้านที่สามารถพยากรณ์ความพึง

¹ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; Sripatum University

Corresponding author, e-mail: aphiradee9239@gmail.com, Tel. 088-6519239

พอใจและการตัดสินใจใช้ซ้ำของผู้ใช้บริการ ได้แก่ ด้านการสร้างความแตกต่าง ด้านเทคโนโลยี และด้านการเข้าสู่ตลาดแรกเริ่ม

คำสำคัญ: การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน, การใช้ซ้ำ, ขนส่งพัสดุ, ความพึงพอใจ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the conditions of satisfaction and re-service decision of parcel delivery service users; and 2) to study the difference and influence of competitive advantage strategy affecting the satisfaction and re-service decision of parcel delivery service users. It was a quantitative research. The sample group of this research was 400 people who had used the nationwide parcel delivery service using convenience sampling method. Cochran formula was used to calculate the group size without the population. The statistics used in the research were mean, standard deviation, study the difference between the average of competitive advantage strategy on the satisfaction and decision to reuse the service of parcel delivery service users by testing F-test, analysis of variance, multiple linear regression analysis between competitive advantage strategy affecting the satisfaction and re-service decision of parcel delivery service users. The results of the research showed that 1) the condition of service satisfaction of the parcel delivery service users, as a whole, was at a high level ($\bar{X}=3.92$), while the reuse decision of parcel delivery service users, as a whole, was at a high level ($\bar{X}=3.81$); and 2) for the difference and influence of competitive advantage strategy affecting the satisfaction and re-service decision of parcel delivery service users, it was found that different competitive advantage strategy had different effect on the satisfaction and re-service decision of parcel service users. The aspects that can predict the satisfaction and reuse decision of the service users were differentiation aspect, technology and the initial market entry.

Keywords: Competitive Advantage, Reuse, Parcel Delivery, Satisfaction

บทนำ

การพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางสังคม ข้อจำกัดในการเดินทาง และเหตุการณ์โรคระบาดโควิด-19 สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลให้เกิดยุคสมัยแห่ง Disruption คือการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยที่ผู้คนรุ่นใหม่และเทคโนโลยีเริ่มเข้ามามีบทบาทในวงการของธุรกิจต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ทำให้มีการพัฒนาระบบ พัฒนาแนวคิด พัฒนากลยุทธ์ทาง

การตลาดที่แตกต่างไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิงเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด ที่กลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มลูกค้าได้มีความต้องการที่เปลี่ยนไปจากยุคเดิม ส่งผลให้อัตราการเติบโตของตลาดธุรกิจซื้อขายสินค้าผ่านอินเทอร์เน็ต (E-Commerce) ในปัจจุบันมีการเติบโตที่ก้าวกระโดด โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยสะสมปี 2560 ถึง 2564 อยู่ที่ร้อยละ 9.79 ดังนั้นจึงส่งผลให้ธุรกิจผู้ให้บริการขนส่งพัสดุรูปแบบใหม่เข้ามามีบทบาทสำคัญกลายเป็นธุรกิจที่เป็นตัวช่วยสนับสนุนต่อการพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยที่มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ตลาดธุรกิจขนส่งพัสดุของไทยมีแนวโน้มการเจริญเติบโตในแต่ละปีเฉลี่ยราว 30%-40% (มาเก็ตเพียร์, 2564) ซึ่งนับว่าเป็นธุรกิจที่มีอัตราการเจริญเติบโตในระดับค่อนข้างสูง

อัตราการเจริญเติบโตของตลาดธุรกิจขนส่งพัสดุของประเทศไทยในปัจจุบันส่งผลให้ตลาดนี้มีความเข้มข้นทางการแข่งขันเป็นอย่างมาก มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการดำเนินธุรกิจเนื่องจากการเข้ามาแข่งขันของผู้ประกอบการต่างชาติ ซึ่งมีรูปแบบการให้บริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว มีความพร้อมและความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีการปรับรูปแบบธุรกิจโดยการรวมกลุ่มซึ่งมีทั้งการร่วมมือระหว่างผู้ให้บริการขนส่งพัสดุด้วยกันเองและการร่วมมือกับบริษัทคู่ค้า รวมถึงการสร้างความแตกต่างโดยเน้นให้บริการลูกค้าเฉพาะกลุ่มที่มีความต้องการแตกต่างกัน จึงทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าในแต่ละกลุ่มได้อย่างตรงจุดและสามารถยกระดับการบริการโดยใช้ระบบฐานข้อมูลมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ ส่งผลให้เกิดการบริการที่มีความคล่องตัวและตอบสนองความต้องการลูกค้าในแต่ละกลุ่มได้อย่างแม่นยำ ด้วยจำนวนผู้ให้บริการขนส่งพัสดุที่มีจำนวนมาก รวมทั้งสภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้น ทำให้ผู้ให้บริการขนส่งพัสดุหลายบริษัทหันมาพัฒนากลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้แก่ การสร้างความแตกต่าง การมุ่งเฉพาะส่วน การเข้าสู่ตลาดแรกเริ่ม การสร้างพลังร่วม และการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อดึงดูดผู้ใช้บริการและปรับตัวเพื่อให้อยู่รอดในธุรกิจ บางบริษัทเลือกใช้กลยุทธ์ด้านราคา รวมทั้งเพิ่มการลงทุนด้านเทคโนโลยี จุดบริการรับส่งพัสดุ จุดคัดแยก จำนวนรถขนส่งและพนักงานขนส่งเพื่อเป็นการสร้างจุดเด่นให้กับบริษัทซึ่งต้องใช้เงินลงทุนมหาศาล แต่ในขณะเดียวกันก็ส่งผลให้รายได้จากการประกอบการไม่สามารถสร้างผลกำไรให้แก่ผู้ประกอบการได้สูงเท่าที่ควร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณภาพการให้บริการและส่วนประสมทางการตลาดกับความภักดีของผู้ใช้บริการไปรษณีย์ไทย จังหวัดสมุทรสงคราม (นตา เตชะบุญมาส, 2562) พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพการบริการกับปัจจัยความภักดีของผู้ใช้บริการ มีความสัมพันธ์กันทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และในส่วนปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาดที่สัมพันธ์กับความภักดีของผู้ใช้บริการ พบว่ามีความสัมพันธ์กันทุกด้านเป็นไปในทิศทางเดียวกัน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องงานที่สองเรื่องอิทธิพลของคุณภาพการบริการ และการรับรู้คุณค่าที่มีต่อความพึงพอใจในการใช้บริการส่งพัสดุด่วน (ชลิตา ชนะวีรวรรณ, 2561) พบว่า ปัจจัยคุณภาพการบริการด้านความสมบูรณ์ของการบริการเป็นปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ ส่วนปัจจัยการรับรู้คุณค่าส่งผลในทางบวกต่อความพึงพอใจในการใช้บริการส่งพัสดุด่วน

และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องถัดไปคือเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของการประกอบธุรกิจกวดวิชาในเขตกรุงเทพมหานคร (ธนวิทย์ อัมย์ม, 2562) พบว่า ปัจจัยกลยุทธ์การตลาดที่มีค่าเฉลี่ยสูงเรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านลักษณะกระบวนการและปัจจัยปัจจัยด้านการส่งเสริมทางการตลาด ส่วนกลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการมุ่งเฉพาะส่วน รongลงมา คือ ด้านการสร้างภาพลักษณ์แตกต่าง

จากการพัฒนาอย่างรวดเร็วของกลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันจากผู้ประกอบการทั้งในและต่างประเทศ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อทำการตลาด การรวมกลุ่มกับธุรกิจอื่น ๆ และข้อมูลการเติบโตของตลาดขนส่งพัสดุ ทำให้ผู้วิจัยพบว่ากลยุทธ์ด้านการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันมีความสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของธุรกิจบริการขนส่งพัสดุที่มีความแข่งขันสูงเช่นนี้ ผู้ประกอบการขนส่งพัสดุควรมีความเข้าใจในพฤติกรรมและความต้องการของผู้บริโภค รวมถึงการสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังเป็นแนวทางให้กับผู้ที่ต้องการเข้ามาลงทุนในธุรกิจนี้ให้เข้าใจถึงกลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่สำคัญในมุมมองของผู้ใช้บริการ เพื่อนำข้อมูลการวิจัยไปพัฒนาปรับปรุงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความความพึงพอใจของลูกค้าและนำมาซึ่งการให้บริการซ้ำ เพื่อรองรับการขยายตัวของตลาดกลุ่มจัดส่งพัสดุให้ได้เพิ่มสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างและอิทธิพลของกลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยผู้วิจัยนำข้อสรุปที่ได้จากการสังเคราะห์หลักการแนวคิดทฤษฎีมาสรุปเป็นปัจจัยและสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม เพื่อนำไปสอบถามกลุ่มผู้ที่เคยใช้บริการขนส่งพัสดุ ใช้สูตร Cochran ในการคำนวณขนาดกลุ่ม (William Gemmell Cochran, 1963) แบบไม่ทราบจำนวนประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ($Z=1.96$) ในสัดส่วนของประชากรที่ต้องการ ($p=0.5$) โดยใช้สูตร $n = p(1-p) Z^2/e^2$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 385 ราย ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยกลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (การสร้างภาพลักษณ์แตกต่าง, การมุ่งเฉพาะส่วน, การเข้าสู่ตลาดแรกเริ่ม, เทคโนโลยีและนวัตกรรม) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจและการตัดสินใจซ้ำ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบน

มาตรฐาน ทดสอบ F-test (ANOVA) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนของกลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้ซ้ำในการใช้บริการขนส่งพัสดุ เมื่อพบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันจึงใช้เทคนิค LSD (Fisher's Least Significant Difference) เพื่อหาความแตกต่างเป็นรายคู่ที่มีผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้ซ้ำในการใช้บริการขนส่งพัสดุ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงถดถอยระหว่างกลยุทธ์การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้ซ้ำในการใช้บริการขนส่งพัสดุด้วยเทคนิค Multiple Regression Analysis โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. กลยุทธ์การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุที่ไม่แตกต่างกัน
2. กลยุทธ์การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบถดถอยกับความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ พบว่า
1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	240	60
	หญิง	160	40
อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	3	0.8
	21-30 ปี	54	13.5
	31-40 ปี	58	14.5
	41-50 ปี	90	22.5
	51 ปีขึ้นไป	195	48.7
ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา / ปวช	31	7.8
	ปริญญาตรี	168	42
	สูงกว่าปริญญาตรี	201	50.2
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000	16	4.0
	10,001-20,000	81	20.2
	20,001-30,000	76	19.0
	30,001-40,000	71	17.8
	40,001 ขึ้นไป	156	39.0
อาชีพ	นักเรียน / นักศึกษา	11	2.8
	ราชการ / รัฐวิสาหกิจ	255	63.7
	พนักงานบริษัทเอกชน	50	12.5

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ธุรกิจส่วนตัว	68	17.0
อื่น ๆ	16	4.0

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 60 อยู่ในช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป คิด เป็นร้อยละ 48.7 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.0 มีอาชีพราชการหรือรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 63.7

1.2 สภาพความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุพบว่า

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจและการตัดสินใจซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ

ปัจจัย	N =400		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	SD	
ความพึงพอใจด้านการบริการ	3.92	0.64	มาก
การตัดสินใจกลับมาใช้บริการซ้ำ	3.81	0.71	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจการบริการของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.92) ส่วนการตัดสินใจซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.81)

กล่าวโดยสรุปว่า สภาพความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ ความพึงพอใจด้านการบริการโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.64 คืออยู่ในระดับมาก การตัดสินใจกลับมาใช้บริการซ้ำภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.71 คืออยู่ในระดับมาก

2. ความแตกต่างและอิทธิพลของกลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ พบว่า

2.1 ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ พบว่า

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยด้านกลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้า ในการใช้บริการขนส่งพัสดุ

กลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน	ความพึงพอใจ	
	B	t
ค่าคงที่ (Constant) = 1.61		
1. ด้านการสร้างความแตกต่าง	0.25	4.22*
2. ด้านการมุ่งเฉพาะส่วน	0.06	1.06

กลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน	ความพึงพอใจ	
	B	t
3. ด้านการเข้าสู่ตลาดแรกเริ่ม	0.13	3.35*
4. ด้านการสร้างพลังร่วม	0.06	1.09
5. ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	0.24	4.56*
ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation, R) = 0.43		

จากตารางที่ 3 สามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ปัจจัยด้านกลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้า ในการใช้บริการขนส่งพัสดุ

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

ความพึงพอใจ = 1.61 + 0.25 (ด้านการสร้างความแตกต่าง) + 0.24 (ด้านเทคโนโลยี) + 0.13 (ด้านการเข้าสู่ตลาดแรกเริ่ม)

จากการวิเคราะห์ทางสถิติ ปัจจัยด้านกลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของลูกค้าโดยรวมอยู่ในระดับกลาง ($R = 0.43$) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างความแตกต่าง ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านการเข้าสู่ตลาดแรกเริ่ม ด้านการมุ่งเฉพาะส่วน และด้านการสร้างพลังร่วม ตามลำดับ

2.2 การตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ พบว่า

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยด้านกลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้ซ้ำของลูกค้า ในการใช้บริการขนส่งพัสดุ

กลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน	การตัดสินใจใช้ซ้ำ	
	B	t
ค่าคงที่ (Constant) = 0.93		
1. ด้านการสร้างความแตกต่าง	0.26	3.86*
2. ด้านการมุ่งเฉพาะส่วน	0.04	0.63
3. ด้านการเข้าสู่ตลาดแรกเริ่ม	0.18	4.07*
4. ด้านการสร้างพลังร่วม	0.10	1.59
5. ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	0.19	3.09*
ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation, R) = 0.62		

จากตารางที่ 4 สามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ปัจจัยด้านกลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้ซ้ำ ในการใช้บริการขนส่งพัสดุ

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

การตัดสินใจใช้ซ้ำ = $0.93 + 0.26$ (ด้านการสร้างความแตกต่าง) + 0.19 (ด้านเทคโนโลยี) + 0.18 (ด้านการเข้าสู่ตลาดแรกเริ่ม)

จากการวิเคราะห์ทางสถิติ ปัจจัยด้านกลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้ซ้ำของลูกค้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($R = 0.62$) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างความแตกต่าง ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านการเข้าสู่ตลาดแรกเริ่ม ด้านการสร้างพลังร่วม และด้านการมุ่งเฉพาะส่วน ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุปว่า กลยุทธ์การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุแตกต่างกัน โดยด้านที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้ซ้ำของผู้ใช้บริการได้แก่ ด้านการสร้างความแตกต่าง ด้านเทคโนโลยี และด้านการเข้าสู่ตลาดแรกเริ่ม

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา กลยุทธ์การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. สภาพความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ จากผลศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุในด้านการบริการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันธุรกิจขนส่งพัสดุนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาไปเป็นอย่างมากและมีการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างตรงจุด

2. ความแตกต่างและอิทธิพลของกลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ ประกอบด้วย

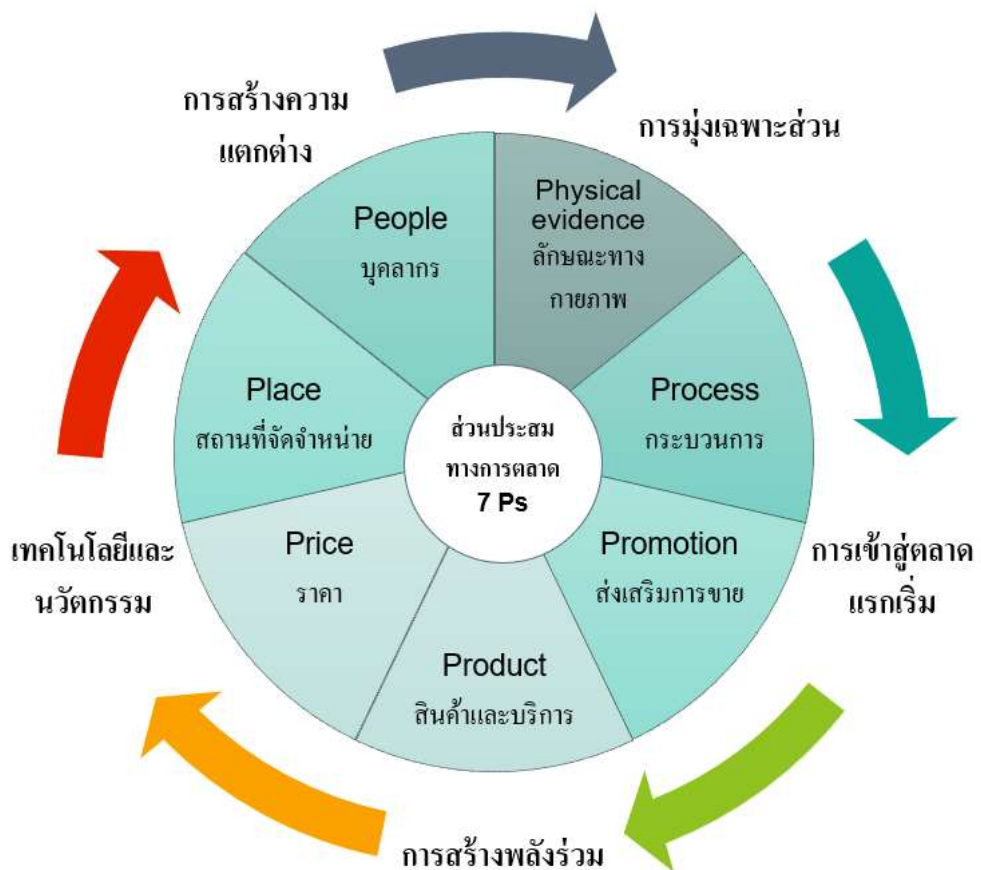
2.1 ปัจจัยด้านกลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของลูกค้า ในการใช้บริการขนส่งพัสดุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ด้านที่มีส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้ามากที่สุดคือ ด้านการสร้างความแตกต่าง รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยี ด้านการเข้าสู่ตลาดแรกเริ่ม ด้านการมุ่งเฉพาะส่วน และด้านการสร้างพลังร่วมตามลำดับ ส่วนด้านที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจของลูกค้าได้มากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการสร้างความแตกต่าง ด้านเทคโนโลยี และด้านการเข้าสู่ตลาดแรกเริ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2552) กล่าวว่า การสร้างความแตกต่างจะสามารถตอบสนองความพึงพอใจแก่ลูกค้าสูงสุด และการสร้างความแตกต่างด้วยวิธีต่าง ๆ สามารถทำได้โดยการนำเสนอสินค้าและบริการให้มีความแตกต่างไปจากคู่แข่ง

2.1 ปัจจัยด้านกลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้ซ้ำในการใช้บริการขนส่งพัสดุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ด้านที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้ซ้ำเรียงจากมากไปน้อยได้ตามลำดับดังนี้ ด้านการสร้างความแตกต่าง ด้านเทคโนโลยี ด้านการเข้าสู่ตลาดแรกเริ่ม ด้านการสร้างพลังร่วม และด้านการมุ่งเฉพาะส่วน โดยด้านที่

สามารถพยากรณ์การตัดสินใจใช้ซ้ำของลูกค้าได้มากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการสร้างความแตกต่าง ด้านเทคโนโลยี และด้านการเข้าสู่ตลาดแรกเริ่มสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2562) พบว่า การให้บริการลูกค้าแต่ละรายด้วยความเข้าใจ ให้ความสนใจ และตรงกับความต้องการของลูกค้า ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ และส่งผลต่อการกลับมาใช้บริการซ้ำ

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ” ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับกลยุทธ์การตลาดสำหรับธุรกิจบริการ (Market Mix) ในส่วนของกระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค (Buying Decision Process) 7 ขั้นตอน (7Ps) ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิเคราะห์ พบว่ากลยุทธ์การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความแตกต่าง ด้านการมุ่งเฉพาะส่วน ด้านการเข้าสู่ตลาดแรกเริ่ม ด้านการสร้างพลัง

ร่วม และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม สามารถนำมาเพิ่มประสิทธิภาพให้กับส่วนผสมทางการตลาด ได้ทุกมิติทั้ง 7 ด้านได้แก่ ผลิตภัณฑ์ (Product) ราคา (Price) สถานที่จัดจำหน่าย (Place) การส่งเสริมการขาย (Promotion) บุคลากร (People) ลักษณะทางการภาพ (Physical Evidence and Presentation) และกระบวนการ (Process) โดยมุ่งใช้กลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน 3 ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้ซ้ำของลูกค้าผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ ได้แก่ ปัจจัยด้านการสร้างความแตกต่าง ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และด้านการเข้าสู่ตลาดแรกเริ่ม ซึ่ง 3 ปัจจัยนี้ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลและสามารถเพิ่มความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้ซ้ำของลูกค้าผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุได้ ผู้ประกอบการขนส่งพัสดุหรือผู้ที่ต้องการเข้ามาลงทุนในธุรกิจนี้ควรให้ความสำคัญและเน้นพัฒนา 3 ปัจจัยนี้ เพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการลูกค้าได้อย่างตรงจุด เพื่อสร้างความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้ซ้ำ ซึ่งจะสามารถเพิ่มรายได้และสร้างผลกำไรได้จากการประกอบการได้ในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้ซ้ำของลูกค้าผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุสูงสุด 3 กลยุทธ์ได้แก่ ด้านการสร้างความแตกต่าง ด้านเทคโนโลยี และด้านการเข้าสู่ตลาดแรกเริ่ม ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่ผู้ประกอบการขนส่งพัสดุสามารถนำไปเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาเพื่อสร้างความได้เปรียบได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาจจะสร้างความแตกต่างด้วยการเพิ่มการประกันภัยสินค้าเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของลูกค้าผู้ใช้บริการ ปรับปรุงและพัฒนาด้านโปรโมชั่นให้มีความโดดเด่นจากบริษัทอื่น ด้านเทคโนโลยีสามารถพัฒนาระบบการติดตามสถานะให้ใช้งานง่าย เข้าถึงได้จากหลากหลายช่องทาง และมีความแม่นยำสูง ด้านการเข้าสู่ตลาดแรกเริ่มพบว่าจากงานวิจัย ผู้ใช้บริการจะเลือกใช้บริการกับบริษัทที่เข้าสู่ตลาดเป็นรายแรกๆ ดังนั้นบริษัทที่มีความได้เปรียบในด้านนี้ควรรักษาภาพลักษณ์ของตราสินค้าเพื่อสร้างการจดจำ และเพื่อเป็นการรักษาลูกค้าประจำที่มีความภักดีกับแบรนด์ไว้รวมทั้งขยายฐานลูกค้าไปยังกลุ่มเป้าหมายใหม่

2. กลยุทธ์การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้านการสร้างพลังร่วมและด้านการมุ่งตลาดเฉพาะส่วน เป็นกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลกับความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้ซ้ำค่อนข้างน้อย ผู้ประกอบการบริการขนส่งพัสดุที่มีการมุ่งเน้นพัฒนาสองกลยุทธ์นี้อยู่สามารถลดการลงทุนลงและนำไปเพิ่มการลงทุนในสามกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลต่อผู้ใช้บริการในระดับมากได้แก่ ด้านการสร้างความแตกต่าง ด้านเทคโนโลยี และด้านการเข้าสู่ตลาดแรกเริ่ม หากแต่ผู้ประกอบการขนส่งพัสดุที่ประสงค์จะพัฒนากลยุทธ์สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีอิทธิพลค่อนข้างน้อยทั้ง 2 กลยุทธ์นี้สามารถใช้วิธีการรวมกันภายในธุรกิจเดียวกันหรือธุรกิจอื่น เพื่อยกระดับคุณภาพการบริการและกระบวนการขนส่งที่ดีกว่ารวมทั้งเพิ่มกำลังขนส่งสินค้าได้มากขึ้น โดยการใช้แพลตฟอร์มของธุรกิจ

ขนส่งออนไลน์ที่ช่วยในการจับคู่ลูกค้ากับธุรกิจขนส่ง ส่วนด้านการมุ่งตลาดเฉพาะส่วนสามารถเพิ่ม การขนส่งแบบเจาะจงเฉพาะกลุ่มเช่นการส่งแบบ on-demand ที่ให้บริการตลอด 24 ชั่วโมงสำหรับ ผู้ที่ต้องการส่งนอกเวลาทำการ การขนส่งแบบควบคุมอุณหภูมิสำหรับผู้ให้บริการที่กลุ่มที่ส่งสินค้า ประเภทสินค้าบริโภค และการบริหารจัดการขนส่งแบบ Green Logistic ที่เน้นการรักษา สิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นการเจาะตลาดกลุ่มผู้บริโภคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับการรักษาทรัพยากรและ สิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและลดค่าดำเนินการขนส่งในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้ประกอบการขนส่งพัสดุและผู้สนใจเข้ามาทำธุรกิจนี้สามารถนำผลการวิจัย ไปพัฒนานวัตกรรมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับธุรกิจของตนเองให้ตรงตามลักษณะของ ธุรกิจ
2. เพื่อการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ผู้ประกอบการขนส่งพัสดุสามารถนำผลการวิจัย ไปพัฒนานวัตกรรมทางการตลาดโดยเน้นลงทุนไปที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับผู้ให้บริการสูง
3. ผู้ประกอบการขนส่งพัสดุสามารถควรขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมผู้รับ พสดุปลายทาง ในด้านของคุณภาพพัสดุ ระดับความพึงพอใจและการตัดสินใจซ้ำ เพื่อใช้ในการ วิเคราะห์ปัจจัยทางด้านประสิทธิภาพทางการขนส่งและการให้บริการหลังการบริการ เพื่อนำไป พัฒนานวัตกรรม และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจทางการขนส่งในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2562). ผลของคุณภาพการให้บริการต่อการตัดสินใจใช้บริการซ้ำของผู้ ให้บริการขนส่ง. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ และโซ่อุปทาน). คณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชลิตา ชนะวีรวรรณ. (2561). อิทธิพลของคุณภาพการบริการ และการรับรู้คุณค่าที่มีต่อความพึง พอใจในการใช้บริการส่งพัสดุด่วน. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา พาณิชยศาสตร์และการบัญชี). คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี: มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- ธนวิทย์ อิมยิ้ม. (2562). การพัฒนานวัตกรรมการตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของ การประกอบธุรกิจกวดวิชาในเขตกรุงเทพมหานคร. (ดุชนิพนธ์บริหารธุรกิจดุชนิ บัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- นดา เตชะบุญมาส. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณภาพการให้บริการและส่วน ประสมทางการตลาดกับความภักดีของผู้ใช้บริการไปรษณีย์ไทย จังหวัดสมุทรสงคราม. (รายงานการวิจัย). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- มาเก็ตเทียร์. (2564). ตลาดขนส่งพัสดุเติบโต แต่ละแบรนด์ต้องปรับกลยุทธ์ปิดหนีคู่แข่งทั้งราคา- ความเร็ว. เข้าถึงได้จาก <http://marketeer.co.th/archives/222852>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2552). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสารจำกัด.

Cochran, W.G. (1963). *Sampling Technique*. New York: John Wiley and Sons Inc.

การประเมินโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัด กำแพงเพชร

Quality Assessment of the 15-Year Free Education Program of Private Schools in Kamphaeng Phet Province

ชญัญกนก ผดุงทรง¹ และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล²

Thunkanok Phadungsong and Poompipat Rukponmongkol

Received: May 22, 2022

Revised: August 14, 2022

Accepted: August 16, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร และ 2) หาแนวทางพัฒนาโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร ใช้การวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากรในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 108 คน และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 260 คน ซึ่งได้มาโดยการเปิดตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .976 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ และการจัดลำดับ ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการประเมินโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินตามเกณฑ์ พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสม 3 ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือ ด้านกระบวนการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านผลผลิต และด้านปัจจัยเบื้องต้น ตามลำดับ และ 2) แนวทางการพัฒนาโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ทั้ง 3 ด้าน สรุปได้ดังนี้ 2.1) ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายที่กระทรวงกำหนด 2.2) ด้านกระบวนการดำเนินงาน พบว่า โรงเรียนควรเป็นผู้จัดสรร

¹⁻² มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร; Kamphaeng Phet Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: 614140107@kpru.ac.th, Tel. 091-8436784

งบประมาณในส่วนนี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน และ 2.3) ด้านผลผลิต พบว่า สถานศึกษาไม่ควรจัดเก็บค่าใช้จ่ายกับผู้ปกครองในส่วนที่ได้รับการจัดสรรจากงบประมาณโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพ

คำสำคัญ: การประเมินโครงการ, โครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพ, สถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร

Abstract

The objectives of this research were 1) to assess a 15-year free education program with quality of private schools; and 2) to find ways to develop a 15-year free education program with quality of private schools in Kamphaeng Phet Province. This was a quantitative research. The data were administrators, teachers, personnel of 108 people and 260 Mathayomsuksa 1-3 students in private schools, Kamphaeng Phet Province, which were obtained by opening the schedule to determine the sample group of Craigie and Morgan and stratified sampling. The tools used were questionnaires and interview forms which had a consistency index of 0.80-1.00 and a confidence value of .976. Data were analyzed using Statistical Package for Social Science to analyze mean, standard deviation, frequency, and ranking. The results of the research showed that 1) the evaluation results of the 15-year free education program with the quality of the private schools, Kamphaeng Phet Province, overall was at a high level. The evaluation results according to the criteria were found that they passed the assessment criteria. Considering each aspect, it was found that 3 aspects were appropriate with high averages, namely operational processes followed by productivity and preliminary factors, respectively; and 2) guidelines for developing 15-year free education program with quality of private schools, Kamphaeng Phet Province based on the opinions of 17 experts in 3 aspects can be summarized as follows: 2.1) in terms of inputs, it was found that a meeting should be held to clarify and understand the guidelines for implementing the policy set by the Ministry; 2.2) on the operational process, it was found that schools should allocate this budget for the best benefit of the learners; and 2.3) in terms of productivity, it was found that schools should not collect expenses from the parents in the part that had been allocated from the budget of the 15-year free education program with quality.

Keywords: Project Assessment, 15-year Free Education Program with Quality, Private Schools in Kamphaeng Phet Province

บทนำ

แนวทางการดำเนินงานนโยบายเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ กำหนดให้สถานศึกษามีหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการ 4 ฝ่าย เสนอความเห็นชอบ ต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและคณะกรรมการ 4 ฝ่าย ดำเนินงานตามนโยบายเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพ ทั้ง 4 รายการ ได้แก่ หนังสือเรียน ด้านอุปกรณ์การเรียนและเครื่องแบบนักเรียน การดำเนินการในด้านกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สถานศึกษาจัดทำโครงการ จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4 ประเภท ได้แก่ กิจกรรมวิชาการ กิจกรรมคุณธรรม ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด กิจกรรมทัศนศึกษาและกิจกรรม ICT ทั้งนี้โครงการกิจกรรมต้องให้ 4 ฝ่ายและคณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมพิจารณาดำเนินกิจกรรมตามแผนงานโครงการแต่ละกิจกรรม ต้องปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเภทประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมตามระยะเวลา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

เนื่องจากการรายงานผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องการดำเนินงานตามนโยบาย เรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าการดำเนินงานตามนโยบายเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ ใช้เวลาในการศึกษา ประชาสัมพันธ์ การประสานงานชี้แจงข้อมูลรายละเอียดขั้นตอนและระเบียบวิธีปฏิบัติค่อนข้างน้อย แนวทางการปฏิบัติยังไม่ชัดเจน ทำให้ผู้ปกครอง ประชาชนและนักเรียนขาดความเข้าใจต่อการขอรับสิทธิ์ รวมทั้งขั้นตอนการส่งมอบหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประสบปัญหาในการดำเนินการ ในขั้นตอนการปฏิบัติตั้งแต่การติดต่อขอแจ้งสิทธิ์ การขอสละสิทธิ์ การติดต่อขอรับเงิน การรับหนังสือเรียน เครื่องแบบนักเรียน อุปกรณ์การเรียนและค่ากิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีขั้นตอนยุ่งยาก จำนวนเงินที่จัดสรรต่อคนต่อเรื่องมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายจริง ปัญหารองลงมา คือ กระบวนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับหลักฐานการเบิกจ่าย หลักฐานการรับเงิน หลักฐานใบเสร็จต่าง ๆ ที่ผู้ปกครองต้องนำมาส่งคืนให้กับสถานศึกษาต้องคำนึงถึง ความสมบูรณ์และความถูกต้องของใบเสร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

สถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร ได้ดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับผู้เรียน ค่าเล่าเรียน แบบเรียน ค่าเครื่องแบบนักเรียน ค่ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยได้มอบหมายให้สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการดำเนินการหลัก ซึ่งในการดำเนินงานบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินงานตามกรอบนโยบายแต่ก็ยังประสบปัญหาในการดำเนินงาน ซึ่งเกิดจากความไม่ชัดเจนในแนวทางการดำเนินงาน ระเบียบมีข้อจำกัด ทำให้เกิดความล่าช้าและสับสน ผู้ปฏิบัติขาดความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงาน และยังประสบปัญหารับงบประมาณช้า ไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ ขาดการชี้แจงประชาสัมพันธ์ให้กับผู้เรียนและผู้ปกครองทราบข้อมูลการสนับสนุนของนโยบาย ในด้านของหนังสือเรียนขาดคุณภาพ การดำเนินการจัดหาแบบเรียนดำเนินการช้า ควรมีการจัดจัดสรรงบประมาณให้เร็วขึ้น และให้ทันกับความต้องการใช้ในการจัดการเรียนการสอน แนวการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไม่หลากหลาย ผู้เรียน

ไม่เข้าร่วมกิจกรรม ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนรู้ไม่เพียงพอ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจในการที่จะพัฒนาการจัดโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินวิธีระบบ (System Approach) มาเป็นรูปแบบในการประเมิน เนื่องจากเป็นวิธีที่เหมาะสมซึ่งเป็นการวิเคราะห์ ด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) และด้านผลผลิต (Output) ทำให้สามารถทราบผลของการดำเนินโครงการว่ามีความเหมาะสมระดับใดรวมทั้งทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการดำเนินโครงการ ซึ่งจะได้นำข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย การดำเนินการ ตลอดจนการแก้ปัญหา การปรับปรุงและป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงานโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการสนับสนุนด้านการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 36 คน ครู บุคลากร สถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 72 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร และนักเรียนสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 802 คน ประจำปีการศึกษา 2563

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร ประจำปีการศึกษา 2563 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 260 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยเปิดตารางการสุ่มกลุ่มอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, 1970) และได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบประเมินสำหรับผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการ ครูผู้สอน และนักเรียนด้านผลผลิต (Output) ของโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ฉบับที่ 1 สำหรับผู้บริหาร

และครูผู้สอน และฉบับที่ 2 สำหรับนักเรียน มีค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.8-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น ฉบับที่ 1 สำหรับผู้บริหารและครูผู้สอน เท่ากับ .976 ฉบับที่ 2 สำหรับนักเรียน เท่ากับ .975

2. แบบสัมภาษณ์การประเมินโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ด้านที่มีค่าน้อยกว่าด้านอื่น ๆ มาเป็นแนวทางในการสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาต ผู้อำนวยการและครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อขอความร่วมมือ และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองบางส่วน และบางส่วนจัดส่งถึงกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยแนบซองติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงตนเองเพื่ออำนวยความสะดวกแก่กลุ่มตัวอย่างในการส่งแบบสอบถามกลับคืนมา

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อ คำถามจนได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบการประเมินโครงการที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำค่ามาแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การตัดสินใจปฏิบัติงานของโครงการที่มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} \geq 3.51$ และ $S.D. \leq 1.00$

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร นำข้อมูลที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการแจกแจงความถี่ และจัดลำดับความสำคัญ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการประเมินโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินตามเกณฑ์ พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การประเมินโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร มีความเหมาะสม 3 ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือ ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) รองลงมา ได้แก่ ด้านผลผลิต (Output) และด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมินเป็นรายด้าน พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกด้าน

1.1 ผลการประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินตามเกณฑ์ พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การประเมินโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร มีความเหมาะสม 4 ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือ ด้านบุคลากรดำเนินงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านสถานที่ดำเนินการ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านงบประมาณ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมินเป็นรายด้าน พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกด้าน

1.2 ผลการประเมินด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินตามเกณฑ์ พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การประเมินโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร มีความเหมาะสม 4 ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือ ด้านการดำเนินงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการรายงานผล และด้านการติดตามและตรวจสอบ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมินเป็นรายด้าน พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกด้าน

1.3 ผลการประเมินด้านผลผลิต (Output) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินตามเกณฑ์ พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การประเมินโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร มีความเหมาะสม 2 ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือ ด้านสถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพต่อผู้เรียนสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านผู้เรียนได้รับประโยชน์จากโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมินเป็นรายด้าน พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกด้าน

2. ผลการหาแนวทางการพัฒนาโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ข้อที่มีค่าความถี่สูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายที่กระทรวงกำหนด ผู้บริหาร คณะครูควรมีการประชุมทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและงบประมาณที่ได้รับตามที่กระทรวงจัดสรรว่าเพียงพอหรือไม่อย่างไร และสถานศึกษาควรมีการกระจายงานให้ครู

ประจำชั้นรับผิดชอบในเบิกจ่ายอุปกรณ์ตามจำนวนเด็กอย่างเท่าเทียมและตามความเหมาะสมกับการจัดประสบการณ์และการเรียนรู้แต่ละช่วงวัย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการประเมินโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินตามเกณฑ์ พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมิน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพ ระบบการเบิกจ่ายงบประมาณตามโครงการฯ มีความสะดวกต่อการดำเนินโครงการฯ วัสดุอุปกรณ์มีความพร้อมในการใช้งานและความทันสมัย สถานที่ดำเนินโครงการสามารถติดตามและตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอ่องจิต เมธยะประภาส (2550) พบว่า ด้านปริมาณ นักเรียนทุกคนมีโอกาสดำเนินการศึกษาศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และด้านคุณภาพก่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนตามที่กำหนด สามารถดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

1.1 ผลการประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินตามเกณฑ์ พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมิน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีความรู้และความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของถนัด เดชทรัพย์ (2550) กล่าวว่า การบริหาร 4M คือ ทรัพยากรหรือปัจจัยที่นักบริหารต้องให้ความสนใจ เพื่อให้การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย ดังต่อไปนี้ คือ คน (Man) คือ ทรัพยากรบุคคลที่เป็นหัวใจขององค์การ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการจัดการ เงิน (Money) คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ดำเนินการต่อไปได้ วัสดุ (Materials) คือ วัตถุดิบซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญไม่แพ้ปัจจัยอื่น จำเป็นต้องมีคุณภาพและมีต้นทุนที่ต่ำ เพราะมีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต เครื่องจักร (Machine) คือ เครื่องจักรอุปกรณ์ ที่มีศักยภาพที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการผลิตเช่นกัน

1.2 ผลการประเมินด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินตามเกณฑ์ พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมิน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารเพื่อดำเนินโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพ มีการประชุมคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการร่วม 4 ฝ่าย เพื่อดำเนินโครงการ และชี้แจงวิธีการดำเนินให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบโดยทั่วกัน ดำเนินงานครบทุกกิจกรรมของโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพ มีการตรวจสอบการดำเนินการค่าใช้จ่ายในโครงการอย่างละเอียดและถูกต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับอุปกรณ์การเรียนทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล สุภาพทอง (2550) ได้เสนอว่าวงจร PDCA หรือวงจรเดมมิง คือ กระบวนการบริหารคุณภาพของเดมมิง มีภารกิจหลักอยู่ 4 ขั้นตอน ซึ่งต้องปฏิบัติต่อเนื่องกันไปไม่มีที่สิ้นสุด เขียนเป็นวงจรได้ว่า Plan-Do-Check-Act หรือ PDCA เรียกว่า วงจรเดมมิง (The Deming Cycle)

1.3 ผลการประเมินโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินตามเกณฑ์พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมิน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาดำเนินโครงการเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ มีความโปร่งใสและเป็นธรรมอย่างเป็นระบบ มีการตรวจสอบการดำเนินการอุปถัมภ์ การเรียนว่านักเรียนมีอุปถัมภ์การเรียนจริง นักเรียนได้รับหนังสือเรียนและแบบฝึกหัดที่มีเนื้อหา สาระเหมาะสมกับนักเรียน จึงทำให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการศึกษามากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของไชยยศ ไพวิทย์ศิริธรรม (2559) ได้สรุปถึงลักษณะขององค์กรที่บริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ มีพันธกิจ วัตถุประสงค์ขององค์กรชัดเจนและมีเป้าหมายเป็นรูปธรรม โดยเน้นที่ ผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่เน้นกิจกรรมหรือการทำงานตามระเบียบ ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรในองค์การต่างมีเป้าหมายของ การทำงานที่ชัดเจนและเป้าหมายสั้น กระชับ ซึ่งมีฐานมาจากพันธกิจขององค์กร เป้าหมายวัดได้ อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีตัวชี้วัดที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ และสามารถเปรียบเทียบผล การปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่เทียบเคียงกันได้ การตัดสินใจในการจัดสรร งบประมาณให้หน่วยงานหรือโครงการต่าง ๆ จะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานหลัก ซึ่งสอดคล้อง กับการให้คำตอบแทนสวัสดิการและรางวัล

2. ผลการหาแนวทางพัฒนาโครงการ โครงการเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพของ สถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ควรจัดให้มีการ ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายที่กระทรวงกำหนด และ ผู้บริหารควรชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติให้ทราบและเข้าใจร่วมกันก่อนการปฏิบัติงานในปี การศึกษานั้น ๆ กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องก่อนเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษายังขาดการ ประชุมวางแผนทำความเข้าใจร่วมกันกับทุกฝ่ายทั้ง ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองว่าต้องการ อุปถัมภ์การเรียนให้มีความเหมาะสมอย่างไร เพื่อจะได้ดำเนินการใช้งบประมาณเพื่อดำเนินโครงการ เรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพให้มีความเหมาะสมและเพียงพอในแต่ละกิจกรรมโครงการฯ ผู้บริหาร สถานศึกษาและครู รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ มีการกำหนดกรอบเขตงานยังไม่ชัดเจน หรืออาจมี ความเข้าใจยังไม่ไปทิศทางเดียวกันมากเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล สุภาทอง (2550) ได้กล่าวว่า วงจร PDCA หรือวงจรเดมมิง หมายถึง กระบวนการบริหารคุณภาพของเดมมิง มีการกิจหลักอยู่ 4 ขั้นตอน ซึ่งต้องปฏิบัติต่อเนื่องกันไปไม่มีที่สิ้นสุด เขียนเป็นวงจรได้ว่า Plan-Do-Check-Act หรือ PDCA เรียกว่า วงจรเดมมิง (The Deming Cycle)

องค์ความรู้ใหม่

จากการประเมินโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัด กำแพงเพชร ทำให้ต้ององค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพ ของสถานศึกษาเอกชน เพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษานั้นดำเนินโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. นำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาด้านนโยบาย คือ เน้นนโยบายที่ให้ผู้เรียนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาฟรี 15 ปีอย่างเท่าเทียมในสถานศึกษา โดยการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามแนวทางการปฏิบัติโครงการเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพของหน่วยงานต้นสังกัดและน่านโยบายสู่การปฏิบัติให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา จนสามารถนำสถานศึกษาพัฒนาวิสัยทัศน์และ

ระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้ชัดเจนครอบคลุมภารกิจ สามารถเดินตามกรอบและสนับสนุนนโยบายของทางราชการต้นสังกัด

2. นำผลการวิจัยไปพัฒนาสถานศึกษา คือ สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครู คณะกรรมการบริหาร นักเรียน และผู้ปกครองให้เข้ามามีบทบาทในการรับรู้แนวทางการดำเนินงานหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโครงการเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันและดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันภายใต้กรอบการดำเนินการโครงการเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ

3. นำผลการวิจัยไปพัฒนาบุคลากร

3.1 ด้านผู้บริหาร ควรผลการประเมินโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชรนี้ ไปวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับความร่วมมือจากทุกส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและนอกสถานศึกษา สร้างความตระหนักให้กับบุคลากรและนักเรียนเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของโครงการ

3.2 ด้านครู ควรผลการประเมินโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชรนี้ ลงสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง และครูทุกคนต้องให้ความสำคัญไปที่คุณภาพผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโครงการให้เหมาะสมกับงบประมาณกับบริบทของสถานศึกษา

3.3 ด้านนักเรียน ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนได้เข้าใจถึงแนวทางการดำเนินโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพ และให้ผู้เรียนได้รับหนังสือเรียนและแบบฝึกหัดครบทุกสาระการเรียนรู้ จัดกิจกรรมที่หลากหลายให้แก่ผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการศึกษาและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

3.4 ด้านผู้ปกครอง สร้างความเข้าใจให้กับผู้ปกครองในการดำเนินโครงการเรียนฟรี 15 ปี ได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นว่ามีวัตถุประสงค์ในการช่วยลดภาระของผู้ปกครอง เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ จากโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพ ให้ผู้ปกครองไม่อยู่ในสภาพที่ขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนให้กับบุตรหลาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรมีการประเมินโครงการเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร เป็นประจำทุกปี เพื่อทราบถึงปัญหา สาเหตุของปัญหาและดำเนินการหาแนวทางแก้ปัญหาหรือแนวทางพัฒนาต่อไป

2. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารของผู้บริหาร ครูผู้รับผิดชอบโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องโครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความสามารถในการจัดกระบวนการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

3. การประเมินครั้งต่อไปควรมีการใช้รูปแบบการประเมินรูปแบบอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร.
- ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม. (2559). *การพัฒนารูปแบบการประเมินหลักสูตร: การประยุกต์ใช้การประเมินนิมิต*. (ดุสิตนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการวิจัยและการพัฒนาหลักสูตร). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัด เดชทรัพย์. (2550). *การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- นฤมล สุภาพทอง. (2550). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2563*. เข้าถึงได้จาก <https://www.obec.go.th/>.
- อ่องจิต เมธยะประภาส. (2550). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้วยวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.



การศึกษาสภาพและแนวทางทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษา
ปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

A Study of Conditions and Guidelines for Learning Management according
to the Early Childhood Education Curriculum of the Year 2017 in Schools
under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1

ศุภนิดา อินทร์สุข¹ และนิรดา เวชญาลักษณ์²
Supanida Insuk and Nirada Wechayaluck

Received: May 07, 2022

Revised: August 01, 2022

Accepted: August 06, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ประชากร คือ สถานศึกษา จำนวน 113 แห่ง กำหนดจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 แห่ง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 92 คน และครูผู้สอนระดับปฐมวัย จำนวน 92 คน รวมทั้งสิ้น 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .971 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัย และ 2) แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 พบว่า การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยประกาศใช้อย่างถูกต้อง การจัดอบรมปฏิบัติการ การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัย การสร้างหรือปรับปรุงแผนการจัดประสบการณ์การศึกษาปฐมวัย การ

¹⁻² มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม; Phibulsongkram Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: fai.supanida55@gmail.com, Tel. 085-6058531

จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ความเข้าใจกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง การจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการภายในสถานศึกษาให้เป็นระบบ ใช้สื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมและกิจกรรมที่หลากหลาย การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับและสร้างความเข้าใจในหัวข้อของการประเมินร่วมกัน

คำสำคัญ: หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย, ปฐมวัย, การจัดการเรียนรู้

Abstract

This research article aimed to study the condition and approach of learning management according to the Early Childhood Education Curriculum of the Year 2017 in schools under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1. The population was 113 schools. The sample size was determined from Craigie and Morgan tables. A total of 92 sample groups were obtained. The informative group consisted of 92 school administrators and 92 preschool teachers, a total of 184 people. The tool was the 5-level estimation scale questionnaire with a confidence value of .971. The statistics used in the data analysis were mean and standard deviation. The results of the research found that 1) the conditions of learning management according to the Early Childhood Education Curriculum of 2017, overall were the highest average level. The aspect with the highest average value was the aspect of the management of environment, media and learning resources to promote the development and learning of early childhood children. The aspect with the lowest average was the preparation of an early childhood learning experience plan; and 2) the learning management guidelines according to the Early Childhood Education Curriculum of 2017 found that the curriculum for early childhood education schools was promulgated correctly. There should be training in operation, preparing a plan for organizing Early Childhood Learning Experiences, creating or improving early childhood education experience plans, organizing training activities to provide knowledge and understanding to parents and guardians, organizing environments, media and learning resources to promote systematic development within schools. A variety of innovative technologies and activities were used. Appropriate measurements and evaluations were recognized that would create an understanding of the topic of joint assessment.

Keywords: Early Childhood Education Curriculum, Early Childhood, Learning Management

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ได้ระบุการจัดการศึกษาปฐมวัยไว้ในหมวด 3 ระบบการศึกษา มาตรา 18 ไว้ว่าการจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดในสถานศึกษาดังต่อไปนี้ (1) สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยได้แก่ศูนย์เด็กเล็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น (2) โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนของรัฐโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนที่สังกัดสถาบันพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น (3) ศูนย์การเรียนรู้ ได้แก่ สถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาลสถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์ และสถาบันสังคมอื่นเป็นผู้จัด

พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) ได้ระบุแนวทางการพัฒนาเด็กปฐมวัยไว้ในหมวด 1 บททั่วไป มาตรา 5 ไว้ว่าการพัฒนาเด็กปฐมวัยตามพระราชบัญญัตินี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ (1) ให้มารดาได้รับการดูแลในระหว่างตั้งครรภ์เพื่อให้บุตรที่อยู่ในครรภ์มีสุขภาพและพัฒนาการที่ดี (2) ให้เด็กปฐมวัยอยู่รอดปลอดภัยและได้รับความคุ้มครองให้พ้นจากการล่วงละเมิดไม่ว่าในทางใด (3) ให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการที่รอบด้านทั้งทางร่างกายจิตใจวินัยอารมณ์สังคมและสติปัญญาให้สมกับวัยเพื่อให้เกิดทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสามารถเรียนรู้อย่างสอดคล้องกับหลักการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลและความต้องการจำเป็นพิเศษ 4 สร้างคุณลักษณะให้เด็กปฐมวัยมีอุปนิสัยดีมีคุณธรรมมีวินัยใฝ่รู้มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถซึมซับสุนทรียในวัฒนธรรมที่หลากหลายได้ 5 ปุ่มเพราะเจตคติของเด็กปฐมวัยให้เคารพคุณค่าของบุคคลอื่นมีจิตวิญญาณการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างเสมอภาคและมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก 6 ให้ผู้ดูแลเด็กปฐมวัยได้รับความรู้ทักษะเจตคติที่ดีในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

การจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัยซึ่งถือว่าเป็นวัยทองแห่งการเรียนรู้ การจดจำ การเลียนแบบสิ่งต่าง ๆ ต้องการความรัก การดูแล เอาใจใส่อย่างใกล้ชิด เด็กวัยนี้จะเรียนรู้จากการใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 การได้สำรวจ ทดลอง ค้นพบด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาให้เด็กมีคุณลักษณะตามวัยที่เหมาะสมทั้ง 4 ด้านคือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ในการจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัยในปัจจุบันต้องดำเนินไปภายใต้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2561) ได้กำหนดหลักการสำคัญของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 ไว้ว่าในการจัดการศึกษาปฐมวัยซึ่งผู้สอนจำเป็นต้องศึกษาให้เข้าใจเพราะในการจัดประสบการณ์ให้เด็กอายุ 3-6 ปีจะต้องยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูควบคู่กับการให้การศึกษา โดยต้องคำนึงถึงความสนใจและความต้องการของเด็กทุกคนทั้งเด็กปกติ และเด็กที่มีความสามารถพิเศษ และเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายอารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

รวมทั้งการสื่อสารและการเรียนรู้ หรือเด็กที่มีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาสเพื่อให้เด็กพัฒนาทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาอย่างสมบูรณ์โดยจัดกิจกรรมที่หลากหลายบูรณาการ ผ่านการเล่นและ กิจกรรมที่เป็นประสบการณ์ตรงผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 เหมาะสมกับวัยและความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างเด็กกับพ่อแม่เด็กกับผู้เลี้ยงดูบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาเด็กปฐมวัยเพื่อให้เด็กแต่ละคนได้มีโอกาสพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นของการพัฒนาสูงสุดตามศักยภาพและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข เป็นคนดีของสังคมและสอดคล้องกับธรรมชาติสิ่งแวดล้อมขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม ความเชื่อทางศาสนา สภาพเศรษฐกิจสังคมและสิทธิเด็ก โดยได้ความร่วมมือจากครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชนสถาบันศาสนาสถาบันประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในการบริหารจัดการการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญมากที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแนวทางการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัย (สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา, 2552) มีการพบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ดังนี้ 1) ผู้บริหารในสถานศึกษาบางแห่งไม่มีการนิเทศติดตาม 2) ไม่มีการผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3) ไม่มีการกำหนดติดตามให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และนำผลจากการประเมินไปใช้ในการ พัฒนาคุณภาพเด็ก 4) ไม่มีการติดตามให้มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพเด็ก 5) ไม่มีการประเมินการนำหลักสูตรไปใช้เป็นต้น ในเรื่องของการเชื่อมต่อหลักสูตรปฐมวัยกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็พบปัญหาบางประการในสถานศึกษาบางแห่ง ดังนี้ 1) ไม่มีการสร้างรอยเชื่อมต่อการศึกษาระดับปฐมวัยกับระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 2) ผู้บริหารไม่ได้จัดให้มีการพบปะในการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและครู 3) ขาดการให้ความร่วมมือในการระดมการแก้ปัญหาเกี่ยวกับพัฒนาการของเด็ก

ด้วยเหตุผลและหลักการดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับการศึกษาวิเคราะห์ การบริหารการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนรู้การสอนตามหลักสูตรปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นและเป็นแนวทางนำไปสู่ การพัฒนาการบริหารจัดการต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 30 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของสถานศึกษาในแต่ละอำเภอ แบ่งเป็น สถานศึกษาอำเภอบางระกำ จำนวน 41 แห่ง และสถานศึกษาอำเภอเมืองพิษณุโลก จำนวน 51 แห่ง และกำหนดให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 92 คน และครูผู้สอนระดับชั้นปฐมวัย จำนวน 92 คน ได้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 184 คน นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ .971 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย สถิติพรรณนาที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสรุปผลการวิจัยนำเสนอโดยพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารจัดการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยรวมมีอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก โดยลำดับแรกคือการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมากที่สุด และการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านการจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .61) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก โดยลำดับแรก คือ การจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .63) รองลงมา คือ การวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .62) และ การจัดกิจกรรมตามแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัย ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.2 ด้านการจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .61) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก โดยลำดับแรก คือ ข้อ 1 สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ($\bar{X}$

= 4.56, S.D. = .67) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อ 2 สถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา ก่อนจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = .69) และข้อ 3 สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสอดคล้องตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = .67) อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 10 สถานศึกษาประชาสัมพันธ์หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = .74) อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = .65) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก โดยลำดับแรกคือ ข้อ 2 สถานศึกษาวางแผนการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัยอย่างเป็นขั้นตอน ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = .70) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อ 5 สถานศึกษาส่งเสริมการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = .69) และข้อ 3 สถานศึกษาจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ปฐมวัยที่สามารถมองเห็นได้เป็นรูปแบบที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = .69) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1 สถานศึกษาจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ปฐมวัยสอดคล้องกับโครงสร้างและบริบทของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = .72) อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = .63) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก โดยลำดับแรกคือ ข้อ 4 สถานศึกษามีเกณฑ์การประเมินการจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่ชัดเจนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = .65) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อ 7 สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้สอนและผู้ปฏิบัติงานกับเด็กปฐมวัยได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = .67) และ ข้อ 3 สถานศึกษาวางแผนการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัยอย่างเป็นขั้นตอน ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = .67) อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 3 สถานศึกษาส่งเสริมการปรับปรุงพัฒนาการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = .) อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = .63) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก โดยลำดับแรกคือ ข้อ 2 สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ใช้พื้นที่บริเวณภายในสถานศึกษาสำหรับทำกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับเด็กปฐมวัย ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = .65) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อ 3 สถานศึกษาสนับสนุนนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการสอนมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพบริบทสังคม ชุมชน และท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = .67) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1 สถานศึกษาสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = .66) อยู่ในระดับมากที่สุด

1.6 ด้านการวัดและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = .62) เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก โดยลำดับแรก คือ ข้อ 9 สถานศึกษานำผลจากการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัยในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = .66) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อ 3 สถานศึกษาวางแผนทางรองรับการประเมินตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = .64) และข้อที่ 7 สถานศึกษาประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับเด็กปฐมวัย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = .65) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2 สถานศึกษาส่งเสริมการวัด ประเมินผล ความรู้ความสามารถที่แท้จริงของบุคลากรตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = .67) อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ภาพรวม มีดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ครูเขียนหรือปรับแผนการสอนที่มีอยู่แล้ว เพื่อบูชาให้ใช้สอนจริง โดยไม่ยึดติดรูปแบบของแผนการสอน แต่ควรมีหัวข้อที่สำคัญ คือ จุดประสงค์หรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการสอน การประเมินผล การบันทึกหลังการสอน ปัญหาและข้อเสนอแนะ 2) เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้มีจำนวนเพียงพอและมีการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีการนิเทศภายในอย่างเป็นกัลยาณมิตร เป็นการนิเทศเพื่อการพัฒนา 3) ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัย 4) สนับสนุนการเตรียมการสอนของครู และความพร้อมของผู้เรียน 5) ส่งเสริมบุคลากรในการอบรมจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ปฐมวัย 6) สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ 7) สนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน สังเกตการสอนของครูในชั้นเรียน การสัทธิการสอน กิจกรรมกลุ่มโรงเรียน กิจกรรมทางวิชาการ และ 8) สนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ปฐมวัยเป็นรูปแบบที่ชัดเจน สะดวกต่อการใช้งาน และตรวจสอบได้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1) ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร มีแนวทางคือ 1) ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบโดยทั่วกันว่าทางโรงเรียนมีหลักสูตร หรือแนวคิดใดบ้างที่นำมาใช้กับเด็กปฐมวัย และต้องประชาสัมพันธ์ สื่อสารกับผู้ปกครองนักเรียน ให้มีความรู้ ความเข้าใจหลักสูตร เพื่อจะได้รับความร่วมมือในการเรียนการสอนอย่างเต็มที่อีกด้วย 2) พัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และเป็นหลักสูตรบูรณาการ 3) วางแผนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่แท้จริงของท้องถิ่นให้ได้หลักสูตรบูรณาการ เป็นหลักสูตรที่เหมาะสมกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจในเรื่องของการบริหารหลักสูตรมีความชัดเจนโดยยึดจากการประกาศใช้อย่างถูกต้อง และมีความต่อเนื่องเป็นรูปธรรม 5) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย เพื่อให้บุคลากรและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าถึง และรับรู้ข้อมูลได้สะดวกขึ้น

2.2) ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัย มีแนวทางคือ 1) อบรมปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างหรือปรับปรุงแผนการจัดประสบการณ์การศึกษาปฐมวัย 2) หลักสูตรต้องเปิดกว้างให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรในระดับสถานศึกษาเพื่อสอดคล้องกับสถานศึกษาแต่ละที่ 3) สนับสนุนครูผู้สอนมีในการปรับปรุงเนื้อหาในแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ปฐมวัย เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างและบริบทของโรงเรียน และตรงกับความต้องการผู้เรียนอย่างแท้จริง 4) สนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน สังเกตการสอนของครูในชั้นเรียน การสาธิตการสอน กิจกรรมกลุ่มโรงเรียน กิจกรรมทางวิชาการ 5) ส่งเสริมกิจกรรมกระบวนการ PLC ในสถานศึกษาเพื่อทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและหาแนวทางการแก้ไขหรือพัฒนาร่วมกันเพื่อให้การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ปฐมวัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3) ด้านการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัย มีแนวทางคือ 1) สนับสนุนให้ครูรวมกลุ่มพัฒนาวิชาชีพด้วยกระบวนการ PLC โดยมีวิทยากรภายนอก หรือผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำแนวทางการจัดประสบการณ์ ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ 2) การนิเทศ ติดตามการดำเนินการ เพื่อรับทราบผลการดำเนินงาน ปัญหา และข้อเสนอแนะที่เกิดจากการทำงานของครู เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงพัฒนาให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3) ส่งเสริมให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะในการเขียนแผนการจัดประสบการณ์ 4) สนับสนุนการจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจกับพ่อแม่ ผู้ปกครองในด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย ที่ไม่เน้นการอ่าน-เขียน 5) ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมปฏิบัติในด้านที่ตนเองสนใจสามารถนำมาปรับใช้กับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเองได้ 6) สนับสนุนเทคโนโลยี ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ตรงกับความต้องการของครู และเหมาะกับเด็กปฐมวัยในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 7) พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน ให้มีความทันสมัย ตอบโจทย์ความต้องการของครู และเด็กปฐมวัย

2.4) ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย มีแนวทางคือ 1) ส่งเสริมการจัดการแหล่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เป็นระบบ วางแผนการใช้แหล่งการเรียนรู้ จัดตั้งบุคลากรรับผิดชอบดูแล มีการควบคุมกำกับ และติดตามประเมินผลการใช้แหล่งการเรียนรู้ 2) จัดหาแหล่งการเรียนรู้ หรือ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของครู และวัยของผู้เรียน 3) สนับสนุนจัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ไว้ให้พร้อมสำหรับบริการแก่ครู จัดระบบการผลิต การยืม การเก็บรักษา การซ่อมแซมให้ทันสมัยอยู่เสมอ 4) สำรวจความต้องการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนดำเนินการต่อไป จัดสรรงบประมาณสำหรับจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ 5) ปรับปรุงแหล่งการเรียนรู้ให้พร้อมสำหรับฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีช่วยในการจัดการเรียนรู้

ส่งเสริมให้ครูผู้สอนสร้างและพัฒนานวัตกรรมและกิจกรรมที่หลากหลายให้เด็กได้รับองค์ความรู้และสนุกสนานกับการเรียนรู้กิจกรรมต่าง ๆ

2.5) ด้านการวัดและประเมินผล มีแนวทาง คือ 1) แต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความรู้ความสามารถเพื่อพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชา 2) สร้างความตระหนักในความสำคัญของการกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) วางแผนกำกับ ติดตาม และประเมินผล โดยกำหนดเป้าหมายเป็นระยะเวลา คือ 2 ครั้งต่อปีงบประมาณ เพื่อดูว่างานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายคือเข้าใกล้เป้าหมายเพียงใดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ 3) สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ ความความสามารถของบุคลากรและประเมินผลตามสภาพจริง 4) มีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับของบุคลากร และสร้างความเข้าใจในหัวข้อของการประเมินร่วมกัน 5) ส่งเสริมการวัดและประเมินผลให้เป็นไปอย่างยุติธรรม รอบคอบ โดยยึดหลักเกณฑ์ที่ตั้งเอาไว้อย่างสมเหตุสมผล ไม่เข้าข้างฝ่ายใด และไม่มือคตเอนเอียงต่อฝ่ายใด 6) สนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง และนำผลที่ได้มาแก้ปัญหา หรือพัฒนาการกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 7) มีเอกสารการวัดและประเมินผลเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนสามารถตรวจสอบได้

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. สภาพการบริหารจัดการการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต1 ได้เล็งเห็นว่า การจัดการเรียนรู้ปฐมวัย ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีอายุระหว่าง 3-6 ปีซึ่งเป็นช่วงวัยที่สำคัญที่สุดต่อการวางรากฐานพัฒนาการของมนุษย์ทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สติปัญญา เด็กวัยนี้จะมีธรรมชาติและลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันไป หากผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถสร้างแบบแผนทางพฤติกรรมและเจตคติที่ดีให้แก่เด็กปฐมวัยแล้ว เด็กก็จะสามารถเติบโตขึ้นเป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถอยู่ในสังคมปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติชัย วงศ์ศิลปกุล (2563) พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการประสพการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ.2560 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดทำแผนการจัดประสพการณ์เรียนรู้ปฐมวัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่มีจัดทำแผนการจัดประสพการณ์เรียนรู้ปฐมวัยของตนเอง ส่วนมากใช้แผนแผนการจัดประสพการณ์เรียนรู้สำเร็จรูป เพื่อเป็นแนวทางเดียวกันสถานศึกษาอาจประชุมร่วมกัน จัดทำแผนการจัดประสพการณ์เรียนรู้ปฐมวัยของตนเองเพื่อใช้เป็นรูปแบบในการจัดประสพการณ์เรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุริยา คงมัน (2559) พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัด

สภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัย

1.1 ด้านการจัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาประชาสัมพันธ์หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษายังไม่มีความเข้าใจในการบูรณาการหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 เข้ากับบริบทของสถานศึกษาของตน จึงไม่สามารถประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทราบได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของอนุรักษ มาสเนตร (2552) ที่พบว่า โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยให้กับพ่อแม่ผู้ปกครองทราบ อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัย พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ปฐมวัยสอดคล้องกับโครงสร้างและบริบทของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขาดครูที่มีความรู้และความเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ปฐมวัยสอดคล้องกับโครงสร้างและบริบทของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนันทินต์ อริยสัจ (2555) ที่พบว่า การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ปฐมวัยให้ครอบคลุมพัฒนาการทั้งด้าน สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัยพบว่าในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมการปรับปรุงพัฒนาการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาส่งเสริมกระบวนการ PLC ของบุคลากรไม่เท่าที่ควร ไม่มีแกนนำในการทำกิจกรรมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ ปัญหา และข้อเสนอแนะที่เกิดจากการทำงานของครู เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงพัฒนาให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัตนารณ เตปินตา (2555) ที่พบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมการรวมกลุ่มพัฒนาวิชาชีพด้วยกระบวนการ PLC อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกันจึงได้งบประมาณจัดสรรที่แตกต่างกันและวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตรงตามความต้องการของบุคลากรและความต้องการของเด็กเป็นสำคัญ สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัตติยา พงษ์ปลัด (2555) ที่พบว่า ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมการวัด ประเมินผลความรู้ความสามารถที่แท้จริงของ

บุคลากรตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการวัดประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่แท้จริงของบุคคลนั้น เครื่องมือการวัดและประเมินผลไม่มีหลักเกณฑ์ชัดเจน และไม่ได้สร้างสร้างความเข้าใจในหัวข้อของการประเมินร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของมัทนา ฉวนพยัคฆ์ (2558) ที่พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมการวัดประเมินผลบุคลากรตามสภาพจริง อยู่ในระดับปานกลาง

2. แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ภาพรวม มีดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ครูเขียนหรือปรับแผนการสอนที่มีอยู่แล้ว เพื่อมุ่งที่จะใช้สอนจริง โดยไม่ยึดติดรูปแบบของแผนการสอน แต่ควรมีหัวข้อที่สำคัญ คือ จุดประสงค์หรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการสอน การประเมินผล การบันทึกหลังการสอน ปัญหาและข้อเสนอแนะ 2) เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้มีจำนวนเพียงพอและมีการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีการนิเทศภายในอย่างเป็นกัลยาณมิตร เป็นการนิเทศเพื่อการพัฒนา 3) ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนแผนการจัดการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัย 4) สนับสนุนการเตรียมการสอนของครู และความพร้อมของผู้เรียน 5) ส่งเสริมบุคลากรในการอบรมจัดทำแผนการจัดการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัย 6) สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการจัดทำแผนการจัดการจัดประสบการณ์ 7) สนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน สังเกตการสอนของครูในชั้นเรียน การสัทธิการสอน กิจกรรมกลุ่มโรงเรียน กิจกรรมทางวิชาการ 8) สนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการจัดการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัยเป็นรูปแบบที่ชัดเจน สะดวกต่อการใช้งาน และตรวจสอบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเชิด ขำนิศาตร์ (2556) ที่พบว่า โรงเรียนควรจัดครูปฐมวัยที่มีคุณสมบัติตรงสาขาเข้าสอน มีการพัฒนาครูปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนจัดสรรงบประมาณในการ สนับสนุนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารมอบหมายภาระงานครูให้น้อยลงเพื่อที่ครูจะสามารถ จัดกิจกรรมได้ครบตามตารางกิจกรรมประจำวัน ครูได้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อาจควรมีการตรวจสอบและประเมินผลการเรียนให้คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ การนิเทศ ติดตามผลการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน อย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนการสอนให้รู้จักเทคนิคและวิธีการสอนอย่างหลากหลาย ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการจัดประสบการณ์โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการกำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลก่อนวางแผนการจัดการเรียนการสอน ขณะที่ผลการวิจัยของสิทธิพันธ์ ห้อยพรมราช (2557) พบว่า โรงเรียนควรมีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา มีการประชุมครูเพื่อ วางแผน กำกับ ติดตาม แต่งตั้งคณะกรรมการ ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมรับการอบรม สัมมนา ที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจัด ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรนำผลการปรับปรุงหลักสูตรไปใช้ และปรับปรุงอย่างเป็นระบบ การประเมินผลหลักสูตรเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการวัดประเมินผล การเรียนรู้ของครู การวิจัยเพื่อพัฒนาเกี่ยวกับ การนำหลักสูตรไปใช้ การมีส่วนร่วม ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในการ

พัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับแต่ละ ท้องถิ่น และการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาปฐมวัยได้รับทราบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญญภรณ์ นุชเฉย (2551) พบว่า โรงเรียนควรมีการวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการวัด และประเมินผลบุคลากรครบทุกด้าน ตามสภาพ จริงโดย วิธีการและเครื่องมืออย่างหลากหลาย มีการจัดหาคู่มือหรือเอกสารเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล จัดทำเครื่องมือให้สอดคล้องกับการประเมินแต่ละด้าน สร้างความเข้าใจในหัวข้อของการประเมินร่วมกัน และนำผลการประเมินที่ได้มาชี้แจงเพื่อให้บุคลากรนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารจัดการการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก โดยลำดับแรก คือ การจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย การวัดและประเมินผล และการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัยตามลำดับดังนี้

1. การจัดสภาพแวดล้อม สื่อ และแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยการนำแผนพัฒนาการศึกษาสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด มีการบริหารตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย มีการใช้แผนพัฒนาการศึกษามากำหนดเป็น แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ หลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับความต้องการของครู บุคลากรทางการศึกษาและเด็กปฐมวัย จัดให้มี สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีประสบการณ์ความรู้เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษากำหนด

2. การวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด มีการวัดและประเมินผลตามที่เกณฑ์กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ที่มีตัวชี้วัดและตัวบ่งชี้ที่ชัดเจน วัดและประเมินผลได้ตรงตามความสามารถของตัวบุคคล เพื่อให้การทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สามารถบ่งบอกถึงประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาว่าควรปรับปรุง และพัฒนางานในด้าน

3. การจัดกิจกรรมตามแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัย อยู่ในระดับมากที่สุด มีการส่งเสริม สนับสนุนการให้ความรู้ คำแนะนำในการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัยให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น รวมถึงการนิเทศติดตามผลการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ปฐมวัยอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการให้ความรู้ความเข้าใจ การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องสามารถนำไปจัดทำเพื่อให้ตรงกับความต้องการและเหมาะสมกับเด็กปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพเพิ่มมากขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร การพัฒนาตนเอง ผลการนำแผนการจัดประสบการณ์ไปใช้กับเด็กปฐมวัย มีระบบสามารถตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาเพื่อรักษาให้สถานศึกษาดำเนินไปในทิศทางสู่เป้าหมายอย่างถูกต้อง เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผู้บริหารศึกษาควรศึกษาการหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยเพื่อพัฒนา ต่อยอด การสนับสนุนการเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัยทั้งในเรื่อง งบประมาณ และทรัพยากรที่จำเป็นเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: ศรุสภา.
- กิตติชัย วงศ์ศิลปกุล. (2563). การบริหารการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ.2560 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธัญญาภรณ์ นุชเฉย. (2551). การนำเสนอรูปแบบแนวทางการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นันทนิตย์ อริยสัจ. (2555). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญเชิด ชำนิศาสตร์. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการ ในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี. (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม.
- พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562. (2565, 30 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 136 ตอนที่ 56 ก, หน้า 5-16.

- มัทนา ฉวนพยัคย์. (2558). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตติยา พงษ์ปลัด. (2555). การจัดสภาพแวดล้อมสถานศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- รัตนภรณ์ เตปินตา. (2555). ปัญหาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา. (2552). รายงานความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้ระดับปฐมวัยปี 2551-2552. กรุงเทพฯ: เพลิน สตูดิโอ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2561). คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 สำหรับเด็ก อายุ 3-6 ปี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สิทธิพันธ์ ห่อयरมราช. (2557). แนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในอำเภอปางศิลาทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุริยา คงมัน. (2559). การจัดการศึกษาปฐมวัยกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนุรักษ มาสเนตร. (2552). ศึกษาการดำเนินงานการบริหารด้านการศึกษาตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กกรมอนามัยของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในเขตบางซื่อ. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

The Sangha Administration Roles of the Sangha in Mueang Saraburi District,
Saraburi Province

เสาวรณย์ ดีล้วน¹

Saowarot Deeloun

Received: June 07, 2022

Revised: July 27, 2022

Accepted: August 06, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ พระภิกษุสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จำนวน 207 รูป ซึ่งเป็นตัวแทนประชากรพระภิกษุสงฆ์ จำนวน 430 รูป โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่มีค่าความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เท่ากับ .810 และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .941 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความเห็นเฉลี่ยต่อบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยการทดสอบค่าเอฟ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระภิกษุส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ ด้านการสาธารณูปการ และด้านสาธารณสงเคราะห์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน และ 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี ทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เมื่อจำแนกตามอายุ จำนวนพรรษา

¹ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี; Thepsatri Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: bowbie9@gmail.com, Tel. 090-9462629

และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับ .001 จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางโลกพบว่าแตกต่างกันในทุกด้าน ส่วนวุฒิการศึกษาทางธรรมพบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: บทบาทการบริหาร, กิจการคณะสงฆ์, พระสังฆาธิการ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the Sangha administration roles of the Sangha in Mueang Saraburi District, Saraburi Province; 2) to compare personal factors affecting the roles of Sangha Administration in Mueang Saraburi District, Saraburi Province. The sample group in the study included 207 monks in Mueang Saraburi District, representing the population of 430 monks. A questionnaire was used as a tool with an objective congruence of .810 and a reliability of .941 in data collecting and analyzing. The statistics used were frequency, percentage, mean and standard deviation. The analysis of different personal factors showed an average opinion on the Sangha administration roles of the Sangha. One-way analysis of variance and testing the F value were used to compare the differences in pairs using Chef Fe's method. The results of the research showed that 1) the Sangha administration roles of the Sangha in Mueang Saraburi District, overall was at a high level. When considering each aspect, it was found that most of the monks had their opinions on governance, religious studies, welfare education, propagation, public utilities and public welfare at a high level in all aspects; and 2) the results of comparing the Sangha administration roles in Mueang Saraburi District tested by analyzing the differences between the variables found that personal factors classified by age, number of years, and moral education were different in opinions at the statistical significance .01 level and at the .001 level. When classifying in educational qualifications aspect, it was found that they were different in all aspects. As for the moral educational qualifications, it was found that there was no different.

Keywords: Administrative Roles, Sangha Affairs, the Sangha

บทนำ

การบริหารกิจการคณะสงฆ์ หรือการปกครองคณะสงฆ์โดยหลักแล้ว คือ การปกครองตามพระธรรมวินัยและให้กฎหมายหรืออำนาจรัฐเป็นหลักสนับสนุนตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และต่อมาได้แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมยิ่งขึ้นถึงปัจจุบันคือ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์

(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561 ถือว่าเป็นรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์และเป็นหลักในการจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ด้วย โดยกำหนดให้มีมหาเถรสมาคม ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการออกข้อบังคับ วางระเบียบ ออกคำสั่ง มีมติหรือออกประกาศโดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายและพระธรรมวินัยใช้บังคับได้ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2561) การบริหารกิจการคณะสงฆ์มีความสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งและการดำรงอยู่ของศาสนาอย่างมั่นคง เป็นการปกครองเพื่อบังคับบัญชาดูแลคณะสงฆ์ได้บังคับบัญชาให้อยู่ในสมณวิสัยอันเรียบร้อยดีงาม ยังความศรัทธาให้เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนา การบริหารจัดการที่ดีควรยึดหลักธรรมาธิปไตยอันเป็นหัวใจสำคัญที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ โดยการใช้ธรรมเป็นหลักในการบริหาร นอกจากนี้พระสังฆาธิการในระดับต่าง ๆ จะต้องมียุทธศาสตร์การบริหาร เช่น ทักษะด้านความคิด ทักษะการดำเนินการ ทักษะด้านการจูงใจ โดยการนำทั้งศาสตร์และศิลป์มาใช้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การบริหารกิจการคณะสงฆ์จะประสบผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารของพระสังฆาธิการว่ามีทักษะเพียงใด หากมีทักษะน้อย ย่อมส่งผลให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพน้อย ในทางกลับกันหากมีทักษะมาก ย่อมส่งผลให้กิจการคณะสงฆ์มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย ทักษะจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นสิ่งผลักดันให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงามมีทั้งประสิทธิผล และประสิทธิภาพ (พระครูพิฑูรณกรวิรักษ์ (อนุชาติ นรินโท) และพระมหาสุเมธ สมานิติ, 2564) แต่ในความเป็นจริงแล้วการบริหารวัดมิได้เป็นไปในลักษณะองค์รวมของคณะสงฆ์ แต่เป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสแต่เพียงผู้เดียว ซึ่งทำให้ไม่มีศักยภาพมากพอที่จะทำงานได้สำเร็จทุกด้าน จึงเกิดความบกพร่องในการดำเนินงานได้ง่าย พระภิกษุสามเณรในวัดและพุทธศาสนิกชนขาดความเป็นเจ้าของวัดการทุ่มเทเพื่อการพัฒนาวัดก็ไม่เต็มที่ การบริหารนั้นนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการปกครองวัดจะมีความเจริญได้นั้นจะต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดีในทุก ๆ ด้าน นอกจากนี้เจ้าอาวาสมีหน้าที่อื่นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการจรรโลงพระพุทธศาสนา และช่วยสงเคราะห์ประชาชนตามหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมายและกฎหมายมหาเถรสมาคม (สมศักดิ์ บุญปู, 2557)

การบริหารคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี มีแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาจังหวัดสระบุรี ที่ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการบริหารกิจการพระพุทธศาสนาตามพันธกิจ 6 ด้านของคณะสงฆ์ ประกอบไปด้วย 1) ด้านการปกครอง 2) ด้านการศาสนศึกษา 3) ด้านการเผยแผ่ 4) ด้านการสาธารณูปการ 5) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ 6) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ (คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี, 2561) สำหรับเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี ได้แบ่งการปกครองออกเป็น 9 ตำบล 48 วัด ดังนี้ 1) ตำบลปากเพรียว 6 วัด 2) ตำบลดาวเรือง 5 วัด 3) ตำบลนาโง้ง 5 วัด 4) ตำบลหนองโน 6 วัด 5) ตำบลหนองยาว 6 วัด 6) ตำบลหนองปลาไหล 5 วัด 7) ตำบลกุดนกเปล้า 5 วัด 8) ตำบลปากข้าวสาร 5 วัด และ 9) ตำบลตลิ่งชัน 5 วัด (สังฆาธิการไทย, 2564) ซึ่งแต่ละตำบลมีการปฏิบัติภารกิจ 6 ด้าน ในรูปแบบที่แตกต่างกัน

ออกไป พระสังฆาธิการในบางวัดไม่มีการประสานงานหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จากประเด็นดังกล่าว ทำให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองสระบุรี ควรได้รับการพัฒนาด้านความรู้ให้มีความสามารถมากขึ้น และตระหนักถึงภารกิจในการบริหารจัดการวัดในการปกครอง ทราบถึงการแสดงบทบาทในการพัฒนา การบริหารจัดการวัดทั้ง 6 ด้าน เข้าใจปัญหาและอุปสรรคมากขึ้นก็จะทำให้การดำเนินงานของวัดต่าง ๆ ในเขตปกครองมีระบบการบริหารจัดการวัดที่ดีและเป็นไปตามหลักพระธรรมวินัย จึงศึกษาบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานและเป็นแนวทางในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสืบต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 207 รูป ซึ่งเป็นตัวแทนประชากรพระภิกษุสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำนวน 430 รูป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) หรือตรวจสอบรายการโดยถามเกี่ยวกับ อายุ จำนวนพรรษา วุฒิ การศึกษาทางโลก วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ทั้ง 6 ด้าน คือ 1) ด้านการปกครอง 2) ด้านการศาสนศึกษา 3) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ 4) ด้านการเผยแผ่ 5) ด้านการสาธารณูปการ และ 6) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended)

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนในการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ คือ ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราวิชาการ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ทั้งงานวิจัยเชิงเอกสารและข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการวิจัย ร่างแบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไข ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และตัวแปร นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบ (Try-out) กับพระสังฆาธิการ จำนวน 30 รูป ที่ไม่ใช่พระสังฆาธิการและพระภิกษุสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี นำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยสูตรของ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .941 ถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ นำแบบสอบถามที่ได้มาจัดพิมพ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ความคิดเห็นจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ใช้สถิติการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาทางโลก วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ด้วยวิธีทางสถิติโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheff's Test)

สรุปผลการวิจัย

1. บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 65 รูป คิดเป็นร้อยละ 31.40 มีจำนวนพรรษา 6-10 พรรษา มีจำนวน 71 รูป คิดเป็นร้อยละ 34.30 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 106 รูป คิดเป็นร้อยละ 51.20 มีวุฒิการศึกษานักธรรมชั้นเอก มีจำนวน 151 รูป คิดเป็นร้อยละ 72.95 และไม่มีวุฒิปริญญาตรี มีจำนวน 130 รูป คิด

เป็นร้อยละ 62.80 มีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการปกครอง ด้านการสาธารณสุข การ ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ ด้านการศาสนศึกษา ด้านการเผยแพร่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับ และด้านที่มีระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านการศึกษาสงเคราะห์

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheff's Test) ได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามอายุ พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการศาสนศึกษา พบความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ 1) ระหว่างกลุ่มอายุ 20-30 ปี กับกลุ่มอายุ 41-50 ปี 2) ระหว่างกลุ่มอายุ 20-30 ปี กับกลุ่มอายุ อายุ 61 ปีขึ้นไปด้านการเผยแพร่ ด้านการสาธารณสุข การ และด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ พบความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ 1) ระหว่างกลุ่มอายุ 20-30 ปี กับกลุ่มอายุ 31-40 ปี 2) ระหว่างกลุ่มอายุ 20-30 ปี กับกลุ่มอายุ อายุ 41-50 ปี ส่วนด้านการปกครอง และด้านการศึกษาสงเคราะห์ ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามจำนวนพรรษา พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการปกครอง พบความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ 1) ระหว่างจำนวนพรรษา 6-10 พรรษา กับจำนวนพรรษา 11-15 พรรษา 2) ระหว่างจำนวนพรรษา 6-10 พรรษา กับจำนวนพรรษา 16-20 พรรษา ด้านการสาธารณสุข การ พบความแตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ดังนี้ 1) ระหว่างจำนวนพรรษา 1-5 พรรษา กับจำนวนพรรษา 11-15 พรรษา 2) ระหว่างจำนวนพรรษา 1-5 พรรษา กับจำนวนพรรษา 16-20 พรรษา 3) ระหว่างจำนวนพรรษา 6-10 พรรษา กับจำนวนพรรษา 11-15 พรรษา และ 4) ระหว่างจำนวนพรรษา 6-10 พรรษา กับจำนวนพรรษา 16-20 พรรษา และด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ พบความแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ดังนี้ 1) ระหว่างจำนวนพรรษา 1-5 พรรษา กับจำนวนพรรษา 11-15 พรรษา 2) ระหว่างจำนวนพรรษา 6-10 พรรษา กับจำนวนพรรษา 11-15 พรรษา และ 4) ระหว่างจำนวนพรรษา 6-10 พรรษา กับจำนวนพรรษา 16-20 พรรษา ด้านการเผยแพร่ พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ คือ ระหว่างจำนวนพรรษา 6-10 พรรษา กับจำนวนพรรษา 16-20 พรรษา ส่วนด้านการศึกษา และด้านการศึกษาสงเคราะห์ ไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางโลก พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า แตกต่างกันทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้าน

การเผยแพร่ และด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ พบความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ พบความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ 1) ระหว่างวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี 2) ระหว่างวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนด้าน สาธารณูปการ พบความแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ คือ 1) ระหว่างวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี 2) ระหว่างวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป 3) ระหว่างวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี กับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

2.4 จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มี ต่อบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีใน ภาพรวม และในรายด้าน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่ม ตัวอย่างที่มีต่อบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาใน รายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ และด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จำนวน 1 คู่ คือ ระหว่างไม่มีวุฒิ การศึกษาทางเปรียญธรรม กับมีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมระดับเปรียญธรรม 1-3 ด้านการ ปกครอง พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ คือ ระหว่างไม่มีวุฒิ การศึกษาทางเปรียญธรรม กับมีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมระดับเปรียญธรรม 4-6 ส่วนด้าน การศาสนศึกษา ด้านการเผยแพร่ และด้านการสาธารณสุขการ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขต ปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ทั้ง 6 ด้าน คือ 1) ด้านการปกครอง 2) ด้าน การศาสนศึกษา 3) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ 4) ด้านการเผยแพร่พระพุทธศาสนา 5) ด้านการ สาธารณูปการ และ 6) ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ เมื่อนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตามรายชื่อ ได้ดังนี้

1. บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการบริหารกิจการ คณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตอำเภอเมืองสระบุรีเป็นไปตามภารกิจ 6 ด้านของคณะสงฆ์ จังหวัดสระบุรี ที่มีการขับเคลื่อนกันมาอย่างสม่ำเสมอ และเมื่อนำมาอภิปรายผลการวิจัยเป็นราย ด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านการปกครอง ผลการศึกษาพบว่า บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของ พระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เนื่องจากพระภิกษุในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรีส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่อง

ของการรักษาหลักพระธรรมวินัยและพัฒนาวัดให้เจริญรุ่งเรืองในทุกด้านเป็นที่น่าเลื่อมใสศรัทธาของพุทธศาสนิกชน รวมทั้งการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามมติมหาเถรสมาคมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ บุญปู (2557) พบว่า พระสังฆาธิการมีบทบาทการปฏิบัติงานในการบริหารกิจการคณะสงฆ์สมุทรปราการ ในด้านการปกครอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านการปกครองมากที่สุดในเรื่องการบริหารวัดบำรุงรักษาวัดให้เจริญก้าวหน้าเป็นศาสนสถานที่ดีสัปปายะและน่าเลื่อมใสศรัทธา

1.2 ด้านการศึกษา พบว่า บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ อำเภอมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พระภิกษุในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอมืองสระบุรีส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรในเขตปกครองได้ศึกษาพระปริยัติธรรมทั้งนักธรรมและบาลีได้อย่างทั่วถึง มีการจัดการเรียนการสอนที่ต่อเนื่อง นำไปสู่การสอบได้นักธรรมและบาลีเพิ่มขึ้นในทุกปีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประกิต บุญมี และคณะ (2559) พบว่า พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์: ศึกษากรณีเขตการปกครองคณะสงฆ์ตำบลท่าไม้ จังหวัดสมุทรสาคร ในด้านการศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการศึกษาสงเคราะห์ พบว่า บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ อำเภอมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พระภิกษุในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอมืองสระบุรีส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องของการมอบทุนการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียนที่ตั้งใจเรียน ขยัน อดทนและมีผลการเรียนดี นอกจากนี้ยังได้สนับสนุนให้พระภิกษุในเขตปกครองไปช่วยสอนวิชาพระพุทธศาสนา สอนศีลธรรมในสถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เยาวชนได้มีความรู้เพิ่มมากขึ้นทั้งทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระอธิการชรัตน์ ฐิตคุโณ (มีแก้ว) (2554) พบว่า พระภิกษุ สามเณรมีความเห็นต่อบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอดุสิต จังหวัดพระจวบคีรีขันธ์ ในด้านการศึกษาสงเคราะห์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า พระภิกษุให้ความสำคัญต่อการสงเคราะห์เยาวชนทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม และสงเคราะห์เยาวชนที่กำลังศึกษาซึ่งมุ่งเน้นการศึกษาหาความรู้ซึ่งมีความสำคัญต่ออนาคตของเยาวชน

1.4 ด้านการเผยแผ่ พบว่า บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ อำเภอมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก พระภิกษุในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอมืองสระบุรีส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมโครงการประชาชนประพฤติปฏิบัติตามหลักศีล 5 มีการจัดหาหนังสือธรรมะมาไว้ให้เพียงพอต่อผู้ที่มาปฏิบัติธรรมในวันพระหรือวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา และมีการนำสื่อ Social Media ต่าง ๆ เช่น Facebook มาช่วยเพื่อให้เข้าถึง เยาวชน ประชาชนได้ทุกเพศทุกวัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูพินิตสุตาคม (สมพงษ์ สุตาคม) (2554) พบว่า พระภิกษุมีความเห็นต่อการบริหารจัดการของเจ้าอาวาสวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ในด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่ามีการจัดตั้งห้องสมุดภายในวัดเพื่อประโยชน์ใน

การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรและประชาชน การจัดหาหนังสือ ไหว้พระสวดมนต์เพื่อผู้รักษาศีลฟังธรรมไว้เพียงพอ ผลอบรมพระภิกษุสามเณรให้มีความรู้และวิธีการเผยแผ่ธรรมะ การเทศนาสั่งสอนแก่ประชาชนโดยทั่วไปให้ตั้งอยู่ในหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเป็นประจำ

1.5 ด้านการสาธารณูปการ ผลการศึกษาพบว่า บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พระภิกษุในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรีส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการกิจการของวัด เช่น การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย การสร้างถาวรวัตถุภายในวัด การก่อสร้างเสนาสนะ และการจัดการระบบสาธารณูปโภคภายในวัด ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามระเบียบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระใบฎีกาสุรารุณี หงษ์คำ (2560) พบว่า สิ่งสำคัญในการเป็นผู้บริหารงานด้านสาธารณูปการของคณะสงฆ์ เพื่อบำรุงรักษาวัดให้เป็นที่ยอมรับและความสะดวกแก่ประชาชน เป็นการก่อสร้าง บูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุและศาสนสถานภายในวัดให้เรียบร้อยดีงามและใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่ามีการบูรณะและพัฒนาวัดให้เป็นมรดกทางวัฒนธรรมอันทรงคุณค่าแห่งวัด

1.6 ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พระภิกษุในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรีส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องการช่วยเหลือและบรรเทาทุกข์แก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติต่าง ๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย เป็นต้น รวมทั้งยังให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยติดเตียง นอกจากนี้ยังอำนวยความสะดวกแก่พุทธศาสนิกชนในการจัดศาสนพิธีต่าง ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพระมหาอัครพงษ์ พูลผล (2561) พบว่า ได้ช่วยเหลือสนับสนุนโรงพยาบาล ช่วยดูแลสงเคราะห์ ผู้พิการ ผู้ป่วย ผู้สูงอายุที่ขาดคนดูแล ได้อำนวยความสะดวกให้ประชาชนใช้สถานที่ในการจัดงาน บำเพ็ญบุญกุศล และจัดกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือชุมชน เช่น การสร้าง ถนน การสร้างโรงพยาบาล เป็นต้น ได้จัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือวัดหรือชุมชนที่ประสบภัยต่าง ๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุที่มีต่อบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า เมื่อจำแนกตามอายุ พระภิกษุส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการปกครองและด้านการศึกษาสงเคราะห์ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามจำนวนพรรษา พระภิกษุส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการศึกษาสงเคราะห์ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางโลก พระภิกษุมีความคิดเห็นแตกต่างกันทุกด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมในภาพรวม ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ และด้านการปกครองมีความแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการศาสนศึกษา ด้านการเผยแผ่ และด้านการสาธารณูปการไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม พระภิกษุส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยได้พบองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากงานวิจัยนี้ คือ ปัจจัยด้านการศึกษาทางโลกมีผลต่อบทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์มากที่สุด และสิ่งที่จะทำให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตอำเภอเมืองสระบุรีได้รับการยอมรับ พระสังฆาธิการควรมีการขับเคลื่อนการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการปกครอง ควรมีการปกครองที่เป็นไปตามหลักพระธรรมวินัย ระเบียบกฎหมาย และออกกฎระเบียบข้อบังคับสำหรับพุทธศาสนิกชน ที่เข้ามาจัดกิจกรรมหรือศาสนพิธีต่าง ๆ ภายในบริเวณวัด 2) ด้านการศาสนศึกษา ควรส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรในเขตปกครองได้ศึกษาพระปริยัติธรรมทั้งนักธรรมและบาลีได้อย่างทั่วถึง 3) ด้านการศึกษา สงเคราะห์ มีมอบทุนการศึกษาให้นักเรียนที่ตั้งใจเรียน ขยัน อดทนและมีผลการเรียนดี 4) ด้านการเผยแผ่มีการส่งเสริมโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ให้ประชาชนประพฤติปฏิบัติตามหลักศีล 5) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ มีการบริหารจัดการกิจการของวัด เช่น การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้องตามระเบียบ 6) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ มีการช่วยเหลือและบรรเทาทุกข์แก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ รวมไปถึงอำนวยความสะดวกแก่พุทธศาสนิกชนในการจัดกิจกรรมหรือศาสนพิธีต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่คณะสงฆ์ได้กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตอำเภอเมืองสระบุรี ควรมีการนำนโยบายภารกิจ 6 ด้านของคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มาขับเคลื่อนและปฏิบัติเพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองสระบุรี ดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

คณะสงฆ์อำเภอเมืองสระบุรี สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสระบุรีหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถที่จะนำข้อมูลจากงานวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้านได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี. (2561). แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา จังหวัดสระบุรี (พ.ศ. 2561-2564). เข้าถึงได้จาก <http://www.buddhism4.com/web/file-yuttasart/2saraburee.pdf>
- ประกิต บุญมี และคณะ. (2559). การบริหารกิจการคณะสงฆ์: ศึกษากรณีเขตการปกครองคณะสงฆ์ตำบลท่าไม้ จังหวัดสมุทรสาคร. (รายงานการวิจัย). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

- พระครูพิฑูรณคราภิรักษ์ (อนุชาติ นรินโท) และพระมหาสุเมฆ สมานีโต. (2564). ทักษะการบริหาร
กิจการคณะสงฆ์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 4(2), 235-249.
- พระครูโพธิกิตติคุณ (กิตติพงษ์ สุปลโย). (2561). *การบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาล
เชิงพุทธของคณะสงฆ์ภาค 3*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
พระพุทธศาสนา). บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระใบฎีกาศราวุฒิ หงษ์คำ. (2560). *การเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานของพระสังฆาธิการ
ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 11*. (ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พระมหาอัครพงษ์ พูลผล. (2560). *แนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ สังกัดมหานิกาย
: กรณีศึกษาการบริหารของเจ้าอาวาสของวัดในจังหวัดชุมพร*. (ดุษฎีนิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พระอธิการชรัตน์ จิตคุโณ (มีแก้ว). (2554). *บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ
ในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการเชิงพุทธ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ บุญปู. (2557). *การศึกษาบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัด
สมุทรปราการ*. (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย.
- สังฆาธิการไทย. (2564). *เขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี (อำเภอเมืองสระบุรี)*. เข้าถึงได้จาก
<https://sangkhatakan.com/>
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2561). *พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 (และที่แก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนา
แห่งชาติ.



การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ตามหลัก ทฤษฎีปาปนิคัสตูล

Development of an Internal Quality Assurance Model in Schools of
Secondary Schools Administrators under the Nakhon Sawan Secondary
Educational Service Area Office according to Dutiyapapanikasutta

นิรมล รอดไพ¹ วรฤกต เถื่อนช้าง² และปฐิธรรม สำเนียง³
Niramol Rodpai, Worakrit Thuenchang and Patitham Samniang

Received: June 04, 2022

Revised: July 02, 2022

Accepted: July 03, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของรูปแบบการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ 2) พัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคัสตูล 3) ประเมินรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคัสตูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันของรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์เอกสารรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 25 คน ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา 2) การพัฒนารูปแบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 11 คน ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม ใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา 3) ประเมินรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 15 คน เครื่องมือที่ใช้

¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์; The Secondary Education Service Area Office Nakhon Sawan

²⁻³ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding author, e-mail: niramolllion@gmail.com, Tel. 089-5684299

ได้แก่ แบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติและประโยชน์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของรูปแบบการประกันคุณภาพภายใน มีรูปแบบการบริหารงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) 2) การพัฒนารูปแบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร มีทั้งหมด 3 ด้าน 9 รูปแบบ 95 กิจกรรม ใช้การบริหารงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ร่วมกับการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การสร้างเครือข่ายของทุกฝ่าย การกระจายอำนาจสู่ทุกฝ่าย การสร้างความรับผิดชอบ และเน้นหัวใจหลักในการใช้หลักทฤษฎีปาปนิคสูตร 3) ผลการประเมินรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรตามความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติและประโยชน์ ทั้ง 3 ด้าน ทั้ง 9 รูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ผู้บริหาร, รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา, หลักทฤษฎีปาปนิคสูตร

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current conditions of an Internal Quality Assurance model; 2) to develop a model of Internal Quality Assurance in schools of the secondary school administrators under the Office of Education Service Areas according to Dutiyapapanikasutta; 3) to evaluate an Internal Quality Assurance model of the secondary school administrators under the Nakhon Sawan Secondary Educational Service Area Office according to Dutiyapapanikasutta. This research was a qualitative research consisting of 3 steps: 1) A study of the current conditions of the Internal Quality Assurance model in schools by synthesizing the self-assessment report of schools. Data were collected from 25 key informants by using a semi-structured interview form and conducting content analysis; 2) On developing an Internal Quality Assurance model in schools of administrators, 11 key informants were conducted by using a group discussion, a group chat log and conducting content analysis; 3) In terms of evaluation of an Internal Quality Assurance model in schools of administrators who were 15 key informants. The tools used were the assessment form for validity, suitability, feasibility of implementation and benefits. The statistics used were mean and standard deviation as well as content analysis. The results of the research were as follows: 1) on the current conditions of an Internal Quality Assurance model, there was a model of management according to the quality cycle (PDCA); 2) the development of an Internal Quality Assurance

model in schools of the secondary school administrators under the Nakhon Sawan Secondary Education Service Area Office according to Dutiyapapanikasutta consisted of 3 aspects, 9 patterns, 95 activities by using the Quality Cycle Management (PDCA) with the participation of all parties, building a network of all parties, decentralization to all parties, building responsibility and emphasizing the heart of using Dutiyapapanikasutta; 3) the results of the assessment of an Internal Quality Assurance model in schools of the secondary school administrators under the Nakhon Sawan Secondary Educational Service Area Office according to Dutiyapapanikasutta, accuracy, appropriateness, feasibility of practice and benefits in 3 aspects, 9 forms were at the highest level.

Keywords: Administrator, Internal Quality Assurance Model, Dutiyapapanikasutta

บทนำ

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหิตลธิเบศรรามาธิบดี จักรีนฤบดินทร สยามินทราธิราช บรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9 ได้พระราชทานพระบรมราโชวาท เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2524 โดยความหมายถึง ผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาทุก ๆ คนต้องมีความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ให้เที่ยงตรง ถูกต้อง เต็มที่ เต็มเวลา ไม่ละเลยในหน้าที่ของตน (กรมสรรพากร, 2564) ส่งผลให้มีกฎหมายว่าด้วยการศึกษาจนถึงปัจจุบันในประเทศไทยยังคงมีกฎหมายว่าด้วยการศึกษา เรียกว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 เป็นเอกสารแม่บทที่กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศได้กำหนดจุดมุ่งหมาย และหลักการการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพ มาตรฐาน 47-51 ระบุให้สถานศึกษาต้องมีระบบงานประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ของการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (บุญพรหม จารุบุญโย, 2564) แนวการจัดการศึกษาให้มีการ ประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีนับตั้งแต่การประเมิน ครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนให้ถือว่าการประกัน คุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

กระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศใช้กฎกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับการประกัน คุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา ฉบับลงวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561 โดยมุ่งเน้นจุดหมายพัฒนากลยุทธ์ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของคนไทย ซึ่งประกอบด้วย นโยบายปฏิรูป การตรวจติดตามการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาและรองรับการประกันคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐาน

และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เน้นตามบริบทของสถานศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มี 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นมาตรฐานเกี่ยวกับนักเรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ซึ่งเป็นมาตรฐานเกี่ยวกับ ผู้บริหาร มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นมาตรฐานที่เกี่ยวกับครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ซึ่งเมื่อผู้วิจัยพิจารณาประเด็นพิจารณา ในทั้ง 3 มาตรฐาน พบว่า มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการซึ่งเป็นเรื่องที่มี ความสัมพันธ์โดยตรงกับผู้บริหารนั้น ควรมีความเข้มแข็งและมีภาวะผู้นำ จึงจะส่งผลต่อมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียน และมาตรฐานที่ 3 ครูผู้สอน ให้มีความเข้มแข็งมากตามไปด้วย ในการจัดการศึกษามีการ วิพากษ์ วิเคราะห์ว่า ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ยังไม่มีจุดยืนที่ชัดเจน สถานศึกษาไม่มีพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ เกิดความล่าช้า และมุ่งเน้นส่งเสริมระบบงาน ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในเฉพาะช่วงที่มีการประเมิน เพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประเมิน คุณภาพภายนอกเท่านั้น การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมล้มเหลว รวมทั้งการบริหารจัดการใน รูปแบบของเครือข่ายโรงเรียน ยังไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เห็นเป็นรูปแบบที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน การ ดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการบริหารและ ระบบงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง และตอบสนองความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น ให้มีความสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของพื้นที่ซึ่งมีบริบทแตกต่างกัน (วัชรศักดิ์ สงค์ปาน, 2558)

จากการประเมินสถานภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสรวงศ์ โดยการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโดยใช้กระบวนการ SWOT Analysis พบปัญหาสำคัญ ในเรื่อง ผู้บริหารซึ่งเป็นบุคคลสำคัญของการขับเคลื่อนสถานศึกษา ซึ่งยังขาดความรู้ ขาดความ เข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในซึ่งเป็นปัจจัยและอุปสรรค สำคัญต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาซึ่งส่งผลโดยตรงต่อครู บุคลากรทุกฝ่าย ในสถานศึกษา รวมถึงนักเรียนซึ่งเป็นผลผลิต ผลลัพธ์สุดท้ายอีกด้วย ทั้งนี้ยังพบปัญหาครุฑาย สถานศึกษาบ่อย ส่งผลต่อการเปลี่ยนผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทำให้ต้อง เรียนรู้เกี่ยวกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาใหม่ ซึ่งทำให้ขาดความต่อเนื่องในการ ปฏิบัติงาน ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำทางวิชาการ กรรมการสถานศึกษาขาดการมีส่วนร่วมในการ พัฒนางานอย่างเป็นรูปธรรม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ของ โรงเรียน ตลอดจนการรายงานข้อมูลต่าง ๆ ล่าช้า และขาดประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสรวงศ์, 2564) ในการบริหารงานของผู้บริหารให้ประสบความสำเร็จอย่าง มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะการพัฒนาระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อแก้ปัญหา ดังกล่าวข้างต้น มีหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการบริหารงานของผู้บริหารที่สำคัญและเหมาะสม เพื่อให้ บรรลุผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา คือ หลักทศพิธยพินิจสูตรประกอบด้วย จักขุมมา (การมีวิสัยทัศน์ มองไกล) วิธูโร (การบริหารจัดการดี) และนิสสยสมปนโน (การมีมนุษยสัมพันธ์) ซึ่ง ตรงกับมาตรฐานที่ 2 ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือทุกฝ่าย โดยการประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของ

บุคลากรทุกคนที่ต้องปฏิบัติงานตามภารกิจที่แต่ละคนได้รับมอบหมายโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม มุ่งพัฒนางานตามความรับผิดชอบของตนให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นเพราะผลการพัฒนาของแต่ละคนก็คือผลรวมของการพัฒนาทั้งสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยสนใจที่จะทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ซึ่งจะเป็นการแก้ปัญหาสำคัญดังกล่าวและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียน ในการใช้เป็นเครื่องมือการพัฒนาผู้บริหารในกระบวนการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของรูปแบบการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร
3. เพื่อประเมินรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยแบ่งขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันของรูปแบบการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการศึกษาการวิจัย จากแหล่งข้อมูล 1) เอกสารรายงานการตรวจติดตามและประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) ปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ทุกโรงเรียน จำนวน 37 โรงเรียน 2) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างคำถามการสัมภาษณ์ โดยสร้างข้อคำถามตามกรอบงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ปรัชญาอาจารย์ที่ปรึกษาคุณูปการ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์และปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ จนสมบูรณ์เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interviewing Form) นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานประกันคุณภาพที่มีความเชี่ยวชาญในงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 25 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์จากขั้นตอนที่ 1 มาจัดกระทำ โดยยกร่างรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร นำร่างรูปแบบที่จัดกระทำขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาคณะนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์และปรับปรุงแก้ไขความเหมาะสมตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ จัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 รูป/คน ซึ่งคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อพิจารณาร่างรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร โดยใช้เครื่องมือในขั้นตอนนี้คือ ร่างรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร และนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร 4 มิติ ได้แก่ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยดำเนินการนำรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 มาดำเนินการจัดทำร่างแบบประเมินรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรแบบประเมินรูปแบบใน 4 มิติ ได้แก่ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ เป็นประโยชน์ นำร่างรูปแบบประเมินรูปแบบเสนอต่ออาจารย์ ที่ปรึกษาคณะนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ จัดทำแบบประเมินรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ตามร่างแบบประเมินรูปแบบที่เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว จำนวน 15 ชุด ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญด้านงานประกันคุณภาพภายในประเมิน โดยผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกผู้อำนวยการโรงเรียนด้วยวิธีแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15 คน ทำการประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 คน เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพของรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์มีรูปแบบสำหรับบริหารงาน

ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่แล้ว ซึ่งการบริหารนั้นคือ การบริหารงานเชิงระบบตามวงจรคุณภาพ (PDCA) และมีการกำหนดมาตรฐานตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 คือ 3 มาตรฐาน มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร พบว่า รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารที่พัฒนาขึ้น มี 3 ด้าน (ด้านที่ 1 กระบวนการบริหารและการจัดการ ด้านที่ 2 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านที่ 3 คุณภาพของผู้เรียน) 9 รูปแบบ (จักขุมหา วิจิโร และนิสสัยสัมพันธ์ของแต่ละด้าน) และ 95 กิจกรรม ใช้การบริหารงานเชิงระบบ ตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ร่วมกับการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ การสร้างเครือข่าย การสร้างความรับผิดชอบ และเน้นบูรณาการหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร โดยยึดการกำหนดมาตรฐานตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561

3. การประเมินรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร พบว่า รูปแบบการประกันคุณภาพภายในที่พัฒนาแล้ว มีความเหมาะสม ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติและประโยชน์ ทั้ง 3 ด้าน ทั้ง 9 รูปแบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพรูปแบบของการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์พบว่ารูปแบบการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ด้านผู้บริหาร หรือด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา (มาตรฐานที่ 2) ต้องเป็นหลักมีความเข้มแข็ง ต้องมีรูปแบบ รูปแบบ แนวทาง วิธีดำเนินการที่ดีในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ชัดเจน และมีความยืดหยุ่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ รูปแบบ การดำเนินงานประกันคุณภาพที่ชัดเจน โดยเฉพาะด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา เป็นการนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน (มาตรฐานที่ 1) และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (มาตรฐานที่ 3) ทั้งนี้เพราะหลักการบริหารที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา มีเกณฑ์มาตรฐานและเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้ของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2558) ซึ่งพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามันมีปัญหาอุปสรรค ไม่มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการโรงเรียนและโรงเรียนมีความต้องการหาแนวทาง พัฒนารูปแบบ ของงานประกันคุณภาพภายในให้อยู่ในระดับที่มากขึ้น จึงมีการ

พัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพให้โรงเรียนให้มีการยืดหยุ่นในการบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับระบบ CIPOO และได้พัฒนารูปแบบการบริหารในรูปแบบ Model มีชื่อว่า ANDAMAN'S "POST" MODEL หรือ "รูปแบบโพสต์แห่งอันดามัน" สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจิตพันธ์ สุวรรณสิริกิติ์ (2563) พบว่า การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ด้านการบริหารงานบุคลากรและด้านปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยการประกันคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการปฏิบัติการที่เป็นเลิศ ซึ่งต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานประกันคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพร กุมภา (2564) ซึ่งพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กยังมีปัญหาอุปสรรคมาก โดยเฉพาะช่วงขาดผู้บริหาร จึงควรพัฒนาด้านทรัพยากรทางการศึกษา สมรรถนะผู้บริหาร เครือข่ายความร่วมมือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

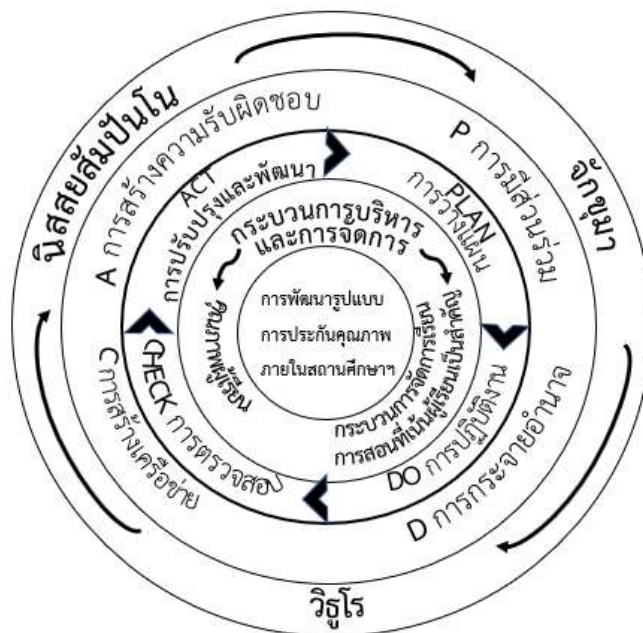
2. การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ได้รูปแบบการพัฒนาด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ผู้บริหารศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับบริบทของสถานศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน SWOT เพื่อกำหนดทิศทางเป้าหมายที่ชัดเจนในอนาคต วางนโยบาย วางแผน กำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา กำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา กำหนดกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายในและเครื่องมือประเมินคุณภาพและเหมาะสม มีแผนกำกับติดตามการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการประจำปี สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ์ดนัย แจ่มแสงทอง (2564) พบว่า การพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา โดยการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบให้ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหากิตติศักดิ์ สิริวิฑูโก (หนูสุรา) (2561) พบว่า ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ SWOT มุ่งเน้นเป้าประสงค์ในการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ตามที่สถานศึกษาทุกฝ่ายตกลงร่วมกัน และกำหนดขึ้นอย่างมีจุดยืนที่ชัดเจน มีการดำเนินการโดยเริ่มจากการวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีการวางแผนระบบการบริหาร เน้นการมีส่วนร่วมโดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเน้นการร่วมรับผิดชอบในผลการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน มีการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ (Big Data) เพื่อการพร้อมใช้งาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา คำห้วยหาญ (2559) มีการจัดการระบบสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ บรรยากาศภายในห้องเรียน ให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตลอดจนมีการตรวจสอบ กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผลการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและการจัดการศึกษา

3. ผลการประเมินรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร อยู่ใน

ระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้เพราะ ผลการจัดทำการพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ตามหลักทฤษฎีปาลนิสูตร เกิดการระดมแนวคิดผ่านการ กลั่นกรอง และตกผลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทุกขั้นตอน ผ่านสังเคราะห์รวมพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาลนิสูตร สอดคล้องกับงานวิจัยของเยาวทิศา นามคุณ (2559) พบว่าการสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน พบว่าแนวทางของรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านการบริหารจัดการ 3) ด้านสนับสนุนอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจนจบ หาญกลับ (2559) พบว่าสถานภาพดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การจัดทำกำหนดมาตรฐานการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สิ่งซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเกิดความสำเร็จได้ มี 6 ปัจจัย คือ 1) การเรียนรู้เพื่อปรับตัวขององค์กรและยอมรับในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ที่ทันต่อโลกในปัจจุบัน 2) สภาพบริบทสภาพแวดล้อมทางสังคม 3) โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) 4) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) 5) กระบวนการติดต่อสื่อสาร และ 6) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาและทำการวิจัย นำเสนอเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

วงกลมกลางชั้นในสุด ชั้นที่ 1 คือ สิ่งที่ได้วิจัยได้ ค้นพบจากการวิจัย ซึ่งบรรลุดตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยสิ่งที่ค้นพบ ได้จากการวิจัยชื่อว่า “รูปแบบการพัฒนาคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาลนิสูตร”

วงกลมชั้นที่ 2 คือ ข้อค้นพบเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา 3 ด้าน

วงกลมชั้นที่ 3 คือ ระบบการบริหารเชิงคุณภาพ ที่นำมาบูรณาการกับการพัฒนารูปแบบ

วงกลมชั้นที่ 4 คือ การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ การสร้างเครือข่าย และการสร้างความรับผิดชอบ ที่นำมาบูรณาการกับการพัฒนารูปแบบ

วงกลมชั้นที่ 5 คือ หัวใจหลักของงานวิจัยเรื่องนี้ คือ หลักพุทธธรรมที่นำมาบูรณาการพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ คือ หลักทฤษฎีปาลนิสูตร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ควรนำรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ตามหลักทฤษฎีปาลนิสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนา มาใช้พัฒนาผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ซึ่งสามารถทำให้ผู้บริหารพัฒนากระบวนการบริหารและการจัดการ และส่งผลต่อเนื่องให้มีการพัฒนาด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านคุณภาพโดยรวมผู้เรียนให้มีความทัดเทียมกันในบริบทสภาพแวดล้อมที่โรงเรียน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ควรจัดทำความร่วมมือ MOU กับผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ เพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาต่อไป

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ควรจัดทำผู้บริหารพี่เลี้ยง เครือข่าย (แกนนำ) เพื่อพัฒนาผู้บริหารในงานประกันคุณภาพภายในของแต่ละโรงเรียน โดยสามารถแบ่งเป็นผู้บริหารพี่เลี้ยง ของกลุ่ม ในสหวิทยาเขต เพื่อความสะดวกในการศึกษางานประกันคุณภาพภายใน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมอื่น

2. ควรพัฒนารูปแบบงานประกันคุณภาพภายในเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอื่น

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนารูปแบบงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารที่มีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรมสรรพากร. (2564). *พระบรมราโชวาท*. เข้าถึงได้ที่ <https://rdsrv2.rd.go.th/royal/royal>. “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562”. *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 136 ตอนที่ 57 ก, หน้า 49-53.
- กิตติ์ดนัย แจ่มแสงทอง. (2564). รูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(5), 302-317.
- ขจิตพันธ์ สุวรรณสิริภักดิ์. (2563). การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสภาวะการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- เจนจบ หาญกลับ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม.
- เฉลิมพร กุมภา. (2564). รูปแบบการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(2), 29-46.
- บุญพรม จารุปลโย. (2564). การพัฒนาระบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา เขตจังหวัดภาคกลาง. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(2), 3.
- พระมหากิตติศักดิ์ สิริวฑฒโก (หนูสุรา). (2561). การพัฒนากระบวนการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสนาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เยาวทิวา นามคุณ. (2559). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญพรม จารุปลโย. (2564). การพัฒนาระบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา เขตจังหวัดภาคกลาง. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(2), 3.

- วาสนา คำห้วยหาญ. (2559). แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36. วารสารบัณฑิตวิจัย, 7(1), 69-83.
- วัชรศักดิ์ สงค์ปาน. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามัน. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสรวงสวรรค์. (2564). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2561-2565) ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ.2562. เข้าถึงได้จาก <http://www.secondary42.obec.go.th/OIT64/OIT-ITA/PLAN/pan%2061-65.pdf>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580)

Development of Teacher Competencies during the National Strategy
(B.E.2561-2580)

ฐกร พฤตปุณณ์¹ และประเสริฐ อินทร์รักษ์

Thakorn Pruettipuranee and Prasert Intarak

Received: June 03, 2022

Revised: June 16, 2022

Accepted: June 22, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบการพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยอนาคต เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR โดยเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ 23 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 และแบบสอบถามรอบที่ 3 สถิติที่ใช้ คือ มัธยฐาน ฐานนิยม พิสัยระหว่างควอไทล์ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) เป็นพหุแนวทาง 21 แนวทาง คือ 1) การส่งเสริมนโยบายรัฐ 2) การส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรม 3) การปราบปรามการทุจริตและการจัดระบบอุปถัมภ์ 4) การจัดตั้งศูนย์สารสนเทศสมรรถนะครูแห่งชาติ 5) การจัดตั้งคณะกรรมการ และคณะทำงานพัฒนาสมรรถนะครูแบบมีส่วนร่วมระดับชาติ และระดับภูมิภาค 6) การพัฒนาและยกระดับการบริหารงานบุคคล โดยใช้ฐานสมรรถนะ 7) การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน/ภาคประชาสังคมที่มีศักยภาพร่วมพัฒนาสมรรถนะครู 8) การยกระดับหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะครู 9) การพัฒนาระบบงบประมาณ และสวัสดิการ 10) การพัฒนาสมรรถนะครูรายบุคคลด้วยตนเอง 11) การสร้างแรงบันดาลใจและติดอาวุธทางปัญญาเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูรายบุคคล 12) การส่งเสริมและพัฒนาครูที่มีความพร้อมสูงสู่การเป็นครูอัตลักษณ์ 13) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นผู้นำการพัฒนาสมรรถนะครู 14) การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะครูในระดับภูมิภาคอย่างมีประสิทธิภาพ 15) การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูแบบผสมผสาน 16) การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ด้วยการเรียนรู้ที่ชาญฉลาดในชีวิต 17) การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ด้วยการค้นพบและศรัทธาในตน 18)

¹⁻² มหาวิทยาลัยศิลปากร; Silpakorn University

Corresponding author, e-mail: p.thakorn19@gmail.com, Tel. 064-5155544

การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ด้วยเครือข่ายการเรียนรู้จริง และเสมือนจริง 19) การส่งเสริมระบบนิเทศติดตามการพัฒนาสมรรถนะครูแบบครูดูแลครู หรือบุคคลภายนอก 20) การเชื่อมโยงผลการประเมินสมรรถนะครูสู่การพัฒนาสมรรถนะครูอย่างเป็นรูปธรรม และ 21) การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลการวัดประเมินสมรรถนะครู

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ยุทธศาสตร์ชาติ, การพัฒนาครู

Abstract

This research article aimed to know the development of teacher competencies during the National Strategy (2018-2037). This was a future research methodology. The EDFR research technique was conducted by collecting data from 23 experts. The research instrument was unstructured interviews including the second round of questionnaire and the third round of questionnaire. The statistics used here were median, mode, interquartile range and content analysis. The results of the research revealed that teacher competency development during the National Strategy (B.E.2018-2037) were the 21 multiple approaches. They were 1) promoting government policies; 2) promoting research and developing innovations; 3) suppressing corruption and eliminating patronage system; 4) establishing the National Teacher Competency Information center; 5) the establishment of a committee and the participatory teacher competency development working group at the national and local level; 6) development and upgrading of personnel management by using competency based; 7) enhancing the participation of the private sector/civil society with potential for teacher competency development; 8) upgrading the curriculum for teacher competency development; 9) developing budget and welfare systems; 10) self-development of individual teacher competency; 11) inspiring and intellectual arming to develop individual teacher competency; 12) promoting and developing teachers with high readiness to become identity teachers; 13) developing school administrators to become teacher competency development leaders; 14) establishing effective regional teacher competency development strategies; 15) promoting integrated teacher competency development; 16) promoting teacher competency development with intelligent learning in life; 17) promoting teacher competency development through self-discovery and self-belief; 18) promoting teacher competency development with a real learning network; 19) promoting the

supervision system to monitor teacher competency development as a teacher-supervising teacher or external parties; 20) linking teacher competency assessment results to concrete teacher competency development; and 21) creating added value for teacher competency assessment results.

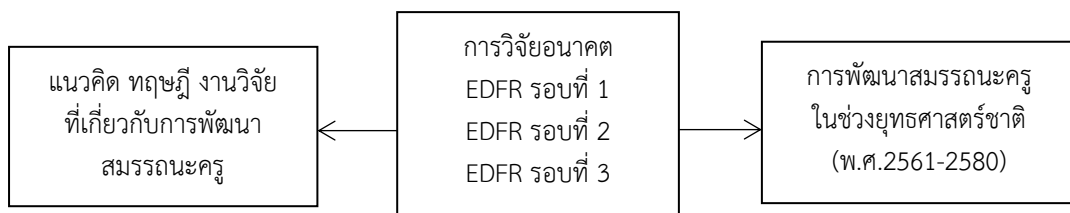
Keywords: Competence, National Strategy, Teacher Development

บทนำ

โลกศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่แน่นอน ซับซ้อน คาดเดาได้ยาก องค์การสหประชาชาติตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) 17 เป้าหมาย โดยเป้าหมายที่ 4 ระบุให้สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2565) โดยประเทศไทยได้ร่วมลงนามความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนดังกล่าว ประกอบกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในประเทศไทย รัฐบาลไทยกำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) เพื่อยกระดับการพัฒนาประเทศ โดยมีวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา 6 ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มินิสรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ซึ่งการที่จะรองรับยุทธศาสตร์ที่ 3 และยุทธศาสตร์ชาตินั้น การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้กำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) โดยมีวิสัยทัศน์ คือ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยในยุทธศาสตร์ที่ 3.7 ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนถึงการพัฒนาสมรรถนะครูว่า ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รวมทั้งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพิ่มขึ้น และระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาเพิ่มขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) จะเห็นว่ายุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติได้ให้ความสำคัญต่อสมรรถนะครู เพราะสมรรถนะครูทำให้การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือก การอบรมพัฒนา การประเมินผลงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบและบรรลุเป้าหมายขององค์กร (ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี, 2560) ดังนั้น หน่วยงานทางการศึกษาหลายแห่งจึงให้ความสำคัญกับสมรรถนะครู และได้กำหนดสมรรถนะครูขึ้น แต่การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงเวลาที่ผ่านมาก็ยังเกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย สภาการศึกษาได้สรุปสภาพปัญหาไว้ 7 ประเด็น คือ 1) ระบบการพัฒนาครูของประเทศไทยยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแล กำกับติดตาม วางระบบและวางแผนการพัฒนาในภาพรวม 2) การพัฒนาครูประจำการยังขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครู ระบบการนิเทศช่วยเหลือครูที่ยังมีความอ่อนแอ 3) การพัฒนาครูยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตรการพัฒนายังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน ฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาครูมีกำหนดหลักสูตรตามความจำเป็นของตนเอง ขาดการค้นคว้าหาความจำเป็นในการพัฒนาครูที่แท้จริง 4) การพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิม ๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนาครูมีระยะเวลาสั้นไม่เหมาะกับเนื้อหา ส่วนใหญ่ใช้การบรรยายฝึกอบรมและพัฒนาในห้องประชุม ขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นในหลักการ/ทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ 5) การพัฒนาครูส่วนใหญ่เน้นการอบรมตามห้องประชุมในโรงแรม หรือในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดึงครูออกจากห้องเรียนส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะจะมีปัญหามากในโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น 6) การพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดระบบการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 7) ครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) ดังนั้น จึงควรมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม อันจะนำมาซึ่งการยกระดับมาตรฐานการศึกษาของไทยให้ดีขึ้นกว่าเดิม ตอบโจทย์แผนการศึกษาแห่งชาติ ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ชาติ ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงของโลกที่ทวีความรวดเร็วมากขึ้น

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หนังสือ เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิตามระเบียบวิธีวิจัยแบบ EDfR สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วัตถุประสงค์

เพื่อทราบการพัฒนา นวัตกรรม ในวงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580)

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยออกแบบ ใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDJR (Ethnographic Delphi Futures Research) โดยเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ 23 คน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารการศึกษาระดับนโยบายของประเทศ กลุ่มผู้รับผิดชอบการพัฒนาครูในระดับประเทศ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยหรือบริษัทเอกชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ กลุ่มผู้บริหารการศึกษา และกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูที่เป็นที่ยอมรับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้าง แบบสอบถามรอบที่ 2 และแบบสอบถาม รอบที่ 3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ มัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

EDJR รอบที่ 1 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Non-structured Interview) เป็นคำถามแบบปลายเปิดไม่ชี้แนะ (Non-directive and Open Ended) การสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์แบบปฏิสัมพันธ์ (Interactive Interview) และใช้เทคนิคสรุปสะสม (Cumulative Summarization) เพื่อให้ได้ข้อมูลมากที่สุด และลึกที่สุด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

EDJR รอบที่ 2 สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสอบถามรอบที่ 2 ซึ่งได้มาจากการนำข้อมูลการสัมภาษณ์ EDJR รอบที่ 1 มาวิเคราะห์และแบ่งข้อมูลเป็นกลุ่มๆ ตามเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) และพัฒนาเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's rating Scale) เมื่อได้ข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิในรอบที่ 2 แล้วผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหามัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) พิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ปรากฏว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไม่สอดคล้องกัน บางประเด็น จึงทำ EDJR รอบที่ 3

EDFR รอบที่ 3 สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสอบถามรอบที่ 3 ซึ่งพัฒนาจากแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยระยะมัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) พิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของกลุ่ม และของแต่ละท่าน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ทบทวนความเห็นของตนเองที่ได้ให้ไว้ในรอบที่ 2 ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิจะยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบก็ได้ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ทรงคุณวุฒิสามารถให้ความเห็นเพิ่มเติมได้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) เป็นพหุแนวทาง 21 แนวทาง ดังนี้ 1) การส่งเสริมนโยบายรัฐที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู 2) การส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาสมรรถนะครู 3) การปราบปรามการทุจริตและการขจัดระบบอุปถัมภ์ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะครู 4) การจัดตั้งศูนย์สารสนเทศสมรรถนะครูแห่งชาติ 5) การจัดตั้งคณะกรรมการ และคณะทำงานพัฒนาสมรรถนะครูแบบมีส่วนร่วมระดับชาติ และระดับภูมิภาค 6) การพัฒนาและยกระดับการบริหารงานบุคคล โดยใช้ฐานสมรรถนะ 7) การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน/ภาคประชาสังคมที่มีศักยภาพร่วมพัฒนาสมรรถนะครู โดยใช้รูปแบบผลกระทบความร่วมมือทางสังคม 8) การยกระดับหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะครู 9) การพัฒนาระบบงบประมาณ และสวัสดิการให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะครู 10) การพัฒนาสมรรถนะครูรายบุคคลด้วยตนเอง 11) การสร้างแรงบันดาลใจและติดอาวุธทางปัญญาเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูรายบุคคล 12) การส่งเสริมและพัฒนาครูที่มีความพร้อมสูงสู่การเป็นครูอรรถลักษณะ 13) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นผู้นำการพัฒนาสมรรถนะครู 14) การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะครูในระดับภูมิภาคอย่างมีประสิทธิภาพ 15) การส่งเสริมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแบบผสมผสาน 16) การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ด้วยการเรียนรู้ที่ชาญฉลาดในชีวิต 17) การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ด้วยการค้นพบและศรัทธาในตน 18) การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ด้วยเครือข่ายการเรียนรู้จริง และเสมือนจริง 19) การส่งเสริมระบบนิเวศติดตามการพัฒนาสมรรถนะครูแบบครูดูแลครู หรือบุคคลภายนอกดูแลครู 20) การเชื่อมโยงผลการประเมินสมรรถนะครูสู่การพัฒนาสมรรถนะครูอย่างเป็นรูปธรรม และ 21) การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลการวัดประเมินสมรรถนะครู

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) เป็นพหุแนวทาง 21 แนวทาง สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) เป็นพหุแนวทาง ทั้งนี้เป็นเพราะองค์ประกอบของสมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ดังนั้น การจะทำให้เกิดสมรรถนะได้นั้นจะใช้กระบวนการพัฒนาเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งมิได้ ต้องใช้กระบวนการที่หลากหลายเพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ และทัศนคติอย่างครบถ้วน อีกทั้งต้นทุนของครูแต่ละคนมีความหลากหลายและแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นพื้น

ฐานความรู้ รายวิชาที่สอน บริบทของพื้นที่ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะครูจึงต้องใช้ให้เหมาะกับแต่ละบุคคล โดยอาศัยนโยบายภาครัฐ และความร่วมมือจากทุกภาคส่วน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญญา ยืนยาว และคณะ (2563) พบว่า กลไกและระบบการพัฒนาครู ได้แก่ 1) รูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย (1) การพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม ทั้งเป็นการฝึกอบรมจากหน่วยฝึกอบรม และอบรมผ่านออนไลน์ (2) การพัฒนาในงาน (On The Job Training) ระหว่างปฏิบัติงานจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อผู้เรียน (3) การพัฒนาเพื่อต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Communication) ทั้งในโรงเรียนตนเอง และระหว่างโรงเรียน 2) การพัฒนาบทบาทของครูสมรรถนะของครู และแนวทางการจัดการเรียนการสอน โดย (1) มีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู (2) มีการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัด (3) เปลี่ยนบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้” (4) มีบทบาทเป็นนักวิจัย พัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน (5) พัฒนาระบบและกลไกการติดตาม การวัดและประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ (6) พัฒนาลังข้อมูล สื่อ และนวัตกรรม การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน (7) ความสามารถในการบริหารและความขัดแย้งที่อาจส่งผลต่อผู้เรียน (8) มีวิธีการปลูกฝังเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน และ (9) มีทักษะในการจัดการชั้นเรียนและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และ 3) แนวทางในการพัฒนาครูประจำการ มุ่งเน้น (1) ให้มีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามากขึ้น (2) กระบวนการพัฒนาให้มีการกำหนดคุณภาพครูด้านความรู้ และสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน หรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ (3) พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการสอน และจิตวิญญาณความเป็นครู และ (4) มีการประเมินสมรรถนะครูให้เป็นระบบ 360 องศา โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประเมินต่อเนื่อง และเป็นจริง

การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แนวทางที่ 1 ถึง 3 เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมนโยบายรัฐ การส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การปราบปรามการทุจริตและการขจัดระบบอุปถัมภ์ เช่น การกระจายอำนาจ (Decentralization) การสร้างความมีส่วนร่วมจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน (Participation) การไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน การวางแผนการดำเนินงาน วางแผนงบประมาณ การบริหารจัดการ กำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานเป็นระบบรอบคอบ (Rule of Law, Responsibility, Effectiveness) โปร่งใสตรวจสอบได้ (Transparency) สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล หรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของมานะ ครุฑโรจน์ และคณะ (2563) พบว่า ให้ใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล คือ ผู้บริหารมีความชัดเจนในการปฏิบัติงานและมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล บริหารงาน บริหารคนโดยนำ

หลักธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารคำนึงถึงความถูกต้องชอบธรรมเหตุและผลและการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทศาสตรชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แนวทางที่ 4 ถึง 9 เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งศูนย์สารสนเทศสมรรถนะครูแห่งชาติ การจัดตั้งคณะกรรมการ และคณะทำงานพัฒนาสมรรถนะครูแบบมีส่วนร่วมระดับชาติ และระดับภูมิภาค การพัฒนาและยกระดับการบริหารงานบุคคล โดยใช้ฐานสมรรถนะ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน/ภาคประชาสังคมที่มีศักยภาพร่วมพัฒนาสมรรถนะครู การยกระดับหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะครู และการพัฒนาระบบงบประมาณ และสวัสดิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถจริย ญ ตะกั่วทุ่ง, พร้อมภัก บึงบัว (2562) พบว่า แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) สร้างระบบกำกับ ดูแลสนับสนุน ส่งเสริม และเชื่อมโยงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการฝึกอบรมของทุกหน่วยงาน 2) พัฒนาขีดความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ 3) จัดสรรทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยสำหรับทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาสมรรถนะ 4) พัฒนามาตรฐานความรู้ หลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครอบคลุมทุกระดับ และ 5) พัฒนาระบบการทดสอบและการประเมินผ่านเครือข่าย

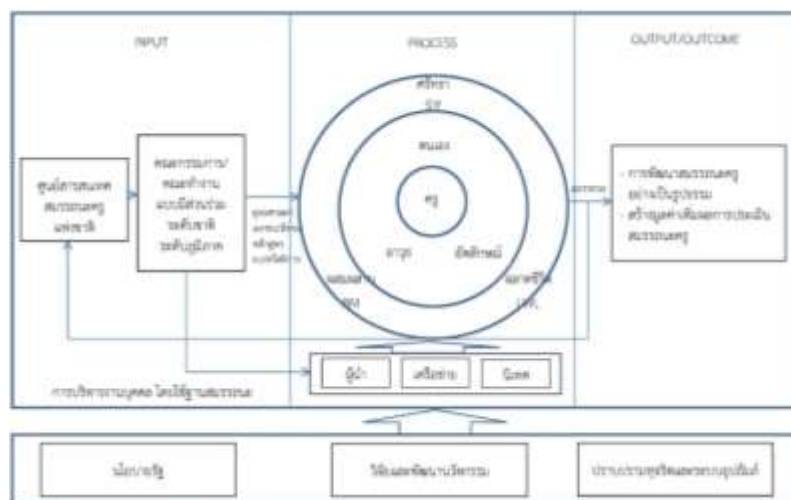
การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทศาสตรชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แนวทางที่ 10 ถึง 19 เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูรายบุคคลด้วยตนเอง การสร้างแรงบันดาลใจและติดอาวุธทางปัญญา การส่งเสริมและพัฒนาครูที่มีความพร้อมสูงสู่การเป็นครูอัตลักษณ์ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นผู้นำการพัฒนาสมรรถนะครู การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะครูในระดับภูมิภาคอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแบบผสมผสาน ด้วยการเรียนรู้ที่ชาญฉลาดในชีวิต ด้วยการค้นพบและศรัทธาในตน ด้วยเครือข่ายการเรียนรู้จริง และเสมือนจริง และการส่งเสริมระบบนิเวศติดตามการพัฒนาสมรรถนะครูแบบครูดูแลครู หรือบุคคลภายนอกสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัช กงเดิม (2554) พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 4) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 5) ภาวะผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยพงษ์ศักดิ์ ด้วงทา (2557) พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นการพัฒนาความรู้ด้วยการอบรมสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายทางความรู้ Training on the job 2) ขั้นการสร้างความเข้าใจด้วยการออกแบบแนวทางพัฒนาดตนเอง การรวมกลุ่ม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ขั้นการวางแผนปฏิบัติงาน 4) ขั้นกำกับและติดตามผลงานเน้นการมีส่วนร่วม 5) ขั้นตรวจสอบและประเมินผลแบบ 360 องศา และจัดทำสารสนเทศเพื่อการพัฒนาเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rokhana Oktiasari, Hasyim Asyari and M.Afif Zamroni (2021) พบว่า กล

ยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาความสามารถของครู ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการปรึกษาหารือกับครู สำหรับการประเมินผล ต้องดำเนินการแบบมีส่วนร่วมและยุทธศาสตร์

การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แนวทางที่ 20 ถึง 21 เกี่ยวข้องกับสอดคล้องการเชื่อมโยงผลการประเมินสมรรถนะครูสู่การพัฒนาสมรรถนะครูอย่างเป็นรูปธรรม การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลการวัดประเมินสมรรถนะครู สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญภา ยืนยาว และคณะ (2563) พบว่า การพัฒนาเพื่อขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีการพัฒนาตนเอง หรือมีกิจกรรมการพัฒนาด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารจัดการหน่วยงาน รวมทั้งกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาโดยรวม

องค์ความรู้ใหม่

เมื่อวิเคราะห์ผลการวิจัยตามทฤษฎีระบบ พบว่า แนวทางที่ 1 ถึงแนวทางที่ 3 คือ บริบท (Context) แนวทางที่ 4 ถึงแนวทางที่ 9 คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) แนวทางที่ 10 ถึงแนวทางที่ 19 คือ กระบวนการ (Process) และแนวทางที่ 20 ถึงแนวทางที่ 21 คือ ผลลัพธ์/ผลกระทบ (Output/Outcome) สามารถสรุปเป็นแผนภาพ ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ภาพรวมการพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กระทรวงศึกษาธิการ ควรจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561- 2580) ที่ชัดเจน โดยแบ่งระยะการพัฒนานออกเป็น Quick Win

ระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว มุ่งเป้าหมายเพื่อสร้างคุณค่าแท้ (True Value) ผลกระทบต่อสังคม (Social Impact) การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมในระบบการศึกษา (Culture Change)

2. กระทรวงศึกษาธิการ ควรบูรณาการการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูในส่วนกลาง เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ศูนย์บริหารการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (HCEC สพฐ.) สภาการศึกษา ครูสภา และองค์กรวิชาชีพ ตลอดจนเชื่อมโยงหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาสมรรถนะครูในส่วนภูมิภาค เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะครูมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของครูแต่ละพื้นที่

3. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ควรพัฒนาและยกระดับการบริหารงานบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency Based Human Resource Management) ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกจนกระทั่งให้ออก

4. กระทรวงศึกษาธิการควรมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ครูสภา หรือสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา หรือศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ ดำเนินการวัดประเมิน และจัดทำระบบสารสนเทศสมรรถนะครูแห่งชาติ โดยนำเครื่องมือที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เช่น TALIS มาใช้ในเบื้องต้น และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนเห็นผลเป็นรูปธรรม

5. สภาการศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้าง รักษา พัฒนาอุดมการณ์ และจิตวิญญาณความเป็นครูในรูปแบบใหม่ จนกระทั่งเกิดเป็นศรัทธาในตน (Faith Insight Yourself) และขยายผลหลักสูตรให้ครูทั่วประเทศได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการพัฒนากระบวนการทัศน์เรื่องสมรรถนะครู ความเข้าใจเกี่ยวกับโลกและชีวิต การสร้างศรัทธาภายในตน ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนพัฒนาสมรรถนะครูเกิดจากภายใน

7. กระทรวงศึกษาธิการควรพัฒนาระบบการนิเทศติดตามเพื่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยระบบพี่เลี้ยง (Mentor) โดยครูดูแลครู หรือเพื่อนครูดูแลเพื่อนครู หรือบุคคลภายนอก

8. กระทรวงศึกษาธิการควรมีการมอบรางวัลแก่ผู้ที่มีความกล้าหาญทางจริยธรรม กล้าเปิดเผยการทุจริตในวงการการศึกษา

9. กระทรวงศึกษาธิการควรมีนโยบายที่จะส่งเสริมสนับสนุนการผลิตสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนที่ผลิตโดยครูในทุกมิติ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อลดการใช้แบบเรียนจากสำนักพิมพ์ และให้ครูใช้สมรรถนะตนเองอย่างเต็มประสิทธิภาพ

10. กระทรวงศึกษาธิการควรออกแบบรูปแบบผลกระทบความร่วมมือทางสังคม (Social Partnership Impact Model) เพื่อให้ภาคเอกชน/ภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะครู โดยรูปแบบความร่วมมือดังกล่าวรัฐจะต้องไม่ถูกครอบงำจากภาคเอกชน และภาคเอกชนได้สิทธิประโยชน์ตามสมควร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู ควรศึกษาผลงานวิจัยชิ้นนี้ และนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประกอบการวางแผนและพัฒนาสมรรถนะครู
2. หน่วยงานที่การอบรมสัมมนาครู ควรปรับปรุงแบบการพัฒนาครูจาก Training Mode สู่ Learning Mode และ Competency Mode พร้อมทั้งกำหนดให้มี Quick Win และ Hand On เพื่อประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถนะครู

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี. (2560). การประยุกต์ใช้สมรรถนะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 11(1), 262-269.
- ธวัช กองเต็ม. (2554). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2*. หลักสูตรนักบริหารระดับสูง สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (อวดสำเนา).
- พงษ์ศักดิ์ ด่วงทา. (2557). *การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พิชญภา ยืนยาว และคณะ. (2563). การพัฒนารูปแบบกลไกและระบบคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา. *คุรุสภาวิทยาจารย์*, 1(2), 13-26.
- มานะ ครุฑาโรจน์ และคณะ. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุคการศึกษา 4.0. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(9), 351-369.
- ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580). (2561, 13 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135, ตอนที่ 82 ก หน้า 1.
- ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. (2565). *ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ SDGs*. เข้าถึงได้จาก <https://www.sdgmove.com/aboutsdgs/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *รายงานผลการศึกษา สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: บจก.พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579)*. กรุงเทพฯ: บจก.พริกหวานกราฟฟิค.

- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, พร้อมภาค บึงบัว. (2562). ระบบพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ. *สุทธิปริทัศน์*, 33(107), 206-222.
- Oktiasari, R. et al, (2021). Strategy of Teacher Competency Development Program in Madrasah Tsanawiyah. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 442-456.

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

Incentives Affecting Performance of Administrative Affairs, Tha Wung
District, Lopburi Province

นิลวรรณ บุญสันต์¹

Nilawan Boonsan

Received: May 26, 2022

Revised: June 16, 2022

Accepted: June 22, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษา
ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ คำนวณขนาด
กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane ได้ 207 คน จากประชากร จำนวน 428 คน เครื่องมือ
ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การ
วิจัย .906 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคเท่ากับ .955 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยมีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรอิสระ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม
ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ใน
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้าน
การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และ
ท้าทาย และด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความประหยัดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ด้านคุณภาพ
งาน ด้านเวลาทำงานสำเร็จทันการณ์ และด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมากตามลำดับ และ 3) ผล
การวิเคราะห์ถดถอยพหุของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง
อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีโดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้าน

¹ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี; Thepsatri Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: noonipw99@gmail.com, Tel. 061-4461169

การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี เขียนเป็นสมการได้ดังนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี = .667 โดยมีความสามารถในการทำนายความมีประสิทธิภาพ = 66.90 % (R^2)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ฝ่ายปกครอง

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the performance incentives; 2) to study the level of efficiency in performance; and 3) to study the incentives affecting performance of the administration in Tha Wung District, Lopburi Province. It was a quantitative research. The sample size was calculated using the Taro Yamane formula for 207 people from a population of 428 people. The research instruments were questionnaires with Index of Item Objective Congruence .906 and Cronbach's Alpha Coefficient .955. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis. The performance incentive was an independent variable and performance efficiency was a dependent variable. The results of the research showed that 1) the performance incentives of the administration in Tha Wung District, Lopburi Province, overall was at a high level. When considering each aspect, it was found that the success of work aspect, being respected, responsibility at work, characteristics of creative and challenging work, and career advancement were at a high level, respectively; 2) the performance of the Tha Wung District Administrative Office, Lopburi Province as a whole was at a high level. When considering each aspect, it was found that saving, efficient use of resources, quality of work, work done in time and quantity of work were at a high level respectively; and 3) in terms of the results of a multiple regression analysis of the incentives affecting performance of the Tha Wung District Administrative Office, Lopburi Province, it was found that the performance incentives in terms of success at work, being respected, responsibility at work, and career advancement were incentives that affected performance of the Tha Wung District Administrative Office, Lopburi Province. It can be written as an equation as follows: Performance of the Tha Wung District Administrative Office, Lopburi Province = .667 with predictive efficiency = 66.90% (R^2)

Keywords: Performance Incentive, Performance Efficiency, Administration

บทนำ

ฝ่ายปกครองมีบทบาทสำคัญในการทำงานในระดับพื้นที่ เพราะเป็นหน่วยงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีภารกิจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2559 ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องถิ่น การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียนเพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และเกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืนซึ่งแบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น 4 กลุ่มงาน/ฝ่าย 1 สำนักงาน 1 ศูนย์ ได้แก่ 1) กลุ่มงานบริหารงานปกครอง 2) กลุ่มงาน/ฝ่ายทะเบียนและบัตร 3) กลุ่มงาน/ฝ่ายความมั่นคง 4) กลุ่มงานอำนวยความสะดวก 5) สำนักงานอำเภอ และ 6) ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอซึ่งที่ทำการปกครองอำเภอมีภารกิจในระดับพื้นที่ที่หลากหลาย ฝ่ายปกครองจึงมีหน้าที่ในการให้บริการประชาชน ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่นั้นจะต้องมีความรู้ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความรู้ด้านกฎหมาย วิชาการ พื้นที่บุคคล ไม่หยุดหาความรู้ที่สำคัญต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากที่สุด เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็วมีประสิทธิภาพ การเป็นผู้ให้บริการต้องตอบรับกับบทบาทหน้าที่ของกรมการปกครอง คือ การทำให้ประชาชน “ทุกข์น้อยลง สุขมากขึ้น” (กรมการปกครอง, 2562) กล่าวคือ การที่องค์กรใดที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ผลการปฏิบัติงานหรือการสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน หรือบรรลุจุดมุ่งหมายเป็นไปตามเป้าหมาย ที่วางไว้ จะต้องพิจารณาจากคุณภาพของงาน ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และค่าใช้จ่ายต้องมีการบริหารให้เกิดความคุ้มค่า ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องประกอบด้วยหลาย ๆ ด้านด้วยกัน หากองค์กรใดให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ (ชาคริต ชันดี, 2562)

ฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีประกอบด้วย นายอำเภอ ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งทุกคนต้องมีการปฏิบัติงานหน้าที่ร่วมกันในระดับพื้นที่ และต้องมีการบูรณาการงานในพื้นที่ร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพซึ่งต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในปัจจุบันเมื่อพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ และงานที่ได้มอบหมายให้กับฝ่ายปกครองลงไปดำเนินงานในระดับพื้นที่นั้น ผลการดำเนินงานในบางเรื่องยังขาดข้อมูลที่มีความเป็นปัจจุบัน ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งเกิดจากการที่บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรจึงมีความสำคัญมากต่อองค์กร แรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและเต็มใจในการทำงานมากขึ้นเพื่องานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยที่ทำการ

ปกครองอำเภอท่าม่วง อาจต้องกำหนดเป้าหมายของงานให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อที่บุคลากรในหน่วยงานจะสามารถมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของหน่วยงานได้ถูกต้องและเต็มที่ จึงทำให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการบริหารจัดการและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไข สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานต่อไป และจะได้นำข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังใช้เป็นแนวทางทำให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุด และปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและเพื่อประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาการให้บริการประชาชน “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณประกอบด้วย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง จำนวน 428 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 10 คน กำนัน จำนวน 11 คน ผู้ใหญ่บ้านจำนวน 117 คน แพทย์ประจำตำบลจำนวน 11 คน สารวัตรกำนัน จำนวน 22 คน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฯ จำนวน 57 คน (ที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง, 2564)

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (นราศรี โววนิชกุล, 2552) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งสูตรในการคำนวณในครั้งนี้ คือ

$$\text{แทนค่าสูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

คำนวณสูตรได้ ดังนี้

$$= \frac{428}{1 + 428(0.05)^2}$$

$$n = 206.76$$

$$n = 207 \text{ คน}$$

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง ทั้งหมด 207 คนหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 207 คนด้วยวิธีการแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างจากจำนวนบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง ตามอัตราส่วนของตำแหน่งงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเกิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาที่งานสำเร็จทันการณและความประหยัด ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเกิร์ต (Likert)

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้ (Tryout) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาน (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .955

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) บรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และสถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inference Statistic) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

การวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากได้ข้อมูลครบถ้วนและสมบูรณ์ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดการแปลความหมาย ตามแนวทางของเบสท์ (John W. Best, 1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง	แรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง	แรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง	แรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง	แรงจูงใจ อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง	แรงจูงใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาที่งานสำเร็จทันการณ และ ความประหยัด ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดการแปลความหมาย ตามแนวทางของเบสท์ (John W. Best)

4. การทดสอบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี โดยใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และสรุปผล

สรุปผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.380$, S.D. = 0.621) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากรองลงมาคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายอยู่ในระดับมากและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมากตามลำดับ

2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.372$, S.D. = 0.634) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความประหยัดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรอยู่ในระดับมากรองลงมาคือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา ที่งานสำเร็จทันการณ์อยู่ในระดับมากและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี พบว่า ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลการวิเคราะห์ โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี แต่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีเป็นแรงจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีเป็นสมการได้ดังนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี = .667 โดยมีความสามารถในการทำนายความมีประสิทธิภาพ = 66.90 % (R^2)

อภิปรายผลการวิจัย

เสนอเป็นความเรียงและให้เชื่อมโยงกับผลการวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2559) พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่

ประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้าย ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ ร้อยละ 73.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของชรัลชิตา ชินคำ (2560) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากไปหาน้อย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นแรงจูงใจมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน นโยบายการบริหารงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน และโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน รายได้และสวัสดิการ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการทำงาน

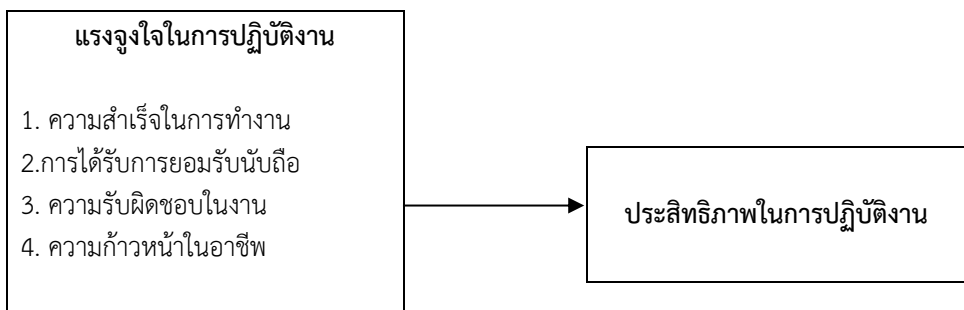
2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของชรัลชิตา ชินคำ (2560) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า เพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่ง 6-7 และ 20,001-30,000 บาทมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน รายได้และสวัสดิการ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการทำงาน

3. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายด้านความรับผิดชอบในงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลการวิเคราะห์ Y (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี) = $0.304 + 0.196$ (แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน) + 0.128 (แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ) + 0.029 (แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และ

ท้าทาย) + 0.366 (แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงาน) + 0.209 (แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ) โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีมีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีแต่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี มีแรงจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2559) พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้าย ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ ร้อยละ 73.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้ $Y_{รวม} = 0.124 - 0.018$ (ด้านความสำเร็จของงาน) $- 0.009$ (ด้านการยอมรับนับถือ) $+ 0.084$ (ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ) $+ 0.357$ (ด้านความรับผิดชอบ)* $+ 0.012$ (ด้านความก้าวหน้าในงาน) $+ 0.046$ (ด้านค่าตอบแทน) $- 0.006$ (ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา) $+ 0.019$ (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) $+ 0.104$ (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) $+ 0.167$ (ด้านการนิเทศงาน)* $+ 0.139$ (ด้านนโยบายและการบริการ) $+ 0.007$ (ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน) $+ 0.053$ (ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว) และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) พบว่า 1) ข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร มีความเห็นด้วยมากที่สุดด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยด้านค่าจ้างและผลตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด และ 4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การเพื่อประสิทธิภาพตามแนวคิดกระบวนการทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุ (Multiple Regression) สรุปได้ว่าตัวแปรอิสระมีปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งในที่นี้คือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี แต่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี เป็นแรงจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ดังนั้นนายอำเภอท่าม่วง ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมการสัมมนาการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และมอบหมายให้บุคลากรทุกระดับมีความอิสระในการปฏิบัติงานและพิจารณาความก้าวหน้าให้เหมาะสมกับผลงานและสอดคล้องกับตารางการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังพบว่า ด้านปริมาณงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ดังนั้นนายอำเภอท่าม่วงควรส่งเสริมงานที่ท้าทายน่าสนใจ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะและผลงานเพื่อแข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน โดยมุ่งเน้นสมรรถนะของบุคคล และผลสัมฤทธิ์ของงาน และ

มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน แบ่งขอบข่ายงานให้ชัดเจนและมีความเสมอภาค

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สามารถนำผลการศึกษาระงุงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ไปใช้แนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และการสร้างแรงงุงใจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

2. สามารถนำผลการศึกษาระงุงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2562). *อำนาจหน้าที่*. เข้าถึงได้จาก https://www.dopa.go.th/info_organ/about6/topic30
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงงุงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชรัลชิตา ชินคำ. (2560). *แรงงุงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหา วิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 10(1), 54-64.
- ชาคริต ชันดี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครกรณีศึกษาสำนักงานระบบควบคุมน้ำสำนักการระบายน้ำ*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ที่ทำการปกครองอำเภอท่าม่วง. (2564). *แผนพัฒนาอำเภอ 5 ปี (พ.ศ.2561-2565) ฉบับทบทวนปี พ.ศ. 2564 อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี*. (อัดสำเนา).
- นราศรี ไวนิชกุล. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). *แรงงุงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษาบริษัทอินเตอร์เอ็กซ์เพิร์ทคอนสตรัคชั่นจำกัด*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Best, J. W. (1981). *Research in Education*. (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall Inc.

การตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ กรณีศึกษาลำนักงานประกันสังคมจังหวัดสระบุรี สาขาหนองแค

Decision to Apply to Be an Insurers under Section 40 of Informal
Workers: Case Study of the Saraburi Provincial Social Security Office,
Nong Khae Branch

อสมารณ ก่อมจิตร¹
Asamaporn Klomjitr

Received: May 06, 2022

Revised: June 22, 2022

Accepted: June 23, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 และ 2) ศึกษาเปรียบเทียบการตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ ในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane จำนวน 369 คน จากประชากรที่เป็น ผู้ประกันตน มาตรา 40 ของอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำนวน 4,774 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ เท่ากับ .968 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .826 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติ t-Test และ F-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า 1) การตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ในด้านภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และ 2) การเปรียบเทียบการตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ ในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว พบว่า ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่าง

¹ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี; Thepsatri Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: Aklomjitr@gmail.com, Tel. 087-0123438

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามโรคประจำตัว พบว่า ในภาพรวม ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักประกันสังคม มาตรา 40 พบว่า ในภาพรวมและในรายด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: การตัดสินใจ, ผู้ประกันตนมาตรา 40, แรงงานนอกระบบ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the decision to apply to be insurers under section 40; and 2) to compare the decision to apply to be insurers under section 40 of informal workers in Nong Khae District, Saraburi Province classified by personal factors. It was a quantitative research. The sample was calculated from the formula of Taro Yamane of 369 people from the population who were insurers under Section 40 of Nong Khae District, Saraburi Province of 4,774 people. The research instrument was a questionnaire with Index of Item Objective Congruence .968 and the confidence of the whole version was .826. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-Test and F-Test, one-way analysis of variance and tested the differences in pairs using the Chef's method. The results of the research revealed that 1) the decision to apply to be insurers under Section 40 in the overall aspect had a high level of opinion. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in all aspects; and 2) comparison of the decision to apply to be insurers under Section 40 of informal workers in Nong Khae District, Saraburi Province found that personal factors when classified by age, the average monthly income, overall, were a statistically significant difference at the .001 level; classified by the number of family members, overall, there was a statistically significant difference at the .01 level; classified by congenital disease, overall, there was no statistically significant differences. And classified according to knowledge and understanding about social security under Section 40 found that in the overall and in each aspect, no statistically significant differences were found.

Keywords: Decision, Insurer under Section 40, Informal Workers

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีประชากรที่อยู่ในวัยกำลังแรงงานประมาณ 37.9 ล้านคน ซึ่งเป็น ผู้ที่อยู่นอกระบบสวัสดิการประกันสังคมตามมาตรา 33 และมาตรา 39 ประมาณ 17.5 ล้านคน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบที่ประกอบอาชีพอิสระ เช่น เกษตรกรรม ค้าขาย เป็นต้น จำนวนคนในกลุ่มนี้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ วิกฤตทางด้านการเมือง และ วิกฤตปัญหาการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 2019 ในปัจจุบัน แม้ว่าคนในกลุ่มนี้จำนวนหนึ่งจะได้ ทำประกันชีวิตชนิดต่าง ๆ ไว้กับบริษัทเอกชนแล้วก็ตาม แต่ก็ยังขาดแนวทางในการประกันตน อย่างชัดเจน (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2564)

สำนักงานประกันสังคมซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนประกันสังคม ให้มีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและ แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความ ยุติธรรมทางสังคม สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน และยกระดับมาตรฐาน ความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานให้สูงขึ้น โดยกระทรวงแรงงานได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ กระทรวงเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน คือ การขยายการประกันสังคมไปยังแรงงานนอก ระบบตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2560-2564 ภายใต้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างหลัก ประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง ทั้งนี้ สำนักงานประกันสังคมได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อประชาชน จึงได้มีการขยาย หลักประกันทางสังคมตาม มาตรา 40 ขึ้นเพื่อเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความ คุ้มครองให้ทั่วถึง (กระทรวงแรงงาน, 2564) หากสามารถทำให้ครอบคลุมทั้งประเทศได้ จะ สามารถช่วยเหลือประชาชนจำนวนมากที่ต้องรับภาระความเสี่ยงจากเหตุการณ์ที่ไม่สามารถ คาดการณ์ได้ล่วงหน้า เช่น การเสียชีวิต ทุพพลภาพ และการเจ็บป่วยที่ต้องนอนโรงพยาบาล และต้องได้รับการพักฟื้นที่บ้าน นำไปสู่การช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของประชาชน

หนองแค เป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดสระบุรี ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัด สภาพภูมิศาสตร์ โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม ที่ดินส่วนใหญ่ถูกใช้ประโยชน์ในการทำเกษตรกรรมและกสิกรรม แต่ เนื่องจากการมีสภาพภูมิศาสตร์ที่เอื้ออำนวย รวมทั้งมีระยะทางห่างจากจังหวัดปริมณฑลอื่น ๆ ที่ไม่ไกลนัก มีระยะทางห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 87 กิโลเมตร ทั้งยังมีพื้นที่ติดต่อกับ จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อันเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมสำคัญ จึงมี การสร้างโรงงานอุตสาหกรรมและนิคมอุตสาหกรรมในพื้นที่ด้วย ถือได้ว่าเป็นศูนย์กลางการ พาณิชยกรรมอุตสาหกรรม และการคมนาคมของภาคกลางที่มีการเจริญเติบโตและขยายตัวของ เศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ภาคประชาชนมีการเคลื่อนย้ายเข้ามาเป็นแรงงานภายในอำเภอ หนองแคมากยิ่งขึ้น รวมถึงแรงงานนอกระบบ เช่น เกษตรกร ค้าขาย หาบเร่ รับจ้าง เป็นต้น (จังหวัดสระบุรี, 2564) ในปัจจุบัน อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี มีประชากรรวมทั้งสิ้น 91,993 คน แยกเป็นเพศชายทั้งหมด 46,109 คน และเพศหญิงทั้งหมด 45,884 คน (สำนักงาน พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสระบุรี, 2563) อีกทั้งยังพบว่า ปัจจุบันมีผู้ให้

ความสนใจในการสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 จำนวนทั้งสิ้น 4,774 คน (สำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ, 2564) และยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นการสะท้อนให้เห็นว่ายังมีแรงงานอีกเป็นจำนวนมากที่ยังเป็นแรงงานนอกระบบและไม่มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ตามหลักประกันสังคม จึงนำไปสู่การเข้าร่วมการประกันสังคมแบบสมัครใจตามมาตรา 40

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมองว่า ทุกคนในสังคมควรมีการประกันสังคม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญพื้นฐานที่ทุกคนในสังคมควรได้รับความคุ้มครอง ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ ในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จากข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสระบุรี สาขาหนองแค จะเห็นได้ว่า ในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสระบุรี สาขาหนองแค นั้น อำเภอหนองแค มีจำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา 40 มากที่สุด หากทราบเหตุผลในการตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 แล้ว จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกันตนได้ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้รับจะเป็นประโยชน์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานขยายความคุ้มครองให้แรงงานนอกระบบมีการประกันสังคมได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ ในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ ในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ขอบเขตในการวิจัย มีดังนี้

ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครอบครัว โรคประจำตัว และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักประกันสังคม มาตรา 40

ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ ประกอบด้วย ด้านประโยชน์ทดแทนและสิทธิประโยชน์จากการประกันตน ด้านความสามารถในการจ่ายเงินสมทบ และด้านความสะดวกในการเข้ารับบริการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 369 คน จากประชากร คือ กลุ่มผู้ประกันตน มาตรา 40 ของอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำนวน 4,774 คน โดยอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี มีจำนวน 18 ตำบล ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage

Sampling) และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Sampling) ได้จำนวน 3 ตำบล ได้แก่ ตำบลหนองแค ตำบลคชสิทธิ์ และตำบลหนองแขม

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับที่	ตำบล	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนที่ต้องสำรวจ (คน)
1	ตำบลหนองแค	1,050	285
2	ตำบลคชสิทธิ์	210	57
3	ตำบลหนองแขม	98	27
รวมทั้งสิ้น		1,358	369

เครื่องมือใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด โดยมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Objective Congruence: IOC) เท่ากับ .968 ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้สูตร Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .826 ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครอบครัว โรคประจำตัว และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักประกันสังคมมาตรา 40

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ ในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย 1) ด้านประโยชน์ทดแทนและสิทธิประโยชน์จากการประกันตน 2) ด้านความสามารถในการจ่ายเงินสมทบ 3) ด้านความสะดวกในการเข้ารับบริการ โดยผู้วิจัยแบ่งตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) และแปลความหมายพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามเกณฑ์ของเบสท์ (John W. Best, 1970) สามารถแปลความหมายของระดับการตัดสินใจได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	มีระดับการตัดสินใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	มีระดับการตัดสินใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	มีระดับการตัดสินใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	มีระดับการตัดสินใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	มีระดับการตัดสินใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ ในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องการตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสระบุรี สาขาหนองแค ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การเปรียบเทียบการตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ ในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครอบครัว โรคประจำตัว และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักประกันสังคมมาตรา 40 โดยใช้สถิติ t-Test และ F-Test ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-Way ANOVA) และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Test)

สรุปผลการวิจัย

1. การตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ ในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-45 ปี คิดเป็น 47.70% มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-20,000 บาท คิดเป็น 61.80% มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 3-4 คน คิดเป็น 60.20% เป็นผู้ไม่มีโรคประจำตัว คิดเป็น 71.80% มีความรู้เกี่ยวกับหลักประกันสังคม มาตรา 40 และมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์หลักประกันตน การตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ ในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ในด้านภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.420$, S.D. = 0.694) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประโยชน์ทดแทนและสิทธิประโยชน์จากการประกันตน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.485$, S.D. = 0.672) รองลงมาในด้านความสามารถในการจ่ายเงินสมทบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.453$, S.D. = 0.689) ด้านที่มีระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสะดวกในการเข้ารับบริการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.323$, S.D. = 0.722) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ ในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี พบว่า

2.1 จำแนกตามอายุ พบว่า การตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ: กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสระบุรี สาขาหนองแค ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านประโยชน์ทดแทนและสิทธิประโยชน์จากการประกันตน และด้านความสามารถในการจ่ายเงินสมทบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 ส่วนด้านความสะดวกในการเข้ารับบริการ ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า การตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ: กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสระบุรี สาขาหนองแค ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านประโยชน์ทดแทนและสิทธิประโยชน์จากการประกันตน และด้านความสามารถในการจ่ายเงินสมทบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 ส่วนด้านความสะดวกในการเข้ารับบริการ ไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว พบว่า การตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ: กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสระบุรี สาขาหนองแค ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านประโยชน์ทดแทนและสิทธิประโยชน์จากการประกันตน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านความสามารถ ในการจ่ายเงินสมทบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสะดวกในการเข้ารับบริการ ไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามโรคประจำตัว พบว่า การตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ: กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสระบุรี สาขาหนองแคในภาพรวม ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านประโยชน์ทดแทนและสิทธิประโยชน์จากการประกันตน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 จำแนกตามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักประกันสังคม มาตรา 40 พบว่า การตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ: กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสระบุรี สาขาหนองแค ในภาพรวม และในรายด้าน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ: กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสระบุรี สาขาหนองแค ผู้ศึกษาได้พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. การตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ: กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสระบุรี สาขาหนองแค ในด้านภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประโยชน์ทดแทนและสิทธิประโยชน์จากการประกันตนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาในด้านความสามารถในการจ่ายเงินสมทบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสะดวกในการเข้ารับบริการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ กิ่งคำ (2550) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลสำหรับการตัดสินใจเข้าสู่ระบบประกันสังคมของแรงงานนอกระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านประโยชน์ทดแทน พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความสามารถในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านประโยชน์ทดแทนและสิทธิประโยชน์จากการประกันตน ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ การได้รับเงินทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย รองลงมา การที่ทายาทได้รับเงินทดแทนกรณีตาย และการได้รับเงินทดแทนกรณีชราภาพเมื่อเข้าสู่วัยชรา รายข้อที่มีระดับต่ำสุด ได้แก่ เพราะเห็นว่าสิทธิประโยชน์ที่ระบุไว้ไม่มีความชัดเจน ไม่ซับซ้อนต่อการได้รับสิทธิต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิศาล แพลีดี (2563) พบว่า การได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เมื่อเจ็บป่วยและนอนโรงพยาบาล เป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้สมัครตัดสินใจสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 มากที่สุด เนื่องจากเมื่อผู้ประกันตนเจ็บป่วยหรือนอนโรงพยาบาลจะไม่สามารถออกไปทำงานได้ทำให้ผู้ประกันตนขาดรายได้ในช่วงนั้น ส่วนเงินทดแทนการรับเงินบำเหน็จชราภาพเป็นสิทธิประโยชน์ที่ให้ความสนใจน้อยที่สุด

1.2 ด้านความสามารถในการจ่ายเงินสมทบ ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ เพราะเห็นว่าช่องทางการจ่ายเงินสมทบมีความสะดวก รองลงมา เพราะเห็นว่าจากรายได้ที่ท่านได้รับสามารถสมัครเป็นผู้ประกันตน และจ่ายเงินสมทบได้โดยไม่เดือดร้อน และเพราะเห็นว่าอัตราการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนมีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ รายข้อที่มีระดับต่ำสุด ได้แก่ เพราะเห็นว่าสามารถสะสมเงินสมทบได้ตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธมนวรรณ บุญรักษา (2556) พบว่า ด้านความสามารถในการจ่ายเงินสมทบตามอัตรา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เหตุผลทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ เพราะเห็นว่าวิธีการในการจ่ายเงินสมทบมีความสะดวก เพราะเห็นว่าจากรายได้ที่ท่านได้รับสามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนและจ่ายเงินสมทบได้โดยไม่เดือดร้อน เพราะเห็นว่าสามารถสะสมเงินสมทบได้ตามระยะเวลาที่กำหนด และเพราะเห็นว่าอัตราการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ

1.3 ด้านความสะดวกในการเข้ารับบริการ ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มีสื่อประชาสัมพันธ์/คู่มือ และเอกสารให้ความรู้ รองลงมา ความสะดวกและความเป็นระเบียบของสถานที่ให้บริการ และสามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย ขั้นตอนในการให้บริการมีความคล่องตัว ไม่ยุ่งยากซับซ้อน รายชื่อที่มีระดับต่ำสุด ได้แก่ ความสะดวกของสถานที่ตั้งในการเดินทางมารับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ เปรมสุริยา และจุฬารัตน์ วัฒนะ (2560) พบว่า สำนักงานประกันสังคมมีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้และอบรมให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้าใจเกี่ยวกับการให้บริการผู้ประกันตนมาตรา 40 เช่น คู่มือ เอกสารให้ความรู้ และวีดิทัศน์ เป็นต้น ครอบคลุมใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน 2) ด้านการให้บริการชำระเงินสมทบ 3) ด้านการรับฝากเอกสารในการยื่นขอรับประโยชน์ทดแทนประกันสังคมมาตรา 40 4) ด้านการรณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับความคุ้มครองประกันสังคมมาตรา 40 ซึ่งช่องทางในการรับบริการผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย และมีความสะดวกในการเข้ารับบริการมากขึ้น

2. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของการตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ: กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสระบุรี สาขาหนองแค จำแนกตามอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครอบครัว พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านประโยชน์ทดแทนและสิทธิประโยชน์จากการประกันตน และด้านความสามารถในการจ่ายเงินสมทบ ส่วนด้านความสะดวกในการเข้ารับบริการ ไม่แตกต่างกัน ด้านโรคประจำตัว พบว่า ในภาพรวมไม่พบความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านประโยชน์ทดแทนและ สิทธิประโยชน์จากการประกันตน ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักประกันสังคม มาตรา 40 พบว่า ในภาพรวมและในรายด้าน ไม่พบความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ กิ่งคำ (2550) พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของแรงงานนอกระบบต่อปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับการประกันสังคมที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าสู่ระบบประกันสังคมของแรงงานนอกระบบพบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของแรงงานนอกระบบต่อปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับการประกันสังคมที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าสู่ระบบประกันสังคมของแรงงานนอกระบบทำให้ทราบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้ อายุ การออมเงิน ลักษณะที่พักอาศัย และกลุ่มตัวอย่างที่มีการเข้ารับการรักษาสุขภาพในรอบปีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของธมนวรรณ บุญรักษา (2556) พบว่า เปรียบเทียบการตัดสินใจสมัครเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2542 มาตรา 40 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานนอกระบบด้านอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และขนาดครอบครัวที่ต่างกัน มีการตัดสินใจสมัครเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2542 มาตรา 40 ที่แตกต่างกัน ในด้านของอายุ ระดับ

การศึกษา และรายได้ต่อเนื่อง ส่วนด้านสถานภาพการสมรส และขนาดครอบครัว มีการตัดสินใจสมัครเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2542 มาตรา 40 ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญภรณ์ เรือนดี (2558) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมตามหลักประกันสังคมแบบสมัครใจ (มาตรา 40) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับ 1 คือ ด้านการจ่ายเงินสมทบ รองลงมาคือ ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านช่องทางการติดต่อ เมื่อทำการเปรียบเทียบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า อายุ และระดับการรับรู้ที่ต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมตามหลักประกันสังคมแบบสมัครใจ (มาตรา 40) ด้านช่องทางการติดต่อแตกต่างกัน ขณะที่อาชีพหลักที่ต่างกันให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมตามหลักประกันสังคมแบบสมัครใจ (มาตรา 40) ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยได้พบองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากงานวิจัยนี้ คือ การตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบ ในเขตอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี มี 3 ด้าน คือ 1) ด้านประโยชน์ทดแทนและสิทธิประโยชน์จากการประกันตน 2) ด้านความสามารถในการจ่ายเงินสมทบ 3) ด้านความสะดวกในการเข้ารับบริการ ซึ่งการตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ในด้านประโยชน์ทดแทนและสิทธิประโยชน์จากการประกันตน เป็นระดับมากที่สุด เนื่องจากสามารถช่วยเหลือผู้ประกันตนที่ต้องรับภาระความเสี่ยงจากเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า เช่น การเจ็บป่วย ทูพพลภาพและเสียชีวิต นำไปสู่การช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายให้ผู้ประกันตนได้ ส่วนด้านความสะดวกในการเข้ารับบริการซึ่งผู้ประกันตนเห็นว่าเป็นปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 ระดับต่ำสุด เนื่องจากผู้ประกันตนเห็นว่า สถานที่ตั้งยังไม่มีความสะดวกในการเดินทางมารับบริการ ดังนั้น สำนักงานประกันสังคม ส่งเสริมด้านการให้บริการประชาชนเพื่อเป็นการขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมและทั่วถึง โดยให้มีการออกหน่วยรับบริการเคลื่อนที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน และควรนำระบบสารสนเทศมาใช้อย่างเต็มรูปแบบในการติดต่อประสานงาน รวมทั้งรับ-ส่งข้อมูลการเบิกสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน เพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็ว ในการรับบริการ และเพื่อช่วยประชาชนลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาติดต่อรับบริการ ณ สำนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสำนักงานประกันสังคมสามารถนำแนวทางจากการวิจัยครั้งนี้ไปกำหนดเป็นนโยบายและกลยุทธ์ในการขยายความคุ้มครองเพื่อให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันสุขภาพอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

2. สำนักงานประกันสังคม ควรมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้สามารถเข้าถึงประชาชนได้มากยิ่งขึ้น เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นต้น ในด้านการส่งเสริมประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้เกี่ยวกับความคุ้มครองประกันสังคม มาตรา 40 ให้ประชาชนได้รับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการมีหลักประกันทางสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบให้ดียิ่งขึ้น

3. สำนักงานประกันสังคม ควรมีนโยบายในการเพิ่มสิทธิประโยชน์จากการประกันตนมาตรา 40 เช่น ค่ารักษาพยาบาล และเพิ่มทางเลือกในการสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 มากขึ้น ตามความสามารถในการจ่ายเงินสมทบเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกันตน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สำนักงานประกันสังคมควรต้องมีการประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากการประกันตน โดยการจัดเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่เพื่อประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้และตอบข้อซักถามต่าง ๆ ให้มีความชัดเจนมากขึ้น

2. สำนักงานประกันสังคมควรเพิ่มแรงจูงใจในการจ่ายเงินสมทบล่วงหน้า เช่น มีของที่ระลึกให้ผู้ประกันตนในการจ่ายเงินสมทบล่วงหน้า 3 เดือน 6 เดือน และ 1 ปี เป็นต้น เพื่อรักษาอัตราการคงอยู่ของผู้ประกันตน ซึ่งทำให้ผู้ประกันตนสามารถสะสมเงินสมทบได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

3. บางตำบลในอำเภอหนองแคมีพื้นที่ห่างไกลจากสถานที่ตั้ง ทำให้ไม่สะดวกในการเดินทางมารับบริการ สำนักงานประกันสังคมควรมีการออกหน่วยรับบริการเคลื่อนที่ในพื้นที่ห่างไกลเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการอย่างทั่วถึง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2564). แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2560-2564. เข้าถึงได้จาก <http://www.mol.go.th>
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2564). สรุปผลที่สำคัญการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2564. เข้าถึงได้จาก <http://www.nso.go.th>
- จังหวัดสระบุรี. (2564). ประวัติความเป็นมาอำเภอหนองแค. เข้าถึงได้จาก <http://www.saraburi.go.th>
- สุชาติ เปรมสุริยา และจุฬารัตน์ วัฒนะ. (2560). การศึกษาแนวทางการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ประกันสังคมมาตรา 40. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 32(1), 51-57.

- ธมนวรรณ บุญรักษา. (2556). การตัดสินใจสมัครเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2542 มาตรา 40 ของแรงงานนอกระบบในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธัญภรณ์ เรือนดี. (2558). การรับรู้และการเข้าร่วมในระบบหลักประกันสังคมแบบสมัครใจ (มาตรา 40). (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ. (2564). ข้อมูลจำนวนผู้ประกันตน มาตรา 40. เข้าถึงได้จาก <http://www.m40.sso.go.th>.
- สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสระบุรี. (2563). รายงานสถานการณ์ทางสังคมจังหวัดสระบุรี ปี 2563. เข้าถึงได้จาก <https://www.saraburipao.go.th>
- สุพิศาล แพลื่อ. (2563). ความต้องการเพิ่มสิทธิประโยชน์ทดแทนตามมาตรา 40 กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มอาชีพหาบเร่แผงลอยหน้ามหาวิทยาลัยมหิดล ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). คณะรัฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาภรณ์ กิ่งคำ. (2550). การตัดสินใจเข้าสู่ระบบประกันสังคมของแรงงานนอกระบบ ประเภทของผู้ขับรถจักรยานยนต์รับจ้างในเขตจตุจักร. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ). คณะวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

Best, J. W. (1970). *Research in Education*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4

School Administration Model for Competency Development of
Secondary School Students in the 21st Century according to
Iddhipada 4

รวีวรรณ สุ่มมัตย์¹ วรกฤต เกื่อนช้าง² และปฐิธรรม สำเนียง³
Rawiwan Zoommartd, Worakrit Thuenchang and Patitham Samniang

Received: May 22, 2022

Revised: June 22, 2022

Accepted: June 23, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) นำเสนอรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพภาคสนาม แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 25 คน เครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และการวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน โดยการจัดสนทนากลุ่ม และขั้นตอนที่ 3 เพื่อประเมินรูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบ จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้แบบประเมินสถิติที่ใช้ค่าร้อยละ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า 1) ด้านการวางแผนตามหลักฉันทะ มี 1 รูปแบบ ตามหลักวิริยะ มี 1 รูปแบบ ตามหลักวิมังสา มี 4 รูปแบบ 2) ด้านการจัดองค์กร ตามหลักฉันทะ มี 2 รูปแบบ ตามหลักวิริยะ มี 1 รูปแบบ ตามหลักจิตตะ มี 1 รูปแบบ และตามหลักวิมังสา มี 1 รูปแบบ 3) ด้านภาวะการเป็นผู้นำ ตามหลักฉันทะ มี 6 รูปแบบ ตามหลักวิริยะ มี 2 รูปแบบ ตามหลักจิตตะ มี 2 รูปแบบ ตามหลักวิมังสา มี 5 รูปแบบ และ 4) ด้านการควบคุมองค์กร ตามหลักฉันทะ มี 2 รูปแบบ ตามหลักวิริยะ มี 1 รูปแบบ ตาม

¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2, Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2

²⁻³ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding author, e-mail: rawiwan.zoommartd15@gmail.com, โทร 095-3264699

หลักจิตตะ มี 2 รูปแบบ ตามหลักวิมังสา มี 2 รูปแบบ และผลการประเมินรูปแบบ คิดเป็นร้อยละ 100 ทุกด้าน

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารสถานศึกษา, สมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21, หลักอิทธิบาท 4

Abstract

The objectives of this research were 1) to present a model of school administration for competency development of secondary school learners in the 21st Century according to Iddhipada 4. It was a field research which was divided into 3 steps: Step 1: to study the conditions, there were 25 key informants by using semi-structured interview and content analysis; Step 2: to create a model, there were 9 key informants by organizing group discussions and step 3: to assess the model, the experts assessed the model of 15 people. A tool used in this research was assessment form. The statistics used was percentage. The results of the research revealed that the model of school administration to develop student competency in the 21st Century in Nakhon Sawan Province according to Iddhipada 4 found that 1) in the aspect of planning according to Chanda, there was 1 model; based on Viriya, there was 1 model; according to Vimangsa, there were 4 models; 2) in terms of organizational arrangements according to Chanda, there were 2 models; based on Viriya, there was 1 model; according to Citta, there was 1 model; and according to Vimangsa, there was 1 model; 3) for leadership according to Chanda, there were 6 models; based on Viriya, there were 2 models; according to Citta, there were 2 models; and according to Vimangsa, there were 5 models; and 4) in terms of organizational control according to Chanda, there were 2 models; based on Viriya, there was 1 model; according to Citta, there were 2 models; and according to Vimangsa, there were 2 models. And the results of the model assessment were 100% in all aspects.

Keywords: School Administration Model, Learner Competency in the 21st Century, Iddhipada 4

บทนำ

ในยุคของสังคมและโลกในปัจจุบัน และอนาคต ที่มีการเปลี่ยนแปลง เดิบท และเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ซึ่งมีหลายทิศทางที่ยากต่อการคาดถึง ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลต่อวิถีชีวิต สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม

ด้วยประการทั้งปวงยังส่งผลให้การศึกษาที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรม ที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้การพัฒนาคนอยู่ให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี จากรายงานพันธกิจด้านการปฏิรูปการศึกษาผ่านหลักสูตรและการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ (A Commission Report on Education Reform through Competency-Based Curriculum & Instruction) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการศึกษาของไทยในปัจจุบัน พบว่า ปัญหาคุณภาพของผู้เรียนในภาพรวม ซึ่งเห็นได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้น พื้นฐาน (O-NET: Ordinary National Education Test) ซึ่งจัดสอบสำหรับนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และปีที่ 6 พบว่า คุณภาพของผู้เรียนต่ำมาก ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในทุกสาระการเรียนรู้ และมีแนวโน้มต่ำลงทุกปี และการทดสอบในระดับนานาชาติ (PISA: Programme for International Student Assessment) ซึ่งใช้ในการประเมินเด็กอายุ 15 ปีทั่วโลก ว่ามีความพร้อมที่จะอยู่ร่วมในสังคมมากน้อยเพียงใด ผลการประเมินพบว่าเด็กไทยมีคุณภาพต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ทั้งในวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และด้านการอ่านแสดงให้เห็นว่าคุณภาพของผู้เรียนยังไม่มีความเป็นมาตรฐานสากลและคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 15 ปีที่ผ่านมา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

จากการรายงานระดับความสามารถของนักเรียนไทยเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ อยู่ในระดับต่ำมาก เมื่อเทียบกับประเทศอื่น พบว่า มีนักเรียนที่มีผลการศึกษาค่ำอยู่ที่ร้อยละ 46.75 และมีเพียงร้อยละ 0.46 เท่านั้น ที่มีผลการศึกษาอยู่ในระดับสูง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) และผลจากการศึกษาดังกล่าวพบว่า การจัดการศึกษาทั้งในด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการวัดประเมินผลนั้น มีผู้เรียนจำนวนหนึ่งเท่านั้นที่ประสบความสำเร็จ มีคุณลักษณะที่น่าพึงพอใจ แต่เมื่อพิจารณาโดยรวมและพบว่าผู้เรียนมีคุณลักษณะดังนี้ ความรู้ท่วมหัว เอาตัวไม่รอด, หัวโต ตัวลีบ, เก่งแบบเปิด, นกแก้วนกขุนทอง, ไม่แคร์ ไม่สนที่จะเรียนรู้ในระบบ, เรียนแบบตัวใครตัวมัน, เรียนเพื่อสอบ เป็นต้น ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาการจัดการเรียนการสอน โดยจากการศึกษาข้อมูลหลักฐานและงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ปัญหาดังกล่าวมีสาเหตุสำคัญมาจาก การสอนและการวัดประเมินผลของครู ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องมาจากกรอบหลักสูตรที่ได้กำหนดมาตรฐาน การเรียนรู้และตัวชี้วัดจำนวนมากที่อิงเนื้อหา รวมทั้งการกำหนดให้ครูต้องสอบตามตัวชี้วัดทุกตัว ทำให้ครูมุ่งสอนเนื้อหาเป็นสำคัญและต้องเร่งสอนเพื่อให้สามารถสอบผู้เรียนได้ตามที่หลักสูตรกำหนด รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ส่งผลให้การเรียนรู้ขาดประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีความรู้แต่ขาดสมรรถนะในการใช้ความรู้ ไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตได้ เนื่องจากหลักสูตรเป็นกรอบในการสอนของครู จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับหลักสูตรให้ไปในทิศทางที่น่าสู่คุณภาพของผู้เรียนตามที่ต้องการ หากต้องการผู้เรียนที่มีสมรรถนะสูง สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้จริง การปรับหลักสูตรให้มีเป้าหมายมุ่งสู่การพัฒนาสมรรถนะจึงเป็นความจำเป็น อีกทั้งหลักสูตรปัจจุบันมีการใช้มาประมาณ 10 ปี แล้ว ถึงเวลาที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ที่มีการ

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จึงเป็นความจำเป็นที่หลักสูตรจะต้องปรับให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้พร้อมรับและมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 อย่างมีคุณภาพ อย่างไรก็ตามสมรรถนะและความสามารถของบุคคลจึงเป็นเรื่องสำคัญ การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทักษะต่าง ๆ จึงต้องเน้นสมรรถนะเพื่อการดำรงชีวิต และการปฏิบัติงาน เน้นเครือข่ายพันธมิตรมากขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้อาชีพบางอย่างหายไป ลักษณะงาน วิธีการทำงานเปลี่ยนไป เอไอหรือปัญญาประดิษฐ์เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันและการทำงานมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2560) สำหรับสาเหตุสำคัญที่ต้องเปลี่ยนจากหลักสูตรอิงมาตรฐานไปสู่หลักสูตรฐานสมรรถนะนั้น เนื่องจากตั้งแต่ปี 2559-2562 เกิดวิกฤติการศึกษา ซึ่งเกิดจากสาเหตุใหญ่ 2 ประการ คือ 1) การเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม 2) เด็กไทยได้รับความรู้มากแต่ประยุกต์ใช้ไม่ได้ ขาดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตทำให้มีขีดความสามารถต่ำ กระทั่งต่อความอยู่ดีของประเทศชาติ ซึ่งนานาประเทศต่างปรับมาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการพัฒนาผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นประเทศ อังกฤษ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ แคนาดา จีน เกาหลีใต้ และแอฟริกาใต้ เป็นต้น โดยศตวรรษที่ 21 มีความไม่แน่นอน ความรู้เก่าที่เคยให้นักเรียนไม่เพียงพอที่จะใช้ในโลกว่าใหม่ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของโลกทำให้เราต้องเปลี่ยนเพื่อให้ตอบรับกับความรู้ ความต้องการในอนาคต ดังนั้นการจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดคุณภาพที่ต้องการต้องช่วยให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก และจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะนั้นประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 7 ประการ คือ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skill) 3) คุณลักษณะ/เจตคติ (Attribute/Attitude) 4) การประยุกต์ใช้ (Application) 5) การกระทำการปฏิบัติ (Performance) 6) งานและสถานการณ์ต่าง ๆ 7) ผลสำเร็จ (Success) ตามเกณฑ์ที่กำหนด (Performance Criteria) ทั้งนี้ หลักสูตรฐานสมรรถนะไม่ใช้การเปลี่ยนแปลงจากหน้ามือเป็นหลังมือ เพียงแต่เป็นการปรับจุดเน้นจากเน้นหนักเนื้อหาสาระ ไปเน้นการปฏิบัติให้เกิดผล เพราะสมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะคนที่มีอยู่ในการทำงาน หรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง (ทิตินา แคมมณี, 2562)

การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะมุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของผู้เรียนในการประยุกต์ใช้ความรู้สู่การปฏิบัติจริงมี 6 แนวทาง ดังนี้ แนวทางที่ 1 ใช้งานเดิม เสริมสมรรถนะ แนวทางที่ 2 ใช้งานเดิม ต่อเติมสมรรถนะ แนวทางที่ 3 ใช้รูปแบบการเรียนรู้ สู่การพัฒนาสมรรถนะ แนวทางที่ 4 สมรรถนะเป็นฐานผลงานตัวชี้วัด แนวทางที่ 5 บูรณาการผลงาน หลายสมรรถนะ และแนวทางที่ 6 สมรรถนะชีวิตในกิจวัตรประจำวัน (บึงอร เสรีรัตน์, 2560) สำหรับหลักสูตรฐานสมรรถนะ สามารถออกแบบการเรียนรู้ ไปปรับใช้ตามบริบทของแต่ละโรงเรียนได้ แตก ต่างกัน โดยเน้นพัฒนาสมรรถนะที่ผู้เรียนขาดได้ ซึ่งโรงเรียนที่มีคุณครูจำนวนน้อยและต้องสอนหลายวิชา สามารถบูรณาการสมรรถนะได้ดีมาก คุณครู สามารถนำมาตราฐานและตัวชี้วัด

มาใช้ประเมินสมรรถนะเด็กนักเรียนได้ เพราะสมรรถนะ คือ ความสามารถที่เด็กแสดงออก (ทรงพร พนมวัน ณ อยุธยา, 2562)

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมรอบสถานศึกษา ทั้งการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งการก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสโลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ประกอบกับเกิดการแข่งขันระหว่างสถานศึกษา โดยเฉพาะในเรื่องของคุณภาพ อนาคตของการศึกษาไทยจึงต้องสร้างพื้นฐานด้วยการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้สูงขึ้นและพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีความเป็นสากลที่เป็นที่ยอมรับ ทั้งนี้ก็เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองที่ต้องการเห็นบุตรหลานของตนเองมีโอกาสเข้ารับการศึกษากับโรงเรียนที่มีคุณภาพ สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางสังคมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ มีวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินการเพื่อพัฒนาความรู้ สติปัญญา ทักษะต่าง ๆ ความเป็นพลเมือง ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว สถานศึกษาจำเป็นต้องมีโครงสร้าง กระบวนการ และยุทธศาสตร์ ซึ่งต้องอาศัยหลักการ วิธีการในฐานะที่โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาทั้งหมดที่เป็นพื้นที่วิจัย ล้วนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา นครสวรรค์ ซึ่งมีนโยบายหลักในการส่งเสริมให้โรงเรียนมีกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้เหมาะสมในศตวรรษที่ 21 ซึ่งยังมีปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ต้องให้ความสำคัญมากที่สุดเพื่อประโยชน์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาที่จะต้องมีความพร้อมและทักษะในทุกด้านที่จำเป็นต้องเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2560)

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวเพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักอริยบท 4 เพื่อไปสู่การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีการกระจายอำนาจสู่การเสริมสร้างและมีพลังใจเป็นผู้มีคุณธรรมและกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งมี 4 องค์ประกอบคือ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ โดยแต่ละองค์ประกอบยึดหลักอริยบท 4 เป็นแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันคือฉันทะและวิริยะเป็นหลัก ปฏิบัติช่วยให้สามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี โดยมีจิตตะและวิมังสาเป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้ชนะปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้เห็นว่าปัจจุบันโลกแห่งการศึกษาได้ก้าวหน้าและพัฒนาขึ้น รูปแบบการเรียนรู้ก็ต้องปรับปรุงเพื่อให้เข้ากับยุคสมัย โดยเด็กนักเรียนจะมีการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น สร้างสรรค์ และท้าทาย มองเห็นปัญหาเป็นโจทย์ให้นักเรียนได้เรียนรู้วิธีการแก้ไข ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงควรนำหลักธรรมของอริยบท 4 ในพระพุทธศาสนามาใช้ต่อการดำรงชีวิตในโลกปัจจุบันและอนาคตเพื่อแก้ปัญหา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้แก่เด็กซึ่งเป็นอนาคตของชาติ ได้มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในการ

ช่วยกันพัฒนาผู้เรียนในทุกระดับการศึกษาให้เป็นผู้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น ทันท่วงทีต่อความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของโลก ทำให้ผู้สนใจมีความสนใจในการศึกษาความรู้ที่จะศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบวิธีการต่าง ๆ ที่จะสามารถนำมาบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 และเพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการจัดทำแผน/โครงการ และกำหนดนโยบายในการแก้ไขปัญหาและนำไปพัฒนาปรับปรุงการจัดการศึกษาให้สูงขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศตามนโยบายและเป้าหมายการปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 สภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในจังหวัดนครสวรรค์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเลือกแบบเจาะจง จำนวน 25 คน ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน โดยการจัดสนทนากลุ่ม เครื่องมือที่ใช้คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 จากผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ รวมจำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบประเมินที่ถามความเหมาะสมใน 4 ด้าน คือ โดยประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติและประโยชน์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 ผลการวิจัย พบว่า

1. ด้านการวางแผนตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า ตามหลักฉันทะ มี 1 รูปแบบประกอบด้วย 1) ผู้บริหารและครูควรมีความพึงพอใจในการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย (1) ด้านความสามารถในการสื่อสาร (2) ความสามารถในการคิด (3) ความสามารถในการแก้ปัญหา (4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และ (5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ตามหลักวิริยะ มี 1 รูปแบบประกอบด้วย 1) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูมีแรงบันดาลใจและขยันหมั่นเพียรในการ

ใช้แผนสู่การปฏิบัติที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักจิตตะ มี 1 รูปแบบประกอบด้วย 1) ผู้บริหารควรใส่ใจและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูคอยกำกับติดตามกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวิมังสา มี 4 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูหมั่นประชุมตรวจสอบแผนและร่วมกันรับผิดชอบต่อการดำเนินการของแผนที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ผู้บริหารควรต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหาร เพื่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีการตรวจสอบกระบวนการบริหารงานที่เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติ เช่น การทำงานเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กำหนดเป้าหมายในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน 3) ผู้บริหารควรตรวจสอบการกำหนดนโยบายที่ทำให้ครูมีความรักการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เป็นแหล่งเรียนรู้ ควรแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อตรวจสอบแผนรูปแบบ และ 4) ผู้บริหารควรมีนโยบายให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และสร้างเครือข่ายความร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอด้วยกลไกการประชุมตรวจสอบ

2. ด้านการจัดองค์กรตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า ตามหลักฉันทะ มี 2 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความพอใจในการจัดองค์กรตามระบบของกระทรวงศึกษาธิการทั้ง 4 ด้าน ประกอบประกอบด้วย ด้านวิชาการ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านทั่วไป โดยมีการส่งเสริมให้ครูเกิดความพอใจในการสนองงานทุก ๆ ด้านด้วยกระบวนการให้ขวัญและกำลังใจอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารควรส่งเสริมใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในทุกกลุ่มสาระ ในการจัดการความหลากหลายในองค์กรโดยทำระบบข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารรวมทั้งใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีใจในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมีความเป็นมืออาชีพเพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตามหลักวิริยะ มี 1 รูปแบบประกอบด้วย 1) ผู้บริหารควรหมั่นจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพและพร้อมจัดการเรียนรู้เหมาะสมกับยุคศตวรรษที่ 21 รองรับการใช้เทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในกิจกรรมการสอน วางระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะในยุคศตวรรษที่ 21 ตามหลักจิตตะ มี 1 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารควรใส่ใจการเพิ่มพูนทักษะการบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไปและการบริหารงบประมาณเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และตามหลักวิมังสา มี 1 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารควรหมั่นประชุมเพื่อตรวจสอบและทบทวนกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยมีการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ เปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอนที่เคยสอน-สั่ง เป็นครูผู้ชี้แนะ-ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกสำหรับผู้เรียนพัฒนาตนเอง เน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มากขึ้น

4) ผู้บริหารควรมีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์การบริหารจัดการในยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่การขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้เกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างแท้จริง และเหมาะสมกับผู้เรียน

3. ด้านภาวะการเป็นผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า ตามหลักฉันทะ มี 6 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการอบรมพัฒนาภาวะการเป็นผู้นำเพื่อให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพโดยเป้าหมายมุ่งที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมพัฒนากระบวนการบริหารจัดการในด้านระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา 3) ผู้บริหารควรสนับสนุนการสร้างระบบให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ติดตามการบริหารจัดการสถานศึกษา มุ่งสู่เป้าหมายที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา/บุคลากรในสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 4) ผู้บริหารควรต้องมีการพัฒนาศักยภาพตนเองให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในยุค Disruption โดยพัฒนาทักษะต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร การบริหารจัดการองค์การ การคิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล และด้านมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน การให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 5) ผู้บริหารควรต้องกล้าเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารและทำให้ทุกคนยอมรับและปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำต้องยอมรับในการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 แนะนำประโยชน์ แนวคิด ความรู้และเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา 6) ผู้บริหารควรต้องเป็นนักวิชาการ กล้าคิด กล้าเปลี่ยน รอบรู้และเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้นำทำ สร้างความเชื่อมั่นศรัทธา ทำให้ทุกคนยอมรับและมีพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารต้องตระหนัก-ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ตามหลักวิธีะ มี 2 รูปแบบประกอบด้วย 1) ผู้บริหารควรหมั่นจัดทำกิจกรรมการอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์การบริหารจัดการในยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่การขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้เกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 2) ผู้บริหารควรมุ่งเน้นพัฒนาภาวะการเป็นผู้นำที่เป็นสมรรถนะผู้เรียนอย่างแท้จริงและสอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียนและพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างแท้จริง และเหมาะสมกับผู้เรียนตามหลักจิตตะ มี 2 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการอบรมพัฒนาภาวะการเป็นผู้นำเพื่อให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพโดยเป้าหมายมุ่งที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมพัฒนากระบวนการบริหารจัดการในด้านระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อพัฒนา

สมรรถนะของผู้เรียนที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ตามหลักวิม้งสา มี 5 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารควรสนับสนุนการสร้างระบบให้เกิดขึ้น ในสถานศึกษาโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ติดตามการบริหารจัดการสถานศึกษา มุ่งสู่ เป้าหมายที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา/บุคลากรในสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อ พัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 2) ผู้บริหารควรต้องกล้าตรวจสอบการ เปลี่ยนแปลงระบบการบริหารและทำให้ทุกคนยอมรับและปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำต้อง ยอมรับในการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 แนะนำประโยชน์ แนวคิด ความรู้และเทคโนโลยี มาใช้ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา 3) ผู้บริหารควรต้องเป็นนักวิชาการ กล้าคิด กล้า เปลี่ยน รอบรู้และเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้นำทำ สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ทำให้ทุกคนยอมรับและมีพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารต้องตระหนัก- ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 4) ผู้บริหารควรมีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิสัยทัศน์การบริหารจัดการในยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่การขับเคลื่อนการ บริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้เกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการของ ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 5) ผู้บริหารควรมั่นประชุมตรวจสอบกระบวนการที่มุ่งเน้นพัฒนา ภาวะการเป็นผู้หน้าที่เป็นสมรรถนะผู้เรียนอย่างแท้จริงและสอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียนและพัฒนา สมรรถนะผู้เรียนควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ได้อย่างแท้จริง และเหมาะสมกับผู้เรียน

3. ด้านการควบคุมองค์กรตามหลักอิทธิบาท 4 ผลการวิจัยพบว่า ตามหลัก ฉันทะ มี 2 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารควรมีใจในการจัดระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ในรูปแบบคณะกรรมการ เช่นการนิเทศแบบ Coaching and Mentoring การ รายงานผลการปฏิบัติงานเป็นต้น โดยนำเทคโนโลยีและ การใช้ดิจิทัลมาปรับประยุกต์ใช้เป็น เครื่องมืออย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารควรมีใจต่อการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 มาเป็นเครื่องมือในการควบคุม จัดการและอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ของครู และนักเรียน ให้มีสมรรถนะทางการเรียน เช่น การใช้ Application ต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้ ตามหลักวิริยะ มี 1 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารควรหมั่นกำกับดูแลการ อบรมกิจกรรมการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยียุคศตวรรษที่ 21 มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร จัดการ ทั้งที่เป็นนวัตกรรม 1 รูปแบบ 1 เครื่องมือในการจัดการและอำนวยความสะดวกในการ จัดการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ตามหลักจิตตะ มี 2 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารควรต้องสนับสนุนการกำกับดูแลและตรวจสอบทุกฝ่ายในโรงเรียนมัธยมศึกษาด้วย ระบบดิจิทัลอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาสมรรถนะนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 7 ทักษะ เช่น 1) ด้านการเรียนรู้สาระวิชาหลัก 2) ด้านความรู้เชิงบูรณาการสำหรับศตวรรษที่ 21 เป็นต้น ควร ต้องสนับสนุนการกำกับดูแลด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ตามหลักวิม้งสา มี 2 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารควรมีวิจารณ์ญาณกลั่นกรองทุกระบบเพื่อควบคุมกำกับ

องค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอันส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยให้ครบทั้ง 7 สมรรถนะ 2) ผู้บริหารควรมีการไตร่ตรองอย่างรอบคอบกรณีแต่งตั้งบุคลากรเพื่อกำกับดูแลงานในส่วนต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ผลการประเมินรูปแบบทุกด้าน แยกได้ดังนี้ ความถูกต้อง ค่าร้อยละ เท่ากับ 100 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสม ค่าร้อยละ เท่ากับ 100 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ค่าร้อยละ เท่ากับ 100 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นประโยชน์ ค่าร้อยละ เท่ากับ 100 อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท 4 ในภาพรวมมีรูปแบบครบทุกด้านและมีประสิทธิภาพจากกระบวนการสร้างและการประเมิน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดประชุมสนทนากลุ่มการสร้างรูปแบบได้รับการตรวจสอบและเติมเต็มโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญด้านหลักพุทธธรรม ด้านการบริหารการศึกษา ด้านรูปแบบและด้านสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน โดยผู้วิจัยได้นำผลแต่ละด้านมาอภิปรายดังนี้

1. ด้านการวางแผน ตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า ตามหลักฉันทะ มี 1 รูปแบบ ตามหลักวิริยะ มี 1 รูปแบบ ตามหลักวิมังสา มี 4 รูปแบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีนโยบายให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และสร้างเครือข่ายความร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอด้วยกลไกการประชุมตรวจสอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาบุญญิต์ สุจิตโตและคณะ (2563) พบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) วิธีดำเนินการ และ 4) กระบวนการดำเนินการ เป็นการดำเนินการการบริหารงานบุคคลหลัก 5 ด้าน คือ (1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (4) วินัยและการรักษาวินัย (5) การออกจากราชการ รวมถึงการพัฒนาโรงเรียน โดยใช้แนวทางการบูรณาการตามหลักอิทธิบาท 4 คือ (1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการบริหารงานบุคคล (2) วิริยะ ความเพียรพยายามในการบริหารงานบุคคล (3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝึกฝนในการบริหารงานบุคคล (4) วิมังสา การพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลแห่งความสำเร็จการบริหารงานบุคคล

2. ด้านการจัดองค์กรตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า ตามหลักฉันทะ มี 2 รูปแบบ ตามหลักวิริยะ มี 1 รูปแบบ ตามหลักจิตตะ มี 1 รูปแบบ และตามหลักวิมังสา มี 1 รูปแบบ ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการหมั่นประชุมเพื่อตรวจสอบและทบทวนกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยมีการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ เปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอนที่เคยสอน-สั่ง เป็นครูผู้ชี้แนะ-ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกสำหรับผู้เรียน สำหรับให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง เน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้เกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างแท้จริง และเหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาบุญดี สุจิตโต และคณะ (2563) พบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) วิธีดำเนินการ และ 4) กระบวนการดำเนินการ เป็นการดำเนินการการบริหารงานบุคคลหลัก 5 ด้าน คือ (1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (4) วินัยและการรักษาวินัย (5) การออกจากราชการ รวมถึงการพัฒนาโรงเรียน โดยใช้แนวทางการบูรณาการตามหลักอิทธิบาท 4 คือ (1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการบริหารงานบุคคล (2) วิริยะ ความเพียรพยายามในการบริหารงานบุคคล (3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการบริหารงานบุคคล (4) วิมังสา การพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลแห่งความสำเร็จการบริหารงานบุคคล

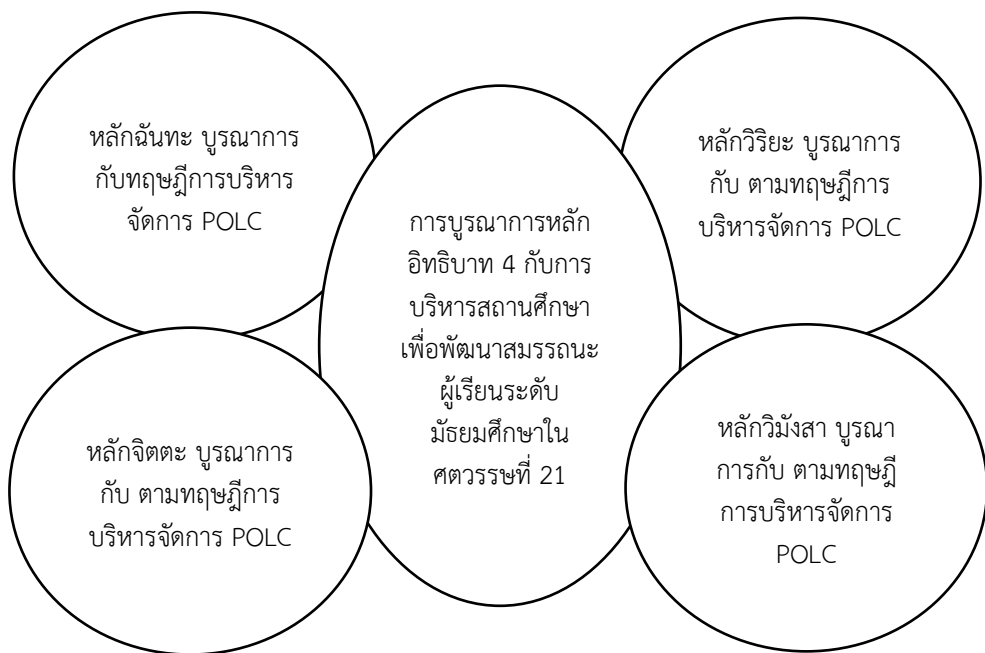
3. ด้านภาวะการเป็นผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า ตามหลักฉันทะ มี 6 รูปแบบ ตามหลักวิริยะ มี 2 รูปแบบ ตามหลักจิตตะ มี 2 รูปแบบ ตามหลักวิมังสา มี 5 รูปแบบ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารทุกท่านมีความกล้าตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารและทำให้ทุกคนยอมรับและปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำต้องยอมรับในการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 แนะนำประโยชน์ แนวคิด ความรู้และเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี อีกทั้งเป็นนักวิชาการ กล้าคิด กล้าเปลี่ยน รอบรู้และเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้นำทำ สร้างความเชื่อมั่นศรัทธา ทำให้ทุกคนยอมรับและมีพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรินทร์ สาลี (2562) พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะทางวิชาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษา ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ 3) สมรรถนะด้านการดำรงตนและการครองตน 4) สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) สมรรถนะด้านทักษะวิชาชีพ 6) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และ 7) สมรรถนะด้านการสื่อสารและการคิดสร้างสรรค์ ส่วนแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษา องค์ประกอบ 135 แนวทาง ดังนี้ 1) การพัฒนาสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย 39 แนวทาง 2) การพัฒนาสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ ประกอบด้วย 24 แนวทาง 3) การพัฒนาสมรรถนะด้านการดำรงตนและการครองตน ประกอบด้วย 21 แนวทาง 4) การพัฒนาสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย 15 แนวทาง 5) การพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะวิชาชีพ ประกอบด้วย 15 แนวทาง 6) การพัฒนาสมรรถนะด้าน

การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 12 แนวทาง และ 7) การพัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสารและการคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 9 แนวทาง

4. ด้านการควบคุมองค์กรตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า ตามหลักฉันทะ มี 2 รูปแบบ ตามหลักวิริยะ มี 1 รูปแบบ ตามหลักจิตตะ มี 2 รูปแบบ ตามหลักวิมังสา มี 2 รูปแบบ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารทุกท่านล้วนมีวิจาร์ณญาณกลั่นกรองทุกระบบเพื่อควบคุมกำกับองค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอันส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยให้ครบทั้ง 7 สมรรถนะ 2) ผู้บริหารควรมีการไตร่ตรองอย่างรอบคอบกรณีแต่งตั้งบุคลากรเพื่อกำกับดูแลงานในส่วนต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาบัญญัติ สุจิตโต และคณะ (2563) พบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) วิธีดำเนินการ และ 4) กระบวนการดำเนินการ เป็นการดำเนินการการบริหารงานบุคคลหลัก 5 ด้าน คือ (1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (4) วินัยและการรักษาวินัย (5) การออกจากราชการ รวมถึงการพัฒนาโรงเรียน โดยใช้แนวทางการบูรณาการตามหลักอิทธิบาท 4 คือ (1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการบริหารงานบุคคล (2) วิริยะ ความเพียรพยายามในการบริหารงานบุคคล (3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการบริหารงานบุคคล (4) วิมังสา การพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลแห่งความสำเร็จการบริหารงานบุคคล

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4” ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยหลักการที่เกี่ยวข้อง แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นต้น โดยทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพมีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดประชุมสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จึงได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยตามหลักทฤษฎีการบริหารจัดการ PLOC บูรณาการกับหลักอิทธิบาทธรรม 4 ประการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการงานวิจัยที่ค้นพบดังกล่าวผู้วิจัยจึงนำมาเสนอเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ กระทรวงศึกษาธิการควรเน้นย้ำการบริหารสถานศึกษาทุกแห่งให้บริหารงานทุกด้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ได้แก่ คุณลักษณะที่ผู้เรียนทุกคนมีและใช้ได้เหมาะสม ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ความสามารถในการคิด 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา 4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และ 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา นครสวรรค์ควรมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง กำหนดบทบาท หน้าที่ ตลอดจนการทำงานของทุกภาคส่วนของโรงเรียนให้สอดคล้องราบรื่น และไม่ทับซ้อนกันในการบริหาร การจัดการองค์ยังรวมถึงการจัดระเบียบในการทำงานที่จะทำให้การทำงานไม่สะดุด จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน จัดการงานให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุดอันส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างเป็นรูปธรรม

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกแห่งควรนำผลการวิจัยไปเป็นนโยบายที่จะส่งเสริมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามหลักพุทธธรรมเชิงบูรณาการอย่างเป็นรูปธรรม

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษาทุกแห่ง ควรสร้างหลักสูตรเชิงพุทธเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการบริหาร และทำการสร้างแผนแม่บทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้จ่ายในการพัฒนาตามหลักสูตร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). รายงานพันธกิจด้านการปฏิรูปการศึกษาผ่านหลักสูตรและการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ทรงพร พนมวัน ณ อยุธยา. (2562). การประเมินตามสภาพที่แท้จริง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ทิตินา แคมมณี. (2562). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บังอร เสรีรัตน์. (2560). การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษา. วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 17(1), 115-122.
- พระมหาบุญญิต์ สุจิตโต และคณะ. (2563). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอริยบท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารครูศาสตร์ปริทรรศน์, 7(3), 254-265.
- สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุรินทร์ ลำลี. (2562). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์สำหรับ
ครูในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์นักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดราชบุรี

Development of a Competency-Enhancing Curriculum on Teaching
Mathematical Inventions for Teachers under Basic Education to Develop
Creativity of Junior High School Students in Ratchaburi

พิมพา จันทาแล้ว¹ และมัทยา รุ่งอรุณ²

Pimpa Jantalaew and Massaya Rungaroon

Received: April 10, 2022

Revised: June 07, 2022

Accepted: June 15, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 2) พัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์สำหรับครูในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) พัฒนาสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์สำหรับครูในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ได้แก่ ครูในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอนวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดราชบุรี จาก 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่มาจากโรงเรียนที่ครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนละ 10 คน รวมทั้งสิ้น 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานและความต้องการแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร แบบทดสอบสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์สำหรับครู และแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การสอบค่าที่ ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ครูส่วนใหญ่มีการดำเนินการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ในชั่วโมงชุมนุมคณิตศาสตร์ ชั่วโมงลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ และครูต้องการ

¹⁻² มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง; Mubanchombueng Rajabhat University
Corresponding author, e-mail: pimpajan@mcru.ac.th, Tel. 084-5866543

อบรมเชิงปฏิบัติการงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์เพิ่มเติม 2) ผลการพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ ประกอบด้วย หลักสูตร วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการเสริมสมรรถนะด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ สื่อ/อุปกรณ์ การวัดและการประเมินผล โดยผลการประเมินหลักสูตร พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.41) 3) ผลการทดสอบสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ พบว่า หลังการอบรมครูมีสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ สูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) หลังจากทีครูได้รับการอบรมตามหลักสูตรและได้นำไปสอนให้กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ก่อนและหลังการเรียนรู้ด้วยหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: หลักสูตร, สมรรถนะ, ความคิดสร้างสรรค์

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the basic information and needs of mathematics teachers in Junior High Schools; 2) to develop a competency-enhancing curriculum on teaching inventions for teachers under Basic Education; 3) to develop teaching competency on inventions for teachers under Basic Education; and 4) to develop creative thinking of junior high school students in Ratchaburi Province. The sample group used in this research used a purposive sampling, namely teachers under Basic Education who taught mathematics at junior high schools under Basic Education in Ratchaburi Province from 10 schools, 3 students per school, a total of 30 students and junior high school students from schools where teachers were a sample group of 10 students per school, totaling 100 students. The research tool was a questionnaire for basic information and needs, course appropriateness assessment, invention teaching competency test for teachers and the student's creativity test. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, and t-test. The results of the research were as follows: 1) For basic information and needs of mathematics teachers in junior high schools, it was found that most of the teachers taught mathematical inventions during mathematics period, and hours of Moderate Class, More Knowledge and teachers needed additional training on mathematical inventions; 2) The results of the development of a competency-enhancing curriculum on teaching mathematical inventions consisted of curriculum, objectives, content, methods of enhancing competency through workshops, media/ equipment, measurement and evaluation. The results of the curriculum evaluation found that

the appropriateness was at a high level ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.41); 3) The results of the test of the competency in teaching mathematics inventions found that after the training, the teachers had the competence in teaching mathematics inventions higher than before the training with the statistical significance at the .05 level; and 4) after the teachers were trained according to the curriculum and taught to the students in the sample group, it was found that before and after learning with the competency-enhancing curriculum for teaching mathematics inventions, the students' creativity differed statistically at the .05 level.

Keywords: Curriculum, Competence, Creativity

บทนำ

การศึกษานับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยให้มนุษย์มีหลักคิด รู้จักไตร่ตรอง เลือกปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่เข้ามาสู่ชีวิตตลอดเวลา คุณภาพของคนต้องได้รับการพัฒนาต่อตั้งแต่วัยเด็กและเยาวชน ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคมแต่การศึกษาไทยในปัจจุบันกำลังประสบปัญหาที่เป็นพื้นฐานสำคัญ นั่นคือคุณภาพของคน ซึ่งกำลังถดถอยลงตั้งแต่วันแรกจนถึงวัยเรียนจากการวิเคราะห์คุณภาพการศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องส่วนหนึ่งก็คือกระบวนการเรียนการสอนที่ยังเป็นตัวครูเป็นศูนย์กลาง ขาดกระบวนการคิดวิเคราะห์ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองทำให้ผู้เรียนเมื่อไม่ชอบที่จะเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนไม่รู้หนังสือและไม่ชอบครูเนื่องจากเป็นวิธีสอนแบบเดิม ๆ ไม่ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ และอธิบายเหตุผล (วิทยากร เชียงกูล, 2540) ซึ่งสอดคล้องกับแอนดี้ (Andy, 1999 อ้างถึงในสมศักดิ์ สินธุระเวชญ์, 2538) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การสอนจะต้องส่งเสริมให้เด็กเกิดความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการมากกว่าที่ผ่านมาในอดีต บทบาทของครูไม่ใช่แค่การสอนและให้ความรู้แก่นักเรียนเพียงอย่างเดียวเท่านั้นจะต้องสอนให้นักเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ และหาความรู้ได้อย่างไร ยังกล่าวเป็นอีกว่าครูที่ไม่มีคุณภาพผลก็คือนักเรียนไม่มีคุณภาพเช่นกัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) เป็นแผนที่มุ่งพัฒนาการศึกษาให้เป็นรากฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนและได้กำหนดแผนงานหลักเพื่อพัฒนาการศึกษาไว้ 9 แผนหลัก การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้ถูกกำหนดไว้ในแผนที่ 2 ซึ่งนั่นเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่แสดงจุดเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพื่อเป็นพลังในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต

การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างสงบสุขและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตราที่ 43 ได้บัญญัติไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บ

ค่าใช้จ่าย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญมาตรา 14 ให้มีการศึกษาภาคบังคับ จำนวนเก้าปีตั้งแต่อายุ 7-16 ปี ที่รัฐจะต้องจัดการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งเป็นภาระผูกพันของรัฐที่จะต้องดำเนินการให้ประชากรในวัยเรียนได้มีโอกาสเล่าเรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นเด็กดี มีปัญญา และมีความสุข บนพื้นฐานของความเป็นไทย ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ได้พัฒนาสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ดังจะเห็นได้จากการที่จะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงต้องมีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลไปยังการศึกษาในระดับสูงขึ้นไป หรือการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีคุณภาพ ครุ นับเป็นบุคคลที่สำคัญในโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอน คุณภาพการศึกษาจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับครู โดยเฉพาะการจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรระดับมัธยมศึกษาตอนต้นนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูด้วย

ปัจจุบันโลกของเรากำลังเข้าสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) คุณภาพของคนเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ และความอยู่รอดของสังคมที่มีความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์การสื่อสารเทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งความเจริญก้าวหน้าดังกล่าวมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ที่นักเรียนเกิดจากความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งขณะเดียวกันวิทยาศาสตร์ต้องอาศัยคณิตศาสตร์ เพราะหากไม่มีคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ก็ไม่สามารถพัฒนาได้ดังที่ ซี.จี.ดาร์วิน (C.G Dawin) ได้กล่าวไว้ว่าการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ทุกครั้งจะต้องอยู่ในรูปของคณิตศาสตร์ วิชาคณิตศาสตร์นับเป็นวิชาพื้นฐานของทุกวิชาที่บ่มเพาะให้ผู้เรียนเป็นคนมีเหตุผลคิดอย่างเป็นระบบ รู้จักการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันองค์ประกอบที่สำคัญ ที่จะทำให้ครูผู้สอนและนักเรียนประสบความสำเร็จก็คือหลักสูตรวิธีการสอนและบทเรียน การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สำคัญอันหนึ่ง คือ ให้ผู้เรียนมีกระบวนการแก้ปัญหาการสื่อสาร การสื่อความหมาย การให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ และการนำเสนอการเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ทางคณิตศาสตร์ และเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับศาสตร์อื่น ๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ในสาระที่ 6 (กรมวิชาการ, 2551) จึงสามารถยืนยันได้ว่าวิชาคณิตศาสตร์เป็นวิชาหนึ่งที่สามารถพัฒนาบทเรียนได้หลาย ๆ ด้าน เนื่องจากคณิตศาสตร์เป็นวิชาที่เป็นนามธรรมทำให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่ายไม่อยากเรียน แต่คณิตศาสตร์เป็นวิชาที่สามารถพัฒนานักเรียน สังคม และความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิชาเรขาคณิตที่เป็นส่วนหนึ่งของวิชาคณิตศาสตร์ที่จะช่วยให้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในเรื่องรูปทรงคณิตศาสตร์กับศิลปะ และงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์

จากการศึกษารายงาน ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (o-net) ม.3 ในสาระเรขาคณิต ปีการศึกษา 2561-2562 โรงเรียนในจังหวัดราชบุรี อาทิ โรงเรียนบ้านหนองไยบัว ได้คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 20.00 และ 10.00 โรงเรียนวัดเขาปิ่นทอง ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 42.11 และ

24.14 และโรงเรียนบางแพปฐมพิทยา ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 26.46 และ 21.85 ซึ่งต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ซึ่งสาเหตุที่ทำให้นักเรียนยังไม่ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง และมีผลสัมฤทธิ์ในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจากนักเรียนยังขาดความรู้ความเข้าใจ จากองค์ความรู้ที่เป็นพื้นฐานของเรื่องใหม่ (ทิพย์รัตน์ นพฤทธิ์, 2548) สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้นักเรียนมีระดับการคิดเชิงเรขาคณิตในระดับต่ำอาจเป็นผลจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่ไม่ได้ส่งเสริมการคิดของนักเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สาระเรขาคณิตให้มีประสิทธิภาพขึ้น ครูควรหาวิธีที่จะทำให้ นักเรียนได้สำรวจและสรุปเนื้อหาด้วยตนเอง

นักคณิตศาสตร์ชาวเนเธอร์แลนด์ Pierre Maric Van Hiele และ Dina Van Hiele - Geldof (Mary, 1990) เป็นอาจารย์สอนวิชาคณิตศาสตร์ ค้นพบว่า นักเรียนมีปัญหาด้านการเรียนเรขาคณิต ซึ่ง Pierre Maric Van Hiele ได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับการคิดเชิงเรขาคณิตของนักเรียน และได้กำหนดระดับการศึกษาเชิงเรขาคณิตไว้ 5 ระดับ คือ ระดับที่ 1 การรับรู้จากการมองเห็น ระดับที่ 2 การวิเคราะห์หรือการพรรณนารูปลักษณะ ระดับที่ 3 การให้เหตุผลเชิงนิรนัยอย่างไม่เน้นแบบแผน ระดับที่ 4 การให้เหตุผลเชิงนิรนัยอย่างเป็นแบบแผน และระดับที่ 5 การเป็นนามธรรม ส่วน Dina Van Hiele -Geldof ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาระดับการคิดเชิงเรขาคณิต โดยกำหนดชั้นการสอนไว้ 5 ขั้นตอน คือขั้นที่ 1 ขั้นรับข้อมูล ขั้นที่ 2 การแนะนำสื่อใหม่ ขั้นที่ 3 ขั้นตอนอธิบาย ขั้นที่ 4 ขั้นการกำหนดทิศทางอย่างอิสระ ขั้นที่ 5 ขั้นการบูรณาการ ทั้งสองพบว่า นักเรียนที่ไม่ประสบความสำเร็จในการเรียนเรขาคณิตนั้น เพราะมีพื้นฐานมาจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู กับระดับการคิดเชิงเรขาคณิตของนักเรียนเอง และผลจากการศึกษางานวิจัย มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามรูปแบบของ Van Hiele ช่วยในการเรียนรู้ เช่น กมลทิพย์ สมบัติธีระ และคณะ (2556) และวิภาพร งอยกุลจิกร และ หล้า ภวภูตานนท์ (2561) ที่สามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้เรขาคณิตของนักเรียนสูงขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่างานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางความคิดเชิงเรขาคณิตที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Pierry Maric Van Hiele และ Dina Van Hiele Geldof ที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้วิชาเรขาคณิตให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในการสร้างหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์สำหรับครูสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์สำหรับครูในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์สำหรับครูในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดราชบุรี หลังการเรียนรู้ด้วยหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์

วิธีการดำเนินการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแนวคิดการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิจัย : ขั้นศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและสอบถามเกี่ยวกับการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ในโรงเรียน และความต้องการของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำมาใช้ประกอบการสร้างหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนา : ขั้นพัฒนาหลักสูตร

พัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์สำหรับครูในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. พัฒนาหลักสูตรฉบับร่างให้สอดคล้องกับการเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ของครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดราชบุรี

2. นำหลักสูตรฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ด้วยการจัดสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อประเมินความเหมาะสม และความสอดคล้องของหลักสูตรที่ฝึกปฏิบัติฉบับร่างจากตอนที่ 1 เกี่ยวกับการเสริมสมรรถนะครู การสอนงานประดิษฐ์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ และแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกปฏิบัติแบ่งเป็น 3 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การสร้างหลักสูตรฝึกปฏิบัติฉบับร่าง ขั้นที่ 2 การตรวจหลักสูตรฝึกปฏิบัติฉบับร่าง และขั้นที่ 3 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกปฏิบัติฉบับร่าง

ขั้นตอนที่ 3 วิจัย : ขั้นการทดลองใช้หลักสูตร

เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ ขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ที่พัฒนาแล้วมาทดลองกับกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในสถานการณ์จริง เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 พัฒนา : ขั้นตอนการประเมินหลักสูตร

เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรหลังการทดลองใช้ การปรับปรุงหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ เป็นการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ หลังจากนำหลักสูตรไปทดลองใช้ในการฝึกปฏิบัติงาน

ประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ ผู้วิจัยได้นำผลการประเมินมาวิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร แล้วนำหลักสูตรไปใช้สอนนักเรียน ก็นำผลการประเมินมาวิเคราะห์อีกครั้ง เพื่อให้ได้หลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ฉบับสมบูรณ์ ในด้านโครงสร้างหลักสูตรและรายละเอียดที่เป็นองค์ประกอบของหลักสูตรมีความถูกต้องเหมาะสม เพื่อนำไปใช้เป็นหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ สำหรับครูในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดราชบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1.1 ประชากร คือ 1) ครูสอนในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดราชบุรี 2) นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 350 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดราชบุรี สอนสาระวิชาคณิตศาสตร์ 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมเป็น 30 คน และนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 100 คน จาก 10 โรงเรียน ที่มาจากโรงเรียนที่ครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง ปีการศึกษา 2563 จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นเนื้อหาคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นบางส่วน ได้แก่ เรื่องการหาพื้นที่ เศษส่วน การวัด รูปเรขาคณิต รูปทรงเรขาคณิต การแปลงทางเรขาคณิต รูปสมมาตร และการแก้ปัญหา

3. ระยะเวลาที่ใช้ ดำเนินการในปีการศึกษา 2563

4. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

4.1 ตัวแปรอิสระ คือ หลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์

4.2 ตัวแปรตาม

4.2.1 สมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์สำหรับครูสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.2 ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดราชบุรี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

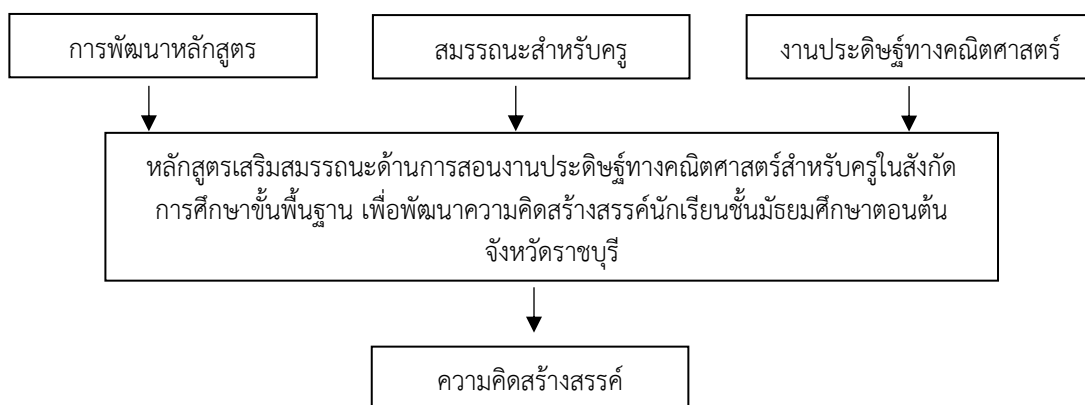
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับครู ได้แก่

1. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป มี 6 ข้อ เกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์การสอนงานประดิษฐ์ทางความคิดสร้างสรรค์ ตอนที่ 2 แบบสอบถามให้เลือกชิ้นงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ที่ต้องการ เพื่อเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ที่ต้องการมี 7 ชิ้นงาน ให้เลือก 5 ชิ้นงาน แบบ Rating Scale

2. แบบทดสอบสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ของครูในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบปรนัยมี 20 ข้อ แบบ 5 ตัวเลือก แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ด้านการเลือกใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสม ขั้นตอนในการประดิษฐ์งานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ และเจตคติ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนักเรียน ได้แก่ แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ โดยได้ดำเนินการสร้างแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ ทั้งหมด 6 ฉบับ จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบทดสอบที่ใช้รูปภาพ 3 ฉบับ ฉบับที่ 1 มี 1 ข้อ ฉบับที่ 2 มี 2 ข้อ ฉบับที่ 3 มี 2 ข้อ เป็นแบบทดสอบที่ใช้ภาษา 3 ฉบับ ฉบับที่ 4 มี 2 ข้อ ฉบับที่ 5 มี 1 ข้อ และฉบับที่ 6 มี 2 ข้อ ทุกฉบับใช้เวลาฉบับละ 10 นาที

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์สำหรับครูสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ครูส่วนใหญ่ต้องการอบรมเชิงปฏิบัติการงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ ได้แก่ Math Dahlia, Math Flower, Math Leelavadee, Math Pineapple และ Math Panpum

2. การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ หลักสูตรประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการเสริมสมรรถนะ สื่อ/อุปกรณ์ การวัดและประเมินผล ในรายละเอียดของหลักสูตรประกอบด้วย Math Dahlia, Math Flower, Math Leelavadee, Math Pineapple และ Math Panpum การสร้างโครงร่าง นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

3. สมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์สำหรับครู พบว่า หลังการอบรมครูมีสมรรถนะสูงกว่าก่อนการอบรม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลจากการประเมินจากผู้อบรมที่มีต่อหลักสูตรมีความคิดเห็นว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.71–4.71

4. ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดราชบุรีหลังการเรียนรู้ด้วยหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ หลังจากครูได้นำไปสอนให้กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนหลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลขั้นพื้นฐานพบว่าครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนวิชาคณิตศาสตร์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และพบว่าครูได้ดำเนินการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ในช่วงโมฆะชุมนุมคณิตศาสตร์ ลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ บางส่วนให้ทำเป็นโครงงานคณิตศาสตร์ ทำเป็นโมบายตกแต่งห้องเรียน ทำรูปทรงเรขาคณิตตามเนื้อหาการเรียน และมีบางส่วนได้ดำเนินการเน้นแต่เนื้อหาในบทเรียนและทำแบบฝึกหัดเท่านั้น นอกจากนี้ พบว่า ครูสนใจการพัฒนางานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ในชิ้นงาน Math Leelavadee, Math Pineapple, Math Flower, Math Dahlia และ Math Panpum เรียนรู้เชิงบูรณาการกับรายวิชาอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถทำให้การสอนคณิตศาสตร์มีชีวิตชีวา เห็นเป็นรูปธรรมได้มากขึ้น จึงจำเป็นสำหรับครูในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องพัฒนาตน เพื่อจะได้นำความรู้ ทักษะไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์

2. การพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์และดำเนินการสร้างหลักสูตรใน 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร และ 4) การประเมินหลักสูตร ในการพัฒนาหลักสูตรพบว่าหลักสูตรจะมีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริงนั้น หลักสูตรจะต้องเป็นไปตามความสนใจและความต้องการของครู อีกทั้งต้องตอบสนองนโยบายของผู้บริหารและเป็นไปตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละประเด็นในการพัฒนาหลักสูตร พบว่า หลักสูตรประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย กิจกรรม และการวัดประเมินผล ซึ่งจากผลการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ทุกประเด็น องค์ประกอบของร่างหลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องกันอันเนื่องมาจากผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมโดยดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบ (Hilda Taba, 1962 อ้างอิงในศรีรัตน์ ศรีโณม, 2544) ได้เสนอไว้ว่าสำคัญของหลักสูตรประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมาย 2) เนื้อหา 3) กิจกรรมและการจัดกิจกรรม 4) การประเมินผล และหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้ผ่านกระบวนการหาคุณภาพตามขั้นตอนโดย เริ่มตั้งแต่การตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ ได้แก้ไขตามข้อเสนอแนะ และประเมินความ

เหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรม และปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จนสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสันต์ ศูนย์กลาง (2551) ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมสำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดข้อมูลพื้นฐาน การออกแบบหลักสูตร การทดลองใช้และการหาประสิทธิภาพและการประเมินและปรับปรุงหลักสูตร และสอดคล้องกับวิชาญ พันธุ์ประเสริฐ (2551) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูวิทยาศาสตร์เพื่อออกแบบบทปฏิบัติการที่สอดคล้องกับทฤษฎีปัญหาท้องถิ่น โดยมีวิธีดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐานประกอบการ พัฒนาหลักสูตร การออกแบบและสร้างหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตรและการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร และสอดคล้องกับแนวคิดของสุไบ บิลไบ (2565) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของครูต้องมีความรู้ ทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี เพราะหากผู้สอนไม่เชี่ยวชาญในเรื่องที่สอนก็ไม่สามารถทำให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายได้

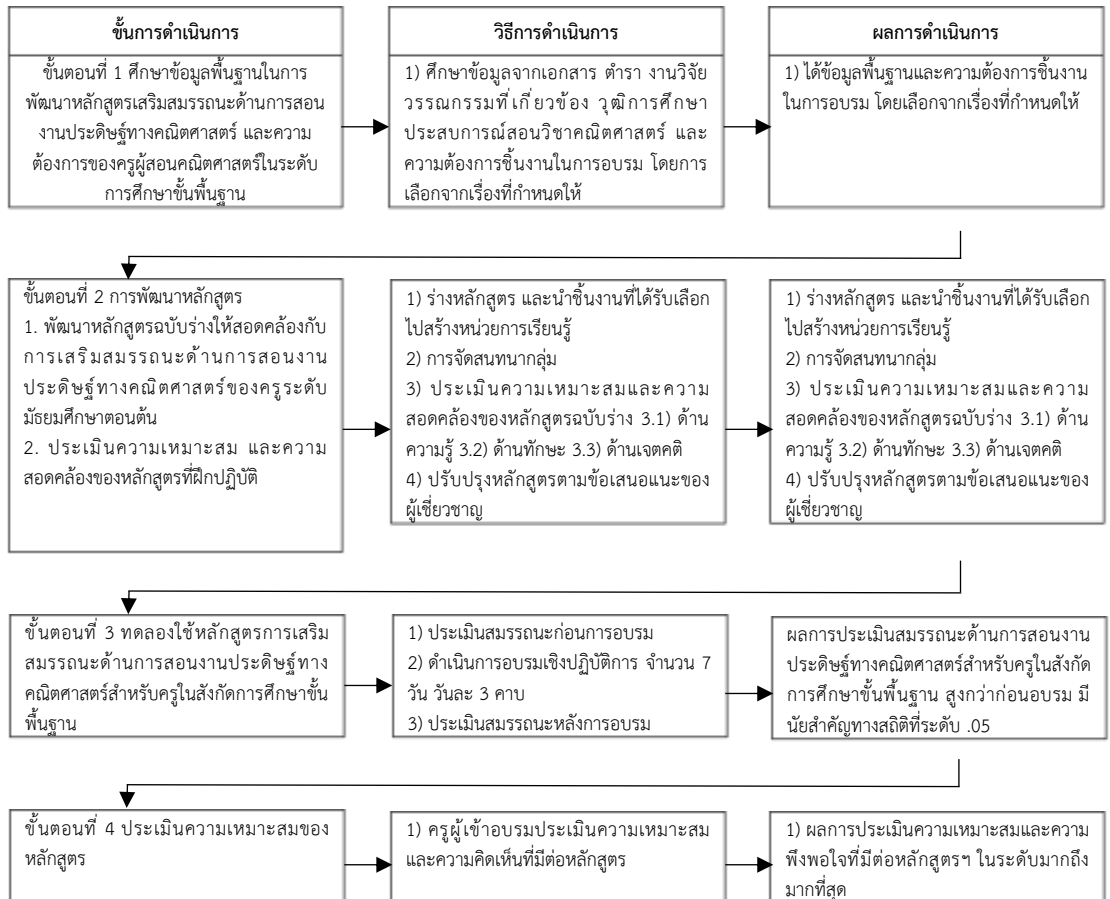
3. ผลการทดสอบสมรรถนะด้านการสอนของครูก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการพบว่า หลังการอบรมครูมีสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์สูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับนักรบ ระวังการณ (2539) และบีช (Beach, 1970) ได้กล่าวถึงการอบรมว่าการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กร การฝึกอบรมช่วยให้เกิดความรู้ ความชำนาญ ผลการประเมินความคิดเห็นต่อหลักสูตรของครู พบว่าสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้รับรู้ที่จะนำกิจกรรมไปใช้พัฒนาผู้เรียน ความชัดเจนของเนื้อหา เอกสาร สื่อ อุปกรณ์ ระยะเวลาในการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

4. หลังจากที่ได้ครูได้รับการอบรมแล้วนำไปสอนนักเรียนเพื่อวัดความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง พบว่า นักเรียนมีความสนใจ กระตือรือร้น ทำงานแต่ละชิ้นด้วยความกระตือรือร้น มีการแสดงความคิดเห็นแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ที่ชัดเจน จึงทำให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์หลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้ ซึ่งทุกชิ้นงานสามารถใช้ประโยชน์ได้จริง นักเรียนเกิดความสุข เพลิดเพลิน มีสมาธิ มีจินตนาการ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศศิพันธ์ พัดสมร (2540) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับการฝึกคิดเป็นกลุ่มตามแนวคิดของแฟรงค์ วิลเลียม การทำกิจกรรมกลุ่มทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์จากหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วยมีความแตกต่างกัน พบว่าเป็นการเรียนรู้แนวใหม่ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและได้ลงมือปฏิบัติจริง ทำให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตรา โนมะยา (2556) พบว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีส่วนช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์จากกิจกรรมที่หลากหลายและน่าสนใจ โดยผู้เรียนมีความสุขสนุกสนานกับการทำงานกลุ่มและมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้เสร็จเร็วขึ้นและส่งผลการเรียนดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุพิน กลัดล้อม (2553) กล่าวว่า นักเรียนจะชอบและสนุกกับการทำแบบฝึกหัดความคิดสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์ จากผลของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการการคิดสร้างสรรค์

ทางคณิตศาสตร์ และสร้างบรรยากาศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมเป็น การจัดการเรียนรู้อีกรูปแบบหนึ่ง ที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้เรียนและส่งเสริมเจตคติต่อ การเรียนคณิตศาสตร์ให้สูงขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย โดยมีแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธ กิจ ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน ที่เน้นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของโรงเรียน

2. ผู้บริหารควรนำแนวทางในการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ เพื่อจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์สำหรับครู เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ครูสามารถใช้สอนคณิตศาสตร์ในชั่วโมงเรียนได้ จะเห็นได้ชัดว่าแต่ละชั้นงานมีเนื้อหาคณิตศาสตร์และสามารถนำไปสอนอย่างบูรณาการได้

2. ครูที่ได้รับการเสริมสมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์สามารถนำไปสอนนักเรียนให้สามารถคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น

3. สมรรถนะด้านการสอนงานประดิษฐ์ทางคณิตศาสตร์ต้องประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะกระบวนการ และด้านเจตคติ จึงจะส่งผลต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ สมบัติธีระ และคณะ. (2556). *การพัฒนาการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามรูปแบบของ van Hiele โดยใช้โปรแกรม The Geometer's Sketchpad ช่วยในการเรียนรู้เรื่องรูปเรขาคณิตสามมิติและปริมาตรของทรงสี่เหลี่ยมมุมฉาก ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและวิธีการสอน). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กรมวิชาการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ทิพรัตน์ นพฤทธิ์. (2548). *การพัฒนาการสอนโดยใช้การสอนแบบเปิด และผลการสอนที่มีต่อระดับการ คิดทางเรขาคณิตและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรขาคณิต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่สอง*. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นักรบ ระวีการณ. (2539). *การจัดการอบรมและการเป็นวิทยากร*. นครปฐม: โครงการการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยมหิดล.

ยุพิน กลัดล้อม. (2553). *การพัฒนาชุดการเรียนรู้เรื่องโจทย์ปัญหาการบวกลบระคน กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

วิชาญ พันธุ์ประเสริฐ. (2551). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูวิทยาศาสตร์เพื่อออกแบบบทปฏิบัติการที่สอดคล้องกับปัญหาท้องถิ่น*. (ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วิทยากร เชียงกุล. (2540). *การศึกษาไทยยุคโลกาภิวัตน์*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิภาพร งอยกุลจิกร และหล้า ภวภูตานนท์. (2561). *การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้รูปแบบตามแนวคิดของ Van Hiele และใช้โปรแกรม The Geometer's Sketchpad เป็นเครื่องมือช่วยการเรียนรู้เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปเรขาคณิตสองมิติและสามมิติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศรีรัตน์ ศิริโณม. (2544). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการนิเทศภายในโรงเรียนสำหรับครูโรงเรียน*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิพันธ์ พัดสมร. (2540). *ผลของการฝึกคิดเป็นกลุ่มตามแนวคิดของวิลเลียมส์ เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต).
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมศักดิ์ สีนุระเวชญ์. (2538). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. *สารพัฒนา*, 15(140), 45.
- สันต์ ศูนย์กลาง. (2551). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุจิตรา โนมะยา. (2556). *การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามรูปแบบการสอน วัฏจักรการเรียนรู้ 5 ขั้น (5Es) ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์ เรื่อง เศษส่วนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 7(1), 205-216.
- สุไบ บิลไบ. (2565). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 5 บท*. เข้าถึงได้จาก <https://drsumai binbai.files.wordpress.com/2017/02/report-classroom-action-research.pdf>
- Beach, D. S. (1970). *Personnel: The Management of People at Work*. (2nd ed.). New York: MacMillan.
- Mary, M. E. (1990). *Application of Van Hiele Model in Elementary Teacher Understanding of Geometric Concepts and Improving their Attitudes Toward Teaching Geometry*. SOUTH Florida Dissertation of University of SOUTH Florida.



การบริหารเวลาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

Time Management of School Administrators Affecting the Effectiveness
of Schools under the Sakon Nakhon Primary Educational
Service Area Office 3

สุภาวดี ไตรโยธี¹ บุญมี ก่อบุญ² และวันเพ็ญ นันทะศรี³

Supawadee Traiyotee, Boonmee Koboon and Wanphen Nantasri

Received: April 24, 2022

Revised: June 11, 2022

Accepted: June 15, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารเวลาของผู้บริหาร 2) ศึกษา
ระดับประสิทธิผลโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเวลาของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลโรงเรียน 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการบริหารเวลาที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียน และ
5) เสนอแนวทางพัฒนาการบริหารเวลาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 343 คน โดย
ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเวลา
ของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .63-.91 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 แบบสอบถาม
เกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .55-.92 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติ
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1)
การบริหารเวลาของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเวลาของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า
โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การบริหาร
เวลาของผู้บริหาร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย

¹⁻³ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร; Sakon Nakhon Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: straiyotee@gmail.com, Tel. 092-4255935

มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน เท่ากับ .809 หรือร้อยละ 80.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .257 และ 5) การบริหารเวลาของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ควรได้รับการพัฒนา มีจำนวน 4 ด้าน คือ การตั้งเป้าหมาย การจัดลำดับความสำคัญของงาน การติดตามผลการใช้เวลา และการจัดองค์การ

คำสำคัญ: การบริหารเวลา, ประสิทธิภาพโรงเรียน, ผู้บริหาร

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of administrators' time management; 2) to study the level of effectiveness of schools; 3) to study the relationship between administrators' time management and the effectiveness of schools; 4) to study the predictive power of time management on school effectiveness; and 5) to propose guidelines for improving administrators' time management that affected school effectiveness under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3. The sample group consisted of 343 administrators and teachers under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, academic year 2021 by using a multi-stage sampling. The research tool was a questionnaire on time management of administrators. The discriminant powers ranged from .63-.91 and the confidence values were .97. The school effectiveness questionnaire had the discriminant powers ranging from .55-.92 and the confidence values were .98. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results of the research showed that 1) time management of administrators, overall was at a high level; 2) school effectiveness, overall was at a high level; 3) the relationship between administrators' time management and school effectiveness had a high level of positive correlation with statistical significance at the .01 level; 4) time management of administrators had the power to predict school effectiveness with statistical significance at the .01 level, with the power to predict school effectiveness .809 or 80.90%, and there was a standard error of estimate .257; and 5) time management of administrators in schools under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3 should be developed in 4 aspects: setting goals; prioritization of tasks, follow-up on the results of spending time, and organizing.

Keywords: Time Management, School Effectiveness, Administrators

บทนำ

การบริหารจัดการที่จะให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่สำคัญที่มีความจำเป็นและถือเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารจัดการทุกประเภท หรือที่เรียกว่า 4M's ประกอบด้วย Man มีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจำนวนเพียงพอ Money มีงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนดำเนินการเพียงพอ Material มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับความต้องการของโครงการและแผนงาน และ Management มีระบบการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่สำคัญ 4M's ข้างต้นแล้ว ผู้บริหารมักจะลืมนึกถึง “เวลา” ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งเหมือนกัน เวลาเป็นทรัพยากรทางการบริหาร และเป็นทรัพยากรที่มีลักษณะเฉพาะในตัวของมันเอง (ศิริสุตา แก้วมณีชัย, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 (2559) ได้สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค จำแนกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการบริหารจัดการ โดยมีประเด็นสำคัญ ด้านคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบางส่วนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดแคลนงบประมาณ บุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะการรายงานทางวิชาการ ปฏิทินการพัฒนาบุคลากรไม่สัมพันธ์กับการเรียนการสอนในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการ โรงเรียนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในชนบทที่ห่างไกล และบางส่วนของคมนาคมไม่สะดวกโดยเฉพาะในการเดินทาง ขาดระบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การนิเทศติดตามช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนยังไม่ต่อเนื่อง การดำเนินงานโครงการไม่ครบถ้วนตามแนวทางที่กำหนด การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการในการปฏิบัติงานยังไม่ทั่วถึงเพียงพอ ผู้บริหารบางส่วนไม่ตระหนักในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยพื้นที่ 4 อำเภอ คือ อำเภอบ้านม่วง อำเภอคำตากกล้า อำเภอวานรนิวาส และอำเภออากาศอำนวย ซึ่งผู้บริหารมีความหลากหลาย ทั้งความรู้ ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบด้วยความตั้งใจตามบทบาทและความสามารถภายใต้ทรัพยากรบริหารที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการบริหารเวลาที่เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อาจกล่าวได้ว่า ความสามารถในการบริหารเวลาสามารถบ่งบอกถึงประสิทธิผลของการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งการศึกษาการบริหารเวลาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงการบริหารเวลาของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของผู้บริหารว่ามีประสิทธิผลคุ้มค่ากับเวลาหรือไม่ ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นอย่างไรกับการบริหารเวลาของผู้บริหาร การบริหารเวลากับประสิทธิผลโรงเรียนเป็นอย่างไร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

และเป็นข้อมูลให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารเวลาเพื่อปฏิบัติงานให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป จึงกล่าวได้ว่า การบริหารเวลาเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้การบริหารโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยที่การบริหารเวลาของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็น ความรู้ บุคลิก ลักษณะการเป็นผู้นำ รูปแบบการทำงาน รวมไปถึงการใช้เวลาสำหรับการบริหารงานทั้ง 4 งานในโรงเรียน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป นอกจากนั้นการบริหารเวลายังมีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการบริหารให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจจะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารเวลาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพราะการบริหารเวลามีความจำเป็นและสำคัญในการที่จะนำพาองค์กรและหน่วยงานดำเนินการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารได้นำไปปรับใช้และพัฒนาการบริหารในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารเวลาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเวลาของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการบริหารเวลาที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารเวลาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้ มีขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาการบริหารเวลาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2564

จำนวน 343 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (วาโร เพ็ง สวัสดิ์, 2551) จำนวน 320 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 343 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Samplings) วิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอนดังนี้

1.1 ใช้ทุกอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้แก่ อำเภอบ้านม่วง อำเภอวานรนิวาส อำเภออากาศอำนวย และอำเภอดงหลวง

1.2 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากจากโรงเรียนทั้งหมด 178 โรงเรียน ใช้เกณฑ์ร้อยละ 60 ของโรงเรียนทั้งหมด ได้จำนวน 107 โรงเรียน

1.3 ผู้บริหาร ผู้วิจัยศึกษาทุกโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างในข้อ 1.2 โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งจะได้จำนวนผู้บริหาร จำนวน 107 คน

1.4 ครูผู้สอน ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้เกณฑ์ร้อยละ 20 ของจำนวนครูในโรงเรียน ตามโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในข้อ 1.2 โดยการจับสลาก ซึ่งจะได้จำนวนครูผู้สอน 236 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และครูผู้สอน ทั้งสิ้นจำนวน 343 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเวลาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการเห็นชอบ ตรวจสอบและแก้ไขจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตามขั้นตอนอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ .24 ขึ้นไป แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเวลาของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .63-.91 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .55-.92 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นสูง อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 2) ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการได้ และส่งทางออนไลน์ พร้อมทั้งใส่ซองเปล่าติดแสตมป์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ 3) ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 343 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

4.2.1 ศึกษาระดับการบริหารเวลาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2.2 ศึกษาระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.2.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเวลาของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551)

4.2.4 ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการบริหารเวลาของผู้บริหารที่ส่งผลกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาค่าตัวแปรในองค์ประกอบการบริหารเวลาของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน ค่า IOC (Index of item Objective Congruence) ของแบบสอบถาม

ระยะที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารเวลาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. ผู้วิจัยนำผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารเวลาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เลือกด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน มาวางแผนทางการบริหารเวลาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. นำร่างแนวทางการบริหารเวลาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาเสนอแนะ จากนั้นเสนอในรูปตารางแจกแจงความถี่

3. ผู้วิจัยนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ความถี่ เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารเวลาของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ให้เหมาะสม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 343 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 และเป็นผู้สอน จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 ตามลำดับ

1. ระดับการบริหารเวลาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดองค์การ การติดตามผลการใช้เวลา การจัดลำดับความสำคัญของงาน การตั้งเป้าหมาย และการวางแผนการใช้เวลา

2. ระดับประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานวิชาการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเวลาของผู้บริหาร (X) กับประสิทธิภาพโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) .890 ส่วนการบริหารเวลาของผู้บริหาร ทั้ง 5 ด้าน กับประสิทธิภาพโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.การบริหารเวลาของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า จำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การติดตามผลการใช้เวลา (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .431 รองลงมา คือ การจัดองค์การ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .195 การตั้งเป้าหมาย (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .177 และ การจัดลำดับความสำคัญของงาน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .152 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ร้อยละ 80.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .257

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .646 + .385(X_4) + .192(X_5) + .163(X_1) + .130(X_2)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = .431(Z_4) + .195(Z_5) + .177(Z_1) + .152(Z_2)$$

5. ผลการวิเคราะห์การบริหารเวลาของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การตั้งเป้าหมาย การจัดลำดับความสำคัญของงาน การติดตามผลการใช้เวลา และการจัดองค์การ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ ดังนั้นจึงควรหาแนวทางในการพัฒนา

แนวทางพัฒนาการบริหารเวลาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีดังนี้

5.1 แนวทางการพัฒนาการบริหารเวลาของผู้บริหาร ด้านการตั้งเป้าหมาย คือ ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางของเป้าหมายให้สำเร็จลุล่วงในแต่ละวัน แต่ละสัปดาห์ และแต่ละเดือนอย่างชัดเจนและเจาะจง ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายครอบคลุมทั้งด้านชีวิต ครอบครัวและการทำงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายระยะสั้น และระยะยาว ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดได้ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารใช้เป้าหมายเป็นเครื่องนำทางในการบริหารเวลา

5.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารเวลาของผู้บริหาร ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน คือ ผู้บริหารมีการตัดสินใจเลือกจะทำหน้าที่ใดก่อนและทำหน้าที่ใดทีหลัง ผู้บริหารมีการเรียงลำดับความสำคัญของงาน ก่อน หลังตามสถานการณ์ความเร่งด่วน ผู้บริหารมีการใช้ตารางการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อแยกเรื่องเร่งด่วนและเรื่องสำคัญ ผู้บริหารทำงานตามลำดับที่ตั้งไว้โดยไม่ปล่อยให้งานอื่นมาทำให้เสียจังหวะการทำงาน

5.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารเวลาของผู้บริหาร ด้านการติดตามผลการใช้เวลา คือ ผู้บริหารมีการควบคุมการทำงานตามตารางเวลา ผู้บริหารมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนการใช้เวลาและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินที่ได้เป็นข้อมูลในการวางแผนและใช้ดำเนินการในครั้งต่อไป

5.4 แนวทางการพัฒนาการบริหารเวลาของผู้บริหาร ด้านการจัดองค์การ คือ ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีการกระจายงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการจัดระบบการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารมีการประเมินผลโครงสร้างองค์กรและปรับเปลี่ยนตามความจำเป็นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารเวลาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปน้อย คือ การจัดองค์การ การติดตามผลการใช้เวลา การจัดลำดับความสำคัญของงาน การตั้งเป้าหมาย และการวางแผนการใช้เวลา ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า มีการจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ผู้บริหารมีการนำหลักการบริหารเวลามาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดองค์การ มีการกำหนดและการควบคุมการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเวลาและวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในหน้าที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร นิลเศษ (2555) พบว่า สภาพการบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับเรไร ประกอบผล (2560) พบว่า การบริหารเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับธัญญธรณ์ สิมมา (2561) พบว่า การบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการและข้าราชการครู ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสิทธิภาพโรงเรียน คือ ภาพความสำเร็จของโรงเรียน เป็นผลมาจากการบริหารงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนร่วมมือกันพัฒนาการจัดการศึกษา จนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรจง คำหล้า (2555) พบว่า การบริหารเวลาด้านงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้านงานทั่วไป โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้เวลาในการปฏิบัติทุกด้านในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญนิต มากมี (2561) พบว่า มีการใช้เวลาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้ดังนี้ การใช้เวลาในการบริหารงานทั่วไป การใช้เวลาในการบริหารงานงบประมาณ การใช้เวลาในการบริหารงานวิชาการ และใช้เวลาในการบริหารงานบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภา แซ่โจ้ว (2558) พบว่า การบริหารเวลาในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 4 ลำดับ ได้แก่ บริหารจัดการเวลาด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเวลาของผู้บริหารกับประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .890 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์ประกอบการบริหารเวลาของผู้บริหาร ทั้ง 5 องค์ประกอบ หากสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารเวลา และนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด อาจทำให้การบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้อง

กับงานวิจัยของธัญญธรณ์ สิมมา (2561) พบว่า การบริหารเวลากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสวก สุขเสื่อ (2550) พบว่า การบริหารเวลาในการปฏิบัติการกิจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ใน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป พบว่า ในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน มีการใช้เวลาในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิตรี บุญญะวัตร (2554) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล

4. การบริหารเวลาของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ตัวแปร พบว่า จำนวน 4 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การติดตามผลการใช้เวลา (X_4) การจัดองค์การ (X_5) การตั้งเป้าหมาย (X_1) และ การจัดลำดับความสำคัญของงาน (X_2) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อใช้การบริหารเวลาของผู้บริหารทั้ง 4 ตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .899 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 80.90 แสดงว่า การบริหารเวลาของผู้บริหาร ด้านการติดตามผลการใช้เวลา ด้านการจัดองค์การ ด้านการตั้งเป้าหมาย และด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน พยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนเท่ากับ .809 หรือ ร้อยละ 80.90 สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .806 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .257

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .646 + .385(X_4) + .192(X_5) + .163(X_1) + .130(X_2)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = .431(Z_4) + .195(Z_5) + .177(Z_1) + .152(Z_2)$$

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์ประกอบการบริหารเวลาของผู้บริหาร ทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ การติดตามผลการใช้เวลา การจัดองค์การ การตั้งเป้าหมาย และการจัดลำดับความสำคัญของงาน ล้วนมีความสำคัญต่อประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริสุดา แก้วมณีชัย (2563) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ เครื่องมือที่ช่วยในการบริหารเวลา การขจัดตัวการที่ทำให้เสียเวลา เทคนิคการบริหารเวลา และการวางแผนการใช้เวลา รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากปัจจัยการวางแผนการใช้เวลา รองลงมา คือ ปัจจัยเครื่องมือที่ช่วยในการบริหารเวลา อิทธิพลทางอ้อมสูงสุดจากปัจจัยการขจัดตัวการที่ทำให้เสียเวลา รองลงมา คือ ปัจจัยเทคนิคการบริหารเวลา และ อิทธิพลรวมสูงสุด

จากปัจจัยการจัดตัวการที่ทำให้เสียเวลา รองลงมา คือ ปัจจัยเทคนิคการบริหารเวลา ปัจจัยการวางแผนการใช้เวลา และปัจจัยเครื่องมือที่ช่วยในการบริหารเวลา ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้ง 4 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 81

5. แนวทางพัฒนาการบริหารเวลาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า มีแนวทางการพัฒนา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการตั้งเป้าหมาย 2) ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน 3) ด้านการติดตามผลการใช้เวลา และ 4) ด้านการจัดองค์การ โดยด้านการตั้งเป้าหมาย คือ การกำหนดทิศทางสิ่งที่เราต้องทำให้สำเร็จจุลวงในแต่ละวัน แต่ละสัปดาห์ และแต่ละเดือน อย่างชัดเจนและเจาะจง โดยครอบคลุมทั้งด้านชีวิต ครอบครัวและการทำงาน ทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สามารถวัดได้ และส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน คือ การตัดสินใจเลือกจะทำหน้าที่ใดก่อนและทำหน้าที่ใดทีหลังงานสำคัญควรทำเป็นอันดับแรก โดยพิจารณาจากความเร่งด่วนและความสำคัญของงาน และควรทำงานตามลำดับที่ตั้งไว้โดยไม่ปล่อยให้งานที่เข้ามาระหว่างวันทำให้เสียจังหวะการทำงาน ส่วนด้านการติดตามผลการใช้เวลา คือ วิธีการในการตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ทราบว่างานที่กำหนดไว้นั้นหลังจากปฏิบัติตามแผนที่วางไว้มีปัญหาหรือมีความก้าวหน้าอย่างไร เพื่อให้สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันเวลา และ ด้านการจัดองค์การ คือ การบริหารจัดการ และการแก้ไขปรับปรุงให้การดำเนินงานขององค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนด กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน มีการกระจายงานที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดระบบการทำงาน เพื่อให้เอื้อต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งมีการประเมินผลโครงสร้างองค์กรและปรับเปลี่ยนตามความจำเป็นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งนี้หากผู้บริหารนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก ซึ่งแนวทางพัฒนาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริสุตา แก้วมณีชัย (2563) กล่าวว่า การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร ประกอบด้วย การตั้งเป้าหมาย การจัดลำดับความสำคัญของงาน การจัดตารางเวลา การติดตามผลการใช้เวลา การจัดองค์การ และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยขอสรุปองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การบริหารเวลาของผู้บริหาร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียนได้ดีที่สุด คือ การติดตามผลการใช้เวลา ดังนั้นในการพัฒนาผู้บริหารควรได้รับการส่งเสริมเกี่ยวกับการบริหารเวลาในด้านดังกล่าว เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน

2. การบริหารเวลาของผู้บริหาร ที่ไม่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน คือ การวางแผนการใช้เวลา ซึ่งตามความเป็นจริงแล้วมีความสำคัญมากไม่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นควร มีการส่งเสริมและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเวลา เพราะการบริหารเวลามีความสำคัญอย่างมาก จะช่วยให้เราสามารถสร้างสมดุลระหว่างเรื่องงาน เรื่องส่วนตัวและครอบครัวได้ และช่วยให้เราวางแผน จัดระเบียบการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการติดตามผลการใช้เวลาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และสังกัดอื่น เพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และนำผลที่ได้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ธัญชนิต มากมี. (2561). *การใช้เวลาในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธัญญกรณ์ สิมมา. (2561). *การบริหารเวลากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1*. (วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต). คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- บรรจง คำหล้า. (2555). *การบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5*. (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เรไร ประกอบผล. (2560). *การบริหารเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร. วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. เข้าถึงได้จาก <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/830.ru>.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิเชียร นิลเศษ. (2555). *แนวทางพัฒนาการบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

- ศิริสุตา แก้วมณีชัย. (2563). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สาวิตรี บุญญะวัตร. (2554). การบริหารเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 3. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2559). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2559-2563). เข้าถึงได้จาก <http://www.sakonnakhon3.go.th/new/wp-content/uploads/2019/07/O4.pdf>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). เข้าถึงได้จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- เสวก สุขเสื่อ. (2550). การบริหารเวลาในการปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- โสภา แซ่โจ้ว. (2558). การบริหารเวลาในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

Development of an Environmental Management Model in
Schools under the Sakon Nakhon Secondary Education Service Area Office

กึ่งกนก กิณเรศ¹ อภิสิตี สมศรีสุข² และพรเทพ เสถียรนพเก้า³
Kingganok Kinnares, Apisit Somsrisuk and Pornthep Steannoppakao

Received: April 24, 2022

Revised: June 12, 2022

Accepted: June 15, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และ 2) ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ดำเนินการโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยและการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน และระยะที่ 2 ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา โดยการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 350 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.50-1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.30-0.73 และค่าความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 1.2) องค์ประกอบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 1.3) กระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และ 1.4) ผลของการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และ 2) รูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทั้งโดย

¹⁻³ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร; Sakon Nakhon Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: beespeaks209@gmail.com, Tel. 087-3449464

ภาพรวมและรายด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และผลของการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามลำดับ

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ, การบริหารจัดการ, สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to develop an environmental management model in schools; and 2) to examine the appropriateness of environmental management model in schools under the Sakon Nakhon Secondary Education Service Area Office. The research was divided into 2 phases: Phase 1 was development of environmental management model in schools. This was conducted by studying the concepts, theories and synthesizing research papers and asking for opinions of 5 experts; and the second phase was to examine the appropriateness of the environmental management model in schools by studying the opinions of administrators and teachers in schools under the Sakon Nakhon Secondary Education Service Area Office, the number of 350 people was obtained by using multi-stage sampling. The instrument used to collect data was a questionnaire with a 5-level estimation scale with content accuracy between 0.50-1.00, discriminating power between 0.30-0.73 and confidence value .97. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results of the research showed that 1) the model of environmental management in schools under the Sakon Nakhon Secondary Educational Service Area Office consisted of 4 components: 1.1) factors affecting the management of the environment in schools; 1.2) the components of environmental management in schools; 1.3) the process of environmental management in schools; and 1.4.) the results of environmental management in schools; and 2) the model of environmental management in schools under the Sakon Nakhon Secondary Education Service Area Office both overall and in each aspect had a high level of suitability. The average of the components were arranged in descending order as follows: factors affecting the management of the environment in schools and the results of environmental management in schools, respectively.

Keywords: Model Development, Management, School Environment

บทนำ

การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษา ที่จะทำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ นอกจากจะสามารถให้ความรู้ ความคิดเกี่ยวกับทุกคนที่อยู่ในสถานศึกษาแล้ว ยังสามารถส่งเสริมให้คนรู้สึกระตือรือร้นใคร่รู้ใคร่เรียน ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเรียนอย่างมีความสุข ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างครูและนักเรียน รวมทั้งช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา เพราะนักเรียนได้รับการจัดการเรียนการสอนตามธรรมชาติและฝึกปฏิบัติจริง ดังนั้นสภาพแวดล้อมในโรงเรียนจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อผู้เรียนและช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความคิด บุคลิกภาพมีความรับผิดชอบและประสบความสำเร็จในการศึกษา (ปฏิคม พงษ์ประเสริฐ, 2550) นักเรียนรู้จักวิถีการดำรงชีวิตและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและต่อสภาพแวดล้อมอย่างถูกต้องด้วยสภาพแวดล้อมที่ดีจะเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในชุมชน กลายเป็นสถานที่ที่มีคุณค่าของชุมชน ส่งผลให้ทุกคนเกิดความภาคภูมิใจ เพิ่มความสนใจในการศึกษาและการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษามากขึ้น จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งแก่ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนด้วย (อมรพงศ์ พันธโกชน, 2556)

จากการศึกษาพบว่า สถานศึกษาสามารถยกระดับความเชื่อมั่นและศรัทธาได้ด้วยการปรับสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมรูปธรรมหรือทางกายภาพ จากการมีอาคารที่สง่างาม มีภูมิทัศน์ที่สวยงาม ที่สะอาดเรียบร้อย มีระบบสื่อสารแสดงถึงการทำงานอย่างเป็นระบบ และมีเว็บไซต์ที่เชื่อถือได้ ซึ่งสถานศึกษาปัจจุบันมีการปรับตัวเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เปิดโอกาสให้ครู และผู้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตั้งแต่การร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล และร่วมรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้น แต่ก็ยังมีสถานศึกษาจำนวนมากที่มีสภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการที่ไม่มีส่วนร่วมแบบการสร้างควาหวาดกลัวและการใช้อำนาจทั้งในระบบและนอกระบบ มีกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มครอบงำอำนาจรอบำการบริหารจัดการของสถานศึกษา บรรยากาศแบบนี้จึงเป็นอุปสรรคของการพัฒนาสถานศึกษาในทุกด้าน (กฤษณ์ วัฒนารงค์, 2555) โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน อีกทั้งปัญหาด้านงบประมาณ ไม่เพียงพอในการดำเนินการ การขาดทักษะความรู้ความเข้าใจในการจัดสภาพแวดล้อมและการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในห้องเรียนและสถานศึกษาด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550) เช่นการศึกษาของอภิบาล สุวรรณโคตร (2563) ได้สรุปปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาว่า สภาพสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาในบางแห่งยังไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ เนื่องจากได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ ต่อความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สถานศึกษาต้องแบกรับภาระเหล่านี้ ทำให้การบริหารจัดการศึกษาโดยรวมไม่ดีเท่าที่ควร และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน การบริหารสภาพแวดล้อมของแต่ละสถานศึกษาย่อมมีความแตกต่างกัน แต่ก็มีจุดมุ่งหมายเดียวกันที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพจึงสมควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) นำขอบเขตด้านเนื้อหาที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาร่างรูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 3) นำร่างรูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นชนิดเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย มีค่าความเชื่อมั่น .97 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาเกี่ยวกับร่างรูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของร่างรูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 2) องค์ประกอบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 3) กระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และ 4) ผลของการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,333 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 120 คน และครู จำนวน 2,213 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 350 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน และครูผู้สอน จำนวน 318 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการโดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์พิจารณาถ้าข้อคำถามใดมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความเหมาะสม

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ การบริหารทรัพยากรบุคคล และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

1.2 องค์ประกอบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคล ในแต่ละด้านใช้กระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 5 ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การดำเนินงาน และการติดตามและประเมินผล

1.3 กระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การดำเนินงาน และการติดตามและประเมินผล

1.4 ผลของการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ประกอบด้วย คุณภาพผู้เรียน ประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความเหมาะสมทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจัดลำดับเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.62) องค์ประกอบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมและกระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.66) และผลของการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นเพื่ออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยและการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พบว่า พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ การบริหารทรัพยากรบุคคล และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นสถานะที่เอื้อให้การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นทักษะการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการจัดโครงสร้างภายในองค์การที่ดี สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาเอื้อต่อการมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาว่า เป็นสิ่งที่ช่วยให้การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารทรัพยากรบุคคล 2) เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ภาวะผู้นำ 4) บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ 5) โครงสร้างองค์การ และ 6) การมีส่วนร่วมของชุมชน

1.2 องค์ประกอบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าสถานะที่เอื้อให้การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านกายภาพ (2) ด้านการบริหารจัดการ (3) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ (4) ด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดตกแต่งภูมิทัศน์ให้ร่มรื่น สวยงาม และมีความปลอดภัย รวมถึงความพร้อมด้านอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงสื่ออุปกรณ์กิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันคิดวิเคราะห์ กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายร่วมกัน ส่งเสริมและจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ให้ความรู้ คำแนะนำวิธีการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน ส่งเสริมให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในทางบวกและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในทุกระดับ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ดี จะทำให้การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของอารียา สตาร์ตัน (2556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาว่าเป็นสิ่งที่ช่วยให้การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านการบริหารจัดการ 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคล

1.3 กระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา กระบวนการดำเนินงานมุ่งเน้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ส่งผลให้การดำเนินงานประสบ

ผลสำเร็จ อันเนื่องมาจากกระบวนการทั้ง 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) การวางแผน (2) การจัดองค์การ (3) การจัดบุคคลเข้าทำงาน (4) การดำเนินงาน และ (5) การติดตามและประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทิน พรหมสี (2558) ได้เสนอกระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม ได้แก่ 1) การกำหนดนโยบาย 2) การวางแผน 3) การดำเนินงาน 4) การตรวจสอบ และ 5) การปรับปรุง

1.4 ผลของการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ประกอบด้วย คุณภาพผู้เรียน ประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความมุ่งมั่น พยายาม รับผิดชอบในงาน ดำเนินการบริหารจัดการคุณภาพการเรียนการสอน ให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษาและสร้างความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจต่อผู้ปกครองในการพัฒนาการศึกษาาร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิจิต เทพประสิทธิ์ (2558) ได้กล่าวถึงผลของการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาว่า ประกอบด้วย 1) คุณภาพผู้เรียน 2) การติดต่อประสานงานระหว่างบุคลากร 3) บรรยากาศที่ดีของโรงเรียน 4) การให้ความร่วมมือของผู้ปกครอง

2. รูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 350 คน พบว่า มีความเหมาะสมทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน สามารถนเทศติดตามการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ประสานงานกับบุคคลอื่นและหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของมานิตย์ มัลลวงค์ (2553) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะส่วนบุคคลของผู้หน้าที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมความสามารถในการบริหารจัดการและควมมีอิทธิพลในการนำผู้อื่นได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

2.1.2 โครงสร้างองค์การ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยโครงสร้างสถานศึกษามีความยืดหยุ่น เน้นการกระจายอำนาจ และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการดำเนินงานที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีการประสานงานกันอย่างทั่วถึง จัดบุคลากรทำงานได้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและจัดกระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของอัคราภรณ์ มาตรา (2556) ได้กล่าวถึงโครงสร้างองค์การไว้ว่าเป็นการจัดโครงสร้างที่เอื้อ

ต่อการมีส่วนร่วมการจัดระบบมอบหมายงานและความรับผิดชอบเป็นระบบ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การจัดสายงานการบังคับบัญชา และมีกฎระเบียบ แนวปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ

2.1.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงาน มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งของงานและใช้ทรัพยากรบุคคลได้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทร พจน์พานิช (2561) ได้กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ว่าเป็นนโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคลในการทำงานขององค์กร ตั้งแต่การหาคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร การพัฒนาบำรุงรักษาให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการ ทำงาน และยังรวมไปถึงการทำให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขหลังจากออกจากองค์กร

2.1.4 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาเอื้อต่อการมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ทุ่มความมุ่งมั่น กระตือรือร้นและร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบรรยากาศในองค์กรให้มีความไว้วางใจต่อผู้บริหารและต่อเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการยอมรับความเห็นที่แตกต่างของผู้อื่นและสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) กล่าวถึงบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่าเป็นกลุ่มของคุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานที่รับรู้โดยผู้ปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน สามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

2.2 กระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การดำเนินงาน และการติดตามประเมินผล และองค์ประกอบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา มี 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และเมื่อพิจารณากระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ด้านกายภาพ ภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความต้องการในด้านภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ โต๊ะเก้าอี้ สื่อ อุปกรณ์การสอนต่าง ๆ และด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของอารียา สตาร์ตัน (2556) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมด้านกายภาพว่าเป็นการจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ เป็นรูปธรรม ให้มีความเหมาะสมกับกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความปลอดภัย

2.2.2 ด้านการบริหารจัดการ ภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบันของสถานศึกษา วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายในการดำเนินงานในสถานศึกษา โดยให้ครูและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วม ประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของนิธยรัตน์ ใจอาษา (2555) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมด้านการบริหารการจัดการไว้ว่าเป็นการบริหารงานจัดการใด ๆ ที่องค์กรได้ใช้ทรัพยากร ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ หรือศิลปะและกระบวนการการกระทำกิจกรรมอย่างหนึ่ง หรือหลาย ๆ อย่างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

2.2.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน ภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน ประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ สอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ครูผู้สอนปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของราตรี ฤกษ์วงศ์ (2548) ได้กล่าวถึงด้านการจัดการเรียนการสอนไว้ว่าเป็นการจัดสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะที่สำคัญ เช่น พฤติกรรมของครู วิธีการสอน โดยการใช้สื่ออุปกรณ์ตลอดจนการสร้างทัศนคติมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน สิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการส่งเสริมให้เด็กได้รับความรู้และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตต่อไป

2.2.4 ด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคล ภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูวางแผนการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ ตลอดปี การศึกษาร่วมกัน มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ นิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องโดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครู และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวิมล หนองพงษ์ (2538 อ้างถึงใน สลิลทิพย์ จันทะยานี, 2550) ได้กล่าวถึงด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคลว่าเป็นการแสดงออกของบุคคล อันจะนำมาซึ่งการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ได้แก่ การเข้าใจตนเองและผู้อื่น ความเป็นตัวของตัวเอง การยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่น ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น และการให้และการรับ

2.3 ผลของการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ซึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

2.3.1 คุณภาพผู้เรียน ภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและสมรรถนะสำคัญที่จำเป็นตามหลักสูตร ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐรัตน์ ทัพขวา (2557) ได้กล่าวถึงคุณภาพผู้เรียนไว้ว่าเป็นคุณลักษณะของผู้เรียนที่มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะ มี

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรการศึกษา ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนที่กำหนดไว้

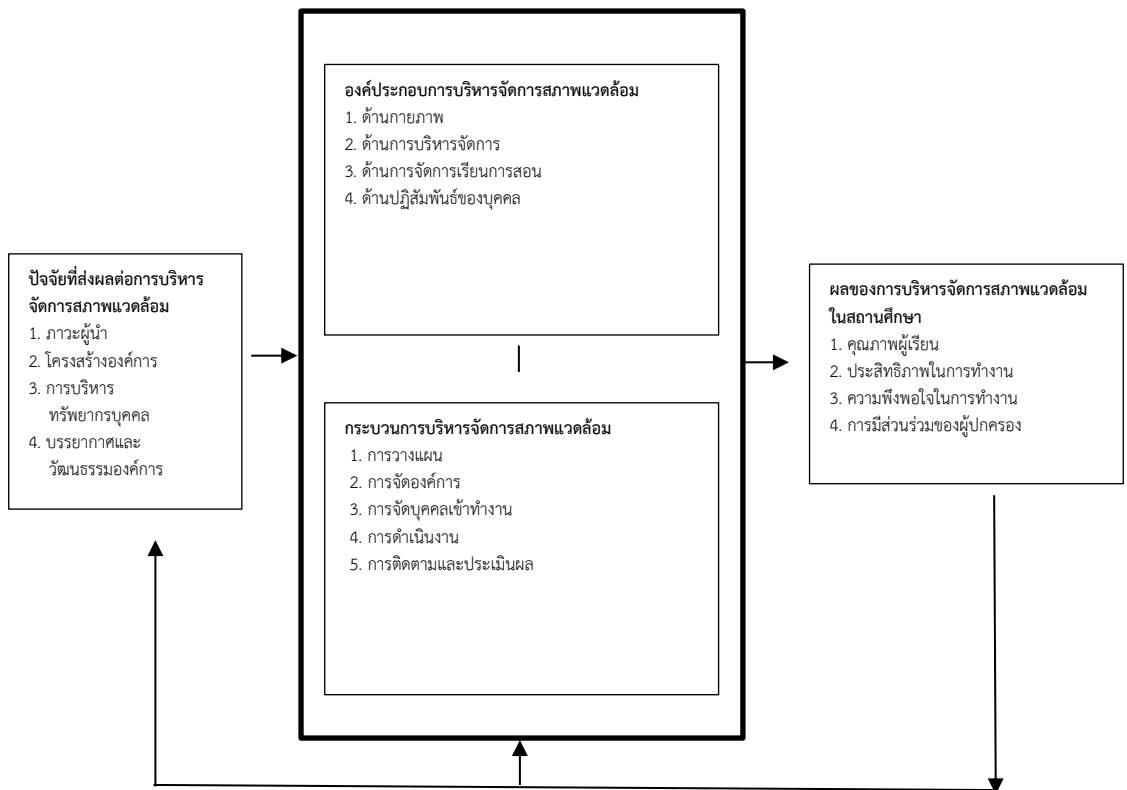
2.3.2 ประสิทธิภาพในการทำงาน ภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วยความทุ่มเทเต็มความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ใช้กลวิธีเทคนิคที่สามารถสร้างผลงานให้ดีขึ้น รวดเร็วขึ้นและสะดวกมากขึ้น ใช้ทรัพยากรทั้งงบประมาณ คน และวัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสม คำนึงและเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ กำลังฤทธิ์ (2558) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ไว้ว่าเป็นความสามารถการบริหารจัดการและดำเนินงานเกี่ยวกับงานวิชาการและการจัดการศึกษาโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสม ส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของงานที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสามารถบริหารจัดการด้านเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.3 ความพึงพอใจในการทำงาน ภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยครูมีความรู้สึกกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน รู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงานและรู้สึกรู้ว่าการทำงานท้าทายความสามารถ มีความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและการจัดระบบบริหารของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ กำลังฤทธิ์ (2558) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่าเป็นความรู้สึกพึงพอใจต่อกระบวนการปฏิบัติงาน ผลสำเร็จของงาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และการรับบริการและของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ในกระบวนการบริหารวิชาการของสถานศึกษา

2.3.4 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยผู้ปกครองให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน เกิดความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรภัทร์ เจริญดี (2542) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองไว้ว่าเป็นการที่ผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมรับทราบ ให้ความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมตลอดจนการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการของนักเรียนและโรงเรียน

องค์ความรู้ใหม่

จากการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้รูปแบบ ที่ผ่านการพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมให้ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน รักและภาคภูมิใจ ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนในการจัดการสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ อาคารสถานที่ สื่อเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้มีความพร้อม ทันสมัย และพอเพียงต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จึงควรนำรูปแบบดังกล่าวไปปรับใช้ตามความเหมาะสมในบริบทสถานศึกษาของตน
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ควรมีการอบรมพัฒนาด้านภาวะผู้นำและการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่ผู้บริหารสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพให้มีความเหมาะสมกับกิจกรรมต่าง ๆ และความปลอดภัยในสถานศึกษา คือ ด้านภูมิทัศน์ ด้านอาคารสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ สื่อ อุปกรณ์การสอนต่าง ๆ ซึ่งทุกส่วนจะช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้นักเรียนและบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กฤษมันต์ วัฒนารงค์. (2555). *สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thairat.co.th/content/232635>
- ณญัตินันท์ ทัพขวา. (2557). *การมีส่วนร่วมของโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1*. *วารสารวิชาการปัญญาปณิธาน*, 5(2), 95-108.
- ธีรภัทร เจริญดี. (2542). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 11*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา). คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยรัตน์ ใจอาษา. (2555). *ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี*. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปฎิคม พงษ์ประเสริฐ. (2550). *การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนครนายก*. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัทร พจน์พานิช. (2561). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

- มานิตย์ มัลลวงค์. (2553). *เทคนิคการจัดการสมัยใหม่ (Modern Management Techniques)*. เชียงใหม่: สาขาวิชาการจัดการ คณะวิชาบริการธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพจังหวัดเชียงใหม่.
- ราตรี ฤกษ์วงศ์. (2548). *การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจิต เทพประสิทธิ์. (2558). *การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน*. กรุงเทพฯ: แสงจันทร์การพิมพ์
- สลิลทิพย์ จันทะยานี. (2550). *ผลการฝึกทักษะการสื่อสารแบบเปิดใจที่มีต่อประสิทธิภาพในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล: กรณีศึกษานักศึกษาชั้นปีที่ 3 และ 4 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา). คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนา และการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ จากแหล่งเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุชาติ กำลังฤทธิ์. (2558). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตการศึกษามัธยมศึกษาเขต 23*. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 13(62), 27-37.
- สุทิน พรหมสี. (2558). *การบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์การพิมพ์.
- อภิบาล สุวรรณโคตร. (2563). *การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2*. *วารสารมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 7(7), 74-86.
- อมรพงษ์ พันธโกชน. (2556). *การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มลำพู-บาง นาค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 1*. *วารสารมหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(1) 34-45.
- อัคราภรณ์ มาตรา. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกัน คุณภาพ การศึกษาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. (การศึกษานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อารียา สตาร์ตัน. (2556). การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

**ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนใน
กลุ่มสหวิทยาเขตราชโยthinสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2**

Teachers' Opinions towards the Achievement-Oriented Management of
School Administrators in the United Campus Ratchayothin group under
the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

นพดล เชิงศิริ¹ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ² และปทุมพร เปี้ยถนอม³
Nopadon Chingsiri, Pavida Tarasrisuti and Patumphorn Piatanom

Received: April 25, 2022

Revised: June 14, 2022

Accepted: June 15, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยthin จำนวน 190 คนจากจำนวนประชากร 365 คน ซึ่งเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามตามมาตรการวัดของลิเคอร์ท โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .98 โดยสถิติที่นำมาใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และค่าที่รวมถึงนำไปทดสอบค่าความแปรปรวนเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในคอมพิวเตอร์ ถ้าพบถึงความแตกต่างจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน ด้านการวัดการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สรุปผลได้ ดังนี้ 2.1) ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2.2) ครูที่มี

¹⁻³ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Ramkhamhaeng University

Corresponding author, e-mail: revend_nong@hotmail.com, Tel. 087-5426471

ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารโรงเรียน, ผู้บริหารสถานศึกษา, มุ่งผลสัมฤทธิ์

Abstract

The purpose of this research was to study and compare the opinions of teachers towards the achievement-oriented management of school administrators. The research sample was 190 teachers in the United Campus Ratchayothin group from a population of 365 people. The research tool was a questionnaire based on the Likert Rating Scale. The confidence value of the whole questionnaire was .98. The statistics used in the research were percentage, frequency, standard deviation, mean and t-test, as well as to test the variance to analyze the data using application package. If any differences were found, the tests were performed in pairs with the Scheffe method. The results of the research were found that 1) the teachers' opinions towards the school administrators' achievement-oriented management, overall was at a high level. It was found that the aspect with the highest average was the detail of performance indicators, measurement aspect of performance verification and the strategic planning aspect of the organization having the lowest average respectively; and 2) comparing the teachers' opinions towards the achievement-oriented management of the school administrators could be summarized as follows: 2.1) teachers with different educational backgrounds had no different opinions towards the performance-oriented management of school administrators in the overall; 2.2) teachers with different work experience and academic positions had the different opinions towards the school administrators' achievement-oriented management with statistically significant difference at the .05 level in the overall.

Keywords: School Administration, School Administrators, Achievement-Oriented

บทนำ

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นวิธีการบริหารในอีกรูปแบบหนึ่ง โดยมุ่งเน้นผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์เป็นหลัก เป็นการบริหารจัดการองค์การที่จะต้องมีการวางแผน การปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ ซึ่งการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้น จะมีกระบวนการในการดำเนินงานซึ่งได้แก่ วัตถุประสงค์ ปัจจัยนำเข้า กิจกรรม ผลผลิต และผลลัพธ์ โดยอาศัยวงจรควบคุมคุณภาพในการบริหาร (PDCA Cycle) ในการวิเคราะห์

และมาจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน มีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators - KPIs) มีการกำหนดเป้าหมาย (Targets) และมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและหลักการกระจายอำนาจในการดำเนินการ รูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นอกจากจะมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์แล้ว ในด้านของทรัพยากรและการบริหารทรัพยากรนั้นจะต้องมีความประหยัด (Economy) มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Effectiveness) ตามที่ตั้งไว้ (รัตนารักษ์ มาคุ้ม, 2558)

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์ และมีคุณภาพรวมถึงรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นการบริหารที่ว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เพื่อส่งเสริมและผลักดันให้ภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคเอกชนและภาคประชาชนได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมให้มีประสิทธิภาพตามหลักกฎหมายการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีส่วนรับผิดชอบในระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคม (ชัยรัตน์ ราชประโคน, 2561) โดยอาศัยรูปแบบการดำเนินงานทั้งหมด 4 ด้าน อันได้แก่ 1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร เป็นการนำข้อมูลสารสนเทศทั้งสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน มาวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา หรืออุปสรรคภายในโรงเรียน และกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งมีส่วนสำคัญในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน เปรียบเสมือนเข็มทิศของโรงเรียนในการดำเนินงานให้ตรงตามเป้าหมายตามที่ต้องการ 2) ด้านการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เป็นด้านที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาร่วมกันจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีความชัดเจนและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน 3) ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เป็นด้านที่ผู้บริหารจะต้องมีการติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานจากการปฏิบัติงาน โดยดูจากการรายงานโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงหรือพัฒนากระบวนการให้มีมาตรฐาน มีความคุ้มค่าเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และ 4) ด้านการให้รางวัลตอบแทน เป็นด้านที่ผู้บริหารจะต้องสร้างขวัญกำลังใจโดยการชมเชยหรือจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นรางวัลตอบแทนให้แก่ครูผู้ปฏิบัติงาน อย่างโปร่งใสเป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้

สืบเนื่องจากระบบการบริหารจัดการศึกษาของไทยในอดีตจนถึงปัจจุบันยังคงมุ่งเน้นการบริหารตามกฎหมาย ระเบียบ (Rule Driven) มากกว่าการบริหารเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย (Management Driven) ซึ่งยังไม่เชื่อมโยงกับการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อหลักธรรมาภิบาล การแยกบทบาทระหว่างผู้กำกับการศึกษา (Regulator) กับผู้จัดการศึกษา (Provider) เพื่อมิให้เกิดการขัดกันซึ่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ยังไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติ และยังเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาภายใต้การแข่งขันที่เป็นธรรมค่อนข้างน้อย ส่งผลให้เกิดความสูญเสียเปล่ารวมถึงความไม่มีประสิทธิภาพของระบบการศึกษาดังจะ

เห็นได้จากจำนวนสถานศึกษาขนาดเล็กที่เพิ่มมากขึ้นตามโครงสร้างประชากรวัยเรียนที่ลดลง อัตราส่วนนักเรียนต่อครูจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน การให้บริการการศึกษาที่มีปริมาณเกินกว่าความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งจะเป็นปัญหาต่อเนื่องในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และด้านการให้รางวัลตอบแทน เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูได้นำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปใช้ในการวางแผน การพัฒนา และปรับปรุงการบริหารงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พิจารณาดตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งวิทยฐานะ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 365 คนโดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางของ Louis Cohen, Lawrence Manion and Keith Morrison (2011) โดยแบ่งประชากรตามสัดส่วนเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีจำนวน 190 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า ตามมาตราการวัดของ Rensis Likert (1967) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination Power) โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) พบว่ามีค่าระหว่าง .74 - .98 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนนาคพบว่าค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนนาค (Cronbach's alpha Coefficient) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .98 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

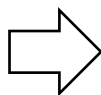
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครู โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร
- 2) ด้านการกำหนดรายละเอียดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน
- 3) ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และ 4) ด้านการให้รางวัลตอบแทน จำนวน 40 ข้อ

ตัวแปรต้น

1. วุฒิการศึกษา
 - 1.1 ปริญญาตรี
 - 1.2 สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์การทำงาน
 - 2.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 2.2 ระหว่าง 5 – 10 ปี
 - 2.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
2. ตำแหน่งวิทยฐานะ
 - 3.1 ชำนาญการ
 - 3.2 ชำนาญการพิเศษ
 - 3.3เชี่ยวชาญและสูงกว่าเชี่ยวชาญ



ตัวแปรตาม

- การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามความคิดเห็นของครู
1. ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร
 2. ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน
 3. ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน
 4. ด้านการให้รางวัลตอบแทน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการขอหนังสือขออนุญาตจากผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล เสนอผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form และส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 190 คนที่เป็นข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน ซึ่งได้ข้อมูลกลับมา จำนวน 190 ชุด คิดเป็นร้อยละร้อยของแบบสอบถามทั้งหมด

4. รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้จาก Google Form และทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ผลในโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อประมวลข้อมูลในตอนต้นที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การหาค่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาและตำแหน่งวิทยฐานะต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 จึงนำค่าคะแนนเป็นรายคู่ไปทำการทดสอบโดยวิธีการของเชฟเฟ (Sheffe's Post hoc Comparison)
5. นำผลที่วิเคราะห์ได้มาสร้างตารางอภิปรายผลและสรุปผลการวิจัย ในรูปการอธิบายหรือบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านการวัดการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ตามลำดับ
2. ผลการศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สรุปผลได้ ดังนี้
 - 2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน
 - 2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดโดย รองลงมา คือ ด้านการวัดการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร และด้านการให้รางวัลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในสภาพสังคมปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารโรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทของสังคมไทย รวมทั้งดำเนินการตามแนวนโยบายต่าง ๆ ทั้งของกระทรวงศึกษาธิการและแนวนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการ

กำหนดรูปแบบการดำเนินงานภายในสถานศึกษา สำหรับการพัฒนาหรือส่งเสริมให้ผู้เรียนหรือคนรุ่นใหม่ได้เกิดทักษะที่สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งรูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นจะให้ความสำคัญกับผลลัพธ์และวิธีการบริหารจัดการ มีการดำเนินงานที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยเริ่มตั้งแต่การประชุมวางแผน ร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ มีทิศทางหรือเป้าหมายของการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการกำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความร่วมมือของทุกฝ่ายและมอบหมายงานตามความถนัดหรือความสนใจของสมาชิกในองค์กรและร่วมกันใช้ทรัพยากรทาง การบริหารอย่างคุ้มค่า ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล เพื่อให้การพัฒนาผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและนำแนวนโยบายไปสู่การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างครอบคลุม จึงทำให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของช่อคนก อาจศัตรู (2561) พบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยรัตน์ ราชประโคน (2561) พบว่า ความสัมพันธ์ในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายผล การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนอาจจะมีการประชุมวางแผนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน ซึ่งมีรูปแบบหรือขั้นตอนของการดำเนินงานที่ชัดเจนในการบริหารที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และมุ่งมั่นต่อการพัฒนารูปแบบเป้าหมายที่วางไว้ จนสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าได้ และมีการให้บุคลากรจากทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามมา จึงทำให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอริยธนา หนูชูสุข (2563) พบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานและมีขั้นตอนของการสำรวจข้อมูลสภาพแวดล้อมทั้งในอดีตจนถึงปัจจุบันอย่างครอบคลุม ก่อนนำไปวิเคราะห์ เพื่อกำหนดรูปแบบความชัดเจนของตัวชี้วัดหรือปัจจัยแห่งความสำเร็จ ให้สมาชิกในองค์กรสามารถนำไปปฏิบัติ ในการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนและสามารถสะท้อนผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จึงทำให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ โพธิ์หล้า (2562) พบว่า ด้านการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากและคล้าย

กับงานวิจัยของอัครเดช ยมภักดี (2558) พบว่าด้านการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจและสนับสนุนการจัดทำระบบการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน โดยสร้างความเข้าใจแก่คณะครูผ่านการประชุมชี้แจงร่วมกัน และมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการวัดและการตรวจสอบผล การดำเนินงานตามกลุ่มงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน รวมถึงโรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานและจัดทำระบบการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างครอบคลุมตรงตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงทำให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนภรณ์ มาคัม (2558) พบว่า ด้านการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการให้รางวัลตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการพิจารณาการให้รางวัลตอบแทนตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยยึดผลของการปฏิบัติงานเป็นหลัก หรือการสร้างขวัญกำลังใจ แก่คณะครูโดยการชมเชยให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมตามหลักธรรมาภิบาล จึงทำให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกอบชัย มณีตัน (2559) พบว่า ด้านการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งวิทยฐานะอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แนวนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีวิธีการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันและมีการออบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รวมถึงครูผู้สอนมีการพัฒนาองค์ความรู้ และพัฒนาทักษะต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งการศึกษาต่อ การอบรมออนไลน์ รวมถึงการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองในช่องทางต่าง ๆ จึงทำให้ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอริยธนา หนูชูสุข (2563) พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

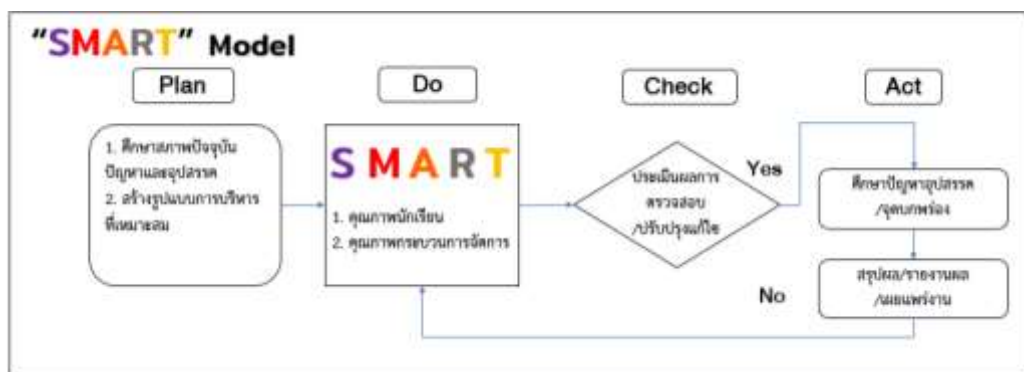
2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไปจะมีความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ในการทำงานที่เชี่ยวชาญมากกว่า สามารถวางแผนการดำเนินงานจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำมากำหนดรูปแบบหรือทิศทางของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาตามแต่ละบริบทของโรงเรียน โดยอาศัย

ประสบการณ์และวิธีการดำเนินงานที่แตกต่างกันไป รวมถึงมองเห็นปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ใน การดำเนินงาน จึงส่งผลให้การตัดสินใจดำเนินโครงการหรือกิจกรรมมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน และเกิดความสำเร็จในรูปธรรมและสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน จึงทำให้ครูที่มี ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร โรงเรียน แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของช่อคนก อาจศัตรุ (2561) พบว่า ครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร โรงเรียนในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ว่า ประสบการณ์ของครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการหรือสูงกว่าชำนาญการจะมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครูผู้สอนที่ไม่มีตำแหน่งวิทยฐานะ ส่งผลให้มุมมองของการ จัดรูปแบบดำเนินงานมีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน หรือผู้บริหารจะพิจารณาออบรางวัลตอบแทน ตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานหรืออาจจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม และโปร่งใส จึงทำให้ครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ ศรีสุข (2558) พบว่า ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ใน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่

จากงานวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร โรงเรียน มีตัวแปรตามที่เป็นรูปแบบของการบริหารตามหัวข้องานวิจัยที่กล่าวข้างต้นจำนวน 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ 1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร 2) ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผล 3) ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และ 4) ด้านการให้รางวัลตอบแทน



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

จากโมเดลข้างต้นอธิบายได้ว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบที่เน้นคุณภาพที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนและคุณภาพของกระบวนการจัดการโดยใช้ปัจจัยทางการบริหารอันได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) เป็นส่วนสำคัญในการดำเนินการพัฒนาองค์การ โดยสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้

1. การวางแผน โดยมีแนวทางดังนี้

1.1 จัดการประชุมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนจากการศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์และกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการ

1.2 กำหนดโมเดลรูปแบบการบริหารสถานศึกษาร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

1.3 สำรวจความพร้อมของงบประมาณและกำหนดโครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับรูปแบบในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และทิศทางของโมเดลทางการศึกษา

2. การปฏิบัติตามแผน โดยมีแนวทางดังนี้

2.1 ดำเนินการขับเคลื่อนโครงการหรือกิจกรรมในรูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ 2) ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผล 3) ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และ 4) ด้านการให้รางวัลตอบแทนร่วมกันกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง เป็นต้น เพื่อให้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายของโมเดลที่กำหนด

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ด้วยความเป็นกัลยาณมิตร อย่างต่อเนื่อง และคอยสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2.3 ผู้บริหารและหัวหน้างานที่ได้รับมอบหมายคอย ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

3. การตรวจสอบ โดยมีแนวทางดังนี้

3.1 คณะกรรมการติดตาม และประเมินผลการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการร่วมกันช่วยแก้ปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม และงบประมาณตามที่ตั้งไว้

3.2 หัวหน้าโครงการหรือกิจกรรม สรุปการรายงานผลการดำเนินงานเพื่อนำไปพัฒนารูปแบบของการบริหารต่อไป

4. การปรับปรุงการดำเนินการ (Act) โดยมีแนวทางดังนี้

4.1 คณะกรรมการประเมินผล สรุปผลรายงานโครงการหรือกิจกรรม ต่อฝ่ายบริหาร และงานประกันคุณภาพทางการศึกษา เพื่อร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

4.2 ผู้บริหาร คณะครู และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันพัฒนาและออกแบบโมเดลทางการศึกษา โครงการ กิจกรรมให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อน 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ 1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร 2) ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผล 3) ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และ 4) ด้านการให้รางวัลตอบแทน เพื่อให้เป็นมาตรฐานของการดำเนินการต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในรูปแบบของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และมีการจัดอบรมอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการประชุมและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมถึงมีการกำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
2. ควรทำการศึกษาวิจัยตัวแปรด้านการจัดโครงสร้างองค์การ ที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กอบชัย มณีตัน. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ชัยรัตน์ ราชประโคน. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- ช่อคนก อาจศัตรุ. (2561). *การบริหารโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย.
- นลพรรณ ศรีสุข. (2560). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 19*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- รัตนภรณ์ มาคุ้ม. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จังหวัดกำแพงเพชร*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สมบัติ โพธิ์หล้า. (2562). *การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 6(2), 360-365*.
- อรัญชนา หนูชูสุข. (2563). *การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 3*. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อัครเดช ยมภักดี. (2558). *รูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สำหรับสถานศึกษาระดับการศึกษาภาคบังคับสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education*. (7th Ed.). New York: Routledge.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. New York: Wiley & Son.

ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4

Factors Affecting the Success of Knowledge Management of Wing 4, Takhli
Royal Thai Air Force Base

กิตติศักดิ์ แดงแท้¹

Kittisak Dangtae

Received: May 10, 2022

Revised: May 30, 2022

Accepted: May 31, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 2) เพื่อศึกษาความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสังกัดกองบิน 4 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการสังกัดกองบิน 4 จำนวน 300 คน จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามาเน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา บรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้โดยใช้ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 พบว่า ความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า มีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ มีการจัดเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบ มีการสร้างและแสวงหาความรู้ มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติ และมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ตามลำดับ และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 พบว่า ปัจจัยในการจัดการความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสาร และการวัดผล ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 21.6 ($R^2 = 0.216$) และสามารถเขียนสมการถดถอย

¹ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี; Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: nineatts55@hotmail.com, Tel. 086-0249498

ได้ดังนี้ Y ความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 = $2.871 + .182 (X_3) + .145 (X_4)$ โดยที่ X_3 คือ เทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสาร โดยที่ X_4 คือ การวัดผล

คำสำคัญ: กองบิน 4, ปัจจัย, ความสำเร็จ, การจัดการความรู้

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the factors in knowledge management of Wing 4, Takhli Royal Thai Air Force Base; 2) to study the success of knowledge management of Wing 4, Takhli Royal Thai Air Force Base; and 3) to study the factors affecting the success of knowledge management of Wing 4 Takhli Royal Thai Air Force. A questionnaire was a tool to collect data from the sample group of 300 government officers of Wing 4, Takhli Royal Thai Air Force Base from the calculation of the Taro Yamane sample group. The confidence value was .80. Data were analyzed using descriptive statistics to describe the nature of the data of the samples collected. The statistics used here were frequency, percentage, mean, standard deviation and analysis of multiple regression. The results of the research revealed that 1) factors in knowledge management of Wing 4 found that the respondents had opinions about the factors in knowledge management, overall were at a high level. When classified by aspect, it was at a high level in all aspects; 2) the success of knowledge management of Wing 4 found that the overall success of knowledge management of Wing 4 was at a high level. When classified by aspect, it was found that the exchange of knowledge was promoted at the highest level, followed by systematic knowledge storage, creating and seeking the knowledge, applying knowledge to practice and systematically analyzed, respectively; and 3) in terms of factors affecting the success of the knowledge management of Wing 4, It was found that the factors in knowledge management in information technology, communication and measurement affecting the success in knowledge management of Wing 4 were statistically significant at the .05 level. The predictive coefficient was 21.6 ($R^2 = 0.216$), and the regression equation could be written as follows: Y success in Knowledge Management of Wing 4 = $2.871 + .182 (X_3) + .145 (X_4)$ where X_3 was communication information technology, whereas X_4 was a measurement.

Keywords: Wing 4, Factors, Success, Knowledge Management

บทนำ

การปรับตัวขององค์กรในปัจจุบันเพื่อให้สอดคล้องกับความท้าทายในอนาคตได้ทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ความสามารถขององค์กรในการก้าวผ่านความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว การใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่มีนั้นไม่เพียงพอต่อการแข่งขันที่นับวันจะมีความซับซ้อนยิ่งขึ้น ข้อมูลสารสนเทศมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น ทำให้ยากต่อการค้นหาและนำไปใช้ประโยชน์ บุคคลและองค์กรจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องแปลงข้อมูลและสารสนเทศให้อยู่ในรูปแบบของความรู้ การดำเนินการดังกล่าวจึงเป็นความท้าทายสำหรับบุคคลและองค์กรในยุคนี้ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการสร้างความสามารถในการแข่งขันและตอบสนองต่อการดำเนินการปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างต้องอาศัยความรู้อย่างมากซึ่งต้องทำให้มนุษย์มีการเรียนรู้มากขึ้นด้วยความรู้ คือ กรอบของการผสมผสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม ความรอบรู้ในบริบท และความรู้อย่างกระจ่างชัดในแง่ขององค์กรทั่วไป ความรู้มักจะถูกสะสมในรูปแบบของเอกสาร หรือแฟ้มเก็บเอกสารต่าง ๆ รวมไปถึงสั่งสมอยู่ในการทำงานอยู่ในกระบวนการ อยู่ในการปฏิบัติงาน และอยู่ในบรรทัดฐานขององค์กร จากการได้รับการจัดการความรู้ที่ดี (ชโลธร รับพร, 2562)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารจัดการ ความรู้ของบุคลากรหรือองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งอาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันก็ได้ ขึ้นอยู่กับมุมมอง แนวคิด การนิยามหรือบริบทของการจัดการความรู้ในแต่ละองค์กร การจัดการความรู้ เป็นการรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร การจัดการความรู้มีความสำคัญต่อการพัฒนา และส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งหากองค์กรไม่มีการจัดเก็บความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นระบบแล้ว ความรู้ก็จะไม่ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างที่ควรจะเป็น (สุกฤษฎี อัญบุตร, 2560) ความรู้จึงเป็นอำนาจ (Knowledge Power) เพราะความรู้ส่วนใหญ่นั้นเกิดขึ้นจากขั้นตอนกระบวนการการทำงานหรือการทำการกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร ซึ่งความรู้ในการทำงานที่เกิดขึ้นนั้นมาจากผู้ปฏิบัติงาน หรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเอง ที่ถูกสร้างขึ้นจากการนำเอา ความรู้เชิงทฤษฎี หรือความรู้ที่ได้เรียนรู้จากภายนอกมาประยุกต์ปรับแต่งให้ใช้กับการทำงานได้ หรือเป็นการสร้างความรู้ ขึ้นจากประสบการณ์โดยตรงในการทำงานก็ได้ ดังนั้น องค์กรจึงต้องนำความรู้มาใช้เพื่อเกิดประโยชน์กับองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายได้นั้น ความรู้ขององค์กรต้องมาจากกระบวนการหรือขั้นตอนในการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ ทั้งนี้การจัดการความรู้ไม่ใช่ศาสตร์ของการพัฒนาองค์กรที่มุ่งเฉพาะการใช้เทคโนโลยี และเครือข่ายอีกต่อไป แต่กลายเป็นศาสตร์ใหม่ที่องค์กรชั้นนำทั่วโลก ไม่เว้นแม้แต่ในสถานที่ราชการ ก็ได้มีการนำเทคนิคการจัดการความรู้ไปปรับใช้ในสถานที่ราชการเพื่อการพัฒนาเพิ่มพูนศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มผลผลิต และเพิ่มการบริการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามที่กองทัพอากาศได้กำหนดให้ข้าราชการในสังกัดต้องมีการจัดการความรู้ (ธนัช สังขพันธ์, 2562)

กองบิน 4 เป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ มีหน้าที่เตรียมการ และปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศ มีผู้บังคับการกองบิน 4 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบ และหน้าที่ที่สำคัญ คือ เตรียมการเกี่ยวกับกำลังพล และอาวุธยุทโธปกรณ์ สำหรับกำลังทางอากาศ ให้พร้อมปฏิบัติการ และปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศ อีกทั้งกองบิน 4 ยังเป็นฐานบินหลักของประเทศไทยที่มีความสำคัญยิ่งต่อการกิจการป้องกันภัยทางอากาศของประเทศ มีเครื่องบินหลายแบบเข้าประจำการที่สามารถตอบสนองภารกิจตามยุทธศาสตร์ของกองทัพอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการพัฒนาปรับปรุงขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ ของกองบิน 4 เพื่อมุ่งสู่การเป็นกองบินที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Air Base) นอกจากนี้ กองบิน 4 ยังเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและองค์กร (Human and Organization) ซึ่งกองบิน 4 ได้มีการฝึกความพร้อมปฏิบัติการตามแนวความคิด Network Centric Operation (NCO) เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพกำลังพล และแนวทางในการปฏิบัติการกิจตลอดจนการทดสอบระบบส่งกำลังบำรุงต่าง ๆ รวมทั้งการสนับสนุนและบริการ (Support and Service) ซึ่งประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี โดยได้มีการพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง กองบิน 4 ยังได้ตระหนักถึงการพัฒนาองค์กรและระบบงาน (Organization and Process) โดยกองบิน 4 ได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนางค์ประกอบต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในสถานะความเปลี่ยนแปลงที่มีองค์ความรู้ ระบบการปฏิบัติงาน และยุทธโธปกรณ์ใหม่ ๆ กองบิน 4 ได้นำการจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management (KM) มาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยในการแสวงหาจัดการแบ่งปันองค์ความรู้ อีกทั้งขยายขอบเขตการเรียนรู้ของบุคลากรทำให้เกิดการปรับปรุงแก้ไข การพัฒนา และนวัตกรรมต่าง ๆ ตามมา ส่งผลให้การปฏิบัติการกิจโดยรวมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีความรวดเร็วขึ้น โดยใช้ทรัพยากรน้อยลง (แผนกกำลังพล กองบังคับการกองบิน 4, 2562)

จากความสำคัญและที่มาของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดกองบิน 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เป็นแบบอย่างให้แก่ข้าราชการในสังกัดกองทัพอากาศต่อไป ตลอดจนการเกิดการวางแผนทางการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ให้สามารถส่งผลต่อการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนางค์กรอย่างเป็นระบบ และให้ข้าราชการในสังกัดกองทัพอากาศปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการจัดการความรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายในระดับต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยในการจัดการความรู้ของกองบิน 4
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี เพื่อสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด

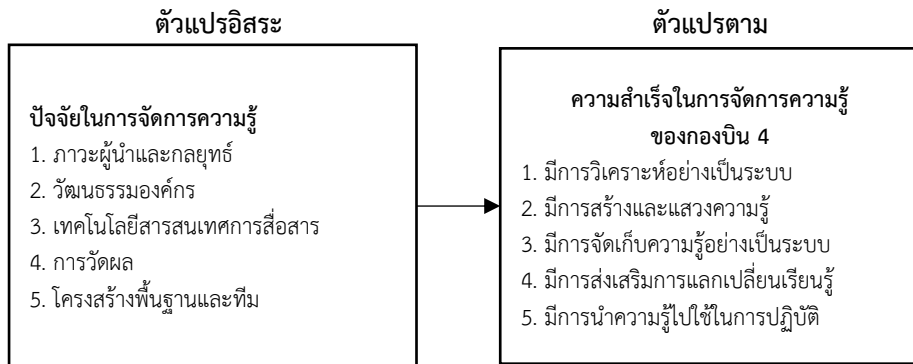
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการสังกัดกองบิน 4 จำนวน 1,185 คน (อัตรากำลังพลกองบิน 4, 2564) เนื่องจากประชากรที่จะใช้ในการวิจัยมีจำนวนมาก ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณสูตร Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน +5% เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดเป็น 300 คน ซึ่งสามารถแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ หน่วยงาน และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการจัดการความรู้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดด้วยคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) ซึ่งปัจจัยในการจัดการความรู้แบ่งออกเป็น 5 ด้านได้แก่ ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การวัดผล และโครงสร้างพื้นฐานและทีม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดด้วยคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการความรู้แบ่งออกเป็น 5 ด้านได้แก่ มีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีการสร้างและแสวงความรู้ มีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ มีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติ

เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแต่ละข้อคำถาม ซึ่งมีค่าความสอดคล้องมากกว่า 0.5 และค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.8 แสดงว่าสามารถนำไปใช้งานได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา บรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยสามารถเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 พบว่า

ตารางที่ 1 ค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	191	63.7
หญิง	109	36.3
2. อายุ		
20 – 29 ปี	56	18.7
30 – 39 ปี	132	44.0
40 - 49 ปี	76	25.3
50 – 60 ปี	36	12.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	56	18.7
ปริญญาตรี	220	73.3
สูงกว่าปริญญาตรี	24	8.0
4. ประสบการณ์ทำงาน		
1 – 5 ปี	69	23.0
6 – 10 ปี	134	44.7
11 - 20 ปี	68	22.6
20 ปีขึ้นไป	29	9.7
N = 300		100.0

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 220 คน คิดเป็น 73.3 มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 จากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการจัดการความรู้ พบว่า

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยในการจัดการความรู้ ภาพรวม

ปัจจัยในการจัดการความรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์	3.43	0.874	ปานกลาง
2. วัฒนธรรมองค์กร	3.50	0.921	ปานกลาง
3. เทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสาร	3.79	0.782	มาก
4. การวัดผล	3.59	0.759	มาก
5. โครงสร้างพื้นฐานและทีม	3.74	0.799	มาก
รวม	3.61	0.827	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมา คือ โครงสร้างพื้นฐานและทีม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 การวัดผล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 วัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และภาวะผู้นำและกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ

1.1 ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า เปิดโอกาสให้กำหนดวิสัยทัศน์ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมา คือ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ

1.2 วัฒนธรรมองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า หน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ โดยการให้อิสระในการคิดและการทำงานรวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และหน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ

1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า หน่วยงานมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้เข้าถึงข้อมูลอย่างรวดเร็ว (K-map) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมา คือ หน่วยงานกระตือรือร้นที่จะนำเทคโนโลยีที่ช่วยให้บุคลากรสื่อสารเชื่อมโยงกัน และประสานงานกันได้ดีขึ้นมาใช้ในองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และหน่วยงานกระตือรือร้นที่จะนำเทคโนโลยีที่ช่วยให้บุคลากรสื่อสารเชื่อมโยงกัน และประสานงานกันได้ดีขึ้นมาใช้ในองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ

1.4 การวัดผล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า หน่วยงานมีการจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้ฐานความรู้ขององค์กรเพิ่มพูนขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการจัดข้อมูลสรุปเป็นบทเรียนที่ได้รับจากกระบวนการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และหน่วยงานมีวิธีการที่สามารถเชื่อมโยง การจัดการความรู้กับผลการดำเนินการที่สำคัญขององค์กร เช่น ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาองค์กร เป็นต้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

1.5 โครงสร้างพื้นฐานและทีม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า หน่วยงานมีโครงสร้างหรือระบบงานที่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ หน่วยงานมีกระบวนการทำงานใหม่ ๆ โดยให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วม และหน่วยงานมีการยกย่อง ชมเชย และให้รางวัล จากผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของทีม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมา คือ หน่วยงานมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และหน่วยงานมีการวางระบบการบริหารจัดการ การรวบรวมข้อมูล และการรายงานผลการดำเนินการต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

2. ความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 พบว่า

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 ภาพรวม

ความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. มีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ	3.92	0.711	มาก
2. มีการสร้างและแสวงหาความรู้	4.26	0.654	มากที่สุด
3. มีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	4.34	0.630	มากที่สุด
4. มีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.39	0.639	มากที่สุด
5. มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติ	3.97	0.730	มาก
รวม	4.17	0.673	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า มีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมา คือ มีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 มีการสร้างและแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ

2.1 มีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ระบบการรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ต่อการนำไปใช้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และหน่วยงานมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อหาองค์ความรู้ที่สำคัญ/จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ

2.2 มีการสร้างและแสวงหาความรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า หน่วยงานมีการสร้างและแสวงหาความรู้ทั้งความรู้ที่เป็น Explicit-Tacit Knowledge จากแหล่งต่าง ๆ ที่จำเป็นอย่างเพียงพอในการพัฒนางาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ ๆ ทั้งในและนอกระบบการทำงานปกติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

2.3 มีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า หน่วยงานมีการจัดเก็บความรู้ทั้ง “Tacit Knowledge” และ “Explicit Knowledge” อย่างเป็นระบบเป็นคลังความรู้ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และหน่วยงานมีการจัดเก็บความรู้ที่ผ่านการกลั่นกรองเป็นระบบง่ายต่อการเข้าถึงและนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ

2.4 มีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า หน่วยงานมีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและ/หรือภายนอกหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และหน่วยงานมีการถ่ายทอดแนวทางปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการเขียนออกมาเป็นเอกสาร และการจัดทำข้อสรุปบทเรียนที่ได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ตามลำดับ

2.5 มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า หน่วยงานมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเน้นความต้องการของผู้ใช้เป็นหลักเพื่อให้สะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และหน่วยงานมีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ/วิสัยทัศน์กองทัพอากาศ/นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 พบว่า ปัจจัยในการจัดการความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสาร และการวัดผล ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 21.6 (R square = 0.216) และสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y \text{ ความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4} = 2.871 + .182 (X_3) + .145 (X_4)$$

โดยที่ X_3 คือ เทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสาร

โดยที่ X_4 คือ การวัดผล

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ โครงสร้างพื้นฐานและทีม การวัดผล วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำและกลยุทธ์ อาจเป็นเพราะผู้นำมีภาวะผู้นำและกลยุทธ์ ในการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจน แบ่งปันข้อมูลภายในซึ่งกันและกัน มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้เข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว จัดให้มีการวัดผลที่ได้รับจากการจัดการเรียนรู้ และจัดโครงสร้างพื้นฐานทีมให้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ช่วยพัฒนาให้บุคลากรในกองบิน 4 มีการจัดการความรู้ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพลิศร วุฒาพาณิชย์และคณะ (2561) พบว่า กระบวนการการจัดการความรู้ช่วงกองทัพอากาศ จะเกิดประโยชน์ต่อเนื่องในการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรในที่สุด จากการมีระบบและกิจกรรมการจัดการความรู้ที่มีความชัดเจน จากการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบอย่างเป็นรูปธรรม โดยนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการความรู้

2. ความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 พบว่า ความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า มีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ มีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ มีการสร้างและแสวงหาความรู้ มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติ และมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ อาจเป็นเพราะระบบการรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ง่ายต่อการนำไปใช้ และหน่วยงานมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อหาองค์ความรู้ที่สำคัญ/จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยมีการสร้างและแสวงหาความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชโลธร รับพร (2562) พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้สามารถตอบสนองความต้องการของกำลังพลได้ ซึ่งมีลักษณะเป็นเอกสารคู่มือการจัดการความรู้ อย่างเหมาะสมช่วยให้มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ทำให้สามารถสืบค้นความรู้ได้ง่าย สามารถนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระเบียบมากขึ้น

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 พบว่า ปัจจัยในการจัดการความรู้ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และการวัดผล อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูล จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระเบียบ มีการพัฒนาระบบโดยเน้นการสนับสนุนการจัดการความรู้ สามารถสร้างความเข้าใจเบื้องต้นอย่างเพียงพอ และมีการจัดสรรทรัพยากรการจัดการความรู้ที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณิชน พันธ์ และธีรพจน์ เวศพันธ์ (2560) พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านนวัตกรรม ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสมรรถนะ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ

ในการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ใหม่

จากการจัดการความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นการจัดการที่ศึกษาจากนโยบายของกองทัพ โดยปัจจัยในการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 ที่ได้จากการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสาร และปัจจัยการวัดผล ซึ่งปัจจัยดังกล่าวที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ช่วยให้รวบรวมความรู้ที่มีอยู่มาจัดการให้ง่ายต่อการนำไปใช้งาน สร้างและแสวงความรู้อย่างเพียงพอในการพัฒนางานจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ หน่วยงานการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ได้ถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และมีการนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเน้นความต้องการของผู้ใช้เป็นหลักเพื่อให้สะดวกต่อการนำไปปฏิบัติมากขึ้น ทั้งนี้ผลที่ได้จากการที่มีการวัดผลจะช่วยให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่สังกัดกองทัพอากาศหรือกองทัพอื่น ๆ นำไปเป็นแนวทางในการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีการจัดการที่เป็นระบบ แบบแผนเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการนำปัจจัยในการจัดการความรู้ทางด้านภาวะผู้นำและกลยุทธ์ มาพัฒนาความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ให้มีการเข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์การจัดการความรู้ที่จะได้รับ เพื่อทำให้องค์กรมีการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารจัดการองค์กรให้ดียิ่งขึ้น
2. ความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 ควรมีการพัฒนาเกี่ยวกับการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อหาองค์ความรู้ที่สำคัญที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และมีการนำระบบการรวบรวมความรู้ที่มีอยู่มาจัดการให้ง่ายต่อการนำไปใช้ เพื่อทำให้องค์กรมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 กับหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกัน เช่น กองทัพเรือ กองทัพบก เป็นต้น เพื่อนำมาใช้หาแนวทางในการพัฒนาองค์กรร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความล้มเหลวในการจัดการความรู้ของกองบิน 4 ต่อไป เพื่อนำผลวิจัยปรับปรุง และพัฒนาให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชโลธร รับพร. (2562). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของกรมกำลังพลทหารบก*. (ดุชนิพนธ์
ปรัชญาดุชนิพนธ์ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). คณะพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณิชน เชื้อปรังค์ และธีรพนธ์ เวศพันธุ์. (2560). ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการจัดการความรู้
ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ. *วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 11(1), 101-111.
- ธนัช สังขพันธ์. (2562). *การจัดการองค์ความรู้กับสมรรถนะของข้าราชการ และลูกจ้าง โรงงาน
เภสัชกรรมทหารศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร*. (วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). คณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- แผนกกำลังพล กองบังคับการ กองบิน 4. (2562). *ข้อมูลจำนวนข้าราชการในสังกัด*. เข้าถึงได้จาก
<https://wing4.rtaf.mi.th/wing4/index.php/finance-report/finance-report-2563>.
- สุกฤษฎี อัญบุตร. (2560). *การจัดการความรู้ของส่วนกำลังรบ สังกัดกองทัพอากาศ*. (ดุชนิพนธ์
ศึกษาศาสตรดุชนิพนธ์ สาขาวิชาการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- อัตรากำลังพลกองบิน 4. (2564). *กำลังพลกองบิน 4*. เข้าถึงได้จาก <https://wing4.rtaf.mi.th/wing4/#>.
- พลิศร วุฒาพาณิชย์และคณะ. (2561). *การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้*. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 6(3), 29-42.
- Yamane, T. (1967). *Taro Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harper & row.

ผลกระทบของความเหลื่อมล้ำในการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนไทย

Impact of Inequality on Higher Education Admissions of Thai Students

ธนกร วรพิทักษานนท์¹ และศยามล เจริญรัตน์²

Thanakorn Worapitaksanond and Sayamol Charoenratana

Received: May 12, 2022

Revised: May 31, 2022

Accepted: May 31, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเหลื่อมล้ำในปัจจัยหลักที่มีส่วนต่อการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนไทย และ 2) ศึกษาผลกระทบของความเหลื่อมล้ำต่อการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายและการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกรณีศึกษานักเรียนในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดที่มีความเป็นตัวแทนจำนวน 12 คน และวิเคราะห์ผ่านทฤษฎีความเหลื่อมล้ำในสำนักคิดแนวสมรรถภาพมนุษย์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ความเหลื่อมล้ำในการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนไทยประกอบด้วยปัจจัยหลักความเหลื่อมล้ำที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1.1) ด้านทุนทางเศรษฐกิจ 1.2) ด้านทุนทางสังคม 1.3) ด้านสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐหรือเอกชน และ 1.4) ด้านระบบการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา และ 2) ผลกระทบของความเหลื่อมล้ำจากปัจจัยหลักได้กระทำการต่อนักเรียนในรูปแบบต่อเนื่องโดยได้กระทำการลดทอนสมรรถภาพและลดทอนโอกาสในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาโดยมีผลกระทบต่อโอกาสของนักเรียนสองด้าน ได้แก่ 2.1) โอกาสด้านการศึกษา 2.2) โอกาสด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นผลให้นักเรียนขาดโอกาสทางโอกาสไปด้วยเหตุที่ไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาได้อย่างเท่าเทียมและเสมอภาค

คำสำคัญ: ผลกระทบ, ความเหลื่อมล้ำ, การศึกษาระดับอุดมศึกษา

¹ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; Graduate school, Chulalongkorn University

² สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; Social Research Institute, Chulalongkorn University

Corresponding author, e-mail: jeremy18694@hotmail.com, Tel. 099-2246336

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the inequality in the main factors contributing to Thai students' higher education admission; and 2) to study the impact of inequality on Thai students' higher education admission. This was a qualitative research by selecting target group. In-depth interviews was conducted from the case studies of 12 representatives of students in Bangkok and other provinces and analyzed through the theory of inequality in the Institute of Human Capability Concepts. The results of the research revealed that 1) inequality in higher education admission of Thai students consisted of the main factors related to inequality, namely 1.1) economic capital; 1.2) social capital; 1.3) public or private schools of basic education; and 1.4) system of admissions to higher education; and 2) the impact of inequality caused by the main factors on students in a continuous pattern by depriving of their abilities and reducing their educational opportunities on higher education admission affecting students' opportunities in two aspects: 2.1) educational opportunities; and 2.2) economic opportunities. This results in students being deprived of the freedom of opportunity due to the inability to access higher education admission equally and equally.

Keywords: Impact, Inequality, Higher Education

บทนำ

การศึกษาถือเป็นสวัสดิการทางสังคมรูปแบบหนึ่งที่ภาครัฐควรให้การสนับสนุนเพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตจากการพัฒนาความรู้และทักษะที่จะนำไปสู่การแสวงหารายได้ (สุรียานนท์ พลสมิ, 2563) และเลื่อนชั้นทางสังคมทั้งปัจเจกและครอบครัว รวมทั้งการศึกษาก็เป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่สมาชิกในรัฐชาติอย่างประชาชนควรได้รับและได้เข้าถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างไม่เลือกปฏิบัติจากความแตกต่างหลากหลายทางเชื้อชาติ เพศหรือศาสนา (สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง, 2556) และในทางสังคมวิทยาการศึกษาเป็นหนึ่งในสถาบันทางสังคมซึ่งมีส่วนสำคัญในการจัดระเบียบแบบแผนทางสังคมโดยการศึกษาที่มีบทบาทในการอบรม ชัดเกล้า พัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพและบุคคลสามารถเลื่อนฐานะทางสังคมได้ผ่านการศึกษา การจัดการศึกษาจึงควรให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึงเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพและศักยภาพที่สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตจากการพัฒนาความรู้และทักษะที่จะนำไปสู่การแสวงหารายได้ของปัจเจกและครอบครัวได้ (สุรียานนท์ พลสมิ, 2563) การศึกษาจึงเป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านระบบการศึกษาและมีความสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามวาระขององค์การสหประชาชาติ ในเป้าหมายที่ 4 ว่าด้วยการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและครอบคลุม

และส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวทางการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ.2561 เป็นต้นมาจึงได้วางกรอบแนวทางให้สอดคล้องกับทั้งเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ขององค์การสหประชาชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อมุ่งพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและลด ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยมียุทธศาสตร์และหมวดข้อย่อยที่ว่าด้วยการลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเท่าเทียมเป็นธรรมทางการศึกษา (วิโรจน์ ณ ระนอง และคณะ, 2560) ซึ่งเป็นสิ่งแสดงถึง การตระหนักในความสำคัญต่อปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่เกิดขึ้นมากในสังคมไทยใน ฐานะประเด็นท้าทายต่อการพัฒนาชาติ โดยนโยบายของรัฐบาลไทยได้มีการตรากฎหมาย พระราชบัญญัติการศึกษาเพื่อรองรับสิทธิในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคบังคับของประชาชน ทุกคนให้ได้รับการศึกษาถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาเป็นระยะเวลา 15 ปี ซึ่งยังมีได้ครอบคลุมไปถึง ระดับอุดมศึกษาที่จัดเป็นการศึกษานอกเหนือการศึกษาภาคบังคับส่งผลให้การศึกษาระดับอุดมศึกษาอยู่ในลักษณะของการศึกษาทางเลือกที่มีได้อยู่ในการส่งเสริมการศึกษาที่เท่าเทียม ของประชาชนทำให้การศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาประสบกับปัญหาเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำเป็นอย่างมาก

ในการเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษาซึ่งสูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นมีความสำคัญต่อ การพัฒนาปัจเจกและประเทศชาติ เนื่องด้วยการศึกษาระดับอุดมศึกษาสามารถส่งเสริมการเข้าถึง การประกอบอาชีพของปัจเจกที่มั่นคงและรายได้สูงเพื่อให้มีมาตรฐานการครองชีพที่ดีทั้งตนเองและ ครอบครัวและเป็นกำลังในการพัฒนาชาติให้ยั่งยืนได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2557) จากปรากฏการณ์ปัจจุบันของการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะการเข้าสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยของรัฐมีความจำเป็นที่นักเรียนจะต้องผ่าน การคัดเลือกกลางที่กำหนดโดยหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐและเนื่องด้วยยุคโลกาภิวัตน์แบบทุน นิยมที่ได้ผลักดันให้ทุกสิ่งอยู่บนพื้นฐานของการแข่งขันไม่เว้นแม้แต่การศึกษาที่เห็นชัดที่สุดคือ ระบบ สอบแข่งขันเข้ามหาวิทยาลัย (นิภาภรณ์ ธรรมสร และสรบุศย์ รุ่งโรจน์สุวรรณ, 2560) ซึ่งเป็นระบบ ที่เชื่อมั่นในการออกนโยบายจัดระบบการคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญบนฐานมโนทัศน์การศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาได้บัญญัติให้การศึกษาระดับอุดมศึกษาจะมุ่งเน้นสำหรับประชากรที่มี ความพร้อมเท่านั้นแม้ว่าแนวทางดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการตั้งแต่ปี พ.ศ.2565 เป็นต้นไป จะมุ่งให้เยาวชนในอัตรา 60% ทั้งประเทศให้ได้เข้าเรียนในระดับอุดมศึกษาที่ตามแต่เพราะถือเป็นการ ศึกษาที่สูงกว่าการศึกษาภาคบังคับส่งผลให้การศึกษาระดับอุดมศึกษาอยู่ในลักษณะของ การศึกษาทางเลือกที่มีได้อยู่ในการส่งเสริมการศึกษาที่เท่าเทียมของประชาชน

นโยบายแห่งรัฐของผู้เชี่ยวชาญซึ่งอยู่บนมโนทัศน์การจัดการศึกษาและการเข้าศึกษาต่อ ในระดับอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เข้าศึกษาที่มีความพร้อมทั้งปัจเจกและครอบครัวเป็นหลักได้ละเลย ความแตกต่างเหลื่อมล้ำระหว่างนักเรียน โดยเฉพาะความเหลื่อมล้ำจากปัจจัยภายนอกที่สัมพันธ์กับ ปัจเจกอันได้แก่ หนึ่ง ปัจจัยความเหลื่อมล้ำในทุนทางเศรษฐกิจและทุนทางสังคมของนักเรียน สอง ความเหลื่อมล้ำของการได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาซึ่งมีการส่งเสริมการศึกษาต่อระดับ อุดมศึกษาที่แตกต่างกันและไม่เท่าเทียมกันจากความเหลื่อมล้ำในคุณภาพการจัดการศึกษา (ชัยยุทธ ปัญญสวัสดิ์สุทธิ์, 2563) และ สาม ความเหลื่อมล้ำภายใต้ระบบคัดเลือกเข้าอุดมศึกษาซึ่งมีการ

ออกแบบระบบและการกำหนดเกณฑ์กติกาที่อาจเท่าเทียมแต่ไม่เป็นธรรมต่อปัจเจกนักเรียน ซึ่งความเหลื่อมล้ำของสามปัจจัยนี้เป็นผลจากความเหลื่อมล้ำทางสังคมสามรูปแบบตามการนิยามโดยสถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2563) อันได้แก่ ความเหลื่อมล้ำด้านความมั่งคั่งและรายได้ ความเหลื่อมล้ำด้านการกระจายโอกาส และความเหลื่อมล้ำด้านอำนาจ ซึ่งความเหลื่อมล้ำทั้งสามรูปแบบได้กระทำต่อแต่ละปัจจัยโดยความเหลื่อมล้ำในปัจจัยทุนทางเศรษฐกิจและทุนทางสังคมเป็นผลจากความเหลื่อมล้ำด้านความมั่งคั่งและรายได้ ความเหลื่อมล้ำในปัจจัยสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐหรือเอกชนเป็นผลจากความเหลื่อมล้ำด้านการกระจายโอกาส และความเหลื่อมล้ำในปัจจัยระบบการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาเป็นผลจากความเหลื่อมล้ำด้านอำนาจ ซึ่งแต่ละปัจจัยมีส่วนสำคัญต่อการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนและสามารถเชื่อมโยงผลกระทบแต่ละปัจจัยได้ด้วยทฤษฎีความเหลื่อมล้ำในแนวสำนักคิดสมรรถภาพมนุษย์โดยสังคมที่มีความเหลื่อมล้ำได้ลดทอนสมรรถภาพและส่งผลต่ออิสรภาพด้านต่าง ๆ อย่างโอกาสทางสังคม ทั้งนี้ความเหลื่อมล้ำในแต่ละด้านล้วนสัมพันธ์โยงใยกันส่งผลกระทบซึ่งกันและกันโดยอาจไม่สามารถประเมินได้ผ่านตัวเลขทางสถิติในบางประเด็นซึ่งลึกซึ้งและไม่ปรากฏอยู่ในฐานข้อมูลเชิงปริมาณ (สฤณี อาชวานันทกุล, 2554)

ความเหลื่อมล้ำจากปัจจัยภายนอกนี้กระทำการต่อนักเรียนทั้งหมดแตกต่างกันซึ่งมีบางปัจเจกนักเรียนที่ถูกกระทำมากกว่าโดยเฉพาะนักเรียนที่มีความประสงค์เข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาแต่มีความพร้อมน้อยกว่าให้เกิดความเปราะบางและลดทอนโอกาสในการศึกษาจนไม่สามารถเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาได้ ซึ่งผลกระทบและความเปราะบางของปัจเจกนักเรียนอาจปราศเลือนในงานศึกษาด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น งานศึกษานี้จึงมุ่งใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษาเพื่อฉายภาพผลกระทบของความเหลื่อมล้ำให้ชัดเจน ทั้งความเหลื่อมล้ำในปัจจัยทุนทางเศรษฐกิจและทุนทางสังคมของนักเรียนและครอบครัว ความเหลื่อมล้ำในปัจจัยสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐหรือเอกชน และความเหลื่อมล้ำในปัจจัยระบบการคัดเลือกเข้าอุดมศึกษา ปรากฏการณ์ความเหลื่อมล้ำนี้อาจนำไปสู่การผลิตซ้ำปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและความเหลื่อมล้ำทางสังคมตามมา จึงนำมาสู่งานวิจัยเพื่อศึกษาว่าความเหลื่อมล้ำจากปัจจัยภายนอกกระทำการต่อนักเรียนอย่างไร และส่งผลกระทบอย่างไรต่อการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียน เพื่อนำไปสู่การสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและการวิจัยต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความเหลื่อมล้ำในปัจจัยหลักที่มีส่วนต่อการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนไทย
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของความเหลื่อมล้ำต่อการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนไทย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลกระทบของความเหลื่อมล้ำในการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาในแหล่งข้อมูลปฐมภูมิโดยมีกลุ่มเป้าหมายคือนักเรียนไทยที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าจากสถาบันการศึกษาของรัฐหรือเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดจำนวน 12 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ร่วมกับการแนะนำต่อเนื่องของกรณีศึกษา (Snowball Sampling) และผู้วิจัยทำการลงพื้นที่เป้าหมายตามการแนะนำต่อเนื่องของกรณีศึกษา (Snowball Sampling) ในกรุงเทพมหานคร 7 แห่งและต่างจังหวัด 5 แห่ง

2. เครื่องมือในการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาผลกระทบของความเหลื่อมล้ำในการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนไทยโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยกำหนดประเด็นคำถามสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดทฤษฎี การทบทวนวรรณกรรม และขอบเขตของการศึกษาครั้งนี้ โดยผู้วิจัยให้อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านความเหลื่อมล้ำ 2 ท่านและอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านผลกระทบ 1 ท่านในการพิจารณา ตรวจสอบและอนุมัติความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในประเด็นและข้อคำถามสัมภาษณ์ เพื่อนำไปเก็บสัมภาษณ์จากกรณีศึกษานักเรียนไทยที่มีความเป็นตัวแทนจำนวน 12 คน และใช้การจดบันทึกร่วมกับการบันทึกเสียงเพื่อความแม่นยำของข้อมูลสัมภาษณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากนักเรียนไทยโดยมีเกณฑ์คัดเลือกคือ 1) เป็นนักเรียนไทยที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจากสถาบันการศึกษาของรัฐหรือเอกชนในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด และ 2) เป็นนักเรียนที่มีความต้องการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาแต่ไม่สามารถเข้าศึกษาต่อได้ เป็นจำนวนทั้งหมด 12 คน โดยผู้วิจัยทำการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจงในกรณีศึกษานักเรียนในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดอย่างละหนึ่งคนและทำการแนะนำต่อเนื่อง โดยจากกรณีศึกษาทั้งหมด 12 คนเป็นนักเรียนในกรุงเทพมหานครจำนวน 7 คนและเป็นนักเรียนต่างจังหวัดจำนวน 5 คน

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ตามแนวโครงคำถามในประเด็นสำคัญที่ได้ตั้งไว้ทั้งข้อมูลพื้นฐานทุนทางเศรษฐกิจและทุนทางสังคมของนักเรียนและครอบครัว และประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยทั้งการต่อรองกับระบบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาและการตัดสินใจในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา มีประเด็นสัมภาษณ์ดังนี้ 1) ทุนทางเศรษฐกิจของนักเรียนและครอบครัว 2) ทุนทางสังคมของนักเรียน 3) การแนะแนวหรือตัวแปรจากโรงเรียนในสถาบันการศึกษา 4) การตัดสินใจและการต่อรองกับการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผ่านกรอบแนวคิดความเหลื่อมล้ำในสำนักคิดแนวสมรรถภาพมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยหลักและผลกระทบของความเหลื่อมล้ำในการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนไทยโดยใช้เทคนิควิเคราะห์แบบการสร้างข้อสรุป (Induction of Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ความเหลื่อมล้ำในการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมีปัจจัยหลักความเหลื่อมล้ำที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1.1) ด้านทุนทางเศรษฐกิจ 1.2) ด้านทุนทางสังคม 1.3) ด้านสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐหรือเอกชน และ 1.4) ด้านระบบการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา โดยมีผลการวิจัยดังนี้

1.1 ด้านทุนทางเศรษฐกิจ ผลการวิจัย พบว่า ผู้วิจัยสามารถจำแนกกรณีศึกษานักเรียนและครอบครัวผ่านความต่างในลักษณะทุนทางเศรษฐกิจได้สี่ลักษณะ ดังนี้ หนึ่ง กรณีศึกษาในครอบครัวมีฐานะปานกลางแบบมีเงินทุนเก็บไม่มาก สอง กรณีศึกษาที่ในครอบครัวมีฐานะปานกลางแบบไม่มีเงินทุนเก็บ สาม กรณีศึกษาในครอบครัวที่มีหนี้สิน และสี่ กรณีศึกษาในครอบครัวที่หาเช้ากินค่ำ โดยกรณีศึกษานักเรียนในลักษณะที่สอง สาม และสี่จะมีการต่อรองกับทุนทางเศรษฐกิจของครอบครัวโดยต้องทำงานเสริมเพื่อหารายได้สนับสนุนครอบครัวและสะสมทุนเพื่อการศึกษาต่อของตนเอง ในขณะที่กรณีศึกษานักเรียนลักษณะที่หนึ่งจะมีเงินทุนของครอบครัวสนับสนุนการศึกษาแต่ไม่มากพอกับการใช้จ่ายเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และพบว่า กรณีศึกษาลักษณะที่สามและสี่จะตัดสินใจออกจากระบบการศึกษาชั่วคราวเพื่อไปหารายได้สร้างความพร้อมในทุนหรือเพื่อส่งต่อโอกาสการศึกษาต่อให้แก่ตัวแทนของครอบครัวแทน โดยกรณีศึกษาทั้งหมดนี้มีข้อจำกัดของการตัดสินใจในการศึกษาต่อที่ต้องขึ้นกับความพร้อมในทุนทางเศรษฐกิจเป็นหลักซึ่งประสบปัญหาในความพร้อมของทุนที่ส่งผลต่อโอกาสในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา

1.2 ด้านทุนทางสังคม ผลการวิจัย พบว่า บริบทเชิงพื้นที่ของความต่างและความเหลื่อมล้ำระหว่างเมืองและต่างจังหวัดในการเข้าถึงทรัพยากรส่งผลต่อการต่อรองและการตัดสินใจศึกษาต่อของกรณีศึกษานักเรียน โดยพบว่า นักเรียนในกรุงเทพฯสามารถเข้าถึงการสอบรายวิชาสำคัญที่จำเป็นต่อการยื่นเข้าศึกษาต่อมหาวิทยาลัยและสามารถเข้าถึงระบบการคัดเลือกเข้าศึกษาต่ออุดมศึกษาได้โดยกรณีศึกษานักเรียนในกรุงเทพฯจำนวน 6 คนจาก 7 คนมีการตัดสินใจเข้าต่อรองกับระบบการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ ในขณะที่กรณีศึกษานักเรียนในต่างจังหวัดมีจำนวนถึง 4 คนจาก 5 คนที่ตัดสินใจไม่ต่อรองกับระบบและไม่ศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา และพบว่า บริบทสภาพแวดล้อมชุมชนและทัศนคติร่วมในสังคมชุมชนมีผลต่อการศึกษาของปัจเจก โดยภายในชุมชนที่อยู่ต่างจังหวัดจะมีบริบทสภาพแวดล้อมที่ความเหลื่อมล้ำทำให้มีข้อจำกัดในการประกอบอาชีพและการแสวงหารายได้และการอยู่ร่วมกันของครอบครัวที่มีสมาชิกหลายคนซึ่งมีความจำเป็นต้องให้สมาชิกแต่ละรุ่นเข้าสู่การทำงานเป็นแรงงานให้เร็วที่สุดเพื่อเพิ่มความสามารถในการแสวงหารายได้เพื่อการดำรงอยู่

รอดของสมาชิกในครอบครัวทุกคน จึงทำให้กรณีศึกษานักเรียนต่างจังหวัดได้รับการศึกษาถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่หกและเข้าสู่งานการทำงานเต็มตัวภายใต้บริบทของชุมชนและครอบครัวที่มองว่าการศึกษาสูงยังไม่จำเป็นสำหรับการทำงานในพื้นที่นั้นและการศึกษาต่อจำเป็นต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูงและต้องขาดแรงงานไปชั่วคราวจะทำให้ครอบครัวไม่มั่นคง ดังนั้น สังคมที่มีความเหลื่อมล้ำจึงมีส่วนต่อการลดทอนโอกาสในการศึกษาต่อของกรณีศึกษานักเรียน

1.3 ด้านสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐหรือเอกชน ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรปัจจัยในสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานกับสิ่งที่ส่งผลต่อการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมี 4 ส่วนที่เกี่ยวข้องได้แก่ 1) รูปแบบการจัดการเรียนการสอน 2) การแนะแนวการศึกษาต่อ 3) การประเมินผลการศึกษา และ 4) การสนับสนุนหรือช่วยเหลือ โดยงานวิจัยนี้ใช้เกณฑ์การแบ่งด้วยประเภทของสถานศึกษาระหว่างสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐและสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชนซึ่งพบความต่างในบางลักษณะที่ไม่ยึดโยงกับบริบทความต่างเชิงพื้นที่แต่ยึดโยงกับบริบทเชิงอำนาจในการกำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาภายในระหว่างโรงเรียนรัฐและโรงเรียนเอกชน ซึ่งพบการจัดการเรียนการสอน การแนะแนว การประเมินผลการศึกษาและการสนับสนุนหรือช่วยเหลือในการศึกษาต่อของนักเรียนที่แตกต่างกัน รวมถึงความต่างของรูปแบบการจัดการศึกษาระหว่างการศึกษายาสามัญ และการศึกษายาอาชีพ โดยนักเรียนที่ศึกษาจากสถาบันการศึกษายาสามัญจะพบว่าสามารถเข้าถึงการสอบที่จัดโดยสถาบันการทดสอบแห่งชาติได้มากกว่านักเรียนที่ศึกษาจากสถาบันการศึกษายาอาชีพซึ่งมีข้อจำกัดในรูปแบบการศึกษาที่ต่างกันและส่งผลต่อการเข้าศึกษาต่ออุดมศึกษาในยาสามัญ ดังนั้น ความแตกต่างเหลื่อมล้ำของสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการกระจายโอกาสที่ไม่เท่าเทียมกันจึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษาและคุณภาพในการส่งต่อนักเรียนไปสู่การศึกษาระดับอุดมศึกษาตามความต้องการของนักเรียน

1.4 ด้านระบบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ระบบที่ปรับเปลี่ยนใหม่ในทุกครั้งโดยเฉพาะการเปลี่ยนผ่านจากระบบ Admission ปี 60 สู่ระบบ Tcas ซึ่งเป็นระบบที่กำลังดำเนินอยู่ในปัจจุบันตั้งแต่รุ่นปี 61 ปี 62 และปี 63 ซึ่งเป็นช่วงที่กรณีศึกษานักเรียนของงานวิจัยนี้ประสบกับปัญหาจากการปรับเปลี่ยนรูปแบบกฎเกณฑ์ภายในระบบ รวมถึงการระบุความต้องการในคุณสมบัติของนักเรียนและองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับการยื่นเพื่อคัดเลือกเข้าศึกษาต่ออุดมศึกษาโดยจากผลการวิจัยพบว่ามีความเหลื่อมล้ำในองค์ประกอบที่ใช้ยื่นต่อตรงกับระบบคัดเลือกด้วยกัน 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) ผลการศึกษา 2) ผลคะแนนสอบ และ 3) การเลือกอันดับและการชำระค่าธรรมเนียม ซึ่งทำให้นักเรียนกรณีศึกษามีการต่อรองที่แตกต่างกันแต่ประสบกับผลลัพธ์ในลักษณะเดียวกันของการถูกคัดออกจากระบบคัดเลือกเข้าอุดมศึกษา ซึ่งเชื่อมโยงไปยังปัจจัยทุนทางเศรษฐกิจและทุนทางสังคมและปัจจัยในการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลเนื่องต่อมายังความเหลื่อมล้ำในปัจจัยการคัดเลือกเข้าอุดมศึกษาผ่านองค์ประกอบทั้งสามในข้างต้นและการผลิตซ้ำความเหลื่อมล้ำจากตัวระบบคัดเลือกที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถและผลลัพธ์ในการต่อรองกับระบบของนักเรียน ดังนั้น ความเหลื่อมล้ำจึงทำให้ปัจเจกนักเรียนมีความแตกต่างไม่เท่า

เทียมกันโดยมิได้อยู่บนจุดเริ่มต้นเดียวกันในการเข้าต่อรองกับระบบรวมถึงได้สร้างข้อจำกัดบางประการผ่านการคัดกรองคุณสมบัติด้วยเกณฑ์อย่างความพร้อมและความพึงประสงค์ที่อุดมศึกษาต้องการซึ่งได้ลดทอนโอกาสทางการศึกษาต่อทำให้กรณีศึกษานักเรียนในงานวิจัยนี้ถูกระบบคัดออกและไม่สามารถต่อรองกับระบบคัดเลือกและไม่สามารถเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาได้ตามที่ต้องการ รวมถึงความเหลื่อมล้ำเชิงอำนาจที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงอย่างนักเรียนไม่สามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือแสดงความคิดเห็นรวมถึงไม่มีอำนาจในการร่วมออกแบบระบบในทุกการเปลี่ยนผ่านของระบบจึงใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพเพื่อปรับเปลี่ยนแก้ไขในรุ่นระบบถัดไปในขณะที่ปัญหาจากระบบได้ผลิตซ้ำนักเรียนตกหล่นจากการที่ไม่สามารถต่อรองกับระบบได้อย่างเท่าเทียม

2. ผลกระทบของความเหลื่อมล้ำในการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนจากผลการวิจัยพบว่ามีผลกระทบต่อโอกาสของนักเรียนสองด้าน ได้แก่ 2.1) โอกาสด้านการศึกษา 2.2) โอกาสด้านเศรษฐกิจ โดยมีผลการวิจัยดังนี้

2.1 โอกาสด้านการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ความเหลื่อมล้ำได้ส่งผลกระทบต่อกรณีศึกษานักเรียนที่ตัดสินใจต่อรองกับระบบคัดเลือกด้วยต้องการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาแต่ไม่สามารถต่อรองกับระบบคัดเลือกเข้าอุดมศึกษาได้ ด้วยองค์ประกอบที่ต้องใช้ยื่นต่อรองกับระบบไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่ระบบกำหนดไว้ รวมถึงข้อจำกัดที่ทำให้ไม่สามารถยื่นเข้าต่อรองกับรอบคัดเลือกภายในระบบได้ถูกรอบจึงถูกคัดกรองให้ออกจากระบบและกรณีศึกษานักเรียนนี้ไม่สามารถเข้าศึกษาสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนหรือยื่นต่อรองกับรอบรับตรงอิสระของแต่ละมหาวิทยาลัยได้ ความเหลื่อมล้ำจึงส่งผลกระทบในลักษณะลดทอนโอกาสด้านการศึกษาของนักเรียนทำให้นักเรียนไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาได้ตามที่ต้องการ

2.2 โอกาสด้านเศรษฐกิจ ผลการวิจัย พบว่า ความเหลื่อมล้ำได้ส่งผลกระทบต่อกรณีศึกษานักเรียนที่ตัดสินใจไม่ศึกษาต่ออุดมศึกษาซึ่งเป็นนักเรียนที่มีข้อจำกัดในทุนทางเศรษฐกิจโดยมีความจำเป็นต้องหารรายได้พิเศษระหว่างเรียนเพื่อหนุนเสริมสถานะครอบครัวและภาระทางการศึกษา และด้วยข้อจำกัดทางเศรษฐกิจทำให้ไม่สามารถศึกษาต่อได้ตามความต้องการซึ่งพบกรณีศึกษาที่มีความจำเป็นต้องสะสมทุนไว้เพื่อส่งต่อให้กับตัวแทนของครอบครัวเพื่อการศึกษาต่อแทนตนเองโดยได้ตัดสินใจออกจากระบบการศึกษาเพื่อเข้าสู่ระบบการทำงานเต็มตัวด้วยวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายซึ่งส่งผลต่อตัวเลือกทางอาชีพของกรณีศึกษาซึ่งพบว่าส่วนใหญ่ทำงานเป็นแรงงานในระบบโดยอยู่ในร้านอาหาร สถานบริการน้ำมัน ร้านกาแฟ เกษตรกรรม และก่อสร้าง โดยบางรายจำต้องเลือกอาชีพตามที่มีสมาชิกในครอบครัวทำอยู่และไม่สามารถเลือกตามที่ต้องการได้ ทำให้รายได้ที่ได้รับเพียงพอสำหรับการดำรงชีพแต่ยังไม่เพียงพอสำหรับการศึกษาต่อที่สูงขึ้นและการเลื่อนชั้นทางสังคม ความเหลื่อมล้ำจึงส่งผลต่อโอกาสด้านเศรษฐกิจโดยลดทอนโอกาสในการแสวงหารายได้ซึ่งเป็นผลจากการเข้าไม่ถึงการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ส่งผลต่อการต่อรองกับรายได้และการประกอบอาชีพของกรณีศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาผลกระทบของความเหลื่อมล้ำในการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนไทย มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลลำดับความตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ความเหลื่อมล้ำในปัจจุบันหลักที่มีส่วนต่อการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนไทย พบว่า ปัจจัยหลักความเหลื่อมล้ำในการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนล้วนเป็นปัจจัยภายนอกที่แวดล้อมและกระทำต่อปัจเจกในลักษณะลดทอนสมรรถภาพในการต่อรองและการตัดสินใจในการศึกษาต่อของปัจเจกนักเรียนตามกรอบแนวคิดความเหลื่อมล้ำแนวสมรรถภาพมนุษย์ซึ่งทำให้นักเรียนสูญเสียโอกาสทางการศึกษาจนนำไปสู่ผลกระทบตามมา โดยปัจจัยแต่ละด้านสามารถเชื่อมโยงกันเป็นลำดับโดยมีปัจจัยด้านทุนทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหลักตั้งต้นของการผลิตปัจเจกนักเรียนที่มีความเหลื่อมล้ำในทุนทางเศรษฐกิจและทุนทางสังคมติดตัวมาแต่กำเนิดภายใต้สถานะครอบครัว สภาพแวดล้อม สถานภาพทางเศรษฐกิจ บริบทเชิงพื้นที่ การเข้าถึงโอกาสรวมถึงทัศนคติร่วมในชุมชนภูมิลำเนาที่แตกต่างกันซึ่งทำให้ปัจเจกเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานและเข้าถึงการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาที่ต่างกัน ภายใต้การได้รับการศึกษาที่ต่างกันส่วนหนึ่งเป็นผลจากความเหลื่อมล้ำในปัจจุบันสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐและเอกชนซึ่งมีความแตกต่างเหลื่อมล้ำทั้งรูปแบบการจัดการศึกษา แผนการเรียน การจัดการเรียนการสอน การแนะแนวการศึกษาต่อ รวมถึงมาตรฐานการประเมินผลการศึกษาและการสนับสนุนช่วยเหลือจากสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานยิ่งส่งผลต่อสมรรถภาพในการต่อรองกับระบบคัดเลือกเข้าอุดมศึกษาของปัจเจกซึ่งเป็นระบบที่ประกอบสร้างบนฐานมโนทัศน์เรื่องความพร้อมในด้านทุนและด้านความสามารถด้วยถือเป็นการศึกษาทางเลือกโดยทำการคัดกรองปัจเจกผ่านองค์ประกอบและคุณสมบัติที่ต้องใช้ในการยื่นเข้าต่อรองกับระบบ ดังนั้น ปัจเจกที่อยู่ภายใต้ความเหลื่อมล้ำในปัจจุบันทุนทางเศรษฐกิจและสังคมและปัจจัยสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานและต้องเข้าต่อรองกับระบบที่ผลิตซ้ำความเหลื่อมล้ำซ่อนอยู่ภายใต้ความเท่าเทียมบนเกณฑ์กติกาเดียวกันแต่ไม่เป็นธรรมต่อปัจเจก ทำให้ปัจเจกนักเรียนไม่สามารถเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาได้ทั้งเกิดการตกหล่น ถูกคัดออกจากระบบ หรือตัดสินใจไม่ต่อรองกับระบบตั้งแต่ต้นและไม่ศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาและออกจากระบบการศึกษาไป ด้วยเป็นเหตุจากความเหลื่อมล้ำในแต่ละปัจจัยหลักภายนอกที่ลดทอนสมรรถภาพในการต่อรองและการตัดสินใจกับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาของนักเรียน จากการอภิปรายผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อ 1 นี้จะสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sandel (2014) ที่นำเสนอถึงการให้คุณค่าในความปรารถนาาร่วมของสังคมต่อผลลัพธ์ของนักเรียนในการแข่งขันเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาได้โดยสังคมมุ่งให้คุณค่าต่อปัจจัยภายในอย่างความรู้ความสามารถของปัจเจกทั้งที่ปัจจัยภายนอกที่แวดล้อมปัจเจกอย่างสถานะครอบครัวหรือชนชั้นมีผลอย่างมากต่อโอกาสและการเข้าถึงการศึกษาต่ออุดมศึกษาของนักเรียน

2. ผลกระทบของความเหลื่อมล้ำต่อการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนไทย พบว่า ได้กระทบกับโอกาสสองด้านสำคัญคือ โอกาสด้านการศึกษา และโอกาสด้านเศรษฐกิจ โดยส่วนใหญ่เป็นผลกระทบที่เกิดจากความเหลื่อมล้ำในปัจจุบันเศรษฐกิจ และนำไปสู่การผลิตซ้ำความ

เหลื่อมล้ำจากการที่ปัจเจกไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาได้ทั้งนักเรียนในเมืองและนักเรียนต่างจังหวัดและต้องเข้าสู่ระบบการทำงานทันทีทำให้ขาดโอกาสทั้งทางด้านการศึกษาและโอกาสทางเศรษฐกิจในการต่อรองกับอาชีพและรายได้ไป ซึ่งผลจากการวิจัยนี้สามารถเชื่อมโยงกับแนวคิดความเหลื่อมล้ำได้ โดยความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจถือเป็นความเหลื่อมล้ำฐานรากที่นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำรูปแบบอื่น ๆ ตามมา และในปลายทางได้แก่งย้อนผลกระทบกลับมาผลิตซ้ำให้ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น การอภิปรายผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อ 2 นี้จะสอดคล้องกับงานวิจัยของมัทยา บุตรงาม (2555) ที่พบว่าความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและความเหลื่อมล้ำทางรายได้มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน ความเหลื่อมล้ำรายได้ที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาที่เป็นอีกหนึ่งปัจจัยของความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่สอดคล้องกันกับงานวิจัยของอรอนงค์ ทวีปรีดา (2559) ที่พบว่าความเหลื่อมล้ำทางรายได้และค่าใช้จ่ายต่อครัวเรือนยังคงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาของเด็กนักเรียนและยังสอดคล้องกับงานของชาญชัย ฤทธิร่วม (2562) ที่พบว่าการเข้าถึงการศึกษาของกลุ่มคนในเมืองและกลุ่มชนบทที่แตกต่างกันมากซึ่งข้อจำกัดทางรายได้ส่งผลต่อการเข้าถึงการศึกษาด้วยเช่นกันซึ่งข้อค้นพบของงานนี้สอดคล้องอย่างมากกับงานของปราน สุวรรณมงคล (2562) ที่นำเสนอว่าในเชิงพื้นที่ระหว่างเมืองและชนบทมีปรากฏของความเหลื่อมล้ำที่แตกต่างกันมีคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่แตกต่างกันและมีความเหลื่อมล้ำในโอกาสทางการศึกษาของเมืองและชนบทที่ไม่เท่าเทียมกันซึ่งจะไปสอดคล้องกับงานของดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ (2558) ที่นำเสนอว่ากลุ่มนักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อส่วนใหญ่เป็นกลุ่มนักเรียนที่ยากจน อันเนื่องจากการขาดแคลนเงินทุนเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อการไม่ศึกษาต่อรวมทั้งโอกาสในการศึกษาต่อ ดังนั้น การส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาจึงสำคัญตามที่วินิจ ฝาเจริญ และคณะ (2564) ได้เสนอแนะให้ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาผ่านการมุ่งเพิ่มความเท่าเทียมทางโอกาสให้มีความเสมอภาคและสอดคล้องตามความต้องการของนักเรียน

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยขอนำเสนอองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การศึกษาระดับอุดมศึกษาควรได้รับการขยายเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานผ่านการตรากฎหมายพระราชบัญญัติการศึกษาตามรัฐธรรมนูญ เพื่อขยายการศึกษาให้ครอบคลุมกระจายโอกาสมากขึ้น
2. กระทรวงศึกษาธิการควรปรับนโยบายเพิ่มสัดส่วนการเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาของนักเรียนจากกรอบนโยบายปี พ.ศ.2565 ให้มากกว่า 60% โดยออกแบบ

นโยบายในลักษณะตาข่ายที่สามารถรองรับนักเรียนยากจน เปราะบางและชายขอบให้มีโอกาสเข้าศึกษาต่อมากขึ้น

3. กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมควรร่วมมือเพื่อจัดการเปลี่ยนผ่านการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ ต่อเนื่อง และสอดคล้องกัน โดยให้การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสอดคล้องกับการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาเพื่อลดภาระของผู้ปกครองและนักเรียน

4. สถาบันการทดสอบแห่งชาติและที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.) ควรนำบทเรียนจากปัญหาของระบบคัดเลือกที่ผ่านมาเพื่อออกแบบระบบที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อลดการกวนที่นั้งของนักเรียน ลดความซับซ้อนของรอบคัดเลือก ควรนำงบประมาณเพื่อจัดระบบคัดเลือกที่ไม่เป็นภาระค่าใช้จ่ายกับนักเรียนและผู้ปกครองและสร้างกระบวนการรองรับนักเรียนตกหล่นจากระบบอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การวิจัยครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาโดยขยายขอบเขตของกรณีศึกษาและพื้นที่ให้หลากหลายขึ้นในประเทศไทย รวมทั้งผสมผสานรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงสำรวจที่แสดงอีกหนึ่งมิติของกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้อง

2. ควรมีการศึกษาในผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเด็นการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาอย่างผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและผู้ออกแบบระบบการคัดเลือกกลางเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาในวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและอาจนำแนวคิดการวิพากษ์นโยบายมาร่วมวิเคราะห์

3. ผลการวิจัยนี้อาจนำไปทบทวนมโนทัศน์การจัดการศึกษาในสายศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์เพื่อทบทวนสถานะของการศึกษาว่าควรอยู่ในรูปแบบการแข่งขันวัดผลหรือควรอยู่ในรูปแบบสวัสดิการพื้นฐานที่เสมอภาค

เอกสารอ้างอิง

- ชัยยุทธ ปัญญสวัสดิ์สุทธิ์. (2563). *เหลื่อมล้ำในวัยเรียน: สองทศวรรษของความเหลื่อมล้ำทางคุณภาพการศึกษา และการจัดสรรทรัพยากรระดับพื้นที่ของประเทศไทย*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาญชัย ฤทธิร่วม. (2562). วิเคราะห์ความเหลื่อมล้ำทางสังคมด้านการศึกษาของพลเมืองชายขอบ. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์*, 2(4), 49-60.
- ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. (2558). ทุนมนุษย์ การเลือกอาชีพ และความเสี่ยงที่จะเป็นคนจน. *วารสารเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ*, 6(11), 38-60.
- นิภาภรณ์ ธรรมสอนและสรบุศย์ รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2560). การเรียนกวดวิชา: การบริโภคสัญญาณของนักเรียนไทย. *วารสาร MFU-Connection*, 6(2), 127-158.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2562). การสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในท้องถิ่น: ภารกิจที่ทำนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*, 17(3), 135-154.

- มัทยา บุตรงาม. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและความเหลื่อมล้ำทางรายได้ในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต). คณะเศรษฐศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วินิจ ผาเจริญ, ภัทรชัย อุทาพันธ์, กรวิทย์ เกาะกลาง และสุรัชย์ พุดชู. (2564). ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของพลเมืองไทยวัยเรียนกับสถานการณ์การเรียนออนไลน์ในยุคไวรัสโควิด-19. วารสารปัญญาภิธาน, 6(1), 1-14.
- วิโรจน์ ณ ระนอง และคณะ. (2560). โครงการทบทวนตัวชี้วัดศักยภาพชุมชนเพื่อการติดตามยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคมภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2563). โครงการศึกษาวิจัยประเด็นนโยบายเชิงลึกด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนและสังคมไทยภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่หลังวิกฤติเศรษฐกิจ. เข้าถึงได้จาก <http://social.nesdb.go.th/>
- สถณี อาชวานันทกุล. (2554). ความเหลื่อมล้ำฉบับพกพา. กรุงเทพฯ: เพนไทป์บลิชซิง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำในประเทศไทย. เข้าถึงได้จาก <http://social.nesdb.go.th/>
- สิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง. (2556). สิทธิมนุษยชนทางการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.
- สุรียานนท์ พลสมิ. (2563). แนวคิดและทฤษฎีการศึกษานโยบายสังคม. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรอนงค์ ทวีปรีดา. (2559). การกระจายและความเท่าเทียมของโอกาสทางการศึกษาและบทบาทการใช้จ่ายของภาครัฐ. (วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต). คณะเศรษฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Sandel, M.J. (2014). *Justice: what's the right thing to do*. Bangkok: Open Worlds.



การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจ
ไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพิมานปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครปฐม

Learning Achievement Development on Sufficiency Economy and Thai
Economic Development using a Blended Learning Process for
Mathayomsuksa 4 students in Phiman Pathom Academic Group under the
Nakhon Pathom Secondary Education Service Area Office

ธนาภรณ์ ธีราพิช¹ วีระ วงศ์สรรค์² และชนาดล สมบูรณ์³
Thanaporn Thirapheut, Weera Wongsan and Tanadol Somboon

Received: May 11, 2022

Revised: May 30, 2022

Accepted: May 31, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน ให้เป็นไปตามเกณฑ์ร้อยละ 80 2) ศึกษาความก้าวหน้าทางการเรียนเรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน 3) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสานกับการจัดการเรียนสอนแบบปกติ และ 4) เปรียบเทียบความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่มีการเรียนโดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสานกับการจัดการเรียนสอนแบบปกติ เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยใช้วิธีการจับฉลากสุ่มอย่างง่าย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ จำนวน 3 ห้องเรียน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ ชุดการเรียนรู้ เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัย พบว่า 1)

¹⁻³ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี; Bangkokthonburi University

Corresponding author, e-mail: mpon6951@gmail.com, Tel. 084-1346951

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนด้วยชุดการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 83.33 2) ค่าความก้าวหน้าทางการเรียน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน คิดเป็นร้อยละ 68.38 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียน เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสานสูงกว่านักเรียนที่เรียนด้วยวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนโดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน มีความพึงพอใจโดยรวมมากกว่านักเรียนที่ได้เรียนด้วยวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย

Abstract

The objectives of this research were 1) to develop learning achievement on sufficiency economy and Thai economic development using a blended learning process to meet the criteria of 80 percent; 2) to study the progress in learning on sufficiency economy and Thai economic development using a blended learning process; 3) comparison of learning achievement on sufficiency economy and Thai economic development using a blended learning process and conventional teaching methods; and 4) to compare the satisfaction of the Mathayomsuksa 4 students towards learning by using a blended learning process and conventional teaching methods. It was a quasi-experimental research. The samples in this research were the Mathayomsuksa 4 students at Phrapathom Witthayalai 2 Luang Pho-ngoen Anusorn School, 3 classrooms using a simple random sampling. Research tools were the study series on sufficiency economy and Thai economic development, learning management plan, achievement test, and student satisfaction assessment form. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation and t-test. The results of the research found that 1) the learning achievement after studying with the learning package accounted for 83.33%; 2) learning progress using a blended learning process accounted for 68.38%; 3) the achievement of students studying sufficiency economy and Thai economic development by using the blended learning process was significantly higher than that of the students using the conventional teaching method at .01; and 4) the Mathayomsuksa 4 students who studied by using the blended learning process, were overall more satisfied than the students who

learned with conventional teaching methods with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Blended Learning Process, Learning Achievement, Sufficiency Economy and Thai Economic Development

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบต่อระบบสิ่งแวดล้อม ประชากร เศรษฐกิจเทคโนโลยี สังคมและวัฒนธรรมเป็นอย่างมาก ทุกคนต้องรู้จะปรับตัวเพื่อให้ดำรงอยู่ได้ ภายใต้ความรู้ความเข้าใจและระมัดระวังให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในการพัฒนาประเทศจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของคนไทยทุกกลุ่มวัยให้มีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกและมีวัฒนธรรมที่ดีงาม รู้คุณค่าของความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพสังคมไทย ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืนมีสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติ ให้มีทักษะทางด้านเทคโนโลยี ความสามารถในการทำงานร่วมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติ รวมถึงสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน (Competencies of Learners) หรือคุณลักษณะสำคัญของนักเรียนตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 เป็นคุณลักษณะที่เด็กทุกคนจะต้องมีและใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด แก้ปัญหา การใช้ทักษะชีวิตและการใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้แล้ว (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2556) ได้กล่าวว่า ในศตวรรษที่ 21 นี้ โลกกำลังค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงจาก “โลกที่คงรูป” สู่ “โลกที่เลื่อนไหล” โลกที่คงรูปเป็นโลกของการพึ่งพิงที่ผู้คนมีปฏิสัมพันธ์กัน ส่วนโลกที่เลื่อนไหลเป็นโลกที่ผู้คนมีความเป็นอิสระมากขึ้นควบคู่กับโลกที่ผู้คนต้องพึ่งพาอาศัยกัน ในขณะที่โลกกำลังปรับเปลี่ยนฐานรากหลักของการศึกษาที่ประกอบด้วย “ความรู้และคุณธรรม” มิได้เปลี่ยนแปลงไปตามพลวัตโลก ทั้งนี้เพราะการที่จะอยู่ในโลกที่ผู้คนมีความเป็นอิสระ ทุกคนจะต้องมีความรู้ ในขณะที่เดียวกันก็อยู่ในโลกที่ผู้คนต้องพึ่งพาอาศัยกันได้และจะต้องมีคุณธรรมในระดับที่เข้มข้นมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ย่อมส่งผลหลายด้าน

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ได้ส่งผลกระทบหลายอย่างในมุมกว้างในด้านของการศึกษาก็ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน ทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนแบบปกติในโรงเรียนได้ นางสาวตริณัฐ เทียนทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้มีการปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยมีการปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออกเป็น 5 รูปแบบ หรือ 5 On ซึ่งประกอบด้วย On Site, On Air, Online, On Demand และ On Hand เพื่อเป็นการลดการรวมกลุ่มกันตามมาตรการ Social Distancing (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ถือว่าเป็นความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในด้านการศึกษา

ที่ไม่ใช่แค่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 เท่านั้น แต่ควรเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ดีกว่าเดิม

กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน หรือ Blended Learning เป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความสามารถในการใช้สารสนเทศได้ ซึ่งการเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการเรียนบนเว็บและในชั้นเรียน โดยในการจัดการเรียนการสอนบนเว็บเป็นรูปแบบของการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการค้นคว้าข้อมูลในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และยังสามารถตอบสนองแนวความคิดในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้โดยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายและเกิดขึ้นในสถานที่และเวลาต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นประโยชน์ซึ่งสื่อต่าง ๆ เหล่านี้สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และแก้ปัญหาได้อย่างอิสระ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550) สอดคล้องกับหลักการพื้นฐานของการเรียนรู้ที่เชื่อว่าผู้เรียนที่แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจะเกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งกว่าการเรียนรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดจากผู้สอนเพียงฝ่ายเดียว นอกจากนี้การจัดการเรียนการสอนบนเว็บสนับสนุนให้ผู้เรียนเฝ้าหาความรู้ด้วยตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ และยังเป็นส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนด้วยกัน นักเรียนกับครู นักเรียนกับเนื้อหา โดยใช้กระดานสนทนา (Web Board) ผ่าน Facebook ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้มากขึ้น กิจกรรมการเรียนการสอนจึงเป็นไปอย่างทั่วถึง (สุจิตร์ เขียวศรี, 2550) แต่การเรียนบนแบบนี้ไม่เหมาะสมกับทุกกิจกรรม ทั้งนี้ผู้เรียนและผู้สอนอาจจะมีผลผลิตด้านต่าง ๆ มีการพัฒนาเครื่องมือเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) การเรียนการสอนที่มีการวางแผนการจัดการกระบวนการเรียนการสอนแบบเผชิญหน้าที่ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ผสมผสานกับการเรียนการสอนระบบออนไลน์ที่นำเทคโนโลยีเข้าใช้ให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้ได้รวดเร็วมากขึ้น (กุลธิดา พุงคาโน, 2563) ดังนั้นสรุปได้ว่าการเรียนการสอนแบบผสมผสานไม่ว่าจะใช้นับระดับการศึกษาใด รูปแบบใดก็ตาม ออกแบบวิธีการเรียนการสอนและเครื่องมือสนับสนุนการเรียนการสอนจะแตกต่างกันไปตามจุดมุ่งหมายในการเรียน เนื้อหา อายุและระดับการศึกษาของผู้เรียน ตลอดจนระบบโครงสร้างพื้นฐานซึ่งเป็นเรื่องสำคัญ นอกจากนี้ควรให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการทำงานของสมองในขณะปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการศึกษา รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยมีการออกแบบการจัดการเรียนการสอนให้เอื้ออำนวยต่อผู้เรียน มีการใช้สื่อการสอนที่ทันสมัยมากขึ้น มีการสร้างชุดการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อก้าวให้ทันต่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงของประเทศ ผู้วิจัยได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สอนในรายวิชาวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาพัฒนาการเรียนการสอนวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในสาระเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเศรษฐศาสตร์ถือว่าเป็นพื้นฐานอย่างหนึ่งในการวางแผนการดำรงชีวิตของคนในปัจจุบัน เพื่อให้ นักเรียนสามารถวางแผนการดำรงชีวิต การเลือกซื้อ สินค้าและ

บริการต่าง ๆ การวางแผนในการประกอบอาชีพหลักและอาชีพเสริม ทุกสิ่งทุกอย่างอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณและความพอดีของแต่ละบุคคล นอกจากนี้พื้นฐานอาชีพ การใช้ชีวิตของทุกคนยังสะท้อนออกมาเป็นภาพรวมของเศรษฐกิจประเทศไทยอีกด้วย ดังนั้นผู้วิจัยทำการศึกษา การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพิมานปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ขึ้น

วัตถุประสงค์

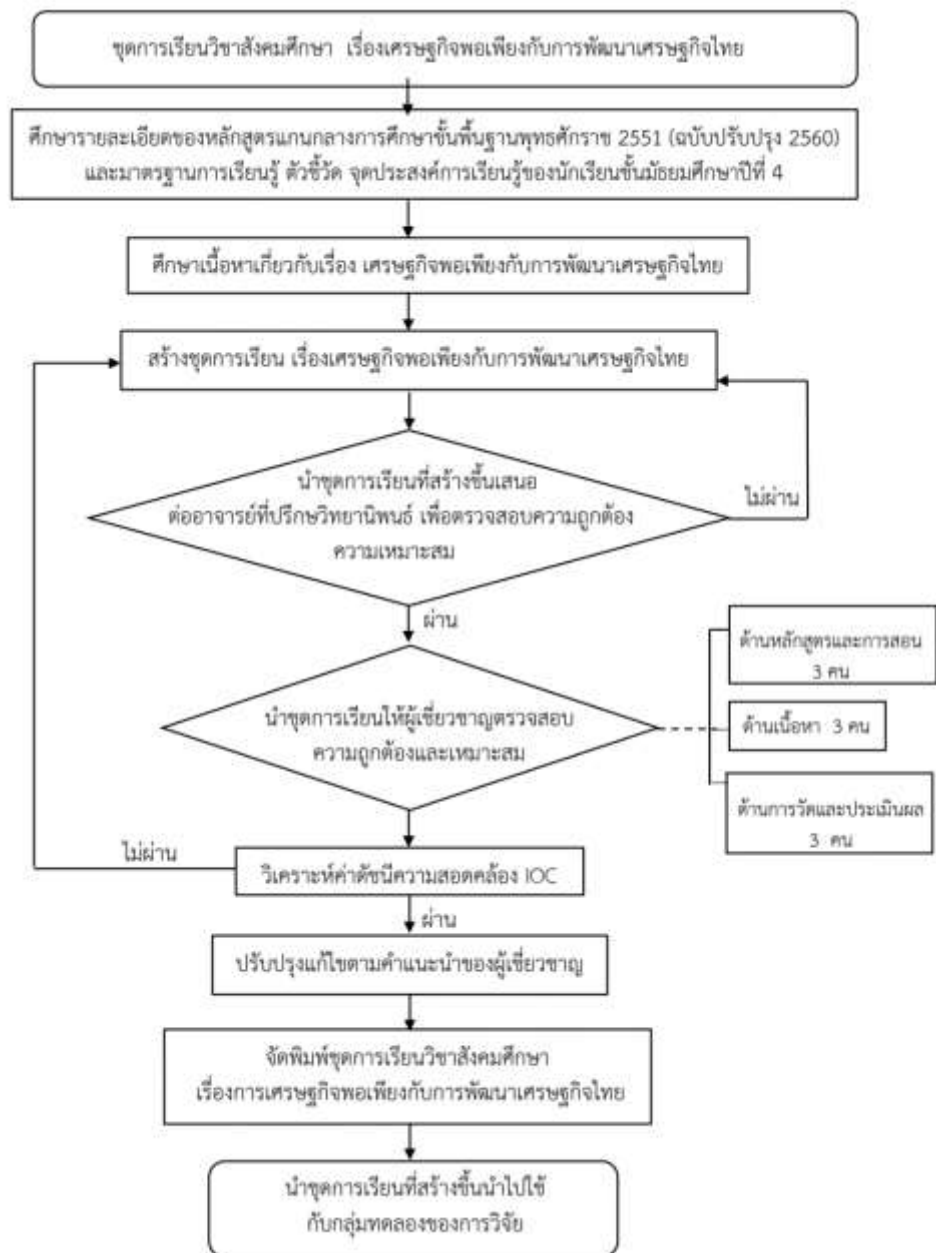
1. เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ให้เป็นไปตามเกณฑ์ ร้อยละ 80
2. เพื่อศึกษาความก้าวหน้าทางการเรียน เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
3. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสานกับการจัดการเรียนการสอนแบบปกติ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อการเรียน เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสานกับการจัดการเรียนการสอนแบบปกติ

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (Pretest-posttest Design) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากมา 1 โรงเรียน ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ อำเภอมะเข่ จังหวัดนครปฐม จำนวน 3 ห้องเรียน จัดนักเรียนแบบคละกันและทำการสุ่มแบบอย่างง่ายมา 2 ห้องเรียน โดยเป็นห้องที่สอนโดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน 1 ห้องเรียน และห้องควบคุมสำหรับการจัดการเรียนการสอนแบบปกติ 1 ห้องเรียน

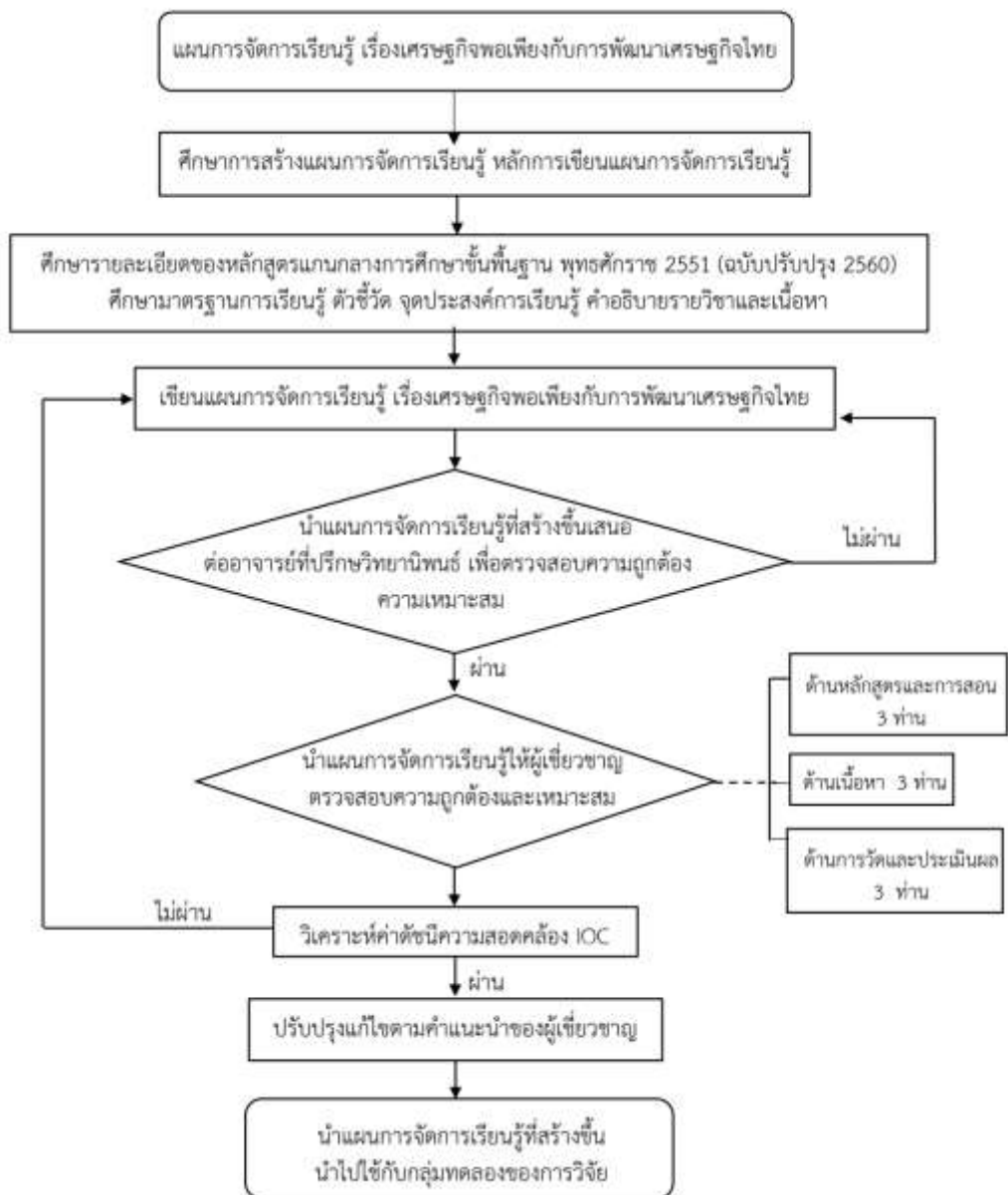
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

- 1) ชุดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย



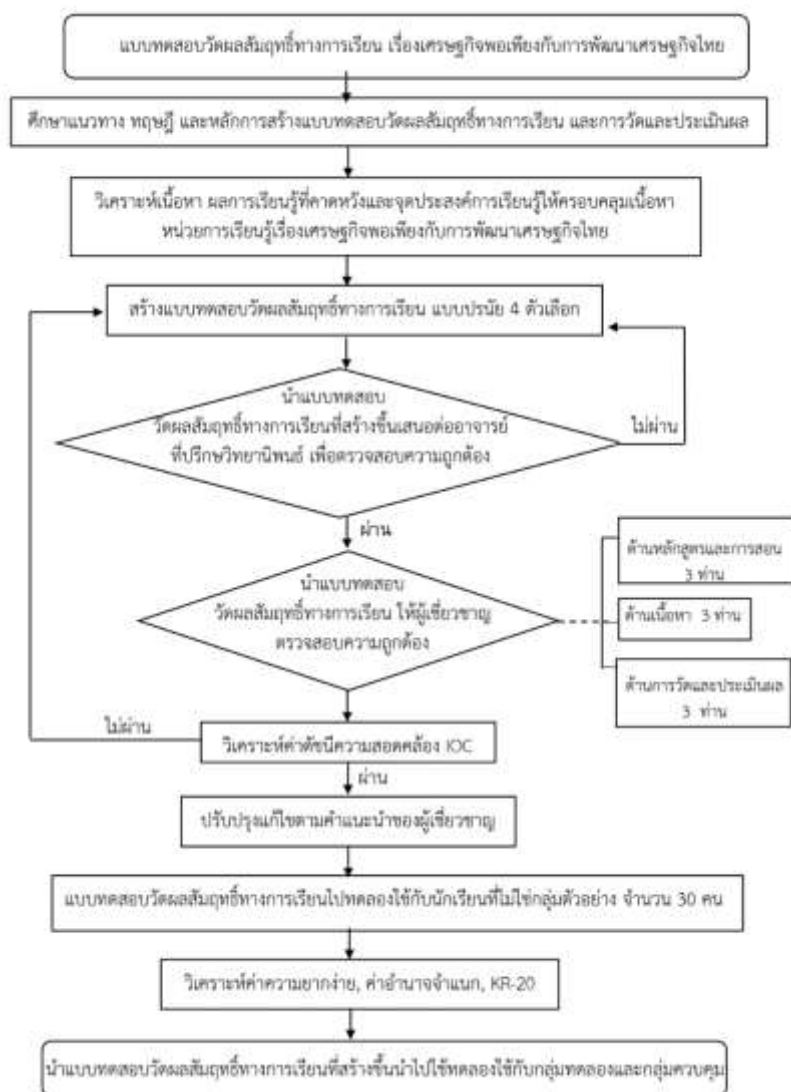
ภาพที่ 1 การสร้างและการหาคุณภาพชุดการเรียนรู้

2) แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย



ภาพที่ 2 การสร้างและการหาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้

3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน



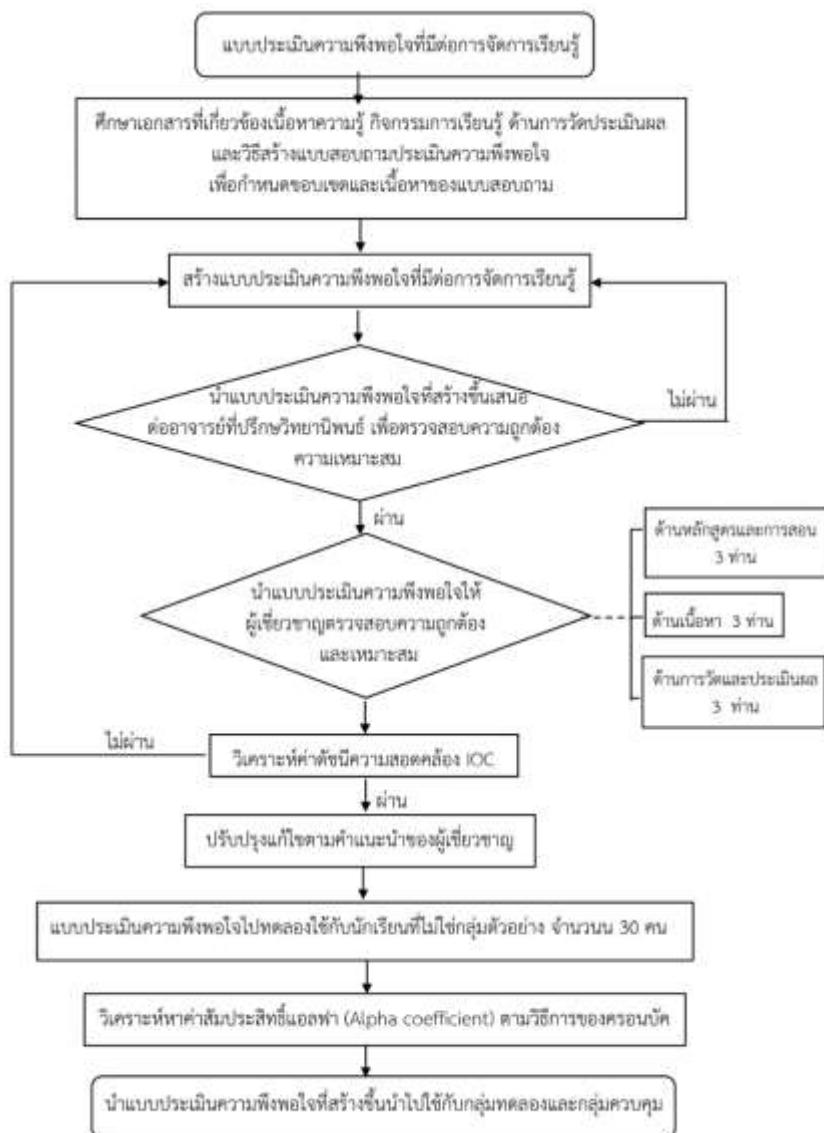
แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

- มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.56-1.00
- ค่าความยากง่าย (p) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.20-0.80
- ค่าอำนาจจำแนก (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.20-1.00
- ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบ

โดยใช้สูตร KR-20 ของ Kuder Richardson-20 มีค่าเท่ากับ 0.726

ภาพที่ 3 การสร้างและการหาคุณภาพแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

4) แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน



แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน

- มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.56-1.00
- สัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.911

ภาพที่ 4 การสร้างและการหาคุณภาพแบบประเมินความพึงพอใจ

ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขออนุญาตผู้บริหารโรงเรียน เพื่อทำการทดลองตามแผนที่กำหนดไว้
2. ชี้แจงวัตถุประสงค์ให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงวิธีการเรียน ในชุดการเรียนวิชา สังคมศึกษา เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย และแจกชุดการเรียน
3. ทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียน เพื่อทดสอบพื้นฐานความรู้ก่อนเรียน ของนักเรียน โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ก่อนใช้ชุดการเรียน ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้ใช้ชุดการเรียนวิชาสังคมศึกษา ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น นักเรียนทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์หลังเรียนและแบบสอบถาม ประเมินความพึงพอใจ หลังจากเรียนโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ผสมผสานและการจัดการเรียนการสอนแบบปกติ นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความก้าวหน้า ค่าดัชนีประสิทธิผล และการทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent)

สรุปผลการวิจัย

1. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ให้เป็นไปตามเกณฑ์ร้อยละ 80 พบว่า ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าร้อยละของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน ค่าร้อยละของคะแนนระหว่างการทำทดลอง โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน และร้อยละของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน โดยใช้ชุดการเรียน

	ร้อยละ
ร้อยละของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน	47.29
ร้อยละของคะแนนระหว่างการทำทดลอง โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน	86.25
ร้อยละของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน โดยใช้ชุดการเรียนวิชาสังคมศึกษา	83.33

จากตารางที่ 1 พบว่า คะแนนระหว่างการทำทดลอง โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 86.25 คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการใช้ชุดการเรียน เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 83.33

2. ความก้าวหน้าทางการเรียน เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าความก้าวหน้าทางการเรียน เรื่อง

เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าผลรวมของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียน-หลังเรียน และค่าความก้าวหน้าทางการเรียน

ผลรวมของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ก่อนเรียน)		ผลรวมของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (หลังเรียน)		ค่าความก้าวหน้า	
คะแนน (คะแนนเต็ม 480 คะแนน)	ร้อยละ	คะแนน (คะแนนเต็ม 480 คะแนน)	ร้อยละ	E.I.	ร้อยละ
227	47.29	400	83.33	0.6838	68.38

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าความก้าวหน้าทางการเรียน เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน เท่ากับ 0.6838 (E.I.) แสดงว่าชุดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน สามารถพัฒนาความก้าวหน้าทางการเรียน เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทยได้ ร้อยละ 68.38

3. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสานกับการจัดการเรียนการสอนแบบปกติ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสานกับการจัดการเรียนการสอนแบบปกติ ดังนี้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียน เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสานกับการจัดการเรียนการสอนแบบปกติ

คะแนน	n	$\bar{X}$	S.D.	t-test	Sig.
กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน	24	16.67	1.05	13.5**	.000
การจัดการเรียนการสอนแบบปกติ	24	11.62	1.50		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียน เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อการเรียน เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสานกับการจัดการเรียนการสอนแบบปกติ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อการเรียน เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสานกับการจัดการเรียนการสอนแบบปกติ ดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อวิธีการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียน เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสานกับการจัดการเรียนการสอนแบบปกติ

ความพึงพอใจ	กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน		การจัดการเรียนการสอนแบบปกติ		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	4.75	0.44	4.17	0.86	5.15**	.000
ด้านการเรียนการสอน	4.66	0.48	4.15	0.85	5.02**	.000
ด้านสื่อ / วัตกรรมการสอน	4.71	0.46	4.03	0.88	6.91**	.000
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.61	0.49	3.96	0.86	6.15**	.000
รวมเฉลี่ย	4.68	0.46	4.08	0.86	5.81**	.000

**มีนัยสำคัญระดับทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียน เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน มีความพึงพอใจโดยรวมมากกว่านักเรียนที่ได้เรียนด้วยวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า นักเรียนที่เรียนโดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน มีความพึงพอใจโดยรวมมากกว่านักเรียนที่ได้เรียนด้วยวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพืชมานปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 83.33 เนื่องจากผู้วิจัยได้สร้างชุดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างชุดการเรียนรู้ วิเคราะห์จุดประสงค์ เนื้อหา หลักสูตร ซึ่งจัดทำชุดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทยร่วมกับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน ประกอบด้วย จุดประสงค์การเรียนรู้ คำชี้แจงในการทำกิจกรรม เนื้อหา ใบความรู้ แบบฝึกหัด สื่อมัลติมีเดีย แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้มีการออกแบบชุดการเรียนรู้ให้มีความสวยงาม น่าสนใจ ตัวอักษรชัดเจน มีข้อความที่เข้าใจง่าย สามารถใช้ประกอบการเรียน On Site, Online และ On hand ได้ โดยครูผู้สอนสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ในเข้ากับสถานการณ์ในขณะนั้นได้ นอกจากนี้ นักเรียนยังสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาไม่จำกัดว่าจะต้องอยู่ในห้องเรียนเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวลัย ตันติวิชญ์โกศล (2560) พบว่า รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบ

ผสมผสานด้วยเทคนิค GRIS เพื่อส่งเสริม ความสามารถในการอ่านภาษาไทย มีผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก

2. ความก้าวหน้าทางการเรียน เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีค่าความก้าวหน้าทางการเรียน เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เท่ากับ 0.6838 (E.I.) ผู้วิจัยได้มีการศึกษาขั้นตอน วิธีการ การออกแบบชุดการเรียนรู้และได้จัดทำชุดการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย เนื้อหา ใบความรู้ แบบฝึกหัด สื่อมัลติมีเดีย ออกแบบชุดการเรียนรู้ให้มีความสวยงามน่าสนใจ ตัวอักษรชัดเจน มีข้อความที่เข้าใจง่าย ชัดเจน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะนุช เกาหมอ (2562) พบว่า บทเรียนแบบผสมผสาน มีค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 86.6/85.8 ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วย บทเรียนแบบผสมผสาน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

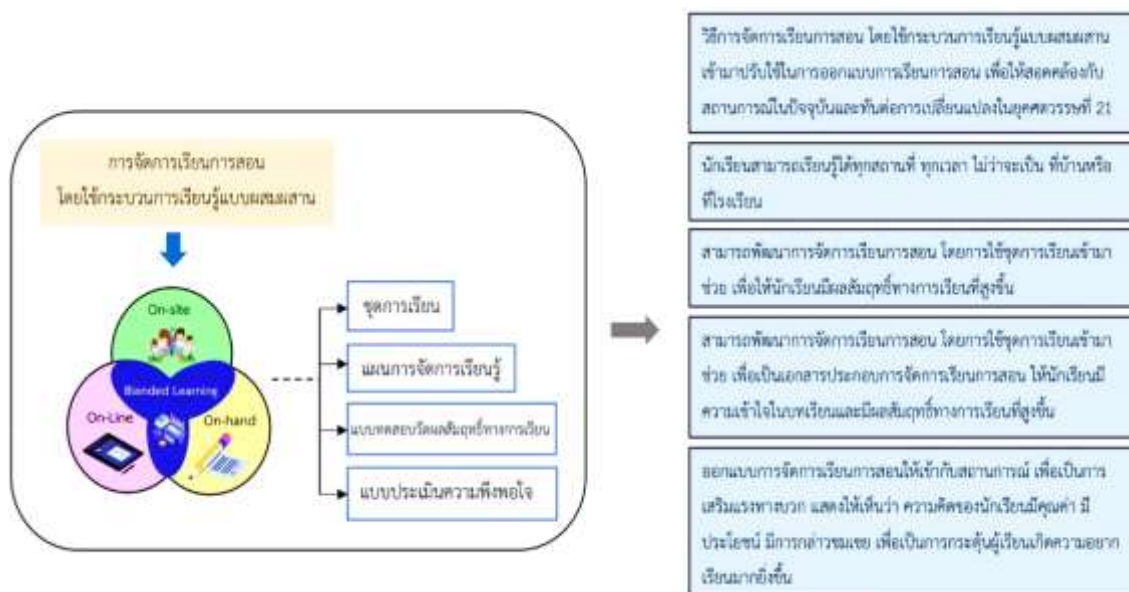
3. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียน เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเมษา นวลศรี (2563) พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานในรายวิชาการวิจัยทางการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่า ก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิจัยทางการศึกษา หลังการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานสูงกว่าการจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. เปรียบเทียบความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน มีความพึงพอใจโดยรวมมากกว่านักเรียนที่ได้เรียนด้วยวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า นักเรียนที่เรียนโดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน มีความพึงพอใจโดยรวมมากกว่านักเรียนที่ได้เรียนด้วยวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน เนื่องจากมีการออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ สามารถใช้เอกสารประกอบการเรียนในรูปแบบ On Site, Online และ On hand ช่วยให้นักเรียนมีความเข้าใจในบทเรียนมากยิ่งขึ้น มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกรพรรณ ตันติเวชกุล (2563) พบว่า ผลสัมฤทธิ์กลุ่มที่เรียนด้วยบทเรียนแบบผสมผสาน $\bar{X} = 25.77$ สูงกว่านักเรียนที่เรียนปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนแบบผสมผสาน มีความพึงพอใจในระดับมาก $\bar{X} = 4.33$

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนในกลุ่ม

สหวิทยาเขตพินาปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ได้องค์ความรู้ใหม่ คือ



ภาพที่ 5 องค์ความรู้จากการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. โรงเรียนควรมีการนำวิธีการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน เข้ามาปรับใช้ในการออกแบบการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21
2. โรงเรียนทุกโรงเรียน ควรมีนโยบายให้ทำชุดการเรียนรู้ในรายวิชาต่าง ๆ เพื่อเป็นเอกสารประกอบการจัดการเรียนการสอน ให้นักเรียนมีความเข้าใจในบทเรียนและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสานนั้น ส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ดังนั้นครูผู้สอนควรออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้เข้ากับสถานการณ์และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้นักเรียนเกิดองค์ความรู้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ เกิดทักษะ มีการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ครูผู้สอนควรมีออกแบบการจัดการเรียนการสอนให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมแรงทางบวก แสดงให้เห็นว่า ความคิดของนักเรียนมีคุณค่า มีประโยชน์ มีการกล่าวชมเชย เมื่อนักเรียนตอบคำถามหรือแสดงความคิดเห็น เพื่อเป็นการกระตุ้นผู้เรียนเกิดความอยากรเรียนมากยิ่งขึ้น

3. ครูผู้สอนควรนำแนวทางการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสานไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนรายวิชาอื่น ๆ

4. ครูผู้สอนควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสานกับการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กรพรรณ ตันติเวชกุล. (2563). การพัฒนาบทเรียนแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาทักษะการรับสาร สำหรับนักเรียนจำโรงเรียนชุมพลทหารเรือ. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า*, 8, 11-24.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *แนวทางการเปิดเรียน On site*. เข้าถึงได้จาก https://drive.google.com/file/d/1CHRDdjCGcNSDr1JxKeo6kybynDx_KdnR/view
- กุลธิดา ทุ่งคาโน. (2563). การเรียนรู้แบบผสมผสาน Blended Learning ในวิถี New Normal Blended Learning in a New Normal. *ครุศาสตร์สาร*, 15(1), 29-43.
- ปิยะนุช เถาหมอ. (2562). *ผลของบทเรียนแบบผสมผสานด้วยการเรียนแบบร่วมมือ วิชาทัศนศิลป์ เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เมษา นวลศรี. (2563). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาในรายวิชาการวิจัยทางการศึกษา ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 13(1), 77-94.
- วลัย ตันติวิญญูโกศล. (2560). *การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบผสมผสานด้วยเทคนิค GRIS เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านภาษาไทย*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *การจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- สุจิตรา เขียวศรี. (2550). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบสืบสอบบนเว็บวิชาวิทยาศาสตร์ โดยใช้การช่วยเสริมศักยภาพเพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา). คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2556). เตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: โพสต์ทูเดย์.

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์
สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

Development of Learning Achievements on Creative Dramatic Arts using
Choreography in Dance for Senior High School Students in Schools under
the Samutsakhon Samutsongkhram Secondary Education Service Area
Office

นิติพรรณ มุสิกอุปถัมภ์¹ วีระ วงศ์สรรค์² และชนาดล สมบูรณ์³
Nitiphan Musikaupatham, Weera Wongsan and Tanadol Somboon

Received: May 11, 2022

Revised: May 30, 2022

Accepted: May 31, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง นาฏศิลป์
สร้างสรรค์ โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้นาฏยประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอน
ปลายให้เป็นไปตามเกณฑ์ร้อยละ 80 2) หาความก้าวหน้าทางการเรียนเรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์
โดยใช้นาฏยประดิษฐ์สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 3) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ระหว่าง
การจัดการเรียนรู้แบบใช้นาฏยประดิษฐ์กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ 4) เปรียบเทียบความพึงพอใจ
ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์
ระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบใช้นาฏยประดิษฐ์กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ เป็นการศึกษาแบบกึ่ง
ทดลอง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย
จังหวัดสมุทรสงคราม ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2 ห้องเรียน นักเรียน 60 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ชุดการสอน แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบวัด
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัย พบว่า 1)

¹⁻³ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี; Bangkokthonburi University

Corresponding author, e-mail: musikaupatham40@gmail.com, Tel. 088-9134131

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยหลังจากการจัดการเรียนรู้แบบใช้นาฏยประดิษฐ์รวมคิดเป็นร้อยละ 91.5 ซึ่งมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ร้อยละ 80 2) ความก้าวหน้าทางการเรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้นาฏยประดิษฐ์ มีผลเท่ากับ 0.8338 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้มากกว่าร้อยละ 50 3) นักเรียนที่เรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้นาฏยประดิษฐ์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) นักเรียนที่เรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้นาฏยประดิษฐ์ มีความพึงพอใจมากกว่าวิธีการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, นาฏยประดิษฐ์, นาฏศิลป์

Abstract

The objectives of this research were 1) to develop learning achievements on Creative Dramatic Arts by learning management using Choreography in Dance for senior high school students to meet the 80 percent criteria; 2) to seek progress in learning on Creative Dramatic Arts using Choreography in Dance for Senior High School Students; 3) comparison of learning achievement of senior high school students on Creative Dramatic Arts between learning management using Choreography in Dance and conventional learning management; 4) comparison of satisfaction of senior high school students towards learning management on Creative Dramatic Arts between learning management using Choreography in Dance and conventional learning management. It was a quasi-experimental research. The research sample consisted of Mathayomsuksa 5 students at Ampawan Wittayalai School, Samut Songkhram Province, 2nd semester, academic year 2021, 2 classrooms of 60 students. The tools used in the research consisted of a teaching set, a learning management plan, achievement test and the student satisfaction assessment form. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation and t-test. The results of the research showed that 1) in terms of the development of learning achievement of senior high school students on Creative Dramatic Arts, after that learning management using Choreography in Dance accounted for 91.5 percent, which was 80 percent more effective than the specified criteria; 2) learning progress on Creative Dramatic Arts by learning management using Choreography in Dance was 0.8338, higher than the specified criteria by more than 50 percent; 3) students who studied

on Creative Dramatic Arts by learning management using Choreography in Dance had learning achievement that was significantly higher than the conventional learning management at the .01 level; and 4) students who studied on Creative Dramatic Arts by learning management using Choreography in Dance had a statistically significantly greater satisfaction than the conventional learning management method at the .01 level.

Keywords: Learning Achievement, Choreography in Dance, Dramatic Arts

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 และพ.ศ.2553) มาตราที่ 22 การจัดการศึกษาที่ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ โดยจัดการเรียนรู้ตามมาตราที่ 24 ได้ระบุให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้ 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ ได้อย่างสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกสาระการเรียนรู้ 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อและแหล่งเรียนรู้ 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ สาระที่ 3 รายวิชานาฏศิลป์เป็นหลักสูตรที่มีจุดประสงค์ที่จะพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขีดความสามารถในการแข่งขันโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขได้บนพื้นฐานของความเป็นไทยและความเป็นสากล สาระนาฏศิลป์ แบ่งได้ 2 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ ศ 3.1 เข้าใจและแสดงออกทางนาฏศิลป์อย่างสร้างสรรค์ วิเคราะห์ วิพากษ์ วิจารณ์คุณค่านาฏศิลป์ ถ่ายทอดความรู้สึก ความคิดอย่างอิสระ ชื่นชมและประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวัน และมาตรฐานที่ ศ 3.2 เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างนาฏศิลป์ ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมเห็นคุณค่าของนาฏศิลป์ที่เป็นมรดกทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและ

สากล ได้ระบุมาตรฐานและตัวชี้วัดที่สำคัญในการออกแบบการจัดการเรียนรู้รวมไปถึงการวัดและประเมินผลของผู้เรียนให้เกิดความสมบูรณ์ในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัยเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมจากแผนแม่บทและนโยบายแห่งรัฐที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้รากฐานของชาติมีความมั่นคง ดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุข ก้าวไปสู่การแข่งขันในภูมิภาคและโลกได้อย่างสง่างามและภาคภูมิ และความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการศึกษาของชาติให้เป็นหลักสูตรที่สามารถสร้างและพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นของผู้เรียน กระทรวงศึกษาธิการจึงอาศัยอำนาจแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 กำหนดให้ปรับปรุงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ในลักษณะหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-based Curriculum) ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มุ่งให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักที่สำคัญต่อการใช้ชีวิตการทำงาน และการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในโลกศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การสร้างสรรคผลงานนาฏศิลป์ เป็นความสามารถด้านหนึ่งที่ต้องทำหน้าที่ช่วยส่งเสริมนักเรียนให้เกิดการพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละคน โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนนาฏศิลป์ ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะที่ช่วยพัฒนาให้ผู้เรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการทางศิลปะ ชื่นชมความงาม มีสุนทรียภาพซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตมนุษย์ กิจกรรมทางศิลปะที่ช่วยพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคมตลอดจนการนำไปสู่การพัฒนาสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง อันเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพได้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ประกอบด้วย 3 สาระ คือ สาระที่ 1 ทักษะศิลป์สาระที่ 2 ดนตรี และสาระที่ 3 นาฏศิลป์ ซึ่งสาระนาฏศิลป์มุ่งเน้นให้ผู้เรียน มีความรู้ ความเข้าใจ องค์ประกอบนาฏศิลป์ การแสดงออกทางนาฏศิลป์อย่างสร้างสรรค์ ใช้ศัพท์เบื้องต้นทางนาฏศิลป์ วิเคราะห์วิพากษ์ วิจัยคุณค่าของนาฏศิลป์ ถ่ายทอดความรู้สึกความคิดอย่างอิสระ สร้างสรรค์ การเคลื่อนไหวในรูปแบบต่าง ๆ ประยุกต์ใช้นาฏศิลป์ในชีวิตประจำวัน เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างนาฏศิลป์กับประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม เห็นคุณค่าของนาฏศิลป์ที่เป็นมรดกทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล

นาฏยประดิษฐ์ คือ การคิด การออกแบบ และการสร้างสรรค์ แนวคิด รูปแบบ กลวิธีของนาฏยศิลป์ชุดหนึ่งแสดงโดยผู้แสดงคนเดียวหรือหลายคน ทั้งนี้รวมถึงการปรับปรุงผลงานในอดีต นาฏยประดิษฐ์จึงเป็นการทำงานที่ครอบคลุม ประชญา เนื้อหา ความหมาย ท่ารำ ท่าเต้น การแปรแถว การตั้งซุ้ม การแสดงเดี่ยว การแสดงหมู่ การกำหนดดนตรี ออกแบบเพลง เครื่องแต่งกายฉาก และส่วนประกอบอื่น ๆ ที่สำคัญในการแสดงทำให้นาฏยศิลป์ชุดหนึ่ง ๆ สมบูรณ์ตามที่ตั้งใจไว้ (สุรพล วิรุฬห์รักษ์, 2547) นาฏยประดิษฐ์มาจากคำว่า Choreograph ในภาษาละตินจากคำว่า “Chorea” เป็นคำที่ปรากฏในภาษาละตินซึ่ง หมายถึงการประดิษฐ์ท่าทาง Choreograph จึงหมายถึง การจัดการทางสรีระร่างกายให้เกิดเป็นระบำโดยกระบวนการเรียงร้อยท่าทางอย่างเป็น

ระบบโดยมีเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ชัดเจนซึ่งมีปราชญ์ทางศิลปะการแสดงได้ใช้คำเป็นภาษาไทยว่า “นาฏยประดิษฐ์” (พิรพงศ์ เสนโสม, 2546 อ้างถึงในนิพนธ์ณ มุสิกอุปถัมภ์, 2561) สรุปได้ว่า นาฏยประดิษฐ์เป็นกระบวนการทางความคิดอย่างหนึ่งที่นาฏยศิลปินใช้เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดหรือสร้างสรรค์งานการแสดงขึ้นใหม่ มีขั้นตอนการวางแผน การออกแบบองค์ประกอบของการแสดงการฝึกซ้อม การขัดเกลา เป็นต้น “ความคิดสร้างสรรค์” ที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้เชิงพฤติกรรมผ่านรูปแบบนาฏยประดิษฐ์ ส่งผลให้เกิดสมรรถนะสำคัญกับผู้เรียน โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะด้านการคิดขั้นสูงและการเรียนรู้

จากความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ต้องส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์ งานนาฏศิลป์ ผู้วิจัยจึงจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขึ้น เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะด้านการคิดขั้นสูงและเกิดการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและสร้างสรรค์ผลงานอย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่ ศ.3.1 และมาตรฐานที่ ศ.3.2 โดยเฉพาะด้านความคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาผลงานทางด้านนาฏศิลป์ ใช้เป็นแนวทางในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยใช้ชุดการสอน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์เข้ามาใช้ทดลองกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อศึกษาผลของกระบวนการทดลองและนำไปปรับใช้จริงในสถานศึกษา โดยผู้เรียนจะเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดทักษะที่หลากหลายและสามารถออกแบบสร้างสรรค์ผลงานทางด้านนาฏศิลป์ได้อย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้นาฏยประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายให้เป็นไปตามเกณฑ์ร้อยละ 80
2. เพื่อหาความก้าวหน้าทางการเรียนเรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
3. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เรื่องนาฏศิลป์สร้างสรรค์ ระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบใช้นาฏยประดิษฐ์กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ
4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ ระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบใช้นาฏยประดิษฐ์กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยรูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) ประชากร คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่เรียนรายวิชานาฏศิลป์

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 20 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม มีการวัดผลการทดลองก่อนและหลัง (Pretest-posttest) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โรงเรียนทั้งหมดจำนวน 20 โรงเรียน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ด้วยวิธีจับฉลากมา 1 โรงเรียนได้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย อำเภอมอพวา จังหวัดสมุทรสงคราม มีนักเรียน จำนวน 4 ห้องเรียน นักเรียนทั้งหมด 140 คน และจัดนักเรียนทุกห้องแบบคละกัน

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลากจากห้องเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 2 ห้องเรียน โดยห้องที่ 1 เป็นห้องทดลองสอน ใช้การทดลองจัดการเรียนรู้โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ ในการสร้างสรรค์การแสดง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/1 จำนวน 30 คน และห้องที่ 2 เป็นห้องควบคุม ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยวิธีแบบปกติ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/2 จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยประกอบด้วย

1. ชุดการสอนรายวิชา นาฏศิลป์ เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย นำชุดการสอนเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และนำมาตรวจสอบ (Index of Item Objectives Congruence: IOC) ได้ค่า IOC ทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.56-1.00

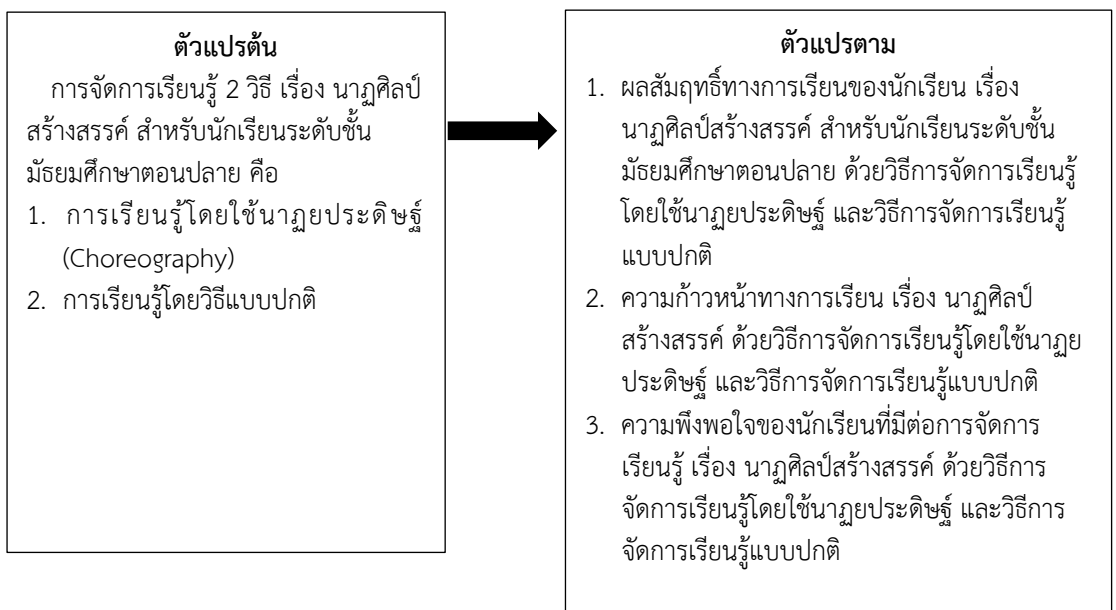
2) แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ (IOC) ที่มีค่ามากกว่าเท่ากับ 0.56 ถือว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ซึ่งแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.56 ถึง 1.00

3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับตัวชี้วัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของคำถามและตัวเลือกตอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไข หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับตัวชี้วัด (IOC) โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.56 ขึ้นไป โดยกำหนดเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.56-1.00 จากนั้นนำกระดาษคำตอบที่นักเรียนตอบแล้วมาตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) จากนั้นคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.20-0.80 นำกระดาษคำตอบที่นักเรียนตอบแล้วมาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (r) มีค่าระหว่าง 0.20-1.00 และคัดเลือกข้อสอบจำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็นข้อสอบแบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ และข้อสอบแบบอัตนัยจำนวน 10 ข้อ เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้สูตร (KR-20) ของ Kuder Richardson-20 เพื่อหาแบบทดสอบทั้งฉบับโดยนำ

แบบทดสอบไปทดสอบกับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try Out) ที่เคยเรียนเนื้อหาเรื่องนี้มาแล้ว พบว่าแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น (KR-20) เท่ากับ 0.737

4) แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียน นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ที่มีเกณฑ์ระหว่าง 0.56-1.00 เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด จากนั้นนำแบบสอบถามความพึงพอใจมาปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญนำแบบสอบถามไปใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (กลุ่มทดลอง) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจโดยหาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยวิธีการของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1970) พบว่าค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .862

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent) ค่าดัชนีประสิทธิผลและความก้าวหน้าทางการเรียน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้นาฏยประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายให้เป็นไปตามเกณฑ์ร้อยละ 80 พบว่า ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้นาฏยประดิษฐ์ มีดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าร้อยละของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนคะแนนระหว่างการทำทดลองโดยใช้ชุดการสอน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

คะแนน	ร้อยละ
ร้อยละของคะแนนรวมก่อนเรียน	48.83
ร้อยละของคะแนนรวมระหว่างการทำทดลอง ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ นาฏยประดิษฐ์	87.5
ร้อยละของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ นาฏยประดิษฐ์	91.5

จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย คะแนนระหว่างการทำทดลองโดยใช้ชุดการสอน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 87.5 คะแนน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการใช้ชุดการสอน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 91.5 ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 80 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การหาความก้าวหน้าทางการเรียนเรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีประสิทธิผลและความก้าวหน้าทางการเรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าดัชนีประสิทธิผลและความก้าวหน้าทางการเรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

n	Pretest ก่อนเรียน	ผลรวมของคะแนนทดสอบ		ค่าดัชนี ประสิทธิผล และ ความก้าวหน้า ทางการเรียน (E.I.)	ร้อยละ
		ระหว่างเรียน	หลังเรียน		
30	48.833	87.5	91.5	0.8338	83.38

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าดัชนีประสิทธิผลและความก้าวหน้าทางการเรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (E.I.) เท่ากับ 0.8338 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าชุดการสอน

เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์โดยใช้นาฏยประดิษฐ์สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สามารถพัฒนาความก้าวหน้าทางการเรียน ได้ร้อยละ 83.38

3. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เรื่องนาฏศิลป์สร้างสรรค์ ระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบใช้นาฏยประดิษฐ์กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบใช้นาฏยประดิษฐ์กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ มีดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างการจัดการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์กับวิธีการศึกษาด้วยวิธีการเรียนแบบปกติ

คะแนน	n	$\bar{X}$	S.D.	t-test	Sig.
การจัดการเรียนรู้ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์	30	18.3	1.317	18.662**	0.000
การเรียนรู้แบบปกติ	30	11.83	1.367		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่เรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ ด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่ศึกษาด้วยวิธีการเรียนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ ระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบใช้นาฏยประดิษฐ์กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ ระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบใช้นาฏยประดิษฐ์กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ มีดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงผลการเรียนเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อวิธีการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์กับวิธีการศึกษาด้วยวิธีการเรียนแบบปกติ

ความพึงพอใจ	การเรียนรู้โดยใช้นาฏยประดิษฐ์		การเรียนรู้แบบปกติ		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	4.67	0.47	3.93	0.71	8.10**	0.000
ด้านการเรียนการสอน	4.69	0.46	4.09	0.71	7.75**	0.000
ด้านสื่อ/นวัตกรรมการสอน	4.67	0.47	4.18	0.74	6.12**	0.000

ความพึงพอใจ	การเรียนรู้ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์		การเรียนรู้ แบบปกติ		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.8	0.40	4.11	0.79	8.48**	0.000
รวมเฉลี่ย	4.71	0.45	4.09	0.74	15.11**	0.000

**มีนัยสำคัญระดับทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่เรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ ด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ มีความพึงพอใจมากกว่าวิธีการเรียนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า นักเรียนที่เรียนโดยใช้องค์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ มีความพึงพอใจโดยรวมมากกว่านักเรียนที่ได้เรียนด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ ด้วยการจัดการเรียนรู้ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า คะแนนระหว่างการทดลองโดยใช้ชุดการสอน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโดยรวมคิดเป็นร้อยละ 87.5 คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการใช้ชุดการสอน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 91.5 ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 80 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของระวีวรรณ สุขสงวน (2560) พบว่า ชุดการสอน (นาฏศิลป์) มีประสิทธิภาพเท่ากับ 81.67/81.32 ค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.65 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการใช้ชุดการสอน (นาฏศิลป์) อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาธิป จันทพงษ์พิวัฒน์ (2558) พบว่า ชุดการสอนวิชา ศ 23101 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (นาฏศิลป์) มีประสิทธิภาพเท่ากับ 88.40/88.60 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยชุดการสอนวิชา ศ 23101 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (นาฏศิลป์) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความก้าวหน้าทางการเรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ ด้วยการจัดการเรียนรู้ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า ค่าดัชนีประสิทธิผลของชุดการสอน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีประสิทธิผลเท่ากับ 0.8338 (E.I.) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าชุดการ

สอน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สามารถใช้พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ร้อยละ 83.38 จากนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง 30 คน โดยการทดสอบก่อนเรียน (Pretest) ได้ค่าเฉลี่ยร้อยละ 48.833 และได้คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ E_1 / E_2 คือ 87.50/91.50 สอดคล้องกับงานวิจัยของคันสนีย์ อินทรสันติ (2557) พบว่า ชุดการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (นาฏศิลป์) มีประสิทธิภาพเท่ากับ 85.21/87.06 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ดัชนีประสิทธิผลของชุดการสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (นาฏศิลป์) มีค่าเท่ากับ 0.64 ซึ่งแสดงว่า นักเรียนที่เรียนด้วยชุดการสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (นาฏศิลป์) มีความก้าวหน้าทางการเรียนคิดเป็นร้อยละ 64.80 นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยชุดการสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (นาฏศิลป์) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพล วิรุฬห์รักษ์ (2547) ได้กล่าวว่า นาฏยประดิษฐ์ หมายถึง การคิด การออกแบบ และการสร้างสรรค์ แนวคิด รูปแบบกลวิธีของนาฏศิลป์ชุดหนึ่ง ที่แสดงโดยผู้แสดงคนเดียวหรือหลายคน ทั้งนี้รวมถึงการปรับปรุงผลงานในอดีต นาฏยประดิษฐ์จึงเป็นการทำงานที่ครอบคลุมปรัชญา เนื้อหา ความหมาย ท่ารำ ท่าเต้น การแปรแถว การตั้งซุ่ม การแสดงเดี่ยว การแสดงหมู่ การกำหนดดนตรี เพลง เครื่องแต่งกาย ฉาก และส่วนประกอบอื่น ๆ ที่สำคัญในการทำให้นาฏศิลป์สมบูรณ์ตามที่ตั้งใจไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Maggi Sietsma (2015 อ้างถึงในนิธิพรณ มุสิกอุบลัมภ์, 2561) กล่าวว่า ศิลปินที่ยึดการปฏิบัติของพวกเขามีแนวโน้มที่จะมองถึงการออกแบบเป็นเป้าหมายสูงสุดของพวกเขา, ศิลปะการแสดงไม่ว่าจะเป็นการเต้นรำในโรงละครหรือการแสดงดนตรี หมายถึง การปฏิบัติทางศิลปะซึ่งเป็นการวิจัยในอีกด้านหนึ่งเมื่อวิเคราะห์การเชื่อมต่อระหว่างการรับรู้และการกระทำผ่านประสบการณ์และความรู้ ความเข้าใจ อาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ และทั้งหมดระหว่างรูปแบบและเนื้อหาระหว่างเหตุการณ์และวัตถุระหว่างพื้นที่และเวลาซึ่งทำให้การปฏิบัติทางศิลปะเป็นการวิจัยที่โดดเด่นเป็นการปฏิบัติระหว่างนักวิจัย/กับศิลปิน

3. ผลการเปรียบเทียบนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่เรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ ด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ กับวิธีการการเรียนรู้แบบปกติ พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างการจัดการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.3 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.317 สำหรับนักเรียนที่ได้ศึกษาด้วยวิธีการเรียนรู้แบบปกติมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.366 นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงกว่านักเรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพยา เอี่ยมอ่า (2550) พบว่า ชุดการสอนกลุ่มสาระศิลปะ สาระนาฏศิลป์ มีประสิทธิภาพเท่ากับ 87.76/86.59 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดดัชนีประสิทธิผลของชุดการสอน กลุ่มสาระศิลปะ สาระนาฏศิลป์ มีค่าเท่ากับ 0.5785 ซึ่งแสดงว่า นักเรียนที่เรียนด้วยชุดการสอน กลุ่มสาระศิลปะ สาระนาฏศิลป์ มีความรู้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 57.85

และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยชุดการสอนกลุ่มสาระศิลปะ สาระนาฏศิลป์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่เรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ ด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์กับวิธีการเรียนแบบปกติ พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนรายวิชานาฏศิลป์ เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ มีความพึงพอใจโดยรวมมากกว่านักเรียนที่ได้เรียนด้วยวิธีการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า นักเรียนที่เรียนโดยใช้กระบวนการเรียนรู้โดยใช้นาฏยประดิษฐ์มีความพึงพอใจ โดยรวมมากกว่านักเรียนที่ได้เรียนด้วยวิธีการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีความพึงพอใจต่อการเรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ด้านการเรียนการสอน ด้านสื่อ/นวัตกรรมการสอน และด้านประโยชน์ที่ได้รับ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนด้วยวิธีการเรียนแบบปกติ มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรพร ธิหร่า (2559) พบว่า นักเรียนที่เรียนโดยใช้ชุดการสอนนาฏศิลป์ที่สร้างขึ้นมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ โดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นักเรียนร้อยละ 96.46 นักเรียนพึงพอใจบทเรียนในชุดสอนนาฏศิลป์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสวภา เวชสุรกัษ (2547) กล่าวว่า กระบวนการสร้างสรรค์ที่นาฏยศิลป์ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางนาฏศิลป์ คือ นาฏยประดิษฐ์ (Choreography) ที่นักนาฏยศิลป์สร้างสรรค์ความแปลกใหม่ ให้เกิดขึ้นในนาฏยจาริตของตน จนเมื่อผลงานใหม่นั้นงดงามเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและรักษาสืบทอดไว้

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่เกิดจากการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้ นาฏยประดิษฐ์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. โรงเรียนควรกระบวนการบริหารจัดการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ ไปใช้จัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนในระดับชั้นอื่น ๆ เพื่อศึกษาและพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์ โดยผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้ด้วยตนเอง

2. โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน โดยจัดอบรมให้ความรู้กับครูผู้สอน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการศึกษา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น ดังนั้นครูผู้สอนควรเน้นการพัฒนากระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ นักเรียนจะเกิดองค์ความรู้เกิดทักษะและความชำนาญ ส่งผลให้การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพสูงสุด เหมาะนำไปใช้ในการสอนรายวิชานาฏศิลป์ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

2. จากผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์ โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ ผลโดยรวมมากที่สุด ดังนั้นครูผู้สอนควรจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการใช้กระบวนการจัดการทางความคิดขั้นสูงให้เป็นระบบซึ่งผู้เรียนสามารถนำวิธีการเรียนรู้ที่ได้ศึกษานำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้มากยิ่งขึ้น

3. จากผลการศึกษา พบว่า ผู้เรียนด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้เรื่อง นาฏศิลป์สร้างสรรค์โดยใช้นาฏยประดิษฐ์ เกิดองค์ความรู้คือผู้เรียนเกิดการสร้างความรู้ด้วยตนเองเชิงปัญญาเกิดทักษะที่หลากหลายและสามารถออกแบบสร้างสรรค์ผลงานทางด้านนาฏศิลป์ได้อย่างมีคุณภาพสามารถกำหนดหรือสร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเองได้ มีขั้นตอนการวางแผนออกแบบสร้างสรรค์การแสดง ได้แก่ การเขียนเค้าโครงร่างเพื่อออกแบบการแสดง ออกแบบลักษณะรูปแบบการแปรแถว ออกแบบท่าทางประกอบตามหมวดหมู่ ออกแบบลักษณะการเคลื่อนไหวตามทิศทาง การกำหนดแนวดนตรี ออกแบบการใช้แสงสีเพื่อสะท้อนถึงอารมณ์ ออกแบบฉากประกอบการแสดงและออกแบบเครื่องแต่งกาย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์เกษตรแห่งประเทศไทย.
- จิรพรรณ ยี่หระ. (2559). *รายงานการพัฒนาชุดการสอน วิชานาฏศิลป์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. (อัครา).

- จุฑาธิป จันทพงษ์พิวัฒน์. (2558). รายงานการพัฒนาชุดการสอนวิชา ศ 23101 (นาฏศิลป์) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทศบาลวัดสตูลสัตยาราม จังหวัดสตูล. (อึดสำเนา).
- ทิพยา เอี่ยมอ่ำ. (2550). การพัฒนาเอกสารประกอบการเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. (อึดสำเนา).
- นิธิพรรณ มุสิกอุปถัมภ์. (2561). ลวงฟ้าพญาแฉน. (ปริญญานิพนธ์ศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานาฏศิลป์). คณะศิลปกรรมศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คันสนีย์ อินทรสมบัติ. (2557). รายงานการพัฒนาชุดการสอน วิชา ศ 22101 (นาฏศิลป์) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี. (อึดสำเนา).
- สวภา เวชสุรักษ์. (2547). หลักนาฏยประดิษฐ์ท่านผู้หญิงแฉ้ว สนิทวงศ์เสนี. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานาฏศิลป์ไทย). คณะศิลปกรรมศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุรพล วิรุฬห์รักษ์. (2547). หลักการแสดงนาฏศิลป์ปริทรรศน์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essential of Psychological testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.



กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

Human Resource Management Strategies of Special Local Administrative
Organizations in Bangkok under the Epidemic Situation of COVID-19

พรรณอร วันทอง¹

Phan-On Wantong

Received: August 21, 2022

Revised: October 04, 2022

Accepted: October 23, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ 2) กำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเขต สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดกลยุทธ์และผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 12 เขต รวม 24 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การสรรหาและคัดเลือกไม่สามารถดำเนินการได้ตามปกติทำให้บุคลากรของสำนักงานเขตอยู่ในสภาวะขาดแคลน มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนการให้รางวัลและผลตอบแทนเป็นเงินช่วยเหลือในลักษณะค่าเสี่ยงภัยจากการปฏิบัติงานและผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงิน และมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นแบบ Online มากขึ้น เน้นมาตรการป้องกันของกระทรวงสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด และ 2) กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ประกอบด้วย 4 ด้าน 18 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) ด้านการสรรหาและคัดเลือก ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ 2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

¹ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์; Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University

Corresponding Author, E-mail: Phanon.wan2526@gmail.com, Tel. 081-7977407

ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ 3) ด้านการให้รางวัลและผลตอบแทน ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ และ 4) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์

คำสำคัญ: กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์, สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19, องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the conditions of human resource management; and 2) to formulate the human resource management strategies of the special local administrative organizations in Bangkok under the Epidemic Situation of COVID-19. The research tool was an in-depth interview form. The key informants were the administrators and officers of the district offices under the special local administrative organizations in Bangkok. A purposive sampling was used from people involved in strategy formulation and human resource practitioners in 12 districts including 24 people. The results of the research found that 1) the conditions of human resource management found that the recruitment and selection process could not be carried out normally causing the personnel of the district offices to be in a shortage condition. There has been a change in performance evaluation model through more information technology systems including the modification of rewards and remuneration to subsidies in the form of operational risks and non-monetary benefits and has changed the training and development model to be more online by emphasizing the Ministry of Public Health's preventive measures strictly; and 2) human resource management strategies of the special local administrative organizations in Bangkok under the Epidemic Situation of the COVID-19 consisted of 4 aspects, 18 strategies as follows: (1) Recruitment and selection consisted of 5 strategies; (2) Performance evaluation consisted of 4 strategies; (3) Reward and remuneration consisted of 5 strategies; and (4) Training and development consisted of 4 strategies.

Keywords: Human Resource Management Strategy, COVID-19 Epidemic Situation, Special Local Administrative Organizations in Bangkok

บทนำ

การบริหารจัดการที่ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ “คน” หรือ “ทรัพยากรบุคคล” เป็นปัจจัยที่ชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เพราะ

เปรียบเสมือนมันสมองที่มีหน้าที่บริหารจัดการทรัพยากรอื่นขององค์กรให้ทำงานได้อย่างสอดคล้องกัน หากองค์กรมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงต่อองค์กร ในมุมกลับกันถ้าองค์กรขาดบุคคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีในการทำงานอาจทำให้การดำเนินงานขององค์กรไม่มีประสิทธิภาพ (จิระประภา อัครบวร, 2558) การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคต โดยมีแนวคิดที่ว่าทรัพยากรบุคคลเป็น “ทุน” ประเภทหนึ่ง หากสามารถบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ทรัพยากรมนุษย์ย่อมสามารถเพิ่มผลผลิตและผลลัพธ์ได้มากกว่าสินทรัพย์หรือทุนประเภทอื่น ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องดำเนินการกำหนดกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมเนื่องจากกลยุทธ์ คือ แผนปฏิบัติการของผู้บริหารที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรเปรียบเสมือนภาระผูกพันของผู้บริหารที่มีต่อองค์กรในการกำหนดแผนการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องจากการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ และก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Thompson, A.A., Strickland, A.J. & Gamble, J.E., 2007)

จะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร มีพื้นที่ 1,568.737 ตารางกิโลเมตร มีประชากรตามทะเบียนราษฎร 5,487,876 คน (สำนักทะเบียนกลาง, 2564) และหน้าที่หลักของกรุงเทพมหานคร คือ การจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน และด้วยบริบทที่กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นเมืองหลวงของประเทศ เป็นศูนย์กลางความเจริญ และมีจำนวนประชากรมากที่สุด ให้การจัดบริการสาธารณะของกรุงเทพมหานครไม่ครอบคลุมและทั่วถึง ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การจัดบริการสาธารณะของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง และเป็นตัวขับเคลื่อนการดำเนินการกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

อย่างไรก็ตามในช่วงต้นปี 2563 เกิดวิกฤติโลกจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยเริ่มแพร่ระบาดจากเมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ ประเทศจีน และได้แพร่กระจายไปทั่วโลก ส่งผลกระทบกับการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) เช่น หลายโรงเรียนต้องถูกปิด กิจกรรมทางเศรษฐกิจหยุดชะงัก ส่งผลกระทบในวงกว้างทางด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม บริษัทในไทยและต่างประเทศทยอยปรับลดพนักงาน ปิดกิจการ บุคคลว่างงาน ไม่มีเงินใช้จ่ายในการดำรงชีวิตและประสบปัญหาครอบครัว (United Nations Industrial Development Organization, 2020) และยิ่งส่งผลกระทบต่อองค์การภาครัฐของไทยแทบทุกองค์กร ซึ่งล้วนแต่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ดังกล่าวอย่างทั่วถึง เนื่องจากทุกองค์กรไม่ได้มีการวางแผนเตรียมรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาดล่วงหน้า และไม่คาดคิดว่าสถานการณ์ดังกล่าวจะทวีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

กรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรหนึ่งที่ไม่ได้มีการวางแผนเพื่อรองรับกับสถานการณ์ดังกล่าว เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานครเป็นแผนที่กำหนดขึ้นก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยกรุงเทพมหานครได้กำหนดแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556-2575) เพื่อเป็นแผนในการดำเนินงานของกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2556-2560) ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561-2565) และ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566-2570) (กองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ, 2564)

จากความสำเร็จและความเป็นมาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก การที่องค์กรจะดำเนินภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพได้จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะในสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย ประกอบกับกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษและมีฐานะเป็นเมืองหลวงของประเทศ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาในประเด็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร และเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ซึ่งการศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จะช่วยสร้างความได้เปรียบให้กับองค์กร ช่วยให้องค์กรมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อเตรียมรับมือการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ที่ไม่ปกติรองรับยุค New Normal และเพื่อความอยู่รอดขององค์กร

วัตถุประสงค์

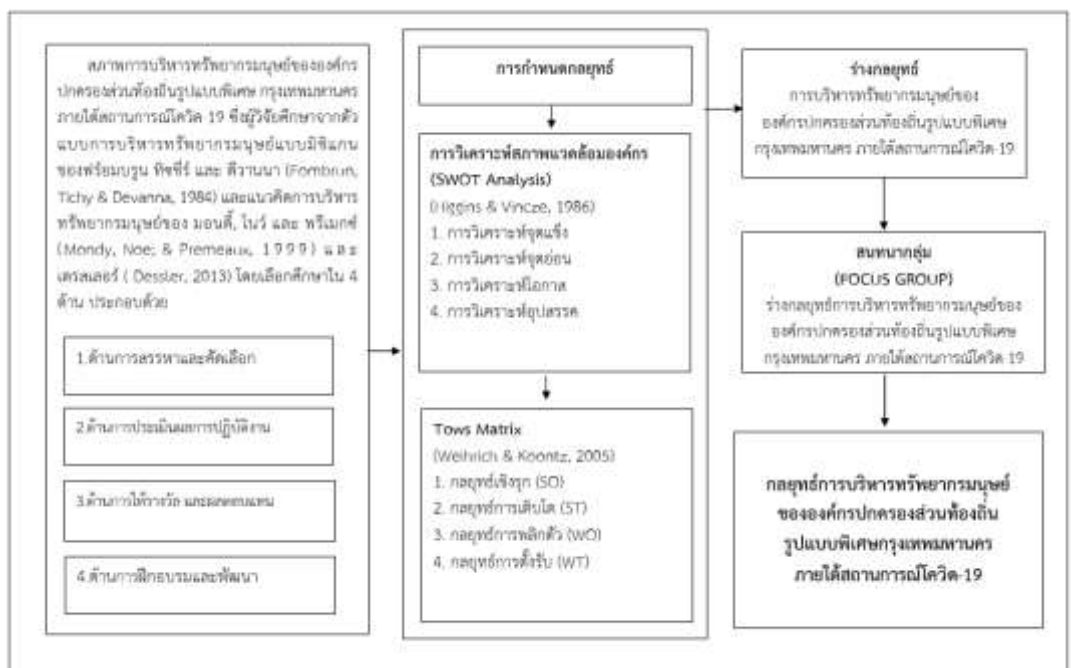
1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19
2. เพื่อกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเขต สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 เขต โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดกลยุทธ์และผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตในฐานะผู้บริหารสูงสุดขององค์กร เขตละ 1 คน และ 2) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เขตละ 1 คน โดยใช้เกณฑ์การแบ่งพื้นที่เขตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาเมืองตามแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 กลุ่ม และทำการเลือกกลุ่มละ 2 เขต รวม 12 เขต จำนวน 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth

Interview) และผู้วิจัยทำการทดสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือ โดยนำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการศึกษา (Item Objective Congruence: IOC) ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการศึกษาทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และการทดสอบความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ โดยผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงด้วยวิธีการสัมภาษณ์ซ้ำ เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการใช้ผู้สัมภาษณ์จำนวน 3 คน สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนเดียวกัน แล้วตรวจสอบความสอดคล้องของคำตอบกับผู้สัมภาษณ์คนอื่น ๆ และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากนั้นจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (แบบออนไลน์) ในขั้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis และกำหนดร่างกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้เทคนิค Tows Matrix จากนั้นพัฒนาร่างกลยุทธ์เป็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อภิปราย วิพากษ์ และให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นผู้วิจัยปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาเป็นกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 สรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการสรรหาและคัดเลือก พบว่า การสรรหาและคัดเลือกยังคงใช้การบริหารจัดการในรูปแบบเดิม คือ กรุงเทพมหานครมีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลทุกด้าน ซึ่งในส่วนของสำนักงานเขตสามารถดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้เฉพาะในส่วนของผู้จ้างเท่านั้น ไม่สามารถดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในส่วนของการข้าราชการได้ ทำให้ขาดอิสระในการสรรหาและคัดเลือก ส่งผลต่อความล่าช้าในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามคุณสมบัติและตำแหน่งที่องค์กรต้องการ โดยใช้วิธีการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ทวีความรุนแรงมากขึ้นทำให้การสรรหาและคัดเลือกไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากต้องมีการรวมตัวกันของบุคลากรจำนวนมาก ทำให้ต้องเลื่อนการสรรหาและคัดเลือกออกไปอย่างไม่มีกำหนด ตำแหน่งที่ว่างไม่มีอัตรากำลังทดแทน บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงขาดความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์เกี่ยวกับการแพร่ระบาดและการป้องกันเชื้อไวรัสโควิด-19 และปัญหาความแตกต่างในช่วงวัยที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานและการปฏิบัติงาน ซึ่งสำนักงานเขตบริหารจัดการโดยจัดเจ้าหน้าที่ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนไปปฏิบัติหน้าที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่ และให้บุคลากรที่มีบริบทงานที่คล้ายคลึงกันร่วมรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ขาดแคลน และจัดทำแผนการปฏิบัติงานในสถานที่ตั้งของตนเองเพื่อลดการเดินทางและเพิ่มความปลอดภัย โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน

1.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานยังคงดำเนินการตามรูปแบบเดิม คือ มีการดำเนินการด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ปีละ 2 ครั้ง มีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายการประเมินที่มีความชัดเจนเพื่อนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 บุคลากรของสำนักงานเขตปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลและให้บริการประชาชน โดยมีการเพิ่มมาตรการในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน มีการจัดเวรหมุนเวียนในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความปลอดภัย และในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ การรายงานผลการประเมินผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการประชุมในการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอน มีความต่อเนื่อง โปร่งใส และเป็นธรรม

1.3 ด้านการให้รางวัลและผลตอบแทน พบว่า การให้รางวัลและผลตอบแทนยังคงมีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่มีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยในช่วงสถานการณ์

การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 มีการปรับเปลี่ยนการให้รางวัลและผลตอบแทนโดยการงดจ่ายเงินโบนัสให้กับบุคลากรแต่จ่ายเป็นค่าตอบแทนในลักษณะค่าเสี่ยงภัยจากการปฏิบัติงานเนื่องจากข้อจำกัดทางงบประมาณ รางวัลและผลตอบแทนจึงเปรียบเสมือนทางเลือกที่มีความมั่นคงและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรและครอบครัวทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

1.4 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา พบว่า สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครทำหน้าที่ดูแลด้านการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรุงเทพมหานครที่มีความครอบคลุมทุกด้าน แต่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นแบบ Online เกือบทุกโครงการ โดยพิจารณาจากเนื้อหาสาระของโครงการ และในกรณีที่โครงการใดไม่สามารถดำเนินการแบบ Online ได้ จะมีการปรับรูปแบบการฝึกอบรมที่เน้นมาตรการป้องกันของกระทรวงสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด ซึ่งมีการประเมินผลหลังการฝึกอบรมและพัฒนาแบบ Online ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการฝึกอบรมและพัฒนาไม่ได้ลดน้อยลง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลของกรุงเทพมหานครทุกประการ ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจ มีความปลอดภัยสูง สะดวก และประหยัดค่าใช้จ่าย

2. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ประกอบด้วย 4 ด้าน 18 กลยุทธ์ คือ

2.1 ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์เชิงรุก (SO) คือ ส่งเสริมและสนับสนุนการประชาสัมพันธ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ บรรลุเข้าสู่สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) กลยุทธ์การเติบโต (ST) คือ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตเพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่ดีให้มีความผูกพันและจงรักภักดีกับองค์กร 3) กลยุทธ์การพลิกตัว (WO) คือ บูรณาการความร่วมมือระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิ และหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความโปร่งใส ทันสมัย รวดเร็ว และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และ 4) กลยุทธ์การตั้งรับ (WT) คือ 4.1) ปรับปรุง แก้ไข กฎ ระเบียบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และ 4.2) ปรับปรุง แก้ไข กฎ ระเบียบการกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้สำนักงานเขตดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้โดยอิสระ

2.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์เชิงรุก (SO) คือ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อควมมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ 2) กลยุทธ์การเติบโต (ST) คือ ปรับปรุง แก้ไข กฎ ระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน 3) กลยุทธ์การพลิกตัว (WO) คือ ส่งเสริมการบูรณาการความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิและหน่วยงานภายนอกพัฒนาระบบการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความทันสมัย และ 4) กลยุทธ์การตั้งรับ (WT) คือ พัฒนาระบบการตรวจสอบข้อมูล

ก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการเพื่อสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่ดีในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านการให้รางวัลและผลตอบแทน ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์เชิงรุก (SO) คือ ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการ รางวัล โบนัส และค่าตอบแทนจากผลประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรและผลประเมินภาพรวมขององค์กรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร 2) กลยุทธ์การเติบโต (ST) คือ พัฒนาระบบการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานเขตบนพื้นฐานการยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวม นโยบายการจัดเก็บรายได้ และแนวโน้มการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) กลยุทธ์การพลิกตัว (WO) คือ สนับสนุนงบประมาณเพื่อนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และสถานการณ์ปัจจุบัน และ 4) กลยุทธ์การตั้งรับ (WT) คือ 4.1) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และ 4.2) พัฒนาระบบการจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง

2.4 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์เชิงรุก (SO) คือ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน 2) กลยุทธ์การเติบโต (ST) คือ ส่งเสริม และสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาตามสมรรถนะที่พึงประสงค์โดยวิทยาการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาชีพ 3) กลยุทธ์การพลิกตัว (WO) คือ ส่งเสริมการบูรณาการความรู้จากผู้เชี่ยวชาญและหน่วยงานภายนอกบนฐานข้อมูลและสื่อการเรียนรู้สังคมออนไลน์ เพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี อุปกรณ์ โปรแกรม แพลตฟอร์มให้มีประสิทธิภาพ และ 4) กลยุทธ์การตั้งรับ (WT) คือ ปรับปรุง แก้ไข กฎ ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างโปรแกรม อุปกรณ์ และเทคโนโลยีให้มีความเพียงพอต่อจำนวนบุคลากร และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยจากสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือก พบว่า จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ทำให้การสรรหาและคัดเลือกไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากการรวมตัวกันของบุคลากรจำนวนมาก ส่งผลให้ตำแหน่งที่ว่างไม่มีอัตรากำลังทดแทน ซึ่งกรุงเทพมหานครควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการสรรหาและคัดเลือกเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง หลีกเลี่ยงวิธีการสรรหาและคัดเลือกแบบเดิมที่ต้องมีการรวมตัวกันของคนจำนวนมาก ๆ อาทิ การสอบข้อเขียนในห้องสอบ การสอบสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า กรุงเทพมหานครควรหาวิธีการสรรหาและคัดเลือกที่หลีกเลี่ยงการรวมตัวกันของคนจำนวนมาก ดังรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2563 ของธนาคารแห่งประเทศไทยที่มุ่งเน้นการยกระดับบุคลากรให้มีศักยภาพและเพียงพอพร้อมขับเคลื่อนงานในช่วงการระบาด COVID-19 และช่วงปกติ มีการดำเนินการด้านการสรรหาบุคลากร

อย่างต่อเนื่องโดยปรับกระบวนการคัดเลือกให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสถานการณ์ เช่น สอบสัมภาษณ์ออนไลน์ ทดสอบออนไลน์ผ่านวิดีโอแทนการสอบข้อเขียน (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของอดุลย์เดช ต้นแก้ว และคณะ (2560) พบว่า สำนักงานเขตใช้วิธีการบริหารจัดการโดยให้บุคลากรที่มีบริบทงานที่คล้ายคลึงกันร่วมรับผิดชอบการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ขาดแคลนโดยเน้นความสามารถที่หลากหลาย ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานโดยใช้การเหลื่อมเวลา และจัดทำแผนการปฏิบัติงานในสถานที่ตั้ง เช่นเดียวกับรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2563 ของธนาคารแห่งประเทศไทยที่มีการส่งเสริมให้พนักงานทำงานที่หลากหลายและร่วมมือกันมากขึ้น ส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบข้ามฝ่ายงานหรือสายงานเพิ่มขึ้น (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564) รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลพร กัลยาณมิตร (2564) พบว่า ผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคง และต้องสามารถสร้างความสมดุลและความสุขให้บุคลากร

2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า สำนักงานเขตปฏิบัติหน้าที่ในการดูแล และให้บริการประชาชน โดยเพิ่มมาตรการความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน และมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนาเดีย อับดุลเราะห์มัน และคณะ (2564) พบว่า แนวทางและวิธีการปฏิบัติงานโดยการรับผิดชอบต่อสังคม ปฏิบัติตามคำแนะนำของกระทรวงสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด ประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ทั่วถึงแก่ประชาชน และแบ่งสัดส่วนภาระหน้าที่ที่ชัดเจน ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของสอาด บรรเจิดฤทธิ์ (2564) พบว่า พฤติกรรมของมนุษย์ เช่น การรักษาระยะห่างทางสังคม การสวมหน้ากากอนามัย การล้างมือ และการรักษาความสะอาด ได้กลายมาเป็นความปกติใหม่ของคนในสังคม รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของจอมจุฬิโรจน์ เหตุเกษ (2564) พบว่า เทศบาลมีการจัดเวรเจ้าหน้าที่หมุนเวียนปฏิบัติหน้าที่เพื่อความปลอดภัยและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และในประเด็นการนำผลประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ จันทมาส (2562) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรม ความชัดเจนของระบบการประเมิน การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์ และความยากง่ายในการใช้งานมีความสัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชิดชนก ผู้รุ่งเรือง (2560) พบว่า มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร

3. ด้านการให้รางวัล และผลตอบแทน พบว่า ผลตอบแทนที่จ่ายให้ข้าราชการ และบุคลากรมีทั้งรูปแบบเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงิน รางวัล และผลตอบแทนจึงเปรียบเสมือนทางเลือกที่มีความมั่นคง ช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร สร้างความจงรักภักดี ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทราวดี ปริจำรัส (2564) พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับแผนปฏิบัติการด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการเพื่อแสดงถึงการดูแลเอาใจใส่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของรพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์ และคณะ (2560)

พบว่า การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เช่น แรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพทำให้พนักงานอยากอยู่ในองค์กรต่อไป รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญญา ปิ่นทอง (2561) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบน เอ็ม แฮร์ริสัน (Ben M. Harris, 1979) พบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญด้านการบริหารบุคคล คือ การให้ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์ (2564) พบว่า องค์ประกอบเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ คือ การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงศ์ สมพิร์พันธุ์ (2560) พบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา พบว่า มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพตามสายการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2563 ของธนาคารแห่งประเทศไทยที่มีการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนทดแทน โดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เสริมสร้างภาวะผู้นำและทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงานและบริหารทรัพยากรบุคคล สร้างเครือข่ายระดับสูงด้วยการอบรม สัมมนา เน้นการพัฒนาความรู้เชิงเทคนิคที่จำเป็นในการทำงาน และทักษะใหม่ที่สนับสนุนสมรรถนะการทำงาน โดยเฉพาะทักษะความรู้ด้านดิจิทัล (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของภิญญา ปิติวรรณ (2564) พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ให้ความสำคัญกับการปรับทิศทางการฝึกอบรมพัฒนาทุนมนุษย์ตามความต้องการและความเหมาะสมเฉพาะบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพพัฒน์ คำแจ้งขวา (2562) พบว่า แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ให้ความสำคัญต่อการอบรมให้ความรู้ การจัดสรรงบประมาณสำหรับการอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล หอมเนียม (2562) พบว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ส่งเสริมการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถส่วนบุคคล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก ไชยรัตน์ (2562) พบว่า ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สามารถทำผ่านกระบวนการเสริมศักยภาพ เช่น การให้ความรู้ การศึกษา การอบรม การฝึกทักษะให้เกิดความชำนาญ ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวมีความแตกต่างจากงานวิจัยของพระครูสุนทรวัชรกิจ (2558) พบว่า กลยุทธ์ด้านการพัฒนามีความเชื่อมั่นว่าจะต้องเปลี่ยนจากการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ไปสู่การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจ และอุปนิสัย เพื่อให้คนหาความรู้เอง พัฒนาทักษะด้วยตัวเอง รวมถึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามทัศนคติที่เปลี่ยนไป และจากผลการศึกษาของพระพงษ์ชัย ชยวโส (พุทธวัชรกุล) (2557) พบว่า การแก้ไขปัญหาด้านการฝึกอบรมและพัฒนา คือ การดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาโดยการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น ซึ่งจะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมและพัฒนาหลายองค์กรให้ละเลยการพัฒนาทัศนคติเพื่อให้คนพัฒนาทักษะด้วยตัวเอง รวมถึงมองข้ามการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น และจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ทำให้เห็นว่าองค์กรไม่สามารถดำเนินอยู่ได้เพียง

ลำพัง จำเป็นต้องสร้างเครือข่าย และแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบบูรณาการข้ามหน่วยงาน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ คือ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19



ภาพที่ 2 กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือก 1) กรุงเทพมหานครควรพัฒนากระบวนการสรรหาและคัดเลือกให้มีความต่อเนื่องสามารถดำเนินการได้ทุกสถานการณ์ 2) กรุงเทพมหานครควรปรับระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกที่มีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับทุกสถานการณ์ 3) กรุงเทพมหานครควรเปลี่ยนจุดเน้นการสรรหาและคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงเป็นกระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่มีความรวดเร็ว โปร่งใส และสอดคล้องกับ

ทุกสถานการณ์ 4) กรุงเทพมหานครควรกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครที่มีความหลากหลาย เน้นทักษะด้านคอมพิวเตอร์ สามารถปฏิบัติงานได้หลายด้าน และปฏิบัติงานได้ทุกสถานการณ์ 5) กรุงเทพมหานครควรนำประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานการณ์โควิด-19 มากำหนดเป็นคุณสมบัติหลักในการสรรหาและคัดเลือก 6) กรุงเทพมหานครควรสอดแทรกเนื้อหาเรื่องการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในการสอบคัดเลือกเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง 7) กรุงเทพมหานครควรทำความเข้าใจกับบุคลากรในการให้ความช่วยเหลือประชาชนในสถานการณ์ไม่ปกติโดยเน้นประโยชน์สูงสุดของประชาชน และ 8) กรุงเทพมหานครควรปรับสัญญาจ้างบุคลากรเป็นแบบระยะสั้นเพื่อเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ที่สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเข้ามาปฏิบัติงาน

2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 1) กรุงเทพมหานครควรทำข้อตกลงระหว่างผู้บริหารและผู้บริหารเพื่อปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ 2) กรุงเทพมหานครควรพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับทุกสถานการณ์ 3) กรุงเทพมหานครควรพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสมรรถนะบุคลากร และสอดคล้องกับทุกสถานการณ์ 4) กรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์บนความแตกต่างในช่วงวัยของบุคลากร 5) กรุงเทพมหานครควรบูรณาการงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกันเพื่อปฏิบัติแทนกันได้โดยไม่หยุดชะงักทุกสถานการณ์ 6) กรุงเทพมหานครควรสร้างรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน และการปฏิบัติงานในรูปแบบ Online ที่เป็นรูปธรรม สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์ 7) กรุงเทพมหานครควรปรับบริบทการปฏิบัติงานจากทำตามคำสั่งเป็นเต็มใจช่วยเหลือทุกสถานการณ์ และ 8) กรุงเทพมหานครควรพัฒนาความสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกที่สอดคล้องกับทุกสถานการณ์

3. ด้านการให้รางวัลและผลตอบแทน 1) กรุงเทพมหานครควรกำหนดเกณฑ์การให้รางวัลและผลตอบแทนตามสมรรถนะของบุคลากร และสอดคล้องกับทุกสถานการณ์ 2) กรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและผลตอบแทนเพื่อสร้างความจงรักภักดี และ 3) กรุงเทพมหานครควรกำหนดรางวัลและผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร

4. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา 1) กรุงเทพมหานครควรพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาโดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับทุกสถานการณ์ 2) กรุงเทพมหานครควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวเพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาตนเองไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับทุกสถานการณ์ 3) กรุงเทพมหานครควรพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับทุกสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 4) กรุงเทพมหานครควรเสริมสร้างความสัมพันธ์และสร้างความสุขในการทำงานให้บุคลากรเพื่อความสามัคคีและความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของกรุงเทพมหานครในทุกสถานการณ์ 5) กรุงเทพมหานครควรสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรเพื่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการฝึกอบรมและพัฒนาทุก

สถานการณ์ และ 6) กรุงเทพมหานครควรปลูกฝังพฤติกรรมที่เน้นการเรียนรู้ และการใฝ่รู้ตลอดเวลาให้กับบุคลากรในทุกสถานการณ์

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2564). การนำกลยุทธ์การบริหารสู่การปฏิบัติในรูปแบบความปกติใหม่ (New Normal). *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(4), 402-422.
- กองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ. (2564). *หน่วยงานกรุงเทพมหานคร*. เข้าถึงได้จาก <https://webportal.bangkok.go.th/>
- จอมรุจจิโรจน์ เหตุเกษ. (2564). *กลยุทธ์ในการจัดการสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ*. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). คณะรัฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิรประภา อัครบวร. (2558). เปรียบเทียบแนวโน้มงานทรัพยากรมนุษย์ในประเทศอาเซียนปี พ.ศ. 2557-2558. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*, 6(2), 4-41.
- ชิดชนก ผู้รุ่งเรือง. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานทำบุญชีในจังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ทิพวรรณ จันทมาส. (2562). *อิทธิพลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงาน:กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). คณะวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2564). *รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2563 ของธนาคารแห่งประเทศไทย*. เข้าถึงได้จาก <https://www.bot.or.th>.
- นฤมล หอมเนียม. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน*. (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นาเดีย อับดุลเราะมัน และคณะ. (2564). ความพึงพอใจการบริหารงานกองคลังในสถานการณ์โควิด 19 ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมาโนง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี. ใน *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 12 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*. (น. 22-38). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปริญญญา ปินทอง. (2561). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง. *สุทธิปริทัศน์*, 32(103), 174-188.

- พระครูสุนทรวัชรกิจ. (2558). *กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพงษ์ชัย ชยวโส (พุทธวรชिरกุล). (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิมพ์ชนก ไชยรัตน์. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรม*. (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภัทราวดี ปรีจำรัส. (2564). *ผลกระทบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงรุกที่มีต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์). คณะการบัญชีและการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภิญญาดา ปิตวรรณ. (2564). *แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในธุรกิจโรงแรมเครือข่ายนานาชาติหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว โรงแรม และอีเวนต์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์ และคณะ. (2560). *กระบวนการทัศน์ใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์กรณีศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์*. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศักดิ์พันธ์ ต้นนิมลรัตน์. (2564). *องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ*. *วารสารศิลปการจัดการ*, 5(2), 286-298.
- ศิริพงศ์ สมพิรพันธุ์. (2560). *กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). คณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สอาด บรรเจิดฤทธิ์. (2564). *ความปกติใหม่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาคธุรกิจหลังยุคโควิด-19*. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 8(2), 46-59.
- สำนักทะเบียนกลาง. (2564). *รายงานจำนวนราษฎรทุกจังหวัด*. เข้าถึงได้จาก <https://www.Bangkokbiznews.com/news/detail/925238>.
- สุภาพพัฒน์ คำแข็งขวา. (2562). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของศาลอุทธรณ์ภาค 4*. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อดุลยเดช ตันแก้ว และคณะ. (2560). การสรรหาบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ. ในการประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 5 คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี “วิจัยเพื่อความก้าวหน้าและนวัตกรรมธุรกิจ” (น. 69-73).
อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

Harris, B.M. (1979). *Personnel administration in education*. Boston: Allyn and Bacon Higgins.

Thompson, A.A., Strickland, A.J. & Gamble, J.E. (2007). *Crafting and Executing Strategy: The Quest for Competitive Advantage: Concepts and Cases*. (15th edition). New York: McGraw-Hill Irwin Publisher.

United Nations Industrial Development Organization. (2020). *Impact assessment of covid19 on Thai industrial sector*. Retrieved from <https://thailand.un.org/th/50830-karpraeminphlkrathbcakokhwid-19>.



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา

Factors Influencing Health Promotion of the Elderly in Bueng Phalai
Subdistrict Administrative Organization, Kaeng Sanam Nang District, Nakhon
Ratchasima Province

วันชัย จันคำ¹ สมปอง สุวรรณภุมมา² และณัฐดนัย แก้วโพนงาม³
Wanchai Chankham, Sompong Suwannaphuma and Natdanai Kaewphonngam

Received: May 11, 2022

Revised: June 22, 2022

Accepted: August 06, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากร 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากร และ 3) หาแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา โดยคำนวณหาจำนวนตัวอย่างตามสูตรทาร์ยามาเน่ จำนวน 270 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน มาใช้หาข้อมูลในการสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น และการพรรณนา จำแนกข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) โดยเรียงลำดับด้านมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมการประเมินนโยบายส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ($\bar{X} = 3.11$)

¹⁻³ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ; Faculty of Political Science, Chaiyaphum Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: Khunchay571@gmail.com, Tel. 081-9098195

ด้านการกำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ($\bar{X} = 3.07$) และด้านการมีส่วนร่วมการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.02$) ตามลำดับ ตัวแปรปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก่งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมทุกด้าน พบว่า มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ความสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพล, การส่งเสริมสุขภาพ, ผู้สูงอายุ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of health promotion of the elderly; 2) to study the factors influencing the health promotion of the elderly; and 3) to find guidelines for the development of health promotion for the elderly in Bueng Phalai Subdistrict Administrative Organization personnel, Kaeng Sanam Nang District, Nakhon Ratchasima Province. It was a mixed methods research. For quantitative research, a 5-level estimation questionnaire with a confidence value of .83 was conducted. The samples used in the research were the elderly in the Bueng Phalai Subdistrict Administrative Organization, Kaeng Sanam Nang District, Nakhon Ratchasima Province by calculating the number of samples according to the Taro Yamane formula for 270 people. In terms of qualitative research, in-depth interviews from 10 key informants were used to find information in the interview. The tools used in this research were questionnaire and interview form. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, namely multiple regression analysis using hierarchical variable selection method and data description and classification. The results showed that the health promotion of the elderly in Bueng Phalai Subdistrict Administrative Organization was at the moderate level ($\bar{X} = 3.07$) in descending order as follows: in terms of participation in the assessment of health promotion policies of the elderly ($\bar{X} = 3.11$), in the formulation of health promotion policies for the elderly ($\bar{X} = 3.07$) and the aspect of participation in the implementation of health promotion policies for the elderly ($\bar{X} = 3.02$) respectively. Factor variables in each aspect affecting factors influencing the health promotion of the elderly in Bueng Phalai Subdistrict Administrative Organization, Kaeng Sanam Nang District, Nakhon Ratchasima Province, as a whole, all aspects were found to be significant at the .05 level.

Keywords: Influencing Factors, Health Promotion, Elderly

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตลอดมาเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของแต่ละช่วงเวลา ซึ่งปัญหาและอุปสรรคหลายประการที่ทำให้การปกครองท้องถิ่นไม่สามารถอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนได้อย่างเต็มที่ ตามวัตถุประสงค์ในการปกครองประเทศโดยเฉพาะวัตถุประสงค์หลักในการปกครองท้องถิ่น คือการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเมืองการปกครองโดยมีตัวแทนของประชาชนในรูปของกรรมการชุมชนที่ทำหน้าแทนประชาชนในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีเงินทุนมากมีวัตถุดิบที่ดีและมีราคาที่ถูกกว่าคู่แข่งยังมีวิธีการและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใดถ้าองค์กรขาดบุคลากรที่มีความรู้ทักษะความสามารถและทัศนคติเหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่ในองค์กร ก็อาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาวในหลายมิติทางการบริหารจัดการสวัสดิการแก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะผู้สูงอายุ ที่มีพระราชบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แม้แต่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ (พระปวิวัฒน์ ปิยสีโล (จักรแต), 2554)

การสงเคราะห์ผู้สูงอายุเป็นภาระหน้าที่หนึ่งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะเพื่อประชาชน ซึ่งได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กล่าวคือ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 (10) กำหนดให้เทศบาลเมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนตำบล ให้การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยรวมไว้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ ส่วนองค์การบริหารส่วนจังหวัดกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเช่นเดียวกับเทศบาล เมืองพัทยาและองค์การบริหารส่วนตำบล โดยปรากฏอยู่ในมาตรา 17 (27) (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2548)

ผู้สูงอายุในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จากผลการดำเนินงานปีงบประมาณ ตั้งแต่ปี 2560 เป็นต้นมา พบว่า ประชากรผู้สูงอายุ 368,743 คน คิดเป็นร้อยละ 14.01 ได้รับการคัดกรอง ADL จำนวน 310,374 คน คิดเป็นร้อยละ 84.718 เป็นผู้สูงอายุกลุ่มติดสังคม 302,683 คน คิดเป็นร้อยละ 97.52 ผู้สูงอายุกลุ่มติดบ้าน 5,665 คน คิดเป็นร้อยละ 1.83 ผู้สูงอายุกลุ่มติดเตียง 2,026 คิดเป็นร้อยละ 0.65 ได้รับการคัดกรองโรคและปัญหาสำคัญ ได้แก่ เบาหวาน ความดัน ฟัน สายตา และร้อยละ 80 ได้รับการคัดกรอง Geriatric Syndromes และผลการสำรวจสุขภาพประชาชนไทยโดยการคัดกรองจากอัตราความชุกของผู้สูงอายุที่มีความเสี่ยงภาวะสมองเสื่อม (ด้วยการประเมิน MMSE) คือคิดร้อยละ 4.91 อัตราความชุกของผู้สูงอายุที่มีความเสี่ยงภาวะหกล้ม เท่ากับร้อยละ 5.23 (ประเมินด้วย Time get and go test) และร้อยละ 97.55 ของผู้สูงอายุสามารถช่วยเหลือตนเองได้ในการทำกิจวัตรประจำวันพื้นฐาน ประชากรในตำบลบึงพะไล 7,952 คน คิดเป็นร้อยละ 2.34 ผู้สูงอายุ 1,650 คน คิดเป็นร้อยละ 0.78 โดยได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมที่

ดำเนินการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ รวมทั้งกิจกรรมอื่น ๆ ที่ตอบสนองประเด็นการพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา ประกอบการพิจารณาประเมินผลการดำเนินงานด้านส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในการขับเคลื่อนการพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล และเป็นประโยชน์ให้มากที่สุด (จังหวัดนครราชสีมา, 2562)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงตัวแปรต่าง ๆ ที่อาจมีผลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา อยู่ระดับใด ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วยปัจจัยใดบ้าง แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา ควรจะเป็นอย่างไร โดยคาดหวังว่าสามารถเพิ่มการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมาในอนาคตได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบผสมวิธี (Mixed Method) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 832 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา) ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ (Stratum) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับความครบถ้วน ครบคลุม และคำนวณหาจำนวนตัวอย่างตามสูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 270 คน (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2542) ผู้วิจัยใช้การสุ่มที่อาศัยความน่าจะเป็น โดยใช้เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตาม

สัดส่วน (Proportional Allocation) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของประชากรบุคลากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา ให้มีความเหมาะสมตามจำนวนของสัดส่วนประชากรในการหาสัดส่วนที่เหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 0.83 ค่า IOC เข้าใกล้ 1.00 ถ้าพบว่าคำถามข้อใดต่ำกว่า 0.6 ควรจะปรับปรุงข้อคำถามใหม่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไข และผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบ (Try out) จำนวน 30 คน กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้วิธีของ Cronbach's Alpha ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบราคมี่ค่าเท่ากับ .83 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเป็นการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมาแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาและวิเคราะห์ระดับการส่งเสริมสุขภาพและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา และการใช้การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Regression Stepwise Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม 4) ด้านสิ่งแวดล้อม 5) ด้านความมั่นคงในชีวิต ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ที่ คำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อ (Content Validity index: CVI) เท่ากับ .83 ไปเก็บรวบรวมกับผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key Informants) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา ด้วยวิธีคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่สามารถให้ข้อมูลองค์ความรู้ ความเป็นมา สภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 10 คน

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ โดยประสานงานเพื่อขออนุญาตกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่นัดหมาย ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตนเอง สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์การของการสัมภาษณ์

แล้วดำเนินการสัมภาษณ์พูดคุยอย่างเป็นกันเองตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่วางไว้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงทัศนะของตนเองอย่างเต็มที่ โดยแยกเป็น 1 กลุ่ม เป็นจำนวน 10 คน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข้อเท็จจริง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Induction of Analysis) โดยเน้นเนื้อหาอ้างอิงจากกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างถูกต้อง และการวิเคราะห์แบบสร้างข้อสรุปการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Analysis) ใช้การตีความหมายเพื่อสร้างข้อสรุปจากเหตุการณ์ที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์ตามเอกสาร

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$, $S.D. = .38$) โดยเรียงลำดับด้านมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมการประเมินนโยบายส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ($\bar{X} = 3.11$, $S.D. = .37$) ด้านการกำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ($\bar{X} = 3.07$, $S.D. = .17$) และด้านการมีส่วนร่วมการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.02$, $S.D. = .69$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมทุกด้าน พบว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$, $S.D. = .44$) โดยเรียงลำดับด้านมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.25$, $S.D. = .56$) ด้านร่างกาย ($\bar{X} = 3.09$, $S.D. = .25$) ด้านสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.08$, $S.D. = .52$) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ($\bar{X} = 3.05$, $S.D. = .69$) ด้านความมั่นคงในชีวิต ($\bar{X} = 2.88$, $S.D. = .69$) ตามลำดับ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมทุกด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในชีวิต (X_5) ด้านร่างกาย (X_1) ด้านสิ่งแวดล้อม (X_4) ด้านจิตใจ (X_2) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 1.222, .658, -.272, -.439, -.509 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) 2.224, .449, -.375, -.648, -.936 โดยทั้ง 5 ปัจจัยดังกล่าว มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 1.328 + 1.222x_5 + .658x_1 + -.272x_4 + -.439x_2 + -.509x_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$= Z_{Y'} = 2.224Z_{X5} + .449Z_{X1} + -.375Z_{X4} + -.648Z_{X2} + -.936Z_{X3}$$

3. แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ควรมีการดำเนินการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ กลยุทธ์และการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพสู่การปฏิบัติ ตรวจสอบกระบวนการทุกขั้นตอน โดยนำกลยุทธ์ วางแผนงานสู่การปฏิบัติสำหรับผู้สูงอายุ กำหนดนโยบายหลักของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ ส่งเสริมวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับนโยบาย การดำเนินงานและการประเมินผลงาน ให้การส่งเสริมสนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ปฏิบัติตามแผนงานและสนับสนุนด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ มีการประชุมชี้แจงและกำหนดแนวทางร่วมกัน มีการติดตามผลการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง การติดตามผลกระบวนการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุโดยตรงตามกลยุทธ์ จุดเน้น มาตรฐานการส่งเสริมสุขภาพ ทำการประเมินผลการดำเนินงานสะท้อนกับปัญหา และสรุปผลการประเมินร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอนเกี่ยวกับการจัดสรรทุนหรืองบประมาณ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมทุกด้าน พบว่า การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับด้านมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมการประเมินนโยบายส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ด้านการกำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ และด้านการมีส่วนร่วมการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธรรม นันทมงคลชัย และคณะ (2553) พบว่า ผู้สูงอายุหญิงที่เลี้ยงหลานในเขตชนบทภาคเหนือ 1) มีอายุเฉลี่ย 61.1 ปี กลุ่มที่มีมากที่สุด มีอายุระหว่าง 60-69 ปี มีระดับการศึกษา ชั้นประถมศึกษา สถานภาพสมรสหม้ายหรือหย่าร้าง ครอบครัวมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 3,000-5,000 บาท เฉลี่ยเท่ากับ 4,309.90 บาท ส่วนใหญ่มีสัมพันธภาพ ในครอบครัวในระดับดีมีแรงสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง และประมาณครึ่งมีส่วนร่วมในกิจกรรมทาง สังคมในระดับสูง 2) ส่วนใหญ่มีปัญหาสุขภาพกายในปัจจุบัน โดยโรคประจำตัวเรื้อรังที่พบมากที่สุด คือ โรคความดันโลหิตสูง โรคไขข้ออักเสบ โรคเบาหวาน และโรคหัวใจ 3) มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองอยู่ใน ระดับสูง 4) อายุการศึกษา สถานภาพสมรส สัมพันธภาพในครอบครัว แรงสนับสนุนทางสังคม และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุหญิงที่เลี้ยงหลาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 ในขณะที่ปัจจัยด้าน รายได้ครอบครัวต่อเดือน ปัญหาสุขภาพกายในปัจจุบัน การเจ็บป่วยในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมาไม่มีความสัมพันธ์กับความ รู้สึกมีคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุหญิงที่เลี้ยงหลาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัว อายุและแรง

สนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลและ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุหญิงได้ร้อยละ 35.4 โดยปัจจัยที่สามารถ 48 คาดทำงานายความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุหญิงได้ดีที่สุด คือ สัมพันธภาพในครอบครัว รองลงมาคือ อายุและท้ายสุด คือ แรงสนับสนุนทางสังคม ส่วนปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของ ผู้สูงอายุหญิงที่เลี้ยงหลานได้แก่ รายได้ครอบครัว และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมทุกด้าน ตัวแปรต้นทุกด้าน ตัวแปรต้นทั้ง 5 ด้าน พบว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยเรียงลำดับด้านมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านความมั่นคงในชีวิต ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญา ชูเลขา (2554) พบว่า ผู้สูงอายุนิรภัยได้น้อยกว่ารายจ่าย โดยกลุ่มผู้สูงอายุร้อยละ 37.2 มีรายได้ไม่พอเพียง เพราะเป็นกลุ่มผู้สูงอายุที่ไม่มีอาชีพจึงไม่มีแหล่งรายได้ และร้อยละ 62.8 ของกลุ่มผู้สูงอายุที่มีรายได้พอเพียง โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุมีอาชีพรับราชการมาก่อน จึงมีแหล่งรายได้จากบำนาญ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมทุกด้าน พบว่าด้านความมั่นคงในชีวิต X_5 ด้านร่างกาย X_1 ด้านสิ่งแวดล้อม X_4 ด้านจิตใจ X_2 ด้านสัมพันธภาพทางสังคม X_3 โดยทั้ง 5 ปัจจัยดังกล่าว มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมยุรี พงษ์นาค (2555) พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ควรกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ กลยุทธ์และการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพสู่การปฏิบัติ ตรวจสอบกระบวนการทุกขั้นตอน โดยนำกลยุทธ์ วางแผนงานสู่การปฏิบัติสำหรับผู้สูงอายุ กำหนดนโยบายหลักของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ ส่งเสริมวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับนโยบาย การดำเนินงานและการประเมินผลงาน ให้การส่งเสริมสนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้ ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ปฏิบัติตามแผนงานและสนับสนุนด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ มีการประชุมชี้แจงและกำหนดแนวทางร่วมกัน มีการติดตามผลการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง การติดตามผลกระบวนการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุโดยตรงตามกลยุทธ์ จุดเน้น มาตรฐานการส่งเสริมสุขภาพ ทำการประเมินผลการดำเนินงานสะท้อนกับปัญหา และสรุปผลการประเมินร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอนเกี่ยวกับการจัดสรรทุนหรืองบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตวิทย์ สวัสดิ์มงคล (2551) พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้มีการสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มจัดตั้งเป็นชมรมผู้สูงอายุตำบลหนองบัว จัด

สวัสดิการเพื่อสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ สนับสนุนกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุและมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่น สถานีอนามัยตำบลหนองบัว องค์การบริหารส่วนจังหวัด และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการดูแลผู้สูงอายุ เป็นการแจกจ่ายยังชีพ การดูแลรักษาสุขภาพ การออกหน่วยเคลื่อนที่จากจังหวัด การจัดหาไม้เท้า เครื่องพยุงกาย การช่วยเหลือเรื่องที่ทำกิน และแหล่งเงินทุนต่าง ๆ

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา” ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา ได้ดังนี้

สัญลักษณ์รูปลูกศร คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา ที่ผู้วิจัยได้ศึกษา มีทั้งสิ้น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย จิตใจ สัมพันธภาพทางสังคม สิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต ทุกด้านมีส่วนสำคัญต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ

สัญลักษณ์รูปวงรี คือ ระดับการพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษา มีทั้งสิ้น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมการกำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ด้านการมีส่วนร่วมการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ และ ด้านการมีส่วนร่วมการประเมินนโยบาย

ส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ซึ่งระดับการพัฒนาดังกล่าวส่งผลมาจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ทั้ง 5 ด้าน

สัญลักษณ์รูปวงกลม คือ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ซึ่งแนวทางดังกล่าวเกิดจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ และระดับการพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา คือ “ควรกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ กลยุทธ์และการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพสู่การปฏิบัติ ตรวจสอบกระบวนการทุกขั้นตอน โดยนำกลยุทธ์ วางแผนงานสู่การปฏิบัติสำหรับผู้สูงอายุ กำหนดนโยบายหลักของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ ส่งเสริมวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับนโยบาย การดำเนินงานและการประเมินผลงาน ให้การส่งเสริมสนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ปฏิบัติตามแผนงานและสนับสนุนด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ มีการประชุมชี้แจงและกำหนดแนวทางร่วมกัน มีการติดตามผลการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง การติดตามผลกระบวนการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุโดยตรงตามกลยุทธ์ จุดเน้น มาตรฐานการส่งเสริมสุขภาพ ทำการประเมินผลการดำเนินงานสะท้อนกับปัญหา และสรุปผลการประเมินร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอนเกี่ยวกับการจัดสรรทุนหรืองบประมาณ”

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัย ได้ใช้พื้นที่ในการศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา เป็นพื้นที่เดียวในการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานของรัฐ ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ หรือการปฏิบัติหน้าที่เป็นภาคีเครือข่าย ซึ่งพร้อมที่จะช่วยเหลือประชาชนในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการส่งเสริมผู้สูงอายุของทุกภาคส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้เป็นการบริหารจัดการอย่างชัดเจน

2. การกำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ การนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ และการประเมินนโยบายการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานของรัฐ ควรให้ความร่วมมือประสานงานแก่ทุกฝ่าย โดยไม่มีการเลือกความสำคัญของบุคลากรสายงานใดสายงานหนึ่ง ไม่ยึดติดกับประเพณีที่ติดต่อกันมา ระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับประชาชนในพื้นที่ และภาคีเครือข่ายต่าง ๆ

3. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐ หรือประชาชน ควรมีส่วนร่วมในด้านการกำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ และการประเมินนโยบายการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุอย่างชัดเจนซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติหน้าที่ได้ตามความเหมาะสม และสามารถนำนโยบายข้อระเบียบมาปฏิบัติให้เป็นไปตามความต้องการของผู้สูงอายุในชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การกำหนดนโยบายการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐ ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติหน้าที่มีแผนแม่บทอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษรโดยนำไปใช้ และสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติต่อหน้าที่เป็นรูปธรรมได้เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐ ควรนำนโยบายการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ และให้บุคลากร หรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรต่าง ๆ ได้มีส่วนในการปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดหลักความเอาใจใส่ ติดตามในการทำงานร่วมกัน การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ มารณรงค์เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ

3. การประเมินผลนโยบายการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐ ควรกำหนดให้สาธารณสุขอำเภอ หรือผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นรองประธาน โดยร่วมกับชุมชนในโครงสร้างคณะกรรมการ มีบทบาทในการประเมินผลนโยบายการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุอย่างจริงจัง

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2548). *คู่มือการปฏิบัติงานการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น*. เข้าถึงได้จาก <http://www.dla.go.th/work/planlocal>.
- กฤตวิทย์ สวัสดิ์มงคล (2551). *บทบาทในการดูแลผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวอำเภอครีนคร จังหวัดสุโขทัย*. (การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2542). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.
- จังหวัดนครราชสีมา. (2562). *รายงานผลการดำเนินงานตามประเด็นการพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา*. (อัดสำเนา).
- ปริญญา ชูเลขา. (2554). *รายได้และรายจ่ายผู้สูงอายุในประเทศไทย*. (สารนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระปีย์วัฒน์ ปิยสีโล (จักรแต). (2554). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มยุรี พงษ์นาค. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี. *วารสารคหเศรษฐศาสตร์*, 56(3), 10-17.

สุธรรม นันทมงคลชัย และคณะ. (2553). ภาวะสุขภาพและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ
หญิงที่เลี้ยงหลานในเขตชนบทภาคเหนือของประเทศไทย. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์*,
41(1), 29-37.

การบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ ผู้บริหารสถานศึกษา

Management of Sufficiency-based Schools according to the Philosophy of
Sufficiency Economy of School Administrators

นงลักษณ์ ใจฉลาด¹ และอนันต์ นามทองตัน²
Nongluck Jaichalad and Anan Namthongton

Received: June 21, 2022

Revised: September 07, 2022

Accepted: September 12, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี มี 2 ขั้นตอน คือ 1) การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบบันทึกและแบบสังเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา 2) การศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 122 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบบันทึก และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 คำนวณค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และคำนวณค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีจำนวน 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1.1) การบริหารจัดการแบบร่วมมือ 1.2) การกำหนดนโยบาย

¹ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม; Faculty of Education Pibulsongkram Rajabhat University

² ข้าราชการบำนาญ; Retired Government Official

Corresponding author, e-mail: dr.nongluck@psru.ac.th, Tel. 090-6846664

โดยมีส่วนร่วม 1.3) การจัดหลักสูตรเชิงบูรณาการ 1.4) การจัดการเรียนรู้คู่คุณธรรม 1.5) การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา และ 1.6) การตรวจสอบผลผลิตและผลลัพธ์ มีจำนวน 17 องค์ประกอบย่อย จำนวน 64 รายการ และ 2) ผลการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่า มีการปฏิบัติการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบหลัก โดยองค์ประกอบหลักที่ 6 การตรวจสอบผลผลิตและผลลัพธ์ องค์ประกอบหลักที่ 4 การจัดการเรียนรู้คู่คุณธรรม องค์ประกอบหลักที่ 2 การกำหนดนโยบายโดยมีส่วนร่วม มีการปฏิบัติการบริหารจัดการต่ำสุด อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, สถานศึกษาพอเพียง, ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

This research article aimed to synthesize the components and study the management of sufficiency-based schools according to the philosophy of sufficiency economy of school administrators under Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1. It was a mixed methods research. There were 2 steps: 1) synthesis of elements of sufficiency-based schools management according to the philosophy of sufficiency economy from documents, concepts, theories, related research. The tools used to collect data were the record and the data synthesis form. The statistics used for data analysis was content analysis; 2) study of the management of sufficiency-based schools according to the philosophy of sufficiency economy from 122 school administrators obtained by purposive sampling. The tools for collecting information were a record form and a 5-level estimation scale questionnaire. The accuracy between the questions and objectives and content was checked between 0.80-1.00. The confidence value of the whole issue was calculated as .92. The statistics used for data analysis were analyzed by content analysis, mean and standard deviation. The results of the research revealed that 1) the results of the synthesis of the components of sufficiency-based school management according to the philosophy of sufficiency economy of school administrators found that there were 6 main components: 1.1) cooperative management; 1.2) participatory policy making; 1.3) integrated curriculum management; 1.4) learning management with morality; 1.5) setting the atmosphere and environment in schools, and 1.6) in examining productivity and results, there were 17 sub-components and 64 items; and 2) The results of sufficiency-based school management administrators' sufficiency economy

management in accordance with the philosophy of sufficiency economy of school administrators found that, as a whole, school administrators had an opinion that there were practices in the management of sufficiency-based schools according to the philosophy of sufficiency economy being at the highest level of all the main components. For the sixth main component: productivity and results monitoring, the fourth main component: learning management with morality; and the second main component 2: participatory policy making, they had the lowest management practices and being also at the highest level.

Keywords: Management, Sufficiency-based Schools, Philosophy of Sufficiency Economy

บทนำ

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางที่สำคัญอย่างยิ่ง โดยกระทรวงศึกษาธิการ (2556) ได้ให้แนวคิดเพื่อเป็นหลักสู่การปฏิบัติโดยสรุปได้ว่า หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้นเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของประชากรของประเทศอย่างเป็นระบบที่ความยั่งยืน ส่งผลให้ประชากรของประเทศมีสมรรถนะที่พร้อมรองรับในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น จะต้องมีการพัฒนาโดยการเน้นภาพรวมของสิ่งต่าง ๆ ที่มีโดยยึดเสมอภาคและสอดคล้องกับสภาพบริบทในทุกด้าน ทั้งทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงวัฒนธรรมและประเพณีไทย ด้วยการร่วมมือร่วมใจกันประชาชนทุกฝ่าย ซึ่งแสดงออกถึงการเอื้ออาทร ถ้อยทีถ้อยอาศัย เคารพในการตัดสินใจของผู้อื่น ดังนั้น เพื่อให้ประชากรของประเทศมีสมรรถนะในการดูแลและพึ่งพาตนเองได้และดำรงชีวิตและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การมุ่งเน้นการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ รอบด้านให้มีความสามารถที่ยั่งยืนอยู่ได้ด้วยการพึ่งพาอาศัยกันจะเกิดคุณภาพต่อทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงวัฒนธรรมและประเพณีไทย สร้างรากฐานอันมั่นคงให้แก่ประชาชนและประเทศชาติสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำพาประเทศก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ ได้ รวมถึงการพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสในการพัฒนาประเทศต่อไป

ในปัจจุบันหน่วยงานราชการ องค์กรภาคเอกชน ชุมชน สถานศึกษา ประชาชน โดยทั่วไปได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ไปใช้ในการปฏิบัติภารกิจ ดำเนินธุรกิจ พัฒนาอาชีพและดำเนินชีวิตกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งการที่บุคคลจะสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสงบสุข มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการรวมกลุ่มทำกิจกรรมเพื่อลดรายจ่ายเพิ่มรายได้ รอบรู้และมีภูมิคุ้มกันที่ดี เพื่อให้พร้อมรับผลกระทบจากภายนอกชุมชนในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้อยู่รอดและอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมนั้น

จำเป็นต้องมีการเรียนรู้ในแนวคิดหลักการและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป (ณรัชชอร์ ศรีทอง, 2556) และแนวทางของปรัชญานี้เน้นเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนทุกระดับให้สำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน มีความเพียร มีสติปัญญาและความรอบคอบ เพื่อให้เกิดความสมดุลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน ซึ่งการที่บุคคลมีความเข้มแข็ง มีวิถีชีวิตที่ถูกต้องเหมาะสมและได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและจากเครือข่ายในแนวทางที่ถูกต้องก็จะทำให้ชุมชนมีความมั่นคงและยั่งยืน (รัฐกิจ กอนจันดา และสังวาลย์ เพ็ญยระ, 2558)

กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในการพัฒนาคนและสร้างเยาวชนให้มีคุณภาพของประเทศ ได้สร้างแนวปฏิบัติหลักโดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ โดยมุ่งเน้นการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติการของโครงการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและร่วมพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้เป็นสถานศึกษาพอเพียงตั้งแต่ปี 2550 เป็นต้นมา รวมทั้งสิ้น 14,885 แห่ง ซึ่งจะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่เด็กและเยาวชนในด้านของการดำรงชีวิตที่เหมาะสมตามบริบทและศักยภาพของตนเองได้อย่างดี รู้จักคุณค่าของปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นทั้งพึ่งพาของการดำรงชีพ เข้าใจและเรียนรู้ผู้อื่น มีจิตใจเมตตา กรุณาต่อเพื่อนมนุษย์ มีจิตอาสาพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น สังคมและประเทศ ซึ่งเป็นรากฐานในการพัฒนาทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดมูลค่าเพิ่มโดยการช่วยกันฟื้นฟู สร้าง ส่งเสริมและพัฒนาต่อเนื่องให้วัฒนธรรมและความเป็นไทยอยู่คู่กับประเทศไทยตลอดไป ตามแนวพระราชดำริและนโยบายรัฐบาลโดยใช้รูปแบบการจัดการศึกษานานพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558) ซึ่งในการจัดการศึกษาลักษณะนี้นั้นได้มีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการสถานศึกษาและการพัฒนา โดยผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องร่วมกันวางแผน ร่วมกำหนดนโยบายโดยในด้านวิชาการ ต้องมีการนำบรรจุไว้ในหลักสูตรสถานศึกษาแล้วนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านงบประมาณควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนการบริหารงบประมาณที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจมีความประหยัด คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ด้านงานบริหารทั่วไปควรมีการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (จิรภา ไพคำนาม และ ประยุทธ ชูสอน, 2559) และในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานก็ได้กำหนดกลยุทธ์และโครงการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีความสอดคล้องกันเพื่อพัฒนากิจการและภารกิจทางการศึกษาที่ได้รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดคุณภาพโดยการบูรณาการเข้ากับภารกิจงานนโยบาย งานประจำและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในสถานศึกษาไปพร้อม ๆ กัน เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นำไปสู่ความพอเพียง ความสมดุล ความสามารถในการพึ่งตนเองอย่างยั่งยืนของชุมชน สังคมและการเตรียมพร้อมรับต่อผลกระทบต่าง ๆ ของยุคโลกาภิวัตน์ที่จะตามมา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555) เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ในการปรับตัว การดำเนินชีวิต ให้สามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ได้ให้ความสำคัญกับเรื่อง คุณธรรมนำความรู้และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และนำมาขยายผลให้เป็นรูปธรรม กำหนด เป็นทิศทางการขับเคลื่อนสู่สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นการขานรับกลยุทธ์จากสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการสอดแทรกและบูรณาการความรู้ ความเข้าใจ ให้กับสถานศึกษาโดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและเป้าหมายผล การดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งกลยุทธ์ดังกล่าว คือ กลยุทธ์ที่ 2 ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกใน ความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้กลยุทธ์นี้ได้มีแนวทาง ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการ สถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเป็นระบบและ สถานศึกษาในสังกัดได้ผ่านการประเมินเป็นสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มที่เป็นโรงเรียนหลักอย่างครบถ้วนทุกแห่ง (สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต1, 2563) และผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการพัฒนา และบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามแนวทางของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มาอย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้ทราบสภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงและเป็นข้อมูลด้านการบริหาร จัดการในการพัฒนา การ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ แก่สถานศึกษาเหล่านี้ให้มีการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การเข้าสู่การเป็น โรงเรียนต้นแบบและศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความ ภาคภูมิใจเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและคุณภาพผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) มี 2 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบและการบริหาร

จัดการสถานศึกษาพอเพียง โดยใช้แหล่งข้อมูลการวิจัยเป็นเอกสาร หลักการ ทฤษฎี การวิจัย แนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียง นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ กลยุทธ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบบันทึกข้อมูล แบบสังเคราะห์ข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อหาลักษณะร่วมของเนื้อหาและดำเนินการสังเคราะห์เนื้อหาเพื่อกำหนดองค์ประกอบและรายการของการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นที่ 2 การศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 122 คน ได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยผ่านการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการทดลองใช้ (Try Out) และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับร้อยละ .92 และการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีจำนวน 6 องค์ประกอบหลักคือ 1) การบริหารจัดการแบบร่วมมือ มี 4 องค์ประกอบย่อย 18 รายการ 2) การกำหนดนโยบายโดยมีส่วนร่วม มี 2 องค์ประกอบย่อย 8 รายการ 3) การจัดหลักสูตรเชิงบูรณาการ มี 3 องค์ประกอบย่อย 8 รายการ 4) การจัดการเรียนรู้คู่คุณธรรม มี 4 องค์ประกอบย่อย 12 รายการ 5) การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา มี 2 องค์ประกอบย่อย 10 รายการ และ 6) การตรวจสอบผลผลิตและผลลัพธ์ มี 2 องค์ประกอบย่อย 8 รายการ รวมทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย และ 64 รายการ โดยแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. การบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติทุกองค์ประกอบหลักอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.20) โดยองค์ประกอบหลักที่ 6 การตรวจสอบผลผลิตและผลลัพธ์ มีการปฏิบัติการบริหารจัดการสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.23) และองค์ประกอบหลักที่ 2 การกำหนดนโยบายโดยมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติการบริหารจัดการต่ำที่สุด ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.27)

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. องค์ประกอบการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีจำนวน 6 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การบริหารจัดการแบบร่วมมือ มี 4 องค์ประกอบย่อย 18 รายการ 2) การกำหนดนโยบายโดยมีส่วนร่วม มี 2 องค์ประกอบย่อย 8 รายการ 3) การจัดหลักสูตรเชิงบูรณาการ มี 3 องค์ประกอบย่อย 8 รายการ 4) การจัดการเรียนรู้คู่คุณธรรม มี 4 องค์ประกอบย่อย 12 รายการ 5) การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา มี 2 องค์ประกอบย่อย 10 รายการ และ 6) การตรวจสอบผลผลิตและผลลัพธ์ มี 2 องค์ประกอบย่อย 8 รายการ รวมทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย และ 64 รายการ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบความคิดการวิจัยและแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังเคราะห์ได้จากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา ตลอดจนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับความต้องการในการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการให้มีการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดทำนโยบายบริหารแบบมีส่วนร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและบริหารจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ครูพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ มีความคิดเชิงบวกและเชื่อมโยงไปถึงประชาชนเพื่อเป็นการปลูกฝังองค์ความรู้ ทักษะ กระบวนการในการดำเนินชีวิตตามสภาพจริงของสังคมไทย โดยเฉพาะในเรื่องของความพอเพียง เรื่องการเรียนรู้ควบคู่คุณธรรม และการเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์และให้ความสำคัญการพัฒนาสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งจะทำให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีความยั่งยืน สอดคล้องกับฮอยและมิเกล (Wayne Hoy and Cecil Miskel, 2001) ที่กล่าวถึงผลการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสำเร็จของสถานศึกษา พบว่า การให้ความสำคัญในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหาร การวางแผนที่ดี มีนโยบาย เป้าหมายที่ชัดเจน มีความคาดหวังสูง มีการทำงานตรงตามเวลา สำนึกถึงความสำคัญของการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ การบริหารหลักสูตร มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ดีและมีระบบการวางแผนแบบมีส่วนร่วมของชุมชนตามบริบทเชิงพื้นที่จริงและสอดคล้องกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2559) ที่ระบุไว้ว่า แนวทางการดำเนินงานสู่โรงเรียนพอเพียงท้องถิ่นของกระทรวงมหาดไทย ที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานจำแนกแต่ละด้าน ดังนี้ 1) การบริหารการศึกษา 2) การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน 3) การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) การพัฒนาบุคลากร 5) ผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ และการพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากลให้มีคุณภาพทั้งทางด้านวิชาการ ด้านการเป็นพลโลก ควบคู่ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ด้านการจัดเรียนการสอน เพื่อให้คุณภาพทางการศึกษาของไทย พัฒนาเทียบเท่าสากลควบคู่กับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาประยุกต์ใช้ทั้งในด้านการดำรงชีวิตประจำวัน การวางแผนงานการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพเยาวชนไทยให้มีความรู้ในระดับสากล โดยอยู่บนพื้นฐานของหลักปรัชญาของ

เศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขควบคู่กับการพัฒนาการของโลกในยุคปัจจุบัน จึงทำให้องค์ประกอบการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา สอดรับกับเกณฑ์คุณภาพสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการเป็นอย่างดี

2. การบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบหลัก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือองค์ประกอบหลักที่ 6 การตรวจสอบผลผลิตและผลลัพธ์รองลงมา คือ องค์ประกอบหลักที่ 4 การจัดการเรียนรู้คู่คุณธรรมส่วนองค์ประกอบหลักที่มีการปฏิบัติการบริหารจัดการต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์ประกอบหลักที่ 2 การกำหนดนโยบายโดยมีส่วนร่วม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การวางรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างเป็นกระบวนการสามารถปรับปรุงยุคต่อเข้ากับวิถีชีวิต วัฒนธรรมประเพณี ในชุมชนเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน รวมถึงสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น มีการปลูกฝังค่านิยม หลักการแนวคิดการพัฒนาให้กับคณะครู บุคลากร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เป็นผู้ปฏิบัติให้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นอย่างดี และมีการบูรณาการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษา ในชีวิตประจำวันจนเกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับพิริยญา พันธุศิริ และจิรวัฒน์ วรณโรจน์ (2564) พบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ สถานศึกษา เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยคือ ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษา 2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา และ 5) ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ สอดคล้องกับอมรพร บุญให้ และทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา (2564) พบว่า ผู้บริหารมีความต้องการกำหนดนโยบายและการหนุนเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร หน่วยการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงการพิจารณาอนุมัติงบประมาณสนับสนุนการจัดทำและ ใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการสืบค้น การจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ของนักเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรภายในสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาภายนอก และสร้างกลุ่มเครือข่ายกับบุคลากรทางการศึกษาภายนอก ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานภายนอกในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยน

เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดทำสื่อการเรียนรู้ และมีการประยุกต์ใช้แหล่งเรียนรู้ทางด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อจัดทำหลักสูตรและหนุนเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีการดำเนินงานโครงการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม และมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีเป็นแบบอย่างรวมถึงเป็นต้นแบบที่ดีในสังคมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการกำหนดสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการตามปฏิบัติการดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการต่าง ๆ มุ่งเน้นความเชี่ยวชาญโดยยึดชุมชนและท้องถิ่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมและด้านสังคมผลการศึกษาศาสนาการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงจึงปรากฏผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่

1. การบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษาในทางปฏิบัติจริงจะเกิดผลสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา ตลอดจนการมีเครือข่ายที่มีคุณภาพเข้าสนับสนุนอย่างหลากหลายและเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง
2. การบริหารจัดการและการพัฒนาควมมีนวัตกรรมมาใช้ในการขับเคลื่อน รวมทั้งต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มาเป็นกลไกสนับสนุนจะทำให้การปฏิบัติการกิจสำเร็จได้ตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. การบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จอย่างโดดเด่นต้องใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีตลอดจนความรู้ความสามารถของผู้ นำอย่างมีอัตลักษณ์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเต็มใจในการร่วมพัฒนาและเกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้านการปฏิบัติการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและรายการและนำไปใช้ประโยชน์ในการหาแนวทางในการเสริมจุดเด่น พัฒนาจุดด้อย แก่สถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็งการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาเพื่อรับการประเมินเข้าสู่สถานศึกษาต้นแบบการจัดการจัดการเรียนรู้และศูนย์การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอันจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและชุมชนอย่างยั่งยืนต่อไป
2. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถใช้ผลการวิจัยนี้ในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู บุคลากร นักเรียน และชุมชนในการพัฒนาและสร้างเครือข่ายคุณภาพสนับสนุน รวมทั้งการแสวงหานวัตกรรมร่วมกันในการพัฒนาการบริหารจัดการ

สถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้ประสบความสำเร็จอย่างโดดเด่น เป็นอัตลักษณ์ร่วมกันตามบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งได้เป็นอย่างดี

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถใช้ผลการศึกษานี้มากำหนดกลไกในการ นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ กำกับและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาด้านการบริหาร จัดการสถานศึกษาสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เชื่อมโยงสอดคล้อง รับกับการปฏิบัติจริงของสถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งให้การพัฒนาบรรลุเป้าหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). *การจัดการเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *แนวทางการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษาใน สถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2559). *คู่มือแนวทางการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนของ “โรงเรียนพอเพียงท้องถิ่น” (Local Sufficiency School: LSS)*. (อัครา).
- จิราภา ไพค่านาม และ ประยุทธ์ ชูสอน. (2559). แนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลัก ปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัย บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 10(3), 96-102.
- ณรัชชอร์ ศรีทอง. (2556). *แนวคิด หลักการ และการปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์.
- พิริยญา พันธุศิริ และจิรวัดณ์ วรณโรจน์. (2564). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น*, 8(3), 287-298.
- รัฐกิจ กอนจันดา และ สังวาลย์ เพ็ญระ. (2558). แนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. *วารสารวิชาการธรรมทรรคน*, 15(1), 34.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต1. (2563). *รายงานผลการดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2563*. (อัครา).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน มาตรฐานสากล ฉบับปรับปรุง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง ประเทศไทย จำกัด.

อมราพร บุญให้ และทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา. (2564). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่น
ที่มุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*,
17(1), 109-124.

Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. (6th ed). Boston: Mc Graw-Hill.

PLC ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การบริหารสถานศึกษา

PLC: Professional Learning Community for Educational Management
Development

พระครูสังฆรักษ์สิงห์ชัย ฐิตธมโม¹ และพระครูศรีสุธรรมนิวิฐ²

Phrakhrusangharak Singchai Thitadhammo and Phrakru Srisudhamnivit

Received: September 18, 2020

Revised: August 08, 2022

Accepted: August 08, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำกระบวนการ PLC ไปใช้ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา พบว่า การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่จะขาดไม่ได้ก็คือ จะต้องมีความเข้มแข็งทางวิชาชีพ เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้นเพื่อให้เป็นสถานที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพครูของโรงเรียน เกี่ยวกับเรื่อง การให้ความดูแลและพูดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ตลอดจนงานทางวิชาการของโรงเรียน และ เนื่องจากครูส่วนใหญ่ในแทบทุกประเทศมักเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานสอนของตน ดังนั้นการมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เกิดขึ้นในโรงเรียนจึงช่วยคลี่คลายปัญหาดังกล่าว เพราะทำให้ครูมีโอกาสพูดคุยกับ บุคคลผู้มีส่วนได้เสียกับงานของครู แต่แน่นอนว่าเหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อต้องมีการเปลี่ยนด้านโครงสร้างของโรงเรียน ตลอดจนจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนอีกด้วย โดยกิจกรรมของชุมชนแห่งวิชาชีพในโรงเรียนควรประกอบด้วย การมีโอกาสนำเสนอใคร่ครวญระหว่างกัน การเปิดกว้างให้มีการปฏิสัมพันธ์ ในหมู่ครูผู้สอนมากขึ้น เพื่อลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครู การรวมกลุ่มเพื่อนำเสนอเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียน การร่วมมือร่วมใจกันในกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา การแลกเปลี่ยนในประเด็นที่เป็นค่านิยมและปทัสถาน

คำสำคัญ : ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, การบริหารสถานศึกษา, วิชาชีพครู

¹⁻² มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์; Mahachulalongkorn Rajavidyalaya University Nakhonsawan Campus
Corresponding author, e-mail: Aofmcu@gmail.com, Tel. 080-4163944

Abstract

The purpose of this academic article is to study the use of PLC process in school operations. It is found that the development of educational institutions to be learning schools is One of the most important factors that is indispensable is Must have a professional community Occurred in that school to provide a place for the interaction of members of the school's professional teachers About caring and talking about improving student grades As well as the academic work of the school and because most teachers in almost every country tend to feel isolated in their teaching work, having a "professional community" in the school helps to solve the problem. Because the teacher has an opportunity to talk to Persons who are interested in the work of the teacher But of course, something like this can only happen when a school structure needs to be changed. As well as the need to change the culture of the school as well. The activities of the professional community in the school should consist of the opportunity to reflect and meditate Openness for interaction Among more teachers to reduce feelings of loneliness in the teachings of teachers Groups to focus on student learning. Collaboration among educational professionals Exchange of values and norms.

Keywords: Professional Learning Community, Educational Management Development, Teaching Profession

บทนำ

PLC ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกัน และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนและตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม โดยมีการดำเนินการ อย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้/การพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนา อย่างเต็มศักยภาพ 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากงาน/สถานการณ์จริงของชั้นเรียน 3) ทุกฝ่ายเกี่ยวข้องร่วมเรียนรู้และรวมพลัง/หนุนเสริมให้เกิดการสร้างการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย 4) มีการวิพากษ์สะท้อนผลการพัฒนาผู้เรียน และ 5) มีการสร้าง HOPE ให้ทีมงาน อันประกอบด้วย (1) Honesty & Humanity เป็นการยึดข้อมูลจริงที่เกิดขึ้นและให้การเคารพกันอย่างจริงใจ (2) Option & Openness เป็นการเลือกสรรสิ่งที่ดีที่สุดให้ผู้เรียนและพร้อมเปิดเผย/

เปิดใจเรียนรู้จากผู้อื่น (3) Patience & Persistence เป็นการพัฒนาความอดทนและความมุ่งมั่น
ทุ่มเทพยายามจนเกิดผลชัดเจน (4) Efficacy & Enthusiasm เป็นการพัฒนาความเชื่อมั่นในผลของ
วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ และกระตือรือร้นที่จะพัฒนา
ตนเองอย่างเต็มที่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนใดมี PLC นั้น
นอกจากจะต้องประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลตั้งที่กล่าวไปแล้วนั้น การรวมตัวกันของ
สมาชิก ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังต้องประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ โดยมีการกล่าวถึง
คุณลักษณะ สำคัญที่จะทำให้เกิด PLC ไว้อย่างหลากหลาย อย่างไรก็ตามสามารถสรุปคุณลักษณะ
สำคัญที่ทำให้ เกิด PLC ได้ 5 ประการ คือ 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2) การร่วมกัน
รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ 4) การร่วมมือรวม
พลัง และ 5) การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้าง และความสัมพันธ์ของบุคลากร ดังนั้นการนำ
กระบวนการ PLC ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูนำกระบวนการ PLC ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้ และจะทำให้บุคลากร
ทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจและร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมี
ประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

การบริหารสถานศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นการดำเนินการจัดการบริหารเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ จาก
บุคลากรหลายฝ่ายร่วมมือกันเพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่รัฐ
กำหนดไว้โดย ซึ่งการดำเนินกิจกรรมการจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยความร่วมมือของบุคลากร
ภายใต้การรับผิดชอบของงานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการ นักเรียน งานธุรการ และการเงิน
งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นสมาชิก
ที่ดีของสังคม (อำนาจ เหลื่อน้อย, 2561) การบริหารการศึกษาเป็นการบริหารเป็นกระบวนการที่
เกี่ยวกับการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Larding) และการควบคุม
(Controlling) การใช้ทรัพยากรเพื่อให้ การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย หรือการบริหารเป็นทั้งศาสตร์
และศิลปะในการระดมและใช้ทรัพยากรที่มี อยู่อย่างจำกัด ให้สามารถดำเนินงานจนสำเร็จตาม
วัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้การบริหารเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง เพราะว่าใน
การดำเนินงานใด ๆ ก็ตาม หากไม่มีการบริหารแล้ว โอกาสที่ จะประสบผลสำเร็จมีน้อยมาก หรือ
หากว่าสามารถดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จ ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าผู้บริหารในทุกระดับ มี
อิทธิพลต่อการการสมัยใหม่ในทุกแง่มุม ผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจในภาระหน้าที่ และความ
รับผิดชอบของงานด้านการบริหารทั้งต่อตนเองต่อกลุ่ม ต่อสังคมและต่อประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องกัน
ผู้บริหารทุกองค์การต่างเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ระบบย่อย 2 ระบบ (ประภาพรรณ รักเลี้ยง,
2556) คือ

1. ระบบงาน ก็คือ ทรัพยากรที่ไม่มีชีวิต ได้แก่ ทรัพย์สิน เงินทุน เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์

2. ระบบคน ก็คือ มนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ สิ่งของเพื่อที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จให้กับองค์กร

การบริหารการศึกษามีความสำคัญต่อสถานศึกษาในส่วนของระบบงาน ก็คือ ทรัพยากรที่ไม่มีชีวิต ได้แก่ ทรัพย์สิน เงินทุน เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ระบบคน ก็คือ มนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ หรือสิ่งของ เพื่อที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จให้กับสถานศึกษาการบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทำให้งานบรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษา เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ต้องอาศัยความร่วมมือกันของคน ทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำเกินไปก็ไม่ท้าทาย ไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดี มีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น เป็นกรรมวิธี ที่สำคัญที่จะนำสังคมและโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้าแบบไร้พรมแดนในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ

กระบวนการ PLC ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, S. C., Gregg, L., and Niska, J. M., 2004) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และคณะครูร่วมมือกันเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ ด้วยวิธีการที่มีขั้นตอนมีข้อตกลงร่วมกันของสมาชิก อันจะนำไปสู่ผลประโยชน์ที่นักเรียน ครู ผู้บริหาร และองค์กรหรือโรงเรียนจะได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ภาคธุรกิจที่ให้ทุนสนับสนุนการจัดการศึกษา เป็นการพัฒนาผู้เรียนและตัวครูเอง ภายใต้ข้อมูลทางการศึกษาที่เก็บมาอย่างครบถ้วน ด้วยการสืบเสาะการวิเคราะห์เป็นวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของการจัดการศึกษา สารวิชา อันจะนำไปสู่ผลประโยชน์ของผู้เรียนโดยตรง มีลักษณะของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยลักษณะ 5 ประการ (Hord, S. M., Roussin, J. L., & Sommers, W. A., 2010) คือ

1. กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) ที่ผ่านมาค่านิยมและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นข้อกำหนดที่ฝ่ายบริหารเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้ครูและคณะทำงาน ร่วมกันปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กำหนด การให้ครูคณะทำงานมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน จึงมีความสำคัญอย่างมาก ในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดผล

2. ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ (Intentional Collective Learning) โดยผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และนักการศึกษาตลอดจนผู้ร่วมงานทุกฝ่ายร่วมกันสืบเสาะถึงปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์วิธีการในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ (Supportive and Shared Leadership) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมอบความไว้วางใจให้ครูและผู้ร่วมงานทุกฝ่ายใน โรงเรียนมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ มีอำนาจ และการตัดสินใจร่วมกัน

4. การสนับสนุนสภาวะแวดล้อม (Supportive Condition) สภาวะแวดล้อมในการสนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยสองส่วนคือ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ เช่น เวลา ขนาดของโรงเรียน กฎเกณฑ์ในการจัดการเรียนการสอน เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณา ประกอบในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และความสามารถของบุคคลทั้งด้านสติปัญญา และทักษะก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน

5. การร่วมกันปฏิบัติงานส่วนบุคคล (Shared Personal Practice) การที่ครูได้มีส่วน ร่วมในการสังเกตชั้นเรียน บันทึกกระบวนการปฏิบัติงาน และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปรายชี้แนะ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือในลักษณะของเพื่อนช่วยเพื่อนที่ปราศจากการประเมินและการตัดสินคุณค่า การปฏิบัติงานจะทำให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญอยู่ 5 ประการ (ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, 2553) คือ

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Norms and Values) หมายถึง การมีบรรทัดฐาน ค่านิยม และพันธกิจร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีฐานความรู้ทางเทคนิคร่วมกัน ซึ่งนับว่าเป็นหลักพื้นฐานสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแม้ว่าการมีพันธกิจร่วมกันจะแตกต่าง จากการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันอยู่บ้าง แต่ทั้งหมดได้มุ่งเน้นไปที่ความต้องการจำเป็นสำหรับ ชุมชนในโรงเรียนเพื่อพัฒนาความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษา ที่สำคัญของโรงเรียนร่วมกัน

2. การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective Focus on Student Learning) หมายถึง การที่ครูภายในโรงเรียนมีเทคนิคการสอนและกลยุทธ์ที่หลากหลายที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ บุคลากรครูทุกคนมีความเชื่อที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และบุคลากรครูมีความตระหนักถึง ภาระผูกพันของตนที่มีต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

3. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) หมายถึง การรวมพลังของครูทั้งโรงเรียนที่เกิดขึ้นจากการที่มีอภิปรายร่วมกัน โดยที่การอภิปรายนั้นนำมาสู่ข้อสรุปของครูที่จะพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับ ทักษะที่ส่งผลความสำเร็จหรือเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานการสอนหรือ อาจจะเป็นการ อภิปรายที่นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ แนวความคิด หรือโครงการที่จะสามารถช่วยให้ครูมีความเชี่ยวชาญ หรือชำนาญการมากขึ้น การรวมพลังดังกล่าว นอกจากจะเป็นการเชื่อมโยงให้ครูมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันในงานที่เกี่ยวข้องกับการสอน ได้แก่ การแลกเปลี่ยน เทคนิคการสอน สื่อการสอน และกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การประเมินโปรแกรมที่สอน เป็นต้น

4. การชี้แนะปฏิบัติ (Deprivatized Practice) หมายถึง การที่ครูสามารถปฏิบัติงาน การสอนให้เป็นสาธารณะและเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งการทำงานในลักษณะนี้จะเป็นโอกาสให้ครูมีการพูดคุยกันมากขึ้น ช่วยให้ครูได้ร่วมกันพิจารณาว่ายังมีสิ่งใดที่ ขาดตกบกพร่องไปในระหว่างการสอน รวมทั้งยังช่วยให้ครูได้เกิดการเรียนรู้จากครูด้วยกัน ซึ่งจะทำให้ เกิดผลในทางบวกต่อการเรียนการสอนในภาพรวมของโรงเรียน

5. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective Dialogue) หมายถึง การที่ครูมีโอกาสดูคุยสนทนาระหว่างกัน โดยบทสนทนาดังกล่าวเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการสอน นอกจากนี้การพูดคุยสนทนากันดังกล่าวควรขยายไปสู่ประเด็นความเป็นองค์กร (Organization) ความ เสมอภาค (Equity) และความเป็นธรรม (Justice) ของโรงเรียนด้วย

ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษาหรือโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผล สำหรับตน นักเรียน จะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของ โรงเรียนโดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติ และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไข ดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติ งานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมสร้าง และผลักดัน วิสัยทัศน์ของ โรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสใน

ชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของ ชุมชนเหล่านี้ ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำ การเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัคร ถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่าย ภายใต้ วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน อาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนา วิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลัง การขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยน หรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตร คู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่ที่เปิดกว้างให้สมาชิก วิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลง เชิงคุณภาพ ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกัน ไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมครใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็น PLC

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ PLC ที่เกิดขึ้น โดยนโยบายของรัฐที่มุ่ง จัด เครือข่าย PLC ของชาติเพื่อขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษา และครู ที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้การสนับสนุนของรัฐ

กล่าวโดยสรุป ผู้เขียนเห็นว่าในกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาเป็นหลักในการพัฒนา เพราะหลักการ PLC เป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกัน บนพื้นฐาน วัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่เน้นคุณภาพในการพัฒนา เพื่อความสำเร็จหรือ ประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน มีองค์ประกอบ 3 ประการด้วยกัน คือ

1. P (Professional) มืออาชีพ หมายถึง ตัวอย่าง ต้นแบบของความสำเร็จต่อการ ดำเนินการด้านการบริหารสถานศึกษา

2. L (Learning) เรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการทำงาน ความรู้ ความเข้าใจ อันเกิดจากการศึกษาซึ่งตรงกับภาระงาน

3. C (Community) ชุมชน หมายถึง นักเรียน ครู และผู้บริหาร ที่มีความทำ กิจกรรมร่วมกัน ทั้งด้านการเรียน การสอน และการบริหาร

PLC ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การบริหารสถานศึกษา

การนำกระบวนการ PLC ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่จะขาดมิได้ก็คือ จะต้องมีการมีชุมชนแห่งวิชาชีพ เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้นเพื่อให้เป็นสถานที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพครูของโรงเรียนเกี่ยวกับเรื่องการให้ความดูแลและพูดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ตลอดจนงานทางวิชาการของโรงเรียน และ เนื่องจากครูส่วนใหญ่ในแทบทุกประเทศมักเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานสอนของตน ดังนั้นการมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เกิดขึ้นในโรงเรียนจึงช่วยคลี่คลายปัญหาดังกล่าว เพราะทำให้ครูมีโอกาสพูดคุยกับบุคคลผู้มีส่วนได้เสียกับงานของครู แต่แน่นอนว่าเหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อต้องมีการเปลี่ยนด้านโครงสร้างของโรงเรียน ตลอดจนจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนอีกด้วย โดยกิจกรรมของชุมชนแห่งวิชาชีพในโรงเรียนควรประกอบด้วย การมีโอกาสนทนาใคร่ครวญ (Reflective Dialogue) ระหว่างกัน การเปิดกว้างให้มีการปฏิสัมพันธ์ ในหมู่ครูผู้สอนมากขึ้น เพื่อลดความรู้สึกโดดเดี่ยว (Deprivatization) ในงานสอนของครู การรวมกลุ่ม เพื่อเน้นเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียน การร่วมมือร่วมใจกันในหมู่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา การแลกเปลี่ยนในประเด็นที่เป็นค่านิยมและปทัสถานร่วม (Shared values and norms) ผู้เขียนจะกล่าวถึงอธิบายในแต่ประเด็น ดังนี้

1. กิจกรรมที่จำเป็นต่อความเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพในสถานศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่คณะครูได้ทำกิจกรรมรวมกันในสถานศึกษา ดังนี้

1.1 การมีโอกาสนทนาใคร่ครวญ เป็นการนำเอาประเด็นปัญหาที่พบเห็นจากการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูขึ้นมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน เพื่อช่วยให้แต่ละคนได้วิเคราะห์และสะท้อนมุมมองของตนในประเด็นนั้นต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงานทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเกิดการเรียนรู้ และได้ข้อสรุปต่อปัญหาจากหลากหลายมุมมองยิ่งขึ้น

1.2 การลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู ครูจะมีโอกาสแสดงบทบาททั้งเป็นผู้ให้ข้อมูลและได้แสดงบทบาทการเป็นที่ปรึกษา การเป็นพี่เลี้ยง เป็นผู้ชี้แนะช่วยเหลือ ก็ได้ในระหว่างที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนด้วยกัน ทั้งนี้วิชาชีพครูแตกต่างกับวิชาชีพอื่นตรงที่ผู้ปฏิบัติมักทำงานในลักษณะโดดเดี่ยวตามลำพัง ซึ่งเป็นผลให้ครูไม่สามารถที่จะเรียนรู้จากผู้อื่นได้ และขาดประโยชน์ที่จะได้รับผลการวิเคราะห์และการให้ข้อมูลป้อนกลับ ด้านการสอนจากผู้อื่นที่มีต่องานสอนของตน

1.3 รวมกลุ่มเพื่อกำหนดเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นกิจกรรมที่ดีมากแต่ยุ่งยากตรงประเด็นให้ครูเกิดจุดมุ่งเน้นอย่างไร การมีชุมชนแห่งวิชาชีพเป็นลักษณะสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ที่มีเจตจำนงสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้น ก็ต้องให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่สร้างความงอกงามของโรงเรียน ด้วยเหตุนี้การที่ชุมชนแห่งวิชาชีพมีกิจกรรมให้ครูได้มาสนทนาใคร่ครวญเพื่ออภิปรายและวิเคราะห์ด้านหลักสูตร และกลยุทธ์ด้านการสอนของครู ก็เพื่อให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ผลดียิ่งขึ้น และเพื่อที่จะเป็นจุดเริ่มต้น ในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองต่อไป

1.4 สร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ เมื่อครูหลุดพ้นจากสภาพการต้องทำงานแบบโดดเดี่ยว และสามารถแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ในชุมชนวิชาชีพของตนได้แล้ว แต่ความเป็นมืออาชีพของครูก็อาจไม่สามารถบรรลุ ได้ถ้าครูยังขาดการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ความร่วมมือร่วมใจทางวิชาชีพต่อกันของครู จะก่อให้เกิดพลังในการร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการอันซับซ้อนของผู้เรียนแต่ละคนได้บรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานประจำวันของครูแต่ละคนได้อย่างถาวร

1.5 ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วม เมื่อบุคคลต่าง ๆ ในวิชาชีพทั้งครูผู้สอน ครูแนะแนว ครูนิเทศ และผู้บริหารมาร่วมกันในชุมชนแห่งวิชาชีพแล้ว การสร้างค่านิยมและปทัสถานร่วมกันของคนในวิชาชีพที่อยู่ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ด้วยความเป็นมืออาชีพของบุคคลเหล่านี้จะพัฒนาสิ่งที่ เรียกว่า อำนาจเชิงคุณธรรมขึ้นเป็นแนวทางของการอยู่ร่วมกันแทนที่การใช้อำนาจเชิงกฎหมายหรืออำนาจโดยตำแหน่งซึ่งไม่เหมาะสมกับชุมชนแห่งวิชาชีพ

2. ความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างใหม่ของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ให้สามารถรองรับการเกิดชุมชนแห่งวิชาชีพ เพราะโรงเรียนส่วนใหญ่ถูกออกแบบโครงสร้างเป็นแบบราชการที่มีสายงานบังคับบัญชาด้วยอำนาจโดยตำแหน่งที่ลดหลั่นตามลำดับลงมา มีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มากมายที่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งเป็นโครงสร้างที่มีลักษณะตึงตัวและใช้ได้ดีในอดีตที่เป็นโลกยุคอุตสาหกรรม แต่กลับเป็นอุปสรรคสำคัญในโลกแห่งยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ที่ต้องการมีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นคล่องตัวได้สูง พร้อมทั้งจะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นมากมายตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อความเป็นไปได้ของชุมชนแห่งวิชาชีพที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนได้นั้น โครงสร้างองค์การของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข

3. เงื่อนไขด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การวัฒนธรรมองค์การเป็นระบบความเชื่อที่สมาชิกขององค์การยึดถือร่วมกัน เช่น ถ้าครูผู้สอนทุกคนและผู้นำของโรงเรียนมีความเชื่อว่า “มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพเพียงพอที่จะเรียนรู้ได้” ความเชื่อเช่นนี้จะทำให้สมาชิกของโรงเรียนพยายามที่จะสร้างสภาพแวดล้อมและแสวงหาวิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อนักเรียนแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน ให้สามารถเรียนรู้และ พัฒนาศักยภาพของตนได้สูงสุด เป็นต้น ในชุมชนแห่งวิชาชีพก็เช่นกัน สมาชิกแต่ละคนจะยึดเหนี่ยวต่อกันด้วยระบบค่านิยม ความเชื่อและปทัสถานร่วมกัน ให้เกิดการดำรงอยู่ของชุมชนแห่งวิชาชีพของตน การมีวัฒนธรรมองค์การแบบเดิมหลายประการที่ควรได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะต่อการเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพ คือ

3.1 ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ การเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการที่ยึดถือค่านิยมเชิงคุณธรรมจริยธรรม

3.2 สร้างเสริมวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจและความนับถือต่อกันในมวลหมู่สมาชิกของชมรมแห่งวิชาชีพ

3.3 การสร้างวัฒนธรรมการใช้ทักษะด้านการคิดและใช้สติปัญญาเป็นฐานวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ที่ต้องใช้ความรู้การคิดและการใช้สติปัญญาเป็นเครื่องมือสำคัญในการประกอบวิชาชีพ ครูผู้สอนจึงต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

3.4 สร้างวัฒนธรรมการขอปรึกษาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในชุมชนแห่งวิชาชีพสมาชิกทุกคนต้องส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันในการค้นคว้าและริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นโดยเฉพาะต้องเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ใหม่ ครูผู้สอนจะต้องได้รับการสนับสนุนในการออกแบบการสอนใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับภาวะแวดล้อมที่ข้อมูลสารสนเทศเกิดขึ้นมากมาย เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้สมาชิกของชุมชนแห่งวิชาชีพต้องไม่ถือว่าความผิดพลาดที่ได้จากการทดลองคือความล้มเหลว แต่ต้องถือว่าข้อผิดพลาดที่ได้ดังกล่าวเป็นโอกาสที่จะได้เกิดการเรียนรู้ใหม่เพิ่มเติม และถือว่าผิดเป็นครูไม่เป็นเรื่องที่ควรตำหนิแต่เป็นเรื่องที่ควรสนับสนุนให้กำลังใจเพื่อจะได้ค้นหาคำตอบที่เหมาะสมต่อไป

3.5 ต้องได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้นำ การที่ครูผู้สอนและผู้นำสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแล้ว กระบวนทัศน์ทางการศึกษาที่เปลี่ยนไปบ่งชี้ว่าทั้งบรรดาครูผู้สอนทั้งหลายและสาธารณชนจำเป็นต้องร่วมกันกำหนดบทบาทใหม่ที่เหมาะสมของครูโดยต้องทบทวนที่ต้องให้ครูใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่หน้าชั้นเรียน และอยู่กับนักเรียนตลอดเวลา

บทสรุป

การบริหารการศึกษาเป็นการดำเนินกิจกรรมการจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยความร่วมมือของบุคลากรภายใต้การรับผิดชอบในระบบงานของสถานศึกษา คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการ นักเรียน งานธุรการและการเงินงานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม กระบวนการ PLC ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่าความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะทำให้ความเป็นองค์กรหรือโรงเรียนที่เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพด้วยกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนกัลยาณมิตรแสดงถึงการรวมพลังของครูและนักการศึกษาที่เป็นผู้นำร่วมกันทำงานร่วมกันแบบทีมร่วมแรงร่วมใจมุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพภายใต้ โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรมที่มาจากการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครูผู้บริหารนักการศึกษาภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป ดังนั้นการนำกระบวนการ PLC ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นให้ครูได้ตระหนักถึงการสอนนักเรียน และให้มุมมองใหม่ต่อสาธารณชนอีกทั้งในวงการวิชาชีพครูที่ต้องเน้นและเห็นคุณค่าของความจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพยิ่งขึ้น ถ้าหากต้องการคุณภาพการศึกษาของนักเรียน “ครูต้องเป็นบุคคลแรกที่ต้องเป็นนักเรียนโดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้การ

ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูง ตามไปด้วยนั้น คือ ความปรารถนาใฝ่ฝันของบุคคลทุกฝ่ายที่มีโอกาสได้

เอกสารอ้างอิง

- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). *การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน*. (ดุขฎฐินิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาพรพรณ รักเลี้ยง. (2556). *หลักทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- อำนาจ เหลื่อน้อย. (2561). *รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Hord, S. M., Roussin, J. L., & Sommers, W. A. (2009). *Guiding professional learning communities: Inspiration, challenge, surprise, and meaning*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Thompson, S. C., Gregg, L., and Niska, J. M. (2004). Professional learning communities, leadership and student learning. *RMLE Online*, 28(1), 1-15.



ภาวะผู้นำกับการจัดการความขัดแย้ง Leadership and Conflict Management

สมาน ศิริเจริญสุข¹
Saman Siricharernsook

Received: April 16, 2022

Revised: May 18, 2022

Accepted: May 25, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำกับการจัดการความขัดแย้ง พบว่า ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะนำออกมาหรือแสดงออกมาใช้เพื่อให้เกิดผลหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้ที่อยู่รอบข้างในองค์กร ซึ่งปัจจัยที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ภาวะผู้นำมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตัวหรือความสามารถพิเศษบางอย่างที่คนรอบข้างไม่มีและเป็นที่ยอมรับ รวมถึงยังเป็นผู้ที่ประกอบไปด้วยความรู้ ความสามารถ หรืออาจเป็นผู้ที่มีพร้อมทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความเข้าใจและสามารถปรับเปลี่ยนความต้องการของคน หรือสนองตอบความต้องการของคนได้ดี เพราะถ้าผู้นำสามารถเปลี่ยนความต้องการของคนได้ก็สามารถเปลี่ยนทัศนคติ หรือเจตนาของคน ๆ นั้นได้ นอกจากนั้น ผู้นำที่ดีจะต้องช่วยในการพัฒนาให้คน ๆ นั้นให้มีความรู้ ความสามารถ หรือมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานตามศักยภาพของคน ๆ นั้นด้วย

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงพุทธ, การจัดการความขัดแย้ง

Abstract

This academic paper aims to present the concept of leadership and conflict management. It was found that state of leader or leadership is a process that executive will bring out or show to effect or influence the behavior of those around him in the organization. This is one of the most important factors that will help to make leadership more complete. A leader must possess certain qualities or abilities that his peers do not possess and is accepted by the people around him including

¹ หัวหน้าคณะในศาลแพ่ง; Presiding Judge of the Civil Court

Corresponding author, e-mail: smansiri2504@gmail.com, Tel. 056-219999

being a person who consists of knowledge, ability, or may be someone who has both science and art as well as is understanding and able to adjust the needs of people or meet the needs of people well. Because if a leader can change people's needs, he can change their attitudes. In addition, a good leader must help develop those to be knowledgeable, competent or have career advancement according to that person's potential as well.

Keywords: Leadership, Buddhist Leadership, Conflict Management

บทนำ

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดจากการอยู่ร่วมกัน จากการที่มีเป้าหมายเดียวกันแต่ละคนมีความคิดและวิธีการที่แตกต่างกัน ในความขัดแย้งนอกจากให้แต่สิ่งที่เป็นโทษ เช่น สัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกัน แต่ในทางกลับกัน ก็ยังให้ประโยชน์อีกมากมายเช่นพัฒนาการต่าง ๆ จากเรื่องที่เกิดข้อขัดแย้งกันเกิดการสร้างสรรค์บางสิ่งบางอย่างที่เป็นจุดหมายเดียวกัน ผู้ที่เป็นผู้นำ ผู้ที่เป็นผู้บริหารต้องเรียนรู้ที่จะสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องความขัดแย้งสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมความขัดแย้งและวิธีการบริหารความขัดแย้งที่เหมาะสม เพื่อปลูกเร้าความรู้สึก ความคิดที่ขัดแย้งให้กลายเป็นพลังที่สร้างสรรค์ในการที่จะนำมาพัฒนาให้องค์กร และเอาชนะการแข่งขัน ฉะนั้นความขัดแย้งมีประโยชน์มหาศาลแก่องค์กรเรามาหาทางใช้ความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์

แนวคิดภาวะผู้นำ

คำว่า “ผู้นำ” เป็นการมองที่เน้นไปที่ตัวบุคคล เรามักจะได้ยินคำพูดที่ใช้เรียกแทนผู้นำในทิศทางที่แตกต่างกันและมักจะมีขอบเขตที่กว้างขวางตามทัศนะของผู้พบเห็น เพื่อความเข้าใจความหมายเกี่ยวกับผู้นำให้ชัดเจน การกำเนิดของผู้นำสามารถเกิดได้ 4 ประการ คือ ผู้นำโดยกำเนิด ผู้นำที่มีความอัจฉริยะ ผู้นำที่เกิดขึ้นตามสายงาน และผู้นำตามสถานการณ์ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544) ผู้นำที่กำเนิดมาจาก 2 จุดใหญ่ คือ ผู้นำโดยกำเนิดเป็นผู้นำประเภทนี้ได้มาจากการสืบทอดทางบรรพบุรุษ เช่น การได้รับการแต่งตั้งสืบทอดเป็นรัชทายาท หรือราชวงศ์ และผู้นำที่กำเนิดจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความกล้าหาญ หรือบุคคลนั้นมีคุณสมบัติพิเศษต่าง ๆ ในความเป็นผู้นำในตัวของเขาเอง มีผู้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้หลายลักษณะที่สอดคล้องกันซึ่งเป็นกระบวนการของการสั่งการและการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกของกลุ่ม (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2540) ทั้งนี้ผู้นำยังบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาผู้อื่นและประสานให้ผู้อื่นช่วย ช่วยทำกิจการงานต่าง ๆ ของตนให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ (Normand, L.F. et al., 1996) ทำให้ผู้อื่นไปสู่จุดหมายปลายทางได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด โดยใช้วิธีการจูงใจและอาศัยบุคลิกภาพของตนเองเพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยลักษณะต่าง ๆ คือ การใช้อำนาจในการกำหนดเป้าหมาย มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ซึ่งทำหน้าที่ผู้นำโดยอาศัยความร่วมมือของผู้อื่น ความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการวางตัวเหมาะสม (เสนาะ ตีเยาว์, 2549) และยังมี

ความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกลุ่มหรือผู้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ คือ มีลักษณะโดดเด่น มีวิสัยทัศน์ มีค่านิยมที่จะเหมาะสมและมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ยุ้งยากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม (พานิ สฤทธวานิช, 2552) ดังนั้นแล้ว อาจกล่าวได้ว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะ ได้รับการยอมรับ และมีความบุคลิกเฉพาะตัวที่สามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติภารกิจ การงานของกลุ่มหรือองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้นำหรือองค์กรตั้งไว้

คำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารและจัดการองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชน เพื่อให้การดำเนินการบรรลุยังเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อบังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (กวี พงศ์พุ่ม, 2550) ผู้นำจึงไม่ใช่ผู้ที่คอยผลักดันด้านเดียว หากแต่ผู้นำยังทำหน้าที่เป็นผู้ที่คอยจุดดิ่งด้วย โดยแจ้งให้ผู้ตามทราบแนวทางปรารถนาให้ปฏิบัติตามด้วยการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี (เถาว์ลย์ นันทาภิวัฒน์, 2550) มีศิลปะ หรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้ (กิติ ตยัคคานนท์, 2550) ภาวะผู้นำยังเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิดหวัง ค่านิยมและความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจาของบุคคลที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้นเพื่อที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า ควรสนับสนุนในความสามารถของพวกเขา (Likert, R., 1967) เป็นการประกอบกันของคุณลักษณะที่บุคคลชี้แนะให้บุคคลอื่นกระทำการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนต้องการได้ ยังรวมถึงการมีบุคลิกภาพในการกระทำการภายใต้เงื่อนไขของกลุ่ม การมีภาวะผู้นำต้องประกอบด้วยบุคลิกภาพและสถานการณ์ของกลุ่ม ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งในเชิงผล เพื่อให้มีภาวะผู้นำครอบงำบุคคลอื่นได้

อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะวิธีที่ผู้นำได้ประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถ จนก่อให้เกิดอำนาจ อิทธิพล หรือเกิดการยอมรับจนสามารถจูงใจผู้อื่นหรือชักนำผู้อื่นให้ปฏิบัติภารกิจ การงานของกลุ่มหรือองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้นำหรือองค์กรตั้งไว้ ภาวะผู้นำของผู้นำจึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ การพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าควรเริ่มต้นที่การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับผู้นำผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำองค์กร จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน นั่นคือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ (Leader) ผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ (Leadership)

บทบาทของผู้นำทั้งที่มาจากตำแหน่งแต่งตั้งและผู้นำที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติว่ามี 7 บทบาท ประกอบด้วย

1) บทบาทของการเป็นตัวแทนหน่วยงานในทุกสถานการณ์ (Figurehead) ที่สำคัญก็คือการเป็นตัวแทนของหน่วยงานเพื่อรวบรวมข้อมูลจากภายนอกหน่วยงานรวมถึงบทบาทการต้อนรับผู้มาเยี่ยมเยือนหน่วยงาน

2) บทบาทของนักพูด (Spokesperson) เป็นบทบาทการนำเสนอกิจกรรมของหน่วยงาน บทบาทการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีของหน่วยงาน รวมถึงบทบาทการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของหน่วยงานให้เป็นที่รู้จักของบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน ผู้รับบริการ เพื่อนร่วมอาชีพ และสังคมภายนอกหน่วยงาน เป็นต้น

3) บทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) เพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงานและเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานเป็นสำคัญ เช่น การต่อรองจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์เข้าหน่วยงาน การต่อรองราคาค่าก่อสร้างอาคารที่ทำการใหม่ของหน่วยงาน เป็นต้น

4) บทบาทการสอนงาน (Coach) แก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างราบรื่น และทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจว่าผู้ตามและเพื่อนร่วมงานทำงานถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน และผลงานที่ได้จะมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของบุคคลทุกฝ่าย

5) บทบาทในการสร้างทีมงาน (Team Builder) เพื่อเป็นการรวมพลังความสามัคคีของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้งานที่ทำอยู่สำเร็จลุล่วงไปได้โดยง่าย ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นขณะทำงานร่วมกัน และที่สำคัญก็คือเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานโดยตรง

6) บทบาทในการแก้ปัญหาด้านเทคนิค (Technical Problem Solver) โดยการใช้บริการในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ผู้แนะนำด้านวิชาการ เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

7) บทบาทของผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เพื่อให้หน่วยงานดำรงอยู่ได้และปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง (ณัฐนรี ศรีทอง, 2552)

ผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่ในการวางแผนและนโยบาย บริหารงานของกลุ่มหรือองค์กรให้มีการประสานความร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นสัญลักษณ์แบบอย่างที่ดีของกลุ่มหรือองค์กร เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่สมาชิก ได้รู้สึกถึงความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน บทบาทและหน้าที่ของผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการรวมกลุ่ม และจูงใจคนให้ดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานหรือองค์กร ผู้นำในทุกระบบการปกครอง มีหน้าที่ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามนโยบายที่กำหนดไว้ บทบาทและหน้าที่ของผู้นำจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการบริหารงานเกิดความสัมฤทธิ์ผล

“เมื่อฝูงโคว่ายน้ำข้ามน้ำ ถ้าโคจ่าฝูงไปตรง โคมดทั้งฝูงก็ไปตรงตามกัน เพราะมีผู้นำที่ไปตรงฉันทใด ในหมู่มนุษย์ก็ฉันทนั้น บุคคลผู้ใดได้รับการสมมติให้เป็นใหญ่ หากบุคคลผู้นั้นมีความประพฤติชอบธรรม หมู่ประชาชนนอกนั้นก็พลอยดำเนินตาม ทั้งแวนแคว้นก็จะอยู่เป็นสุข หากผู้ปกครองตั้งอยู่ในธรรม” (อง.จตุกก.(ไทย) 21/70/115-116)

พุทธพจน์นี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้นำที่มีผลต่อความอยู่รอดและสวัสดิภาพ เพื่อให้การพัฒนางานองค์การและการดำเนินชีวิตของกลุ่มบุคคลในสังคมมีความยั่งยืนและสันติสุขของสังคมและประเทศชาติ โดยผู้นำที่ดีจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี หากผู้นำขาดซึ่งคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว ย่อมทำให้ผู้นำขาดความชอบธรรมในการทำหน้าที่ในองค์กรนั้นต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำถือเป็นคุณสมบัติที่ดีของผู้นำที่ทำให้ได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือตลอดจนการนับถือจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในองค์กรและสังคมทั่ว ๆ ไป ดังนั้นการขาดคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ ย่อมทำให้ผู้นำไม่เป็นที่ยอมรับต่อบุคคลทั่วไปและส่งผลกระทบต่อหลักการบริหารงานและภาพลักษณ์ขององค์กร

แนวคิดการจัดการความขัดแย้ง

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เสมอ โดยเฉพาะเมื่ออยู่ในระบบสังคม ปัญหาความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมมนุษย์ทั่วไปที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน การจัดการความขัดแย้งในองค์กรในสังคมทุกระดับไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ ถือเป็นเรื่องปกติ หากปล่อยละเลยหรือเพิกเฉยอาจจะก่อให้เกิดปัญหาในอนาคต แต่หากมีการจัดการความขัดแย้งได้ ผลที่เกิดขึ้นจะสร้างความเจริญพัฒนาไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนและจะส่งผลดีต่อการบริหารงานคุณภาพในองค์กร ความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่อยู่ในระบบสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และเป็นพัฒนาการขับเคลื่อนทางสังคม ซึ่งความขัดแย้งมีทั้งที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีกว่าเดิม และความขัดแย้งที่นำไปสู่ความเลวร้ายของสังคม แนวทางการจัดการความขัดแย้งจึงอยู่ที่การผสมผสานผลประโยชน์ และจัดการความแตกต่างด้วยความสันติวิธี (ปณณพงค์ วงศ์ณาศรี, 2558)

1. สาเหตุของความขัดแย้ง

ความขัดแย้งนั้น มีการซ่อนตัว เกิดขึ้น ดำรงอยู่และปรากฏตัวอย่างต่อเนื่องในบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น โดยชี้ให้เห็นว่า ความขัดแย้งที่ซ่อนอยู่ หรือความขัดแย้งแฝง (Latent Conflict) หมายถึง สถานการณ์ของความขัดแย้งที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความขัดแย้ง หรือความขัดแย้งที่ซ่อนตัวและคุกรุ่นอยู่ในจิตใจ หรือภายนอกของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ซึ่งความขัดแย้งชนิดนี้ไม่มีลักษณะที่ปรากฏอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม เมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลไม่ตระหนักหรือให้ความใส่ใจต่อความขัดแย้งชนิดนี้ สถานการณ์ความขัดแย้งก็จะปรากฏออกมาภายนอก ให้เราได้เห็นอย่างชัดเจน ความขัดแย้งที่ปรากฏขึ้น หรือความขัดแย้งกำลังก่อตัวเกิดขึ้น (Emerging Conflict) หมายถึง สถานการณ์ที่คู่กรณีหรือประเด็นที่คู่กรณีมีส่วนเกี่ยวข้องมองเห็น และรับรู้ร่วมกันแล้วว่าความขัดแย้งได้เกิดขึ้นแล้ว ซึ่งคู่กรณีอาจจะมีความตึงเครียดที่เห็นได้อย่างชัดเจน แต่อาจจะยังไม่จำเป็นต้องมีการโต้เถียงกัน การเจรจา หรือการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และความขัดแย้งที่ปรากฏชัดเจน หรือความขัดแย้งที่ปรากฏออกมาแล้ว (Manifest Conflict) หมายถึง สถานการณ์ที่คู่กรณีต่างก็ได้เข้าไปมีส่วนรู้เห็นในความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอยู่แล้วจนพบกับสภาพความขัดแย้งที่ไม่มีทางออก บางครั้งความขัดแย้งที่เห็นได้ชัดก็อาจเป็นผลมาจากความขัดแย้งที่ยังแฝงตัวอยู่ไม่ปรากฏขึ้นอย่างชัดเจน (วันชัย วัฒนศัพท์, 2550)

แหล่งที่มาของความขัดแย้งที่ไม่ใช่ปัจจัยส่วนบุคคล โดยกำหนดแหล่งที่มาของความขัดแย้งออกเป็น 6 ประเภท (Aldag, R. J. & Sterns, T. M., 1991) คือ 1) การพึ่งพากันระหว่างหน่วยงาน (Task Interdependence) 2) ความมุ่งหวังต่างกัน (Goal-Incompatibility) 3) การแบ่งปันทรัพยากรในหน่วยงาน (Shared Resources) 4) ข้อแตกต่างบางประการในหน่วยงาน (Differentiation) 5) ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม (Uncertainty) และ 6) ระบบการให้รางวัล (Reward System) ขณะเดียวกัน จอห์น แมกคอนแนล และคริสโตเฟอร์ มัวร์ และวันชัย วัฒนศัพท์ (2550) ได้แยกประเภทของสาเหตุปัญหาความขัดแย้งออกเป็น 5 ประเด็นด้วยกัน คือ

1) ความขัดแย้งด้านข้อมูล (Data Conflict) ถือเป็นปัญหาพื้นฐานที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ได้แก่ กรณีที่มีข้อมูลขัดกัน การขาดข้อมูล การเข้าใจผิดในเนื้อหาที่ส่งมา การขาดทักษะการพูด การฟัง การตีความในการสื่อสาร การใช้ช่องทางการสื่อสารที่ไม่ถูกต้อง รวมถึงการมีพื้นฐานความรู้และมุมมองที่ต่างกันในเรื่องของข้อมูล

2) ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (Interest Conflict) โดยเฉพาะการแย่งชิงเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งใดหรือผลประโยชน์ด้านใดก็ย่อมนำมาซึ่งความขัดแย้งด้วย ทั้งนี้หมายรวมถึงตัวเนื้อหา กระบวนการหรือผลทางจิตวิทยาด้วย เป็นต้นว่า ขัดแย้งเกี่ยวกับการได้มาซึ่งทรัพยากรทางธรรมชาติหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ปรารถนาและต้องการทรัพยากร เงินทอง อำนาจ ตำแหน่งหน้าที่ ขณะเดียวกันความขัดแย้งในผลประโยชน์เชิงกระบวนการนั้นอาจจะหมายถึงการทำอะไรก็ตามที่ไม่ถูกต้องตามขั้นตอน ขาดการมีส่วนร่วม สร้างแรงกดดัน ขณะที่ด้านจิตวิทยาอาจจะสื่อถึงเรื่องของอารมณ์ ความรู้สึก ทัศนคติ หรืออะไรก็ตามที่จะส่งผลกระทบต่อด้านจิตใจ

3) ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ (Relationship Conflict) ปัญหาความขัดแย้งในด้านนี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับเรื่องของบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่ต่างกัน หรือพฤติกรรมทางลบที่เกิดขึ้นซ้ำซากหรือเกิดขึ้นในลักษณะแยะ ๆ รวมถึงวิธีการในการทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ขาดทักษะการสื่อสารที่ดีต่อกัน นอกจากนั้นยังหมายรวมถึงวิธีการทำงานต่างกันและการตัดสินใจต่างกันด้วย

4) ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง (Structural Conflict) ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปในเรื่องของอำนาจ เช่น การแย่งชิงอำนาจ การใช้อำนาจ การควบคุมอำนาจ การกระจายอำนาจ และยังสามารถรวมถึงเรื่องกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ออกมาซึ่งการรองรับการให้ได้ว่าอำนาจที่อาจจะถูกมองว่าเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรม นอกจากนั้นยังครอบคลุมไปถึงการเปลี่ยนแปลงระเบียบ กฎเกณฑ์เดิมเพื่อร่างกฎเกณฑ์ใหม่ที่อาจจะถูกมองว่าขาดความยุติธรรม ขาดความชอบธรรม ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นชนวนที่นำมาซึ่งความขัดแย้งทั้งสิ้น

5) ความขัดแย้งด้านคุณค่าหรือค่านิยม (Value Conflict) ถือเป็นปัญหาความขัดแย้งในเรื่องของระบบความเชื่อและความแตกต่างในค่านิยม ประเพณี ประวัติศาสตร์ ศาสนา โลกทัศน์หรือความเชื่อต่างกัน การให้ความสำคัญที่ต่างกัน เกณฑ์ประเมินต่างกัน ภูมิหลังทางวัฒนธรรมต่างกัน ภูมิหลังส่วนบุคคลต่างกัน พื้นฐานทางประวัติศาสตร์ต่างกันซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแล้วนำมาซึ่งความขัดแย้งทั้งสิ้น

เมื่อพิจารณาจากประเภทของความขัดแย้งข้างต้น ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือความขัดแย้งภายใน ได้แก่ ความขัดแย้งในแง่ความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ พฤติกรรม เป้าหมายและทัศนคติที่แตกต่างกัน และความขัดแย้งภายนอก ได้แก่ ความขัดแย้งที่เกิดจากผลประโยชน์ข้อมูล ความสัมพันธ์ ค่านิยมและโครงสร้างทางสังคมที่แตกต่างกัน กล่าวโดยสรุป ความขัดแย้งนั้นสามารถที่จะเกิดขึ้นได้ในหลายลักษณะ เกิดจากการต่อสู้กันเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ การมีแนวคิดที่จะแก่งแย่งแข่งขันเพื่อเข้าควบคุมหรือครอบครองบางสิ่งบางอย่าง โดยมีพื้นฐานที่มาจากความเห็นแก่ตัวที่มีอยู่ในตัวตนของมนุษย์

2. ทฤษฎีในการแก้ไขปัญหความขัดแย้ง

การแก้ไขความขัดแย้งถือเป็นการดำเนินการให้ความขัดแย้งสิ้นสุดลงหรือสงบ จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการแก้ไขปัญหความขัดแย้ง มีนักคิด นักทฤษฎีหลายท่านที่ให้ความสำคัญและให้ความสนใจในการคิดค้นหาวิธีการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหความขัดแย้ง ดังนี้

2.1 การแก้ไขความขัดแย้งของ Mary Parker Follet ความขัดแย้งนั้น ถ้าหากเข้าใจอย่างถูกต้องและจัดการอย่างเหมาะสมแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความเจริญงอกงามได้ ดังนั้นความขัดแย้งจึงเป็นได้ทั้งการสร้างสรรค์และการทำลาย และได้เสนอแนวทางในการจัดการความขัดแย้งไว้ 3 วิธี คือ 1) การเอาชนะ (Domination) เป็นการจัดการขัดแย้งโดยที่ฝ่ายหนึ่งมีชัยชนะเหนืออีกฝ่ายหนึ่ง ถือเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดและรวดเร็วที่สุดแต่ก็เป็นวิธีการจัดการความขัดแย้งที่ได้ผลน้อยที่สุด 2) การประนีประนอม (Compromise) เป็นวิธีการที่นิยมใช้กันมากที่สุดและเป็นวิธีการที่แต่ละฝ่ายจะต้องลดความต้องการของฝ่ายตนเองลงเพื่อผลในทางสร้างสันติสุขให้เกิดขึ้น ถือเป็นการถอยคนละก้าวและแต่ละฝ่ายต่างก็ไม่ได้รับผลเต็มตามความต้องการ และ 3) การบูรณาการ (Integration) เป็นการนำเอาความคิดหรือข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่ายมาบูรณาการหรือผสมผสานกัน ถือเป็นวิธีการที่นำเอาความต้องการของทั้งสองฝ่ายมาประสานประโยชน์ร่วมกัน และเป็นวิธีที่จัดการความขัดแย้งที่ให้ผลดีที่สุด

2.2 การแก้ไขความขัดแย้งของ Georg Simmel กล่าวว่า สันติภาพและความขัดแย้งเป็นสิ่งผกผันซึ่งกันและกัน นั่นคือ เมื่อสันติภาพมีมากความขัดแย้งก็จะม้น้อย ในทางตรงข้ามหากสันติภาพมีน้อยความขัดแย้งก็จะม้นมากขึ้นด้วย ในส่วนของวิธีการแก้ไขปัญหความขัดแย้งนั้น Georg Simmel (1964) เสนอว่ามีอยู่ 4 วิธีการที่จะทำให้ความขัดแย้งสิ้นสุดลง คือ 1) การทำให้เหตุแห่งความขัดแย้งสิ้นสุดลง 2) การทำให้ฝ่ายหนึ่ง 3) การประนีประนอม และ 4) การคืนดีกัน

2.3 การแก้ไขความขัดแย้งของ Ralf Dahrendorf (1967) กล่าวว่า สังคมมีสองส่วน คือ ส่วนที่มีความขัดแย้ง (Conflict) กับส่วนที่มีความสมานฉันท์ (Consensus) ซึ่งทั้งสองส่วนนี้ต่างเป็นความจำเป็นของกันและกัน ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นไม่ได้หากก่อนหน้านี้ไม่มีความสมานฉันท์กันมาก่อน และในทางตรงกันข้ามความขัดแย้งยังเป็นเหตุที่นำไปสู่ความสมานฉันท์ ดังนั้นสังคมจะดำรงอยู่ไม่ได้ถ้าหากไม่มีความขัดแย้งและความสมานฉันท์ การแก้ไขในลักษณะนี้

จะต้องอาศัยแนวคิดมุมมองด้านบวกเป็นหลัก หากเกิดความขัดแย้งขึ้นจะต้องหาทางสร้างความสมานฉันท์ ขณะเดียวกันเมื่อยังสมานฉันท์กันก็ต้องอยู่ก็ต้องพยายามที่จะไม่ให้มีความขัดแย้งเกิดขึ้น

2.4 การแก้ไขความขัดแย้งตามทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ของ Talcott Parsons (2007) การประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้ง โดยเน้นถึงความจำเป็นทางหน้าที่ 4 ประการ คือ AGIL ประกอบด้วย 1) Adaptation (การปรับตัว) ระบบต้องปรับเข้ากับความเป็นจริง 2) Goal Attainment (การบรรลุเป้าหมาย) ระบบต้องกำหนดและบรรลุเป้าหมายเบื้องต้น 3) Integration (บูรณาการ) ซึ่งระบบต้องสร้างระบบความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน คือ ต้องจัดความจำเป็นพื้นฐานทั้ง 3 ตัวคือ AGI ให้สอดคล้องกัน 4) Latency (Pattern Maintenance) การรักษาแบบแผนไว้ ระบบต้องธำรงไว้ รักษา พื้นฟู ทั้งการกระตุ้นปัจเจกชนและแบบแผนทางวัฒนธรรมที่สร้างและสนับสนุนแรงจูงใจนั้น

2.5 การแก้ไขความขัดแย้งตามทฤษฎีสื่อสาร SMCR ของ David K. Berlo (1960) แบบจำลอง SMCR ของ Berlo ได้ให้ความสำคัญในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลทำให้การสื่อสารประสบผลสำเร็จเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งทางด้านข้อมูลข้อเท็จจริง โดยเน้นทักษะในการสื่อสารที่ต้องคำนึงถึงทัศนคติ ระดับความรู้ ระบบสังคม และวัฒนธรรม ซึ่งผู้รับสารและผู้ส่งสารจะต้องมีตรงกันเสมอ โดยยึดหลักการสื่อสาร ดังนี้ 1) ผู้ส่งสาร (Source) ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถเข้ารหัส (Encode) เนื้อหาข่าวสารได้และมีความรู้ที่ดีในข้อมูลที่จะส่งสามารถปรับระดับให้เหมาะสมสอดคล้องกับผู้รับ 2) ข่าวสาร (Message) คือ เนื้อหา สัญลักษณ์จะต้องมีวิธีการส่งที่เหมาะสม 3) ช่องทางการสื่อสาร (Channel) จะต้องสารได้ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 และ 4) ผู้รับสาร (Receiver) ผู้ที่มีความสามารถในการถอดรหัส (Decode) สารที่รับมาได้อย่างถูกต้อง

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งนั้นมีตั้งแต่ทฤษฎีที่ว่าด้วยหลักการสื่อสารเพื่อความเข้าใจอันดีต่อกัน ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ที่จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวด้านความสัมพันธ์ บทบาท หน้าที่ที่มีต่อกัน ขณะเดียวกันก็ยังมีทางเลือกที่จะแก้ไขปัญหาคือ จะให้มีผู้แพ้ ผู้ชนะ การประนีประนอม หรือจบลงด้วยการบูรณาการแก้ไขปัญหาร่วมกันโดยมีจุดหมายปลายทางคือความสันติสุข ความสมานฉันท์ที่ยั่งยืนและถาวร

3. การแก้ไขความขัดแย้งตามแนวพระพุทธศาสนา

ในสังคมมนุษย์นั้นมีความขัดแย้งเป็นธรรมชาติหรือเป็นปกติ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นจึงเป็นหน้าที่ของมนุษย์ที่จะจัดการหรือบริหารความขัดแย้งนั้นให้ลงตัวและสงบให้ได้เพื่อที่จะสร้างความสงบ สันติและผาสุกให้เกิดขึ้นในสังคม ในการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งในสังคมมนุษย์นั้นจะต้องอาศัยหลักพุทธธรรมดังต่อไปนี้มาเป็นเครื่องนำทาง

3.1 การแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งภายใน (ตัวมนุษย์)

สำหรับการแก้ไขปัญหาคือการจัดการความขัดแย้งที่มีสาเหตุภายในมาจากรากเหง้าของอกุศลและกุศลภายในจิตใจ ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของความขัดแย้งมักมีทั้งด้านบวกและด้านลบเสมอ ด้านบวก คือ การมีจิตที่เป็นกุศล เช่น ความไม่โลภ ไม่โกรธ ไม่หลง การมีเจตนาที่ดี การหวังดีหรือปรารถนาดีต่อบุคคล กลุ่มบุคคลหรือต่อองค์กร ส่วนด้านลบนั่นเป็นการมีจิตที่เป็น

อกุศล (วิ.จุ. (ไทย) 6/216/332-334) เช่น ความโลภ ความโกรธ ความหลง อยากได้ อยากใหญ่ อยากมี อยากเป็น ทิฐิ มานะ การถือตัว การยึดมั่นในค่านิยมทางสังคม เป็นต้น ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งประเภทนี้จะต้องแก้ไขโดยการศึกษาหรือการฝึกฝนตามหลักไตรสิกขา (อง.ติก. (ไทย) 20/87/312) คือ ศีล สมาธิ ปัญญา โดยหลักการศึกษานั้นมีอยู่ 2 ประการ คือ 1) การศึกษาภายนอก เรียกว่า คันถธุระ คือ การเรียนการศึกษาในหลักและวิชาการทั่ว ๆ ไปอันเป็นหลักคิด หลักพูด หลักธรรม เป็นทฤษฎียิ่งกว่าทฤษฎี และ 2) วิปัสสนาธุระ คือ การศึกษาเพื่อการพัฒนาจิตใจด้วยการปฏิบัติกรรมฐาน 2 ประการคือ สมถกัมมัฏฐาน และวิปัสสนากัมมัฏฐาน ซึ่งในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในนั้นจะต้องอาศัยการศึกษาอบรมจิตใจด้วยการปฏิบัติกัมมัฏฐาน 2 ประการนั้น เพราะถือว่าเป็นอุบายในการกำจัดกิเลสอาสวะ

3.2 การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายนอก (สังคม)

สำหรับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสังคมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีหลักพุทธธรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการไขปัญหาและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ดังนี้

1) พุทธวิธีการสื่อสาร (4 ส.) ซึ่งเป็นหลักธรรมสำหรับผู้สื่อสารที่มีความปรารถนาจะส่งสารให้ประสบผลสำเร็จตามที่ตนปรารถนา อันประกอบด้วยธรรมที่เป็นหลักการสื่อสาร 4 ประการ ดังนี้ 1) สันติสนา ชี้แจงให้ชัด แจ่มแจ้ง เห็นจริงเห็นจัง ดุจจูงมือไปดูกับตา 2) สมาทปนา ขวนให้ยอมรับเอาไปปฏิบัติ 3) สมุตเตขนา ปลุกเร้าใจให้กระตือรือร้น เกิดความอุตสาหะ มีกำลัง (ที.สี. (ไทย) 9/198/161)

2) หลักกาลามสูตร เป็นหลักที่สอนไม่ให้เชื่อมงายโดยไร้เหตุผล (วรภัทร์ ภูเจริญ, 2552) ประกอบด้วย 1) อย่าปลงใจเชื่อด้วยการฟังตามกันมา (มา อนุสสเวน) 2) อย่าปลงใจเชื่อด้วยการถือสืบ ๆ กันมา (มา ปรมปราย) 3) อย่าปลงใจเชื่อด้วยการเล่าลือ (มา อิติกิริยา) 4) อย่าปลงใจเชื่อด้วยการอ้างตำราหรือคัมภีร์ (มา ปิฎกสมุปทานน) 5) อย่าปลงใจเชื่อเพราะตรรก (มา ตกทุกเหตุ) 6) อย่าปลงใจเชื่อเพราะอนุমান (มา นยเหตุ) 7) อย่าปลงใจเชื่อด้วยการคิดตรองตามแนวเหตุผล (มา อาการปริวิตกเกณ) 8) อย่าปลงใจเชื่อเพราะเข้าได้กับทฤษฎีที่พินิจไว้แล้ว (มา ทิฐินิขณานกขณติยา) 9) อย่าปลงใจเชื่อ เพราะมองเห็นรูปลักษณะน่าจะเป็นไปได้ (มา ภพพรูปตาย) 10) อย่าปลงใจเชื่อเพราะนับถือว่าท่านสมณะนี้เป็นครูของเรา (มา สมโน โน ครูติ) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2551)

3) หลักเบญจศีล หรือ ศีล 5 ซึ่งถือเป็นข้อปฏิบัติในการที่จะสร้างเสริมสันติให้เกิดขึ้นด้วยการเคารพในชีวิตของผู้อื่นหรือผู้อื่น (ปาณาติปาตา เวรมณี) การเคารพในทรัพย์สินหรือทรัพยากรของผู้อื่น (อทินนาทานา เวรมณี) การเคารพในคู่ครองของผู้อื่น (กาเมสุ มิจฉาจารา เวรมณี) การเคารพในความทุกข์ที่จะเกิดจากคำพูดหรือการพูด (มุสาวาหา เวรมณี) และสุดท้ายคือการไม่ประมาทและขาดสติของเรา (สุราเมรายะ มัชชะปมาทัฏฐานา เวรมณี)

4) หลักทศ 6 คือ บุคคลประเภทต่าง ๆ ที่เราต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม จุดทิศที่อยู่รอบตัวซึ่งเราจะต้องมีหน้าที่หรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับทั้งในส่วนตัวหรือในที่ทำงาน ประกอบด้วย 1) ปุรัตถิมทิศ ทิศเบื้องหน้า ได้แก่ บิดา มารดา 2) ทักขิมทิศทิศ เบื้องขวา ได้แก่ ครู

อาจารย์ 3) ปัจฉิมทิส ทิศเบื้องหลัง ได้แก่ สามิภรรยา 4) อุตตรทิส ทิศเบื้องซ้าย ได้แก่ มิตรสหาย 5) อปริมทิส ทิศเบื้องบน ได้แก่ พระสงฆ์ สมณพราหมณ์ และ 6) เหมภูมิทิส ทิศเบื้องล่าง ได้แก่ ลูกจ้าง กับนายจ้าง (ที.ป. (ไทย) 11/271/215)

กล่าวโดยสรุปว่า จากการศึกษาเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทางพระพุทธศาสนา สรุปได้ว่า การจัดการปัญหาความขัดแย้งตามนัยของพระพุทธศาสนานั้นเราสามารถที่จะสรุปได้เป็น 2 แนวทางคือ 1) การจัดการปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในภายในตนเอง เป็นการจัดการในเรื่องของการกำจัดกิเลสในจิตใจอันเป็นต้นเหตุของความขัดแย้งให้หมดไปเมื่อกิเลสหมดความขัดแย้งก็จะหมดลง และ 2) การจัดการปัญหาความขัดแย้งภายนอก เป็นการจัดการปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในรูปแบบของปรากฏการณ์ทางสังคม เป็นความขัดแย้งที่ส่งผลกระทบต่อความผาสุกของสังคม ซึ่งต้องอาศัยหลักธรรมคำสอนของพระพุทธองค์มาเป็นแนวทางในการแก้ไขทุกปัญหาความขัดแย้ง ถือเป็นการเสริมสร้างสันติสุขให้เกิดขึ้นด้วยหลักพุทธธรรม

ภาวะผู้นำกับการจัดการความขัดแย้ง

ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง หากนักบริหารหรือผู้นำมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความขัดแย้งในองค์กรอย่างลึกซึ้งก็จะสามารถนำประโยชน์ที่ได้จากความขัดแย้งไปปรับใช้ในการบริหารบุคลากรในองค์กร ให้มีความก้าวหน้าและประสิทธิภาพต่อไปได้เป็นอย่างดี จากการศึกษาวิจัยในประเด็นของการนำภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำเชิงพุทธมาใช้ในการจัดการความขัดแย้งในมิติต่าง ๆ พบว่า

1) ภาวะของผู้นำเชิงพุทธในการจัดการความขัดแย้ง มีผู้ที่ได้ศึกษาวิจัย พอสรุปได้ดังนี้ พระเทพปริยัติเมธี (2553) ได้ศึกษาวิจัย “ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย” พบว่า ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำหลักธรรมมาใช้ในการปกครองตน ปกครองคน และปกครองงานโดยมี 20 หลักธรรมที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร สำหรับหลักการสร้างความสามัคคีปรองดองให้เกิดขึ้นในสังคมซึ่งเป็นหลักคิดหลักธรรมในการทำงานร่วมกันในองค์กรและอยู่ร่วมกันในสังคม มีอยู่ 10 ขั้นตอนที่จะนำเสนอ สันติสุข สันติภาพ และภาพรวมมาสู่องค์กรและสังคมได้ คือ 1) มองกันในแง่ดี 2) มีไมตรีจิตที่ดีต่อกัน 3) สร้างสรรค์ความดี 4) นึกถึงความดีของกัน 5) ร่วมกันรักษามิระยาภิบาลวินัย 6) มีหัวใจพระพรหม 7) สร้างสมความสามัคคี 8) มั่นใจความเสียสละ 9) ลดมานะทิฐิ และ 10) ไม่อคติต่อกัน

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตฺยบุนยากร) (2548) ได้ศึกษาวิจัย “รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี: ศึกษาวิเคราะห์กรณีลุ่มน้ำตาช้าง จ.เชียงใหม่” พบว่า จากการศึกษาการรูปแบบการจัดการความขัดแย้งมิติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบตามที่ปรากฏในประเทศตะวันตก ตะวันออก ประเทศไทย พระพุทธศาสนา และลุ่มน้ำแม่ตาช้าง ทำให้พบรูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธีเชิงบูรณาการที่มีชื่อว่า “ธัมมิกมัชฌิมวิธี” หมายถึง วิธีแบบกลาง หรือ ข้อตกลงแบบกลาง (มัชฌิมวิธี) ที่เกิดการประสาน สอดคล้อง พอเหมาะ พอดี โดยการวิเคราะห์ และการประเมินจากทางเลือกหลาย ๆ ทางที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันหาทางออก และมีฉันทามติ

ร่วมกันว่า “เป็นทางเลือกที่ดีที่สุด” โดยมี “ความชอบธรรม (ธัมมิกวิธี)” เป็นแกนหลัก กล่าวคือ 1) ดำเนินการต่อหน้าผู้มีส่วนได้เสีย 2) ดำเนินการด้วยความโปร่งใส 3) ยุติธรรม 4) สามารถตรวจสอบได้ 5) รับผิดชอบต่อผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้น 6) ถูกต้อง 7) ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติร่วมกันได้จริง 8) เหมาะสมกับสถานการณ์ เหตุและปัจจัย 9) ได้ประโยชน์ทุกฝ่าย และ 10) เคารพในสิทธิของผู้อื่น หรือสิ่งอื่น สำหรับวิธีการหรือข้อปฏิบัติแบบกลางที่สามารถนำไปจัดการความขัดแย้ง ประกอบด้วย ชุดวิธีใหญ่ ๆ 7 ชุด กล่าวคือ การเจรจาตนเอง การเจรจาไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง การไต่สวน การมีส่วนร่วม การใช้อินญาโตตุลาการ การใช้กระบวนการทางศาล และการออกกฎหมาย ซึ่งชุดวิธีเหล่านี้จำเป็นที่จะต้องใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การประนีประนอม การโน้มน้าว การโอนอ่อนผ่อนตาม และการเผชิญหน้า เป็นต้น

ชลากร เทียนส่องใจ (2554) ได้ศึกษาวิจัย “การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางเชิงพุทธ: หลักการและเครื่องมือสำหรับการจัดการความขัดแย้ง” พบว่า หลักการและวิธีการในการเจรจาไกล่เกลี่ยเชิงพุทธ ประกอบไปด้วย 9 ขั้นตอน 1) คุมสติ (Mindfulness Control) 2) ทำหน้าที่ กัลยาณมิตร (Education Process) 3) สื่อสารอย่างลึกซึ้ง (Deep Communication) 4) วิเคราะห์เรื่องราว (Issues Analysis) 5) เข้าถึงวิธีการ (Approaching to Strategies) 6) คิดอย่างแยบคาย (Thinking Wisely) 7) หาจุดสนใจ (Interest Finding) 8) เสนอทางเลือก (Option Creating) และ 9) สร้างสัมพันธ์ภาพอันดี (New Relationship Building) ทั้ง 9 ข้อที่กล่าวมานี้สามารถสรุปได้เป็น รูปแบบของพุทธวิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ 1) ขั้นตอน กัลยาณมิตร 2) ขั้นตอนโยนิโสมนสิการ และ 3) ขั้นตอนการจัดการปัญหาความขัดแย้ง

อัครเดช พรหมกลัป (2558) ได้ศึกษาวิจัย “การพัฒนารูปแบบการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” พบว่า หลักการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งตามหลักพุทธธรรมนั้นเป้าหมายที่สำคัญคือจะต้องทำให้เกิดสามัคคีธรรม โดยทุกคนทุกฝ่ายจะต้องประพฤติปฏิบัติดีต่อกันด้วยเมตตา (เมตตากายกรรม) พูดจาดีต่อกันด้วยเมตตา (เมตตา วาจากรรม) คิดดีต่อกันด้วยเมตตา (เมตตาโมโนกรรม) แบ่งปันลาภผลที่ได้มาอย่างเท่าเทียม (สาธารณ โภคิ) ดำรงตนและยึดมั่นศรัทธาในศีล (ศีลสามัญญตา) และมีความเห็นพ้องต้องกันเป็นอาจิน (ทัญญู สามัญญตา) ส่วนวิธีการหรือรูปแบบที่จะได้มาซึ่ง “สามัคคีธรรม” นั้นทุกคนทุกฝ่ายจะต้องพัฒนา และกอบกู้ความเป็นพี่เป็นน้องที่แสดงความรัก ความผูกพัน ความห่วงหาอาทร ความช่วยเหลือ เกื้อกูล ความร่วมแรงร่วมใจ และความเสมอภาคเท่าเทียม ให้เกิดขึ้นในชุมชนหรือท้องถิ่น ขณะเดียวกันการรังเกียจเดียดฉันท์ การแบ่งแยกแตกต่าง และการเอารัดเอาเปรียบจะต้องช่วยกัน สกัดและสลายไม่ให้เกิดขึ้นเป็นอันขาดหากดำเนินการตามแนวทางนี้ความสงบสุขและความมีสันติ สุขก็จะคืนกลับมาสู่องค์กรและท้องถิ่น

พระครูพิสุทธิปัญญาวินัย (นพณัฐ กิตติปัญโญ) และพระมหาสุเมธ สมานิตโต (2564) ได้กล่าวว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมาแล้วนั้นแม้ว่าจะมีกระบวนการในการระงับ หรือแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นแต่สิ่งที่คงอยู่ทั้งฝ่ายที่ถูกต้องหรือฝ่ายที่ผิด คือ ความพยาบาทที่เกิดขึ้นและเกาะกิน ให้เกิดเป็นบาดแผลภายในจิตใจซึ่งก่อให้เกิดความทุกข์ ดังนั้น การป้องกันความขัดแย้งจึงเป็นวิธีที่ดี

โดยนำหลักสังคหวัตถุมมาประยุกต์ใช้ คือ 1) โอบอ้อมอารี 2) วจีไพเราะ 3) สงเคราะห์ผู้คน และ 4) วางตนเหมาะสมเป็นแนวทางในการป้องกันสาเหตุของความขัดแย้ง 5 ประการ คือ ความต้องการ การรับรู้ อำนาจ ค่านิยม ความรู้สึกและอารมณ์

2) ภาวะของผู้นำในการจัดการความขัดแย้ง มีผู้ที่ได้ศึกษาวิจัย พอสรุปได้ดังนี้

ใบบุญ อุปลัมภ (2558) ได้ศึกษาวิจัย “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม” พบว่า ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาวะผู้นำในตนเองและสามารถนำภาวะผู้นำออกมาใช้ได้กับเหตุการณ์ต่าง ๆ ตามสถานการณ์และประสบการณ์ของตนเอง วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณาทั้ง 5 วิธี ประกอบด้วย การเอาชนะ (Competition) การยอมให้ (Accommodation) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) การร่วมมือ (Collaboration) และการประนีประนอม (Compromising) พบว่า ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลือกใช้ทุกวิธีในการจัดการความขัดแย้ง แต่จะมีวิธีการเลือกใช้และมีความคิดเห็นต่อวิธีการนั้น ๆ แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับประสบการณ์และสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ส่วนวิธีการจัดการความขัดแย้งที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นที่ตรงกัน มี 2 วิธี คือ การเอาชนะ (Competition) และการร่วมมือ (Collaboration) และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน

ศิริวรรณ มนอัคระผดุง (2559) ได้ศึกษาวิจัย “การจัดการความขัดแย้งในองค์กรอย่างสร้างสรรค์” พบว่า ผู้บริหารองค์กรควรนำแนวคิดที่เกี่ยวกับความขัดแย้งสมัยใหม่มาสร้างวิธีการแก้ไขปัญหในเรื่องความขัดแย้งอย่างเหมาะสม โดยเข้าใจถึงสาเหตุของความขัดแย้งว่ามีหลายสาเหตุ การจัดการความขัดแย้งในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทสำคัญในการจัดการความขัดแย้งและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วยความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ และเปิดใจกว้างที่จะแก้ไขปัญหอย่างมีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถสร้างผลการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การบริหารงานองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์

ณัฐนิชา กังสตาลทิพย์ (2564) ได้ศึกษาวิจัย “ผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร” พบว่า ผู้นำต้องมีวิธีรับมือกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 5 วิธี ได้แก่ 1) การหลีกเลี่ยง 2) การปรองดอง 3) การประนีประนอม 4) การแข่งขัน และ 5) การร่วมมือ โดยผู้เขียนจำแนกสถานการณ์ความขัดแย้งไว้ 3 สถานการณ์ คือ 1) สถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล ผู้นำสามารถใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบปรองดองและประนีประนอม 2) สถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้งระหว่างกลุ่มหรือองค์กร ควรใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยงและร่วมมือกัน 3) สถานการณ์ที่เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กรที่เป็นความขัดแย้งที่ไม่สามารถหาข้อยุติ มีข้อโต้แย้งและไม่ยอมตกลงกัน ควรใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการแข่งขัน โดยผู้นำมีบทบาทสำคัญที่ให้อุบัติขัดแย้งได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันและใช้โอกาสจากความขัดแย้งนั้นเพื่อทบทวนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น เพื่อลดปัญหาและหาทางออกให้กับความขัดแย้งร่วมกัน แสวงหาความร่วมมือที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับร่วมกันได้มากที่สุด

เศรษฐพล บัวงาม และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ได้ศึกษาวิจัย “การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2” พบว่า แนวทางในการบริหารจัดการความขัดแย้ง ได้แก่ 2.1) ด้านการแข่งขัน จะใช้ในกรณีที่เป็นการขอรางวัลหรือเงินรางวัล เรื่องสำคัญที่ต้องรีบตัดสินใจโดยไม่รอเวลา ซึ่งจะต้องไม่ผิดกับกฎระเบียบข้อบังคับทางราชการ 2.2) ด้านการประสานความร่วมมือ มีการปรับความเข้าใจกันและหาทางออกของปัญหา โดยผ่านมติของที่ประชุมเพื่อปรับความเข้าใจและความร่วมมือที่จะทำงานร่วมกันต่อไป 2.3) ด้านการประนีประนอม ควรให้ทุกฝ่ายได้เจรจากันให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน 2.4) ด้านการหลีกเลี่ยง เมื่อปัญหาที่เกิดความขัดแย้งกันปัญหาเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ไม่ส่งผลเสียต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลางโดยไม่นำตัวเองเข้าไปข้องเกี่ยวกับปัญหา และ 2.5) ด้านการโอนอ่อนผ่อนตาม ควรศึกษาบริบทของวัฒนธรรมองค์กรของคณะครู ถ้าคณะครูมีแนวทางปฏิบัติที่มีเหตุผลเพียงพอ โดยไม่ผิดระเบียบข้อบังคับทางราชการ ผู้บริหารก็ควรถอยลงบ้างเพื่อให้องค์กรสามารถไปต่อได้ เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง พบว่า หากมีการนำเอาพุทธวิธีมาเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง สามารถที่จะเป็นทางเลือกที่ทำให้ทุกคนทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจและเกิดมิตรจิตที่ดีต่อกัน มากกว่าการนำเอาระบบหรือกระบวนการทางกฎหมายมาดำเนินการ ถือเป็นแนวทางเลือกที่ก่อให้เกิดผลการแก้ไขปัญหาที่เกิดความยั่งยืนและได้รับการยอมรับโดยทั่วกันมากกว่าวิธีการอื่น ๆ

สรุปผล

สิ่งสำคัญที่ทำให้การจัดการความขัดแย้ง ประสบความสำเร็จและเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหาร ต้องเป็นผู้นำทางในการจัดการความขัดแย้งโดย ต้องมีความเข้าใจถึงธรรมชาติของความขัดแย้ง เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการแก้ไขปัญหาภายในองค์กรอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือ มีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งอันเกิดจากความเข้าใจผิด และที่สำคัญผู้บริหารควรใช้หลักคุณธรรมในการบริหารองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าถึงทรัพยากรได้อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม เมื่อผู้บริหารรู้จักใช้ประโยชน์จากความขัดแย้งได้ดี ก็จะสามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ทำให้องค์กรมีการพัฒนาไปอย่างมั่นคงและยั่งยืนสืบไป

องค์ความรู้ใหม่

ผู้นำและภาวะผู้นำนั้นถือว่าเป็นศาสตร์และศิลป์ในการนำมาใช้เพื่อนำชุมชน องค์กร และสังคม แต่การเป็นผู้นำนั้นจะสามารถยังประโยชน์ให้สำเร็จได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับ “ภาวะผู้นำ” เป็นสำคัญ ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสังคมไทยโดยอาศัยหลักการเรื่องภาวะผู้นำนั้นเราจะพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการแก้ปัญหาก็คือ ผู้นำที่จะต้องมีความรู้สูงคือจะต้องมีความรู้คุณธรรมจริยธรรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา เงื่อนไขที่สำคัญที่สุดอยู่ที่ “ตัวกลาง” หรือ

ที่เรียกกันในภาษาทั่วไปว่า “ผู้ไกล่เกลี่ย” ซึ่งก็หมายถึง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำนั่นเอง ซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่จะเข้าไปมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสังคมไทย

เอกสารอ้างอิง

- กวี พงศ์พุม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์นักบริหาร.
- กิติ ตยัคคานนท์. (2553). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: เปลวอักษร.
- ชลากร เทียนส่องใจ. (2554). *การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางเชิงพุทธ: หลักการและเครื่องมือสำหรับการจัดการความขัดแย้ง*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).
- ณัฐนรี ศรีทอง. (2552). *การเพิ่มศักยภาพภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ณัฐนิชา กังสดาลทิพย์. (2564). ผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร วิทยาเขตอีสาน*, 2(1), 39-49.
- เถาว์วัลย์ นันทาภิวัฒน์. (2550). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพบูลย์ อุปถัมภ์. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารบัณฑิตศึกษามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์*, 4(1), 15-16.
- ปณณพงศ์ วงศ์ณาศรี. (2558). ความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้ง: บริบทในสังคมไทย. *วารสารสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 4, 59-81.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พระครูพิสุทธิปัญญากิจวัฒน์ (นพณัฐ กิตติปัญญา) และพระมหาสุเมธ สมานีโต. (2564). สังคหวัตถุ: แนวทางป้องกันความขัดแย้งวิถีพุทธ. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 4(4), 271-281.
- พระเทพปริยัติเมธี. (2553). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย*. (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย: สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2540). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: เอส. อาร์. พรินติ้งแมสโปรดักส์.
- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตินุญยากกร). (2548). *รูปแบบการจัดการความขัดแย้งโดยพุทธสันติวิธี : ศึกษาวิเคราะห์กรณีลุ่มน้ำตาช้าง จ.เชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พานิ์ สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2552). *คิดอย่างเป็นระบบและเทคนิคการแก้ปัญหา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ อริยชน จำกัด.

- วันชัย วัฒนศัพท์. (2550). *ความขัดแย้ง: หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา*. นนทบุรี: ศูนย์สันติวิธี และธรรมมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า.
- ศิริวรรณ มนอัคระผดุง. (2559). การจัดการความขัดแย้งในองค์กรอย่างสร้างสรรค์. *วารสาร วไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 6(2), 193.
- เศรษฐพล บัวงาม และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 4(3), 203-213.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2549). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัครเดช พรหมกัลป์. (2558). *การพัฒนารูปแบบการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Aldag, R. J. & Sterns, T. M. (1991). *Managemant*. Cincinnati: College Division, South-Western Pub. Co.
- Berlo, D. K. (1960). *The Process of Communication*. New York: The Free Press
- Dahrendorf, R. (1967). *Class and class conflict in industrial society*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Values*. New York: McGraw-Hill.
- Normand, L. F. et al. (1996). *The Leader: Developing the Skill & Personal Qualities You Need to Lead*. New York: American Management Association.
- Simmel, G. (1964). *Conflict and the Web of Group Affiliations*. Glencoe Illinois: Free Press.



การใช้ประโยชน์จากภาษีเงินได้รอตัดบัญชี เพื่อการตัดสินใจ

Taking advantage of Deferred Income Tax for Decision Making

สุกัฎา รุกประสูติ¹ และนนงนิกา ตูลยานนท์²

Sutika Rukprasoot and Nongnipa Tulyanond

Received: April 19, 2022

Revised: July 08, 2022

Accepted: August 08, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นความสำคัญและการนำข้อมูลภาษีเงินได้รอตัดบัญชีมาใช้ในการตัดสินใจ โดยทบทวนงานวิจัยและบทความวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นประโยชน์และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากภาษีเงินได้รอตัดบัญชี ที่มีต่อผู้ใช้งบการเงิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักลงทุน ซึ่งเป็นผู้ใช้ประโยชน์จากงบการเงินโดยตรง อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แม้ว่าข้อมูลภาษีเงินได้รอตัดบัญชีเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์เพื่อการตัดสินใจของนักลงทุน แต่ขณะเดียวกัน ยังพบว่านักลงทุนบางส่วนไม่สามารถสร้างความเข้าใจต่อรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบัญชีภาษีเงินได้รอตัด เนื่องจากรายการดังกล่าวที่นำเสนอในงบการเงินมีความซับซ้อน จึงไม่นำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการตัดสินใจ นอกจากนี้ ยังพบว่า ภาษีเงินได้รอตัดบัญชีเป็นรายการที่ผู้บริหารใช้ในการจัดการกำไร ส่งผลให้ผู้ใช้งบการเงินต้องใช้ข้อมูลอย่างระมัดระวัง บทความนี้เสนอแนะวิธีการตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับภาษีเงินได้รอตัดบัญชีกับการจัดการกำไร สำหรับนักลงทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

คำสำคัญ: การจัดการกำไร, ภาษีเงินได้รอตัดบัญชี, ผลกระทบ

Abstract

This academic paper aims to illustrate the importance and application of deferred income tax information for decision making. This was done by

¹ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต; College of Business innovative and Accountancy for Dhurakij Pundit University

² มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตกาญจนบุรี: Mahidol University Kanchanaburi Campus.
Corresponding author, e-mail: Sutika.ruk@dpu.ac.th, Tel. 089-1670884

reviewing related research and academic articles to illustrate the benefits and effects of deferred income tax towards the users of financial statements especially for investors who take advantage of financial statements directly. However, a review of related research found that although deferred income tax information is useful for investors' decision-making, but at the same time It also found that some investors are unable to understand the items related to deferred tax accounts. Because such items presented in the financial statements are complex. Therefore, the said information is not used for decision-making. Furthermore, it was found that deferred income tax is an item used by the executives in using profit management, resulting in users of financial statements to use information carefully. This article suggests how to verify information about deferred income tax and profit management for investors in the Stock Exchange of Thailand.

Keywords: Profit Management, Deferred Income Tax, Impact

บทนำ

คณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ (International Accounting Standards Board: IASB) ได้กำหนดมาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 12 เรื่อง บัญชีภาษีเงินได้มาใช้ในทางปฏิบัติเพื่อให้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ซึ่งในประเทศไทยสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ กำหนดให้ปรับใช้มาตรฐานการบัญชีฉบับดังกล่าว ตั้งแต่ปี พศ. 2556 สำหรับบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ที่เสียภาษีเงินได้นิติบุคคลจากฐานกำไรสุทธิ ครอบคลุมกิจการทั้งในและสาขาต่างประเทศ แม้ว่าการคำนวณภาษีเงินได้ของกิจการยังคงคำนึงถึงประมวลรัษฎากร โดยการปรับปรุงกำไรทางบัญชีให้เป็นกำไรทางภาษี บันทึกบัญชีภาษีเงินได้ของงวดปัจจุบัน (Current Tax) และนำส่งภาษีเงินได้ต่อกรมสรรพากรในแต่ละปี ซึ่งทุกอย่างยังคงเหมือนเดิม อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการปรับใช้มาตรฐานฉบับนี้ ซึ่งมีแนวความคิดว่าผลประกอบการในปีใดควรสะท้อนภาษีเงินได้ของปีนั้น บัญชีภาษีเงินได้ของงวดปัจจุบันจึงเป็นเพียงส่วนหนึ่งของบัญชีรายได้หรือค่าใช้จ่ายภาษีที่อยู่ในงบการเงิน เนื่องจากมาตรฐานกำหนดแนวทางการปฏิบัติทางการบัญชี ให้ผู้ทำบัญชีจะต้องรวบรวมข้อมูลแสดงให้เห็นความแตกต่างชั่วคราวและรับรู้รายการที่เกี่ยวข้องกับภาษีเงินได้รอตัดบัญชี (Deferred Tax) ซึ่งกิจการจะรับรู้และเสียภาษีแล้วจากสาเหตุดังกล่าว โดยพิจารณากิจการเสียภาษีไปก่อนแล้วจะได้รับคืน หรือจะได้รับยกเว้นภาษีภายหลังจากที่ผลของรายการดังกล่าวเกิดขึ้น หรือนำมาลดภาระภาษีได้ในอนาคตเรียกว่าสินทรัพย์ภาษีเงินได้รอตัดบัญชี (Deferred Tax Asset: DTA) หรือบางรายการกิจการยังไม่ได้รับผลของเหตุการณ์ดังกล่าวแต่ต้องบันทึกสาเหตุที่จะต้องมีการเสียภาษีในอนาคตกิจการ

จะต้องรับรู้รายการเป็นหนี้สินภาษีเงินได้รอตัดบัญชี (Deferred Tax Liability: DTL) ในการพิจารณาความแตกต่างชั่วคราวดังกล่าวจากงบแสดงฐานะการเงิน และเรียกวิธีนี้ว่า วิธีหนี้สินภาษีเงินได้ (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2562)

เนื่องจาก มาตรฐานกำหนดให้การรับรู้รายการหนี้สินภาษีเงินได้รอตัดบัญชีจะรับรู้ทั้งหมด สำหรับสินทรัพย์ภาษีเงินได้รอตัดบัญชีจะรับรู้เมื่อมีความเป็นไปได้ค่อนข้างแน่ที่กิจการจะมีกำไรทางภาษีในอนาคตเพียงพอที่จะใช้ประโยชน์จากผลแตกต่างชั่วคราวที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ กิจการทบทวนมูลค่าตามบัญชีของรายการสินทรัพย์ (หนี้สิน) ภาษีเงินได้รอตัดบัญชีทุกปี ดังนั้นกิจการอาจเพิ่มหรือลดสินทรัพย์ภาษีเงินได้รอตัดบัญชีในปีต่อ ๆ มา ซึ่งสินทรัพย์หรือหนี้สินภาษีเงินได้รอตัดบัญชีจะบันทึกรายการเพิ่มหรือลดผ่านบัญชีรายได้ภาษีเงินได้รอตัดและค่าใช้จ่ายภาษีเงินได้รอตัด และทุกสิ้นรอบบัญชีกิจการจะปิดบัญชี รายได้ภาษีเงินได้รอตัด ค่าใช้จ่ายภาษีเงินได้รอตัด และบัญชีภาษีเงินได้ในงวดปัจจุบัน ไปที่บัญชีค่าใช้จ่าย (รายได้) ภาษีเงินได้ สำหรับการนำเสนอข้อมูลในงบการเงิน สินทรัพย์ภาษีเงินได้รอตัดบัญชีแสดงรายการในสินทรัพย์ไม่หมุนเวียน หนี้สินภาษีเงินได้รอตัดบัญชีแสดงรายการในหนี้สินไม่หมุนเวียน สำหรับบัญชี ค่าใช้จ่าย (รายได้) ภาษีเงินได้นำเสนอในงบกำไรขาดทุนซึ่งประกอบด้วยภาษีเงินได้ของงวดปัจจุบันและภาษีเงินได้รอตัด นอกจากนี้ในหมายเหตุประกอบงบการเงินกิจการต้องเปิดเผยข้อมูลประกอบที่เกี่ยวกับค่าใช้จ่าย (รายได้) ภาษีเงินได้ดังกล่าว (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2562)

สภาวิชาชีพบัญชีฯ กำหนดให้บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย นำมาตรฐานการบัญชีฉบับที่ 12 เรื่อง บัญชีภาษีเงินได้ มาปรับใช้ โดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับบัญชีภาษีเงินได้รอตัดซึ่งเชื่อว่าเป็นข้อมูลที่ เป็นประโยชน์เพื่อการตัดสินใจแก่ผู้ใช้งบการเงิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักลงทุน ซึ่งเป็นผู้ใช้งบการเงินในตลาดหลักทรัพย์โดยตรง บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบการว่า นักลงทุนของประเทศต่าง ๆ ที่มีการใช้มาตรฐานฉบับนี้เห็นความสำคัญและใช้ประโยชน์จากข้อมูลดังกล่าวเพื่อการตัดสินใจหรือไม่ อย่างไร เพื่อนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่นักลงทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ผลกระทบจากภาษีเงินได้รอตัดบัญชี

ภาษีเงินได้รอตัดบัญชีเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Value Relevance)

จากการที่มาตรฐานการบัญชี กำหนดให้มีการรับรู้รายการสินทรัพย์ภาษีเงินได้รอตัดบัญชี เท่ากับจำนวนที่เป็นไปได้ค่อนข้างแน่ว่ากิจการจะมีกำไรทางภาษีเพียงพอที่จะนำผลแตกต่างชั่วคราวที่ใช้หักภาษีนั่นมาใช้หักภาษีได้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องพยากรณ์กำไรในอนาคตเพื่อนำมาพิจารณาการรับรู้สินทรัพย์ภาษีเงินได้รอตัดบัญชี อย่างไรก็ตาม ถ้าหากในอดีตกิจการมีผลการดำเนินงานส่วนใหญ่ที่ขาดทุนตลอดมา การพยากรณ์กำไรในอนาคตเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดคำถามจากผู้ใช้งบการเงิน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง DTA ที่เกิดจากผลขาดทุนย้อนหลัง ดังนั้น

มาตรฐานการบัญชีจึงกำหนดให้กิจการต้องเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับมูลค่าของสินทรัพย์ภาษีเงินได้ รอดตัดบัญชี และลักษณะของหลักฐานที่มีความน่าเชื่อถือสำหรับการที่คาดหวังว่ารายได้จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อสนับสนุนการรับรู้รายการดังกล่าว ดังนั้น DTA จึงมีลักษณะเชิงคาดการณ์ล่วงหน้าและอาจกล่าวได้ว่าการรับรู้ DTA เป็นการพยากรณ์รายได้ในอนาคต Kumar & Viswanathan (2003) และ Bauman & Shaw (2016) ยืนยันว่าบัญชีภาษีเงินได้เป็นข้อมูลทางการบัญชีที่มีประโยชน์เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และมีความสัมพันธ์กับการจัดอันดับความน่าเชื่อถือ (Edwards, A., 2018) แม้ว่าข้อมูลทางการบัญชีส่วนใหญ่จะให้มุมมองเกี่ยวกับข้อมูลในอดีต ซึ่งมีข้อจำกัดเกี่ยวกับความคาดหวังผลการดำเนินงานในอนาคต อย่างไรก็ตามจากวัตถุประสงค์ของมาตรฐานการบัญชีฉบับนี้ ต้องการให้รับรู้ผลกระทบทั้งภาษีเงินได้งวดปัจจุบันและงวดอนาคต ผ่านทางการรับรู้สินทรัพย์ภาษีเงินได้รอดตัดบัญชี (DTA) ช่วยให้ข้อมูลในงบแสดงฐานะการเงินในปัจจุบันได้รวมข้อมูลที่คาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับกำไรในอนาคต (Mear, K., Bradbury, M., & Hooks, J., 2021) จากการตรวจสอบความสามารถของรายการภาษีเงินได้รอดตัดบัญชีในการพยากรณ์ภาษีในอนาคต พบว่า รายการภาษีเงินได้รอดตัดบัญชีไม่มีความสามารถในการพยากรณ์ภาษีเงินได้ของงวดปัจจุบันและค่าใช้จ่ายภาษีเงินได้ในอนาคต แต่ความสามารถในการพยากรณ์ของรายการภาษีเงินได้รอดตัดบัญชีเพิ่มขึ้นเมื่อนำกิจการที่มีผลกำไรเท่านั้นมาทดสอบเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นว่ารายการภาษีเงินได้รอดตัดบัญชีสามารถพยากรณ์ภาษีในอนาคตได้ดีในกรณีที่กิจการมีผลการดำเนินงานมีกำไร

นอกจากนี้ จากการตรวจสอบสินทรัพย์ภาษีเงินได้รอดตัดสุทธิ (Net Deferred Tax Assets: NDTA) ซึ่ง NDTA หมายถึง รายการที่เกิดจากจำนวนเงินของบัญชีสินทรัพย์ภาษีเงินได้รอดตัดบัญชีสูงกว่าหนี้สินภาษีเงินได้รอดตัดบัญชี งานวิจัยนี้ตรวจสอบกิจการที่จดทะเบียนเพื่อซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์เป็นครั้งแรก (Initial Public Offering: IPO) พบว่า NDTA มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลตอบแทนจากราคาหุ้นในระยะยาว ซึ่งเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของนักลงทุน เนื่องจากนักลงทุนในอดีตมีความยุ่งยากในการประเมินมูลค่าความสูญเสียของบริษัทที่มีผลประกอบการขาดทุน นอกจากนี้ยังพบว่ากิจการที่ยังรับรู้ NDTA มีผลการดำเนินงานหลังจากการนำเสนอ NDTA ดีกว่ากิจการที่ไม่มีการรับรู้ NDTA ในงบการเงิน (Kovermann, J., & Velte, P., 2019) พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่าง NDTA และผลการดำเนินงานในอนาคต ดังนั้นการรับรู้ NDTA จึงสามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับรายได้ในอนาคต จากประโยชน์ของการรับรู้รายการเกี่ยวกับภาษีเงินได้รอดตัดบัญชีดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารอาจใช้รายการดังกล่าวเพื่อส่งสัญญาณเกี่ยวกับข้อมูลของกิจการไปยังผู้ใช้งบการเงิน ดังนั้นข้อมูลทางการบัญชีซึ่งเคยมีมุมมองว่าเป็นเพียงข้อมูลในอดีต มีข้อจำกัดเกี่ยวกับการคาดการณ์ในอนาคต แต่เมื่อนำมาตรฐานฉบับนี้มาปรับใช้ จะเห็นว่าผู้ใช้งบการเงินนำประโยชน์จากข้อมูลดังกล่าวเพื่อคาดการณ์เกี่ยวกับรายได้ในอนาคต

อย่างไรก็ตาม (Chluddek, A., 2011) พบว่า นักลงทุนโดยทั่วไปไม่ได้ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับภาษีเงินได้รอดตัดบัญชีมาพิจารณาเพื่อการตัดสินใจ ยกเว้น ข้อมูลเกี่ยวกับ NDTA ที่มี

มูลค่าสูง เนื่องจาก NDTA ได้รวมผลขาดทุนย้อนหลังที่สามารถใช้เพื่อลดภาระภาษีในอนาคต ในขณะที่สินทรัพย์และหนี้สินภาษีเงินได้รอตัดบัญชี เป็นผลที่เกิดจากความแตกต่างชั่วคราวที่สามารถถกถ้อยการในปีต่อ ๆ มา นอกจากนี้ (Bauman, M. P., & Shaw, K. W., 2016) พบว่านักลงทุนไม่ได้ใช้ประโยชน์ของสินทรัพย์ (หนี้สิน) ภาษีเงินได้รอตัดเป็นข้อมูลที่ใช้ในการประเมินมูลค่าหุ้น เนื่องจากเชื่อได้ว่าการจำแนกเป็นสินทรัพย์ (หนี้สิน) ภาษีเงินได้รอตัดจะมีการประเมินและอาจถกถ้อยการในงวดบัญชีต่อไป จากข้อค้นพบดังกล่าวจะเห็นว่าแม้พบว่านักลงทุนอาจไม่ได้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลเกี่ยวกับภาษีเงินได้รอตัดบัญชี แต่สามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นข้อมูล NDTA และเห็นความสำคัญของการใช้ประโยชน์เพื่อการตัดสินใจได้เช่นกัน แม้ว่าภาษีเงินได้รอตัดบัญชี จัดทำขึ้นเพื่อให้ให้นักลงทุนใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และมีงานวิจัยยืนยันว่ามีการใช้ประโยชน์จากข้อมูลดังกล่าว อย่างไรก็ตามกลับพบว่ามีหลายฝ่ายไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับความเหมาะสมของรายการภาษีเงินได้รอตัดบัญชี นอกจากนี้ (Harrington C., Smith W., & Trippeer D., 2012) เห็นว่าความแตกต่างระหว่างรายได้ทางบัญชีและกฎหมายภาษีส่งผลต่อโครงสร้างเงินทุนขององค์กร ความแตกต่างระหว่างรายได้ทางบัญชีและกฎหมายภาษี (Book-Tax Earnings Differences) ทำให้กิจการใช้ความแตกต่างดังกล่าวทั้งในทางหลบหลีกภาษีและวางแผนภาษี หรืออาจใช้ในการจัดการกำไร อาจกล่าวได้ว่าการนำเสนอภาษีเงินได้รอตัดบัญชี ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมแรงจูงใจเชิงเศรษฐกิจทำให้ผู้บริหารใช้ในการจัดการกำไร

ภาษีเงินได้รอตัดบัญชีเกี่ยวข้องกับการจัดการกำไร (Earnings Management)

การจัดการกำไร (Earnings Management : EM) คือ ข้อสันนิษฐานว่าผู้บริหารกิจการใช้ดุลยพินิจในการจัดการกำไรทางบัญชีก่อนภาษีให้สูงขึ้นโดยไม่ส่งผลให้การเสียภาษีเงินได้เพิ่มขึ้นในช่วงเวลาเดียวกัน เพื่อหลีกเลี่ยงการรายงานรายได้ที่ลดลง ทำให้การรายงานกำไรของกิจการมีความสม่ำเสมอ (Mills & Newberry, 2001 as cited in Kasipillai, J., & Mahenthiran, S., 2013) การจัดการกำไร ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับตลาดทุน ในอดีตแรงจูงใจมาจากเงื่อนไขการชำระหนี้สิน (Debt Covenant) และสัญญาผลตอบแทนสำหรับผู้บริหาร (Sundvik, 2017: 356-374) แต่ในปัจจุบัน ภาษีเงินได้รอตัดบัญชีเป็นแรงจูงใจรายการหนึ่งที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการจัดการกำไรของกิจการ จะเห็นได้จากรายการค่าใช้จ่ายภาษีเงินได้รอตัดบัญชีที่มีจำนวนสูง (Deferred Tax Expense: DTE) ซึ่งรายการดังกล่าวเกิดจากความแตกต่างระหว่างกำไรทางบัญชีและกำไรทางภาษี ซึ่งอาจเกิดจากการจัดการกำไร (Phillips et al, 2003 as cited in Kasipillai, J., & Mahenthiran, S., 2013) พบว่า DTE เป็นตัวแทนที่ดีที่ใช้ค้นหาการจัดการกำไรของกิจการ และการเปลี่ยนแปลงใน DTL ค้นหาการจัดการกำไรได้เพิ่มขึ้น ซึ่งบริษัทใช้ DTL จากการรับรู้รายการ เกณฑ์คงค้าง รายการปรับปรุงรายได้และค่าใช้จ่าย การตีราคาสินทรัพย์รายการต่าง ๆ ของ DTL เพื่อหลีกเลี่ยงรายได้ที่ลดลง นอกจากนี้ยังพบว่า กิจการใช้ หนี้สินภาษีเงินได้รอตัดสุทธิ (Net Deferred Tax Liabilities: NDTL) เพื่อหลีกเลี่ยงรายได้ที่ลดลง ยอดคงเหลือรายการ DTL ที่เพิ่มขึ้น หมายความว่ากิจการรายงานรายได้ทางบัญชีสูงกว่ารายได้ทางภาษี ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากิจการเลื่อนการชำระหนี้สินทางภาษีออกไปในปีต่อ ๆ ไป

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kasipillai & Mahenthiran (2013) พบว่า กิจกรรมใช้วิธีการรับรู้ NDTL ในการหลีกเลี่ยงผลกำไรที่ลดลง โดยใช้ทั้งเกณฑ์คงค้างและการตีราคามูลค่าสินทรัพย์ ทำให้มีหนี้สินภาษีเงินได้รอตัดบัญชี มีงานวิจัยจำนวนมากที่พบว่าใช้ภาษีเงินได้รอตัดบัญชีเพื่อวัตถุประสงค์ในการจัดการกำไร (Earnings Management) นอกจากนี้ Laux (2013) พบว่า ภาษีเงินได้รอตัดบัญชีคาดการณ์ในการจ่ายภาษีในอนาคตได้ไม่ดี ในขณะที่ Sundvik (2017) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการกำไรและระดับความสอดคล้องกันของหลักการบัญชีกับกฎหมายทางภาษีของประเทศต่าง ๆ พบว่า แนวทางการจัดการกำไรของกิจการจะมีแนวทางที่สอดคล้องกันคือจะมีแรงจูงใจในการตกแต่งกำไรให้ต่ำลง โดยการใช้เกณฑ์คงค้างและใช้ดุลยพินิจของฝ่ายบริหารเพื่อการจัดกำไรในประเทศที่มีความสอดคล้องกันในระหว่างหลักการบัญชีกับกฎหมายทางภาษีในระดับต่ำ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าหากประเทศใดมีความสอดคล้องกันสูงระหว่างหลักการบัญชีกับกฎหมายทางภาษี ระดับการจัดการกำไรอาจลดลง จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวจะเห็นว่า ภาษีเงินได้รอตัดบัญชี เป็นได้ทั้งข้อมูลที่มีประโยชน์และใช้เพื่อการตัดสินใจ และอาจจะไม่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจ ตลอดจนอาจเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้ในการจัดการกำไร

นอกจากนี้ Sutopo, Adiati & Siddi (2021) ภาษีเงินได้รอตัดบัญชีและเกณฑ์คงค้างมีลักษณะเฉพาะที่เป็นสาเหตุให้การรายงานกำไรของกิจการสูงหรือต่ำกว่าปกติ พบว่า กิจการที่มีภาษีเงินได้รอตัดบัญชีและเกณฑ์คงค้างที่มีมูลค่าสูง ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกำไรและมูลค่าของกิจการลดลง จากการค้นพบดังกล่าวจะเห็นว่า นโยบายบัญชีที่ให้แนวคิดอย่างเสรีเป็นสาเหตุให้มีการรายงานกำไรสูงกว่าปกติและส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างกำไรและมูลค่าของกิจการ อย่างไรก็ตามการรายงานกำไรที่น้อยกว่าปกติซึ่งเป็นผลมาจากนโยบายการยึดหลักความระมัดระวังไม่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างกำไรและมูลค่าของกิจการ จะเห็นว่า ภาษีเงินได้รอตัดบัญชีและการยึดหลักความระมัดระวังโดยใช้เกณฑ์คงค้างเล็กน้อย จะให้ประโยชน์กับนักลงทุนมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับรายการที่มีภาษีเงินได้รอตัดและรายการที่เกิดจากเกณฑ์คงค้างจำนวนสูง จากการปรับใช้ภาษีเงินได้รอตัดบัญชีจนถึงปัจจุบัน ประเด็นที่ได้รับความสนใจซึ่งยังคงโต้แย้งกันจากทั้งนักวิชาการและนักวิชาชีพ (Morton, E. F., 2019) เนื่องจากนักลงทุนและนักวิเคราะห์เห็นว่าบัญชีภาษีเงินได้รอตัดบัญชีมีความซับซ้อน นักวิเคราะห์อ้างว่า ภาษีเงินได้รอตัดบัญชีไม่ใช่หนี้สินที่แท้จริงในแง่มุมทางเศรษฐกิจ ไร้ความหมาย และไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ และ Chluddek (2011) พบว่า ภาษีเงินได้รอตัดบัญชีไม่ได้มีความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบกับมูลค่าทางการตลาด (Market Value) ของกิจการ และคาดว่ากระแสเงินสดจากภาษีเงินได้รอตัดบัญชีมีความไม่แน่นอนสูง และนักลงทุนไม่ได้คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นจริงในอนาคตอันใกล้

นอกจากนี้ Guia, & Dantas (2020) ตรวจสอบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของตลาดทุน ของกลุ่มธุรกิจธนาคารประเทศบราซิลมีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่าง ระดับมูลค่า DTA กับมูลค่าตามราคาตลาด อย่างไรก็ตาม จากงานวิจัยของ Laux (2013) แสดงให้เห็นว่า

ภาษีเงินได้รอตต์มีความสัมพันธ์กับราคาตามบัญชีของหุ้น (Equity Prices) อาจกล่าวได้ว่า การนำเสนอรายการภาษีเงินได้รอตต์บัญชีในงบแสดงฐานะการเงินมีความสำคัญ เนื่องจากพบว่า แม้จะไม่มีความสัมพันธ์กับมูลค่าทางการตลาดแต่กลับมีความสัมพันธ์กับราคาตามบัญชีของหุ้นใน ส่วนของผู้ถือหุ้น อาจเนื่องจากราคาตลาดมีความผันผวนมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับราคาตาม บัญชีในส่วนของผู้ถือหุ้น การตรวจสอบแหล่งข้อมูลเพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างชั่วคราว ระหว่างหลักการทางบัญชีและหลักเกณฑ์ทางภาษี ทำได้ยากเนื่องจากไม่มีการเปิดเผยข้อมูล หรืออาจต้องใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลแยกต่างหาก เพื่อให้ทราบความแตกต่างชั่วคราวระหว่าง หลักการทางบัญชีและหลักเกณฑ์ทางภาษี งานวิจัยของ Harrington, Smith & Trippeer (2012) เชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสินทรัพย์ (หนี้สิน) ภาษีเงินได้รอตต์สุทธิ (Net Deferred Tax Assets/Liabilities (NDTA/L)) ที่รายงานในงบแสดงฐานะการเงิน แสดงให้เห็นว่ากิจการที่มี สินทรัพย์ภาษีเงินได้รอตต์สุทธิ (NDTA) ทำให้การออกตราสารหนี้ ณ จุดที่ต้องการกู้ยืมเงิน ใหม่ (Refinancing) หรือการก่อหนี้ใหม่มีโอกาสน้อยลงอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่เดียวกันกิจการ ที่มีหนี้สินภาษีเงินได้รอตต์สุทธิ (NDTL) มากกว่าจะมีโอกาสในการก่อหนี้และมีแนวโน้มว่าจะมี อัตราส่วนหนี้สิน (Leverage Ratio) สูงกว่าหลังจากก่อหนี้ใหม่

ในขณะที่ Mear, Bradbury & Hooks (2021) นักวิเคราะห์ยังคงไม่เข้าใจความ สัมพันธ์ระหว่างภาษีเงินได้และค่าใช้จ่ายภาษีเงินได้ (Tax Paid and Tax Expense) และเห็นว่า บัญชีภาษีเงินได้รอตต์บัญชีเป็นเสมือนกล่องดำ (Black Box) เพราะให้ข้อมูลที่เข้าใจได้ยาก และ ไม่สามารถใช้เพื่อการพยากรณ์ได้ หรือการวิเคราะห์ภาษีต้องใช้เวลานานมาก และมักจะละเลย ภาษีเงินได้รอตต์บัญชี ดังนั้น เพื่อให้ข้อมูลที่เป็ประโยชน์แก่นักวิเคราะห์จึงตรวจสอบปัจจัยที่ อาจจะมีผลกระทบต่อความสามารถในการพยากรณ์ และพบว่าความสามารถในการคาดการณ์ ของบัญชีภาษีเงินได้รอตต์บัญชีจะพยากรณ์ได้ดีในช่วงเวลาที่ไม่มีมีการเปลี่ยนแปลงอัตราภาษี เท่านั้น นอกจากนี้ นักวิเคราะห์ไม่ควรใช้ภาษีเงินได้ไปคาดการณ์ภาษีในอนาคตในช่วงก่อนการ เปลี่ยนแปลงอัตราภาษีทันที

งานวิจัย Mear, Bradbury & Hooks (2020) ยังเปรียบเทียบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการ ตัดสินใจระหว่างการรับรู้รายการภายใต้มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 12 ภาษีเงินได้รอต ตัด และวิธีดั้งเดิมคือรับรู้เป็นรายการภาษีเงินได้ค้างจ่าย (Taxes Payable Method: TPM) ตลอดจนการตรวจสอบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจจากเปิดเผยข้อมูลภาษีเงินได้รอตต์ บัญชี พบว่า วิธีการที่รับรู้รายการของภาษีเงินได้รอตต์บัญชีให้ข้อมูลที่มากกว่าแบบภาษีเงินได้ ค้างจ่าย อย่างไรก็ตามข้อมูลที่เปิดเผยในหมายเหตุประกอบงบการเงินของวิธีภาษีเงินได้รอตต์ บัญชี ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจมากกว่าการรับรู้รายการในงบแสดงฐานะการเงิน นอกจากนี้ยังพบว่า ผลกระทบจากการปฏิบัติตามในการปฏิบัติตามวิธีภาษีเงินได้รอตต์บัญชี มี ความซับซ้อนและมีต้นทุนในการปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าวมากกว่า และเสนอแนะให้ คณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ (IASB) ควรพิจารณาทบทวนภาษีเงินได้รอต

ตัด และกลับไปใช้วิธีการภาษีเงินได้ค้างจ่าย เนื่องจากผู้บริหรมีความกังวลเกี่ยวกับต้นทุนและความซับซ้อนของวิธีภาษีเงินได้รอตตัดบัญชี

บทสรุป

จากการปรับใช้มาตรฐานการบัญชี วิธีภาษีเงินได้รอตตัดบัญชี เพื่อให้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการตัดสินใจแก่นักลงทุน จากการตรวจสอบการให้ความสำคัญและการใช้ประโยชน์เพื่อการตัดสินใจ พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับภาษีเงินได้รอตตัดบัญชีมีข้อดีกว่าข้อมูลทางการเงินจากเดิมซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวข้องกับในอดีต ซึ่งมาตรฐานฉบับนี้ช่วยให้ผู้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลสามารถนำไปใช้เพื่อคาดการณ์เกี่ยวกับรายได้ในอนาคต แม้ว่า อาจจะมีนักลงทุนบางกลุ่มไม่เห็นประโยชน์จากการใช้สินทรัพย์ (หนี้สิน) ภาษีเงินได้รอตตัดบัญชี แต่สามารถประยุกต์ใช้เป็นข้อมูล สินทรัพย์ (หนี้สิน) ภาษีเงินได้รอตตัดสุทธิ (NDTA/L) และเห็นความสำคัญของการใช้ประโยชน์ของข้อมูลดังกล่าวช่วยในการพยากรณ์ผลการดำเนินงานในอนาคต

อย่างไรก็ตาม แม้จะพบข้อดีจากการปรับใช้มาตรฐานดังกล่าว แต่จากงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องยังพบว่ามีความเสี่ยงเช่นกัน กล่าวคือ ภาษีเงินได้ตามวิธีภาษีรอตตัดบัญชีมีความซับซ้อน จากสาเหตุความซับซ้อน ยุ่งยากดังกล่าวได้ แม้ว่าจะมีการเปิดเผยข้อมูลในหมายเหตุประกอบงบการเงินแต่ก็ยังคงเป็นเรื่องยากในการสร้างความเข้าใจ นักลงทุนส่วนใหญ่จึงจะเลยข้อมูลดังกล่าว ทำให้ข้อมูลเกี่ยวกับภาษีเงินได้ตามวิธีภาษีรอตตัดบัญชีกลายเป็นข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ จึงไม่เห็นความสำคัญของการนำเสนอข้อมูลภาษีเงินได้รอตตัดบัญชี นอกจากนี้ ผู้ใช้งบการเงินมองว่าผู้บริหารของกิจการนำรายการที่เกี่ยวข้องกับภาษีเงินได้รอตตัดบัญชีในการบริหารกำไร อาจส่งผลให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินทรัพย์และหนี้สินของกิจการไม่มีความเหมาะสมในการวัดมูลค่ายุติธรรม ซึ่งส่งผลให้ผู้ใช้งบการเงินจะต้องใช้ข้อมูลด้วยความระมัดระวัง

สำหรับผู้บริหารของกิจการซึ่งมีหน้าที่ในการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับภาษีเงินได้รอตตัดบัญชีพบว่าการใช้ข้อกำหนดตามมาตรฐานดังกล่าวส่งผลให้กิจการมีต้นทุนในการจัดทำงบการเงินสูงขึ้น ซึ่งผู้บริหารเรียกร้องให้กลับมาใช้ภาษีเงินได้ค้างจ่ายตามแบบเดิม และยังพบว่า การนำเสนอข้อมูลตามมาตรฐานดังกล่าวยังคงนำเสนอข้อมูลในงบการเงินไม่เพียงพอที่จะอธิบายรายการที่เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดภาษีเงินได้ จะเห็นว่า การใช้ภาษีเงินได้รอตตัดบัญชี แม้จะมีประโยชน์ช่วยให้ผู้ใช้งบการเงินใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อการตัดสินใจ แต่ผู้ใช้งบการเงินบางกลุ่มยังไม่ได้รับรู้ประโยชน์จากข้อมูลดังกล่าว นอกจากนี้ ยังพบว่า ข้อมูลมีความซับซ้อนต้องใช้ความพยายามในการทำความเข้าใจ ตลอดจน พบว่า ภาษีเงินได้รอตตัดเป็นโอกาสให้ผู้บริหารกิจการใช้เป็นแนวทางในการบริหารกำไร ทำให้ผู้ใช้งบการเงินต้องใช้ข้อมูลด้วยความระมัดระวังมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การจัดการกำไรจากบัญชีภาษีเงินได้รอตตัดอาจลดลงได้ในกรณีต่อไปนี้

1. ถ้าหากผู้บริหารกิจการยึดหลักความระมัดระวังในการใช้เกณฑ์คงค้างในจัดทำงบการเงิน จะลดการจัดการกำไรได้

2. ลักษณะของกิจการที่มีการจัดการกำไรในภาพรวมเป็นลักษณะของกิจการที่อยู่ในประเทศที่มีหลักการบัญชีและหลักการทางกฎหมายภาษีสอดคล้องกันในระดับต่ำ ดังนั้นในบริบทของประเทศไทย ถ้ากฎหมายเกี่ยวกับภาษีอากรพยายามที่ใช้หลักการเดียวกันกับแนวปฏิบัติทางการบัญชี หรือมีความสอดคล้องกันสูง อาจเชื่อได้ว่าการบริหารกำไรจะลดลง

เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับภาษีเงินได้รอดัดเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับตลาดทุน ดังนั้น การยึดหลักความระมัดระวังในการใช้เกณฑ์คงค้าง และความพยายามให้หลักกฎหมายภาษีอากรสอดคล้องกับหลักการบัญชี จะทำให้การบริหารกำไรลดลง และจะช่วยให้นักลงทุนรับรู้และใช้ประโยชน์จากบัญชีภาษีเงินได้รอดัด ตามเจตนารมณ์ของมาตรฐานดังกล่าว

องค์ความรู้ใหม่

จากการทบทวนงานวิจัยและบทความวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบความสำคัญและการใช้ประโยชน์เพื่อการตัดสินใจ พบว่านักลงทุนบางส่วนเห็นความสำคัญและใช้ประโยชน์จากข้อมูลดังกล่าว อย่างไรก็ตามยังพบว่า นักลงทุนบางส่วนไม่ให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลดังกล่าวเนื่องจากความซับซ้อนของการนำเสนอข้อมูล ดังนั้นหากลดความซับซ้อนลง เชื่อว่าข้อมูลดังกล่าวจะมีประโยชน์เพื่อการตัดสินใจมากขึ้น แม้ว่า นักลงทุนไม่ใช้ข้อมูลดังกล่าวเพื่อการตัดสินใจ เพราะเชื่อว่าข้อมูลดังกล่าวจัดทำขึ้นเพื่อบริหารกำไร ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายหากนำข้อมูลไปใช้เพื่อการตัดสินใจ หรือทำให้ต้องใช้ข้อมูลด้วยความระมัดระวังมากขึ้น ดังนั้น การลดความแตกต่างระหว่างกฎหมายภาษีอากร และมาตรฐานการบัญชี จะช่วยลดการบริหารกำไรลงได้ อย่างไรก็ตาม นักลงทุนควรตรวจสอบนโยบายต่าง ๆ ที่ผู้บริหารนำมาจัดทำงบการเงินเพื่อพิจารณาระดับการยึดหลักความระมัดระวังของกิจการต่าง ๆ ที่จะลงทุน นอกจากนี้ ถ้าหากผู้สอบบัญชีผู้ซึ่งให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ใช้งบการเงิน ควรตรวจสอบและแสดงความเห็นเกี่ยวกับการนำภาษีเงินได้รอดัดบัญชีกับบริหารกำไรของกิจการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้งบการเงิน เชื่อว่าข้อมูลที่นำเสนอในงบการเงินจะสร้างความเชื่อมั่นต่อนักลงทุนและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้เพื่อการตัดสินใจมากขึ้น ตามเจตนารมณ์ของมาตรฐานการบัญชี

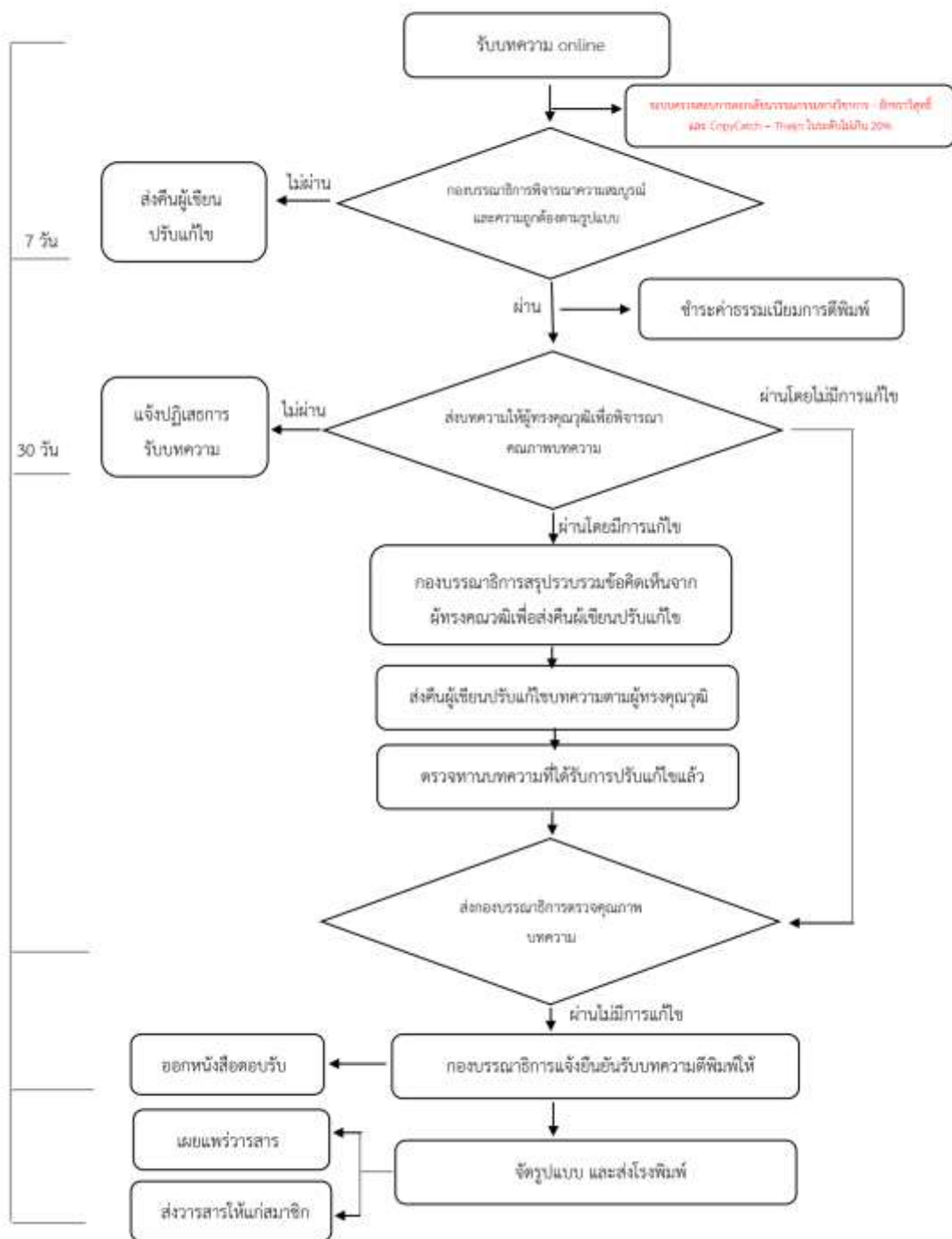
เอกสารอ้างอิง

- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2564). มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 12 (ปรับปรุง 2562) เรื่อง การบัญชีภาษีเงินได้. เข้าถึงได้จาก <http://www.fap.or.th>
- Bauman, M. P., & Shaw, K. W. (2016). Balance sheet classification and the valuation of deferred taxes. *Research in Accounting Regulation*, 28(2), 77-85.
- Chludek, A. (2011). Perceived versus actual cash flow implications of deferred taxes-an analysis of value relevance and reversal under IFRS. *Journal of International Accounting Research*, 10(1), 1-25.
- Guia, D. L., & Dantas, A. J. (2020). Value relevance of deferred tax assets in the Brazilian banking industry. *Revista Contabilidade & Finanças-USP*, 31(82), 33-49.

- Edwards, A. (2018). The deferred tax asset valuation allowance and firm creditworthiness. *The Journal of the American Taxation Association*, 40(1), 57-80.
- Flagmaier, V. (2017). *The information content of tax loss carryforwards- IAS 12 vs. valuation allowance (Arqus Discussion Paper No. 216)*. Retrieved from <https://www.econstor.eu/handle/10419/157656>
- Harrington C., Smith W., & Trippeer D., (2012). Deferred tax assets and liabilities: tax benefits, obligations and corporate debt policy, *Journal of Finance and Accountancy*, (October), 1-18.
- Graham, J. R., Raedy, J. S. & Douglas A. Shackelford. (2012). Accounting for Income Taxes: Primer, Extant Research, and Future Directions. *Foundations and Trends® in Finance*, 7(1-2), 1-157.
- Kasipillai, J., & Mahenthiran, S. (2013). Deferred taxes, earnings management, and corporate governance: Malaysian evidence. *Journal of Contemporary Accounting and Economics*, 9(1), 1-18.
- Kovermann, J., & Velte, P. (2019). Net deferred tax assets and the long-run performance of Initial Public Offerings. *Corporate Ownership & Control*, 16(4), 111-127.
- Kumar, K. R., & Visvanathan, G. (2003). The information content of the deferred tax valuation allowance. *The Accounting Review*, 78(2), 471-490.
- Laux, R. C. (2013). The association between deferred tax assets and liabilities and future tax payments. *The Accounting Review*, 88(4), 1357-1383.
- Mear, K., Bradbury, M., & Hooks, J. (2020). Is the balance sheet method of deferred tax informative?. *Pacific Accounting Review*, 32(1), 20-31.
- Mear, K., Bradbury, M., & Hooks, J. (2021). The ability of deferred tax to predict future tax. *Accounting & Finance*, 61(1), 241-264.
- Morton, E. F. (2019). A historical review of the rise of tax effect accounting as a financial reporting norm. *Accounting History*, 24(4), 562-590.
- Sundvik, D. (2017), Tax- induced fiscal year extension and earnings management. *Journal of Applied Accounting Research*, 18(3), 356-374.
- Sutopo, B., Adiati, A. K., & Siddi, P. (2021). Earnings and Firm Value: The Moderating Impact of Large Deferred Taxes and Large Accruals in Indonesia. *Business: Theory & Practice*, 22(2), 241-248.

ภาคผนวก

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารวิจัยวิชาการ



แนวปฏิบัติในการเตรียมต้นฉบับบทความเพื่อลงตีพิมพ์ใน วารสารวิจัยวิชาการ



การส่งบทความต้องจัดพิมพ์ตามรูปแบบที่กำหนด และต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ จึงจะได้รับการตีพิมพ์ในวารสาร ผู้เขียนต้องส่งต้นฉบับผ่านทาง Online โดยแนบไฟล์ (Word) ของบทความต้นฉบับส่งมาที่ <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra> การเตรียมต้นฉบับที่จะมาลงตีพิมพ์ ควรปฏิบัติตามคำแนะนำ ดังนี้

1. ประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

1.1 วารสารวิจัยวิชาการตีพิมพ์บทความประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1.1.1 บทความทางวิชาการ หมายถึง งานเขียนทางวิชาการในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ที่มีการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็น ข้อยุติ ข้อเสนอแนะและประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งเข้าไว้ด้วยกันอย่างเป็นระบบโดยผู้เขียนค้นคว้าจากเอกสาร การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น แล้ววิเคราะห์อย่างสมเหตุสมผล บทความวิชาการมีหลายลักษณะ เช่น บทความแสดงความคิดเห็นที่วิเคราะห์ผลงานใหม่ ๆ ที่มีความสำคัญในสาขาวิชาของวารสารนั้น บทความจากบรรณาธิการที่แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง บทความวิจารณ์ที่อาจเป็นการแสดงข้อสนับสนุนหรือข้อโต้แย้งเชิงเหตุผลโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการมีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนิสิต นักศึกษา หรือประชาชนทั่วไป

1.1.2 บทความวิจัย (Research Article) หมายถึง บทความที่นำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าใหม่ ๆ ทั้งในด้านทฤษฎี และด้านปฏิบัติที่ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในศาสตร์สาขาต่าง ๆ มากขึ้นกว่าเดิม โดยมีข้อมูลและเนื้อหาที่ทำให้ผู้อ่านมีความรู้ในศาสตร์สาขานั้นสามารถศึกษาในลักษณะเดียวกันและสามารถตัดสินใจได้ว่าบทความนั้นมีความสำคัญต่อสาขาวิชาเพียงใด บทความวิจัยมีลักษณะเด่นตรงที่เป็นการนำเสนอปัญหาที่ผู้เขียนได้ศึกษาหรือประเด็นที่ต้องการคำตอบ มีการกำหนดกรอบแนวคิด การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งสรุปปัญหาอย่างชัดเจน อันเป็นการสร้างฐานความรู้ที่มีคุณค่าทางวิชาการ

1.1.3 บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) หมายถึง บทความที่วิพากษ์วิจารณ์เนื้อหาสาระคุณค่า และคุณภาพของหนังสือ บทความ หรือผลงานด้านศิลปะ เช่น นิทรรศการทัศนศิลป์ และการแสดงละครหรือดนตรี โดยใช้หลักวิชา และดุลยพินิจอันเหมาะสม

1.2 การตรวจสอบบทความ และพิสูจน์อักษร

วารสารวิจัยวิชาการได้กำหนดการตรวจสอบการลอกเลียนวรรณกรรมทางวิชาการ (อักษราวิสุทธิ์) และการตรวจสอบการคัดลอกเอกสารอิเล็กทรอนิกส์แบบอัตโนมัติ

CopyCatch (Copyright, Academic Work and Thesis Checking System) โดยจะต้องมีระดับความซ้ำซ้อน ไม่เกิน 20%

ผู้เขียนควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับกองบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์บทความมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร

2. การเตรียมบทความ

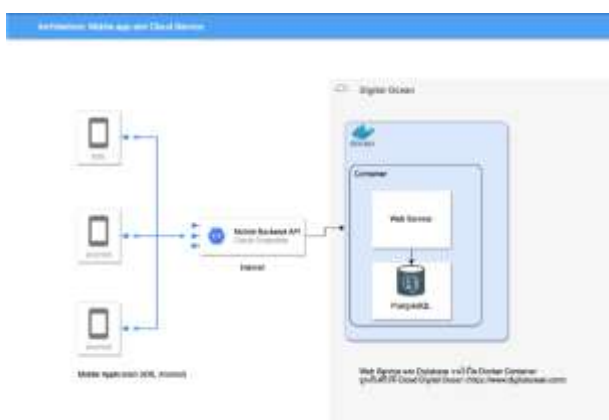
รูปแบบการเตรียมต้นฉบับของวารสารวิจัยวิชาการ ประกอบด้วย

2.1 บทความต้องเป็นตัวพิมพ์ โดยใช้ชุดแบบอักษร (Font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH Sarabun PSK)

2.2 เนื้อหา (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) ให้จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ และจัดพิมพ์เนื้อหาภาษาอังกฤษให้จัดพิมพ์เป็น Single Space

2.3 ถ้ามีรูปภาพ/ตารางประกอบ ควรมีภาพที่ชัดเจน ถ้าเป็นรูปถ่ายควรมีภาพถ่ายจริงแนบด้วย ให้จัดพิมพ์แยกออกจากเนื้อหา ให้ระบุคำว่า “**ภาพที่**” จัดกึ่งกลางของหน้ากระดาษได้ภาพ และ “**ตารางที่**” จัดชิดซ้ายของหน้ากระดาษ บนตาราง ตามด้วยหมายเลขกำกับใช้ตัวอักษรขนาด 14 ตัวหนา แสดงเนื้อหาสำคัญของเรื่องด้วยข้อความที่กะทัดรัด ชัดเจน ส่วนคำอธิบายใช้ตัวอักษรขนาด 14 ตัวปกติ รูปภาพ/ตารางที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพ/ตารางทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

ตัวอย่างการเขียน “**ภาพที่**”



ตัวอย่างการเขียน "ตารางที่"

ตารางที่ 1 ตัวอย่างตัวชี้วัด สำหรับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนเชิงสร้างสรรค์		
ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
การจัดการท่องเที่ยว โดยชุมชนเชิง สร้างสรรค์	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้าม วัฒนธรรม (Reciprocating)	1. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน 2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรม 3. ได้รับความภาคภูมิใจและ ปลูกถ่ายวิถีชีวิตจาก ชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 4. ความผูกพันระหว่างนักท่องเที่ยวและเจ้าของบ้าน 5. มีระบบเครือข่ายชุมชนสนับสนุนการเรียนรู้
	การมีประสบการณ์ตรงใน พื้นที่ท่องเที่ยว (Experiencing)	1. ประสบการณ์การเรียนรู้ (ประสบการณ์) 2. ประสบการณ์ทางอารมณ์ (ความรู้สึก) 3. ประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ (ความคิด) 4. ประสบการณ์ทางกายภาพ พฤติกรรม และวิถี ชีวิต (การปฏิบัติ) 5. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสังคม (สังคม)
	การชื่นชมเข้าใจจิต วิญญาณของพื้นที่ (Appreciating)	1. เข้าใจในคุณค่าทางสังคม วัฒนธรรม 2. เข้าใจภาพแวดล้อมของพื้นที่การท่องเที่ยว 3. มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการผลิต ผลิตภัณฑ์ และประสบการณ์จริง 4. ไม่ทำลายคุณค่าของชุมชน และวิถีชีวิต 5. มีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่สร้างความประทับใจ ทำให้ นักท่องเที่ยวเกิดความเข้าใจในท้องถิ่นมากขึ้น
การเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง (Lifelong Education)		1. ประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ (ความคิด) 2. นักท่องเที่ยวมีโอกาสพัฒนาศักยภาพในการ สร้างสรรค์ของตนเอง 3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับเจ้าของพื้นที่ 4. การพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวที่เกิดจากภูมิ ปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่เดิม 5. การส่งเสริมประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตและ วัฒนธรรมที่แท้จริงของนักท่องเที่ยว

2.4 พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษพิมพ์สี่ขนาดบีห้า (B5) ขนาดของตัวอักษรเท่ากับ 16 ส่วนเลขหน้าขนาด 14 และใส่เลขหน้าตั้งแต่ต้นจนจบบทความ ยกเว้นหน้าแรก โดยมีเนื้อหาบทความรวมบรรณานุกรม ระหว่าง 8-15 หน้า

2.5 การตั้งค่าน้ำกระดาษพิมพ์ให้ห่างจากขอบกระดาษซ้ายกับด้านบน 1 นิ้ว และด้านขวากับด้านล่าง 0.5 นิ้ว

2.6 การเตรียมข้อมูลต้นฉบับบทความตามแบบฟอร์มที่กำหนดให้

2.6.1 ชื่อบทความภาษาไทย ใช้รูปแบบอักษรขนาด 18 หนา

2.6.2 ชื่อบทความภาษาอังกฤษ ใช้รูปแบบอักษรขนาด 18 ปกติ

2.6.3 ชื่อผู้เขียน และผู้ร่วมเขียน ใช้รูปแบบอักษรขนาด 16 ปกติ

2.6.4 หัวข้อหลัก ใช้รูปแบบอักษรขนาด 18 หนา

2.6.5 หัวข้อย่อย ใช้รูปแบบอักษรขนาด 16 หนา

2.6.6 เนื้อเรื่อง ใช้รูปแบบอักษรขนาด 16 ปกติ

2.7 ชื่อเรื่องต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกชิดขวาหน้ากระดาษ

2.8 ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใส่ให้ครบทุกคน แต่ไม่เกิน 5 รูปหรือคน ใช้รูปแบบอักษรขนาด 16 ปกติ จัดชิดกันหน้าซ้าย และใส่ Footnote เป็นตัวเลขอารบิกต่อท้ายแต่ละชื่อโดยระบุสังกัด หากเป็นมหาวิทยาลัยให้ระบุ คณะและมหาวิทยาลัย หากเป็นหน่วยงานราชการให้ระบุกรมและกระทรวงที่สังกัด หากเป็นคณะสงฆ์ให้ระบุวัดและจังหวัด แต่หากเป็นภาคเอกชนให้ระบุบริษัทหรือองค์กรและจังหวัด ให้ตรงกับเครื่องหมายที่กำกับไว้ข้างบน โดยให้ระบุเป็นรายบุคคลภาษาไทยและคั่นด้วย (;) ก่อนระบุเป็นภาษาอังกฤษและขึ้นบรรทัดใหม่เพื่อระบุ Corresponding author, e-mail: , Tel. ของผู้เขียนหลัก

2.9 บทคัดย่อภาษาไทย และ Abstract ภาษาอังกฤษ ควรเขียนให้ได้ใจความทั้งหมดของเรื่อง ไม่ต้องอ้างอิงเอกสาร รูปภาพ หรือตาราง และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีดำเนินการวิจัย (Methods) ผลการวิจัย (Results) ผลการวิจัยโดยสรุปให้สั้นกะทัดรัด หรือไม่เกิน 500 คำ และคำสำคัญ (Keywords) ควรมีคำสำคัญ 3-5 คำ ที่ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา และจะปรากฏอยู่ในส่วนท้ายของบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร และคั่นด้วยเครื่องหมาย (,)

2.10 การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจากหัวข้อใหญ่ตั้งระยะย่อหน้า 0.7” หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 และหัวข้อย่อยถัดไปตั้งระยะย่อหน้า 1.1” หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 16 เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะพิมพ์ เพิ่มอีก 0.5 ช่วงบรรทัด

3. ส่วนประกอบของบทความ

3.1 บทความวิจัย ให้เรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

3.1.1 บทนำ (Introduction) เขียนให้เห็นความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา การวิจัย หรือโจทย์วิจัย

3.1.2 วัตถุประสงค์ (Objective) ควรกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา

3.1.3 วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) ระบุรูปแบบของการวิจัย การคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1.4 สรุปผลการวิจัย/ผลการทดลอง (Research) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์ การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน

3.1.5 อภิปรายผลการวิจัย/วิจารณ์ (Discussion) เสนอเป็นความเรียงและให้เชื่อมโยงกับผลการวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน

3.1.6 องค์ความรู้ใหม่ เป็นการนำเสนอผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลการวิจัย สามารถนำเสนอรูปแบบของการเขียนความเรียง หรือโมเดลพร้อมคำอธิบายที่กระชับ เข้าใจง่าย (ปรับปรุงและกำหนดใช้กับวารสารปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (2563) เป็นต้นไป)

3.1.7 ข้อเสนอแนะ (Suggestion) ให้นำเสนอใน 2 ประเด็น คือ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 2) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

3.1.8 กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement) (ถ้ามี) เป็นส่วนที่กล่าวขอบคุณต่อองค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการวิจัย รวมทั้งแหล่งที่มาของเงินทุนวิจัย และหมายเลขของทุนวิจัย (ถ้ามี) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีซื้อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัย วิทยานิพนธ์หรือดุษฎีนิพนธ์)

3.1.9 เอกสารอ้างอิง (References) รูปแบบการเขียนอ้างอิงและบรรณานุกรมใช้แบบ APA (American Psychological Association) ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 6 และจะต้องตรงกันกับการอ้างอิงในเนื้อหา ซึ่งผู้นิพนธ์บทความต้องตรวจสอบและรับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารการอ้างอิงทั้งหมด

ตั้งหน้ากระดาษ 85
 ด้านบนและด้านซ้าย 1.0 นิ้ว
 ด้านล่างและด้านขวา 0.5 นิ้ว

วารสารวิจัยวิชาการ วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย | 1

(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนา จัดวางหน้ากระดาษ)

ชื่อเรื่องภาษาไทย

(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวปกติ จัดวางหน้ากระดาษ)

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ

(TH SarabunPSK ขนาด
 16 point ตัวปกติ)

ชื่อผู้เขียนหลัก¹, ผู้ร่วมเขียนคนที่ 2² และผู้ร่วมเขียนคนที่ 3³ (ภาษาไทย)
 ชื่อผู้เขียน, ผู้ร่วมเขียนคนที่ 2 และผู้ร่วมเขียนคนที่ 3 (ภาษาอังกฤษ)

บทคัดย่อ (TH SarabunPSK ขนาด 18 point)

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ

ควรระบุว่า บทความวิจัย/วิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ (Objective) สรุปให้สั้นกะทัดรัด หรือไม่เกิน 300-500

คำ

คำสำคัญ: 3-5 คำ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร และค้นด้วยเครื่องหมาย (.)

Abstract (TH SarabunPSK ขนาด 18 point)

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ เขียนให้ตรงกับบทคัดย่อภาษาไทย

Keywords: 3-5 Words

¹ สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

² สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

³ สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

Corresponding author, e-mail:, Tel. (ผู้เขียนหลัก)

บทนำ (TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนา จัดซ้ายหน้ากระดาษ)

ย่อหน้า 0.7* หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ

เขียนให้เห็นความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย หรือโจทย์วิจัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อ TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ

2. เพื่อ

3. เพื่อ

วิธีดำเนินการวิจัย

ระบุรูปแบบของการวิจัย การคำนวณหากถามตัวอย่างและให้ข้อมูลสำคัญ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน

อภิปรายผลการวิจัย

เสนอเป็นความเรียงและให้เชื่อมโยงกับผลการวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ว่ามีความ

สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของใคร เป็นไปตามแนวคิด ทฤษฎีของใคร

เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น

องค์ความรู้ใหม่

นำเสนอผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลการวิจัย สามารถนำเสนอ

รูปแบบของการเขียนความเรียง หรือโมเดลหรือคำอธิบายที่กระชับ เข้าใจง่าย

ค่าดัชนีการอ่าน 85
ตัวแบบและค่าเฉลี่ย 1.0 นี้
คำนวณและค่าเวลา 0.5 นี้

วารสารวิจัยวิชาการ วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาลงกรณ์ราชวิทยาลัย | 3

ข้อเสนอแนะ

ให้นำเสนอใน 2 ประเด็น คือ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และ 2) ข้อเสนอแนะใน
การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี)

กล่าวขอบคุณต่อองค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการวิจัย
รวมทั้งแหล่งที่มาของเงินทุนวิจัย และหมายเลขของทุนวิจัย (ถ้ามี) (ให้ใส่เฉพาะกรณี
ที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีขอความช่วยเหลือเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัย
วิทยานิพนธ์หรือคุณวุฒินิพนธ์)

เอกสารอ้างอิง

รูปแบบการเขียนอ้างอิงและบรรณานุกรมใช้แบบ APA (American Psychological
Association) ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 6 และจะต้องตรงกันกับการอ้างอิงในเนื้อหา ซึ่งผู้
นิพนธ์บทความต้องตรวจสอบและรับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารการอ้างอิง
ทั้งหมด

3.2 บทความวิชาการและบทความวิจารณ์หนังสือ ให้เรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

3.2.1 บทนำ (Introduction) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอในบทความตามลำดับ ควรอธิบายว่าเรื่องที่ต้องการศึกษามีความสำคัญ วัตถุประสงค์ หรือเค้าโครงของบทความเป็นอย่างดี

3.2.2 เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ สามารถแบ่งเป็นส่วนย่อย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนย่อยที่ 1 ปูพื้นฐานความรู้แก่ผู้อ่านในเรื่องที่จะกล่าวถึง

ส่วนย่อยที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูล ได้แย้งข้อเท็จจริง ใช้เหตุผล หลักฐานเพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้อ่าน

ส่วนย่อยที่ 3 เสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เขียนต่อประเด็นที่นำเสนอ

3.2.3 สรุปผล (Conclusion) สรุปสาระสำคัญที่ต้องสรุปให้เห็นความสำคัญของบทความตามลำดับ โดยการเลือกเก็บประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความมาเขียนรวมกันไว้อย่างสั้น ๆ ท้ายบท หรืออาจใช้วิธีการบอกผลลัพธ์ว่าสิ่งที่กล่าวมาสำคัญอย่างไร สามารถนำไปใช้อะไรได้บ้าง หรือจะทำให้เกิดอะไรต่อไป หรืออาจใช้วิธีการตั้งคำถามหรือให้ประเด็นทั้งท้ายกระตุ้นให้ผู้อ่านไปสืบเสาะแสวงหาความรู้ หรือคิดค้นพัฒนาเรื่องนั้นต่อไป เพื่อเป็นการสรุปจุดยืนของผู้เขียนที่มีต่อเรื่องที่เขียน

3.2.4 ข้อเสนอแนะ (Suggestion) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับโดยให้แยกออกเป็นหัวข้อย่อย ๆ ให้ชัดเจน เช่น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ หรือข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.5 เอกสารอ้างอิง (References) รูปแบบการเขียนอ้างอิงและบรรณานุกรมใช้แบบ APA (American Psychological Association) ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 6 และจะต้องตรงกันกับการอ้างอิงในเนื้อหา ซึ่งผู้นิพนธ์บทความต้องตรวจสอบและรับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารการอ้างอิงทั้งหมด

แบบฟอร์มการเขียนบทความวิชาการ

ตั้งค่าน้ำกระดาษ 85
ด้านบนและด้านซ้าย 1.0 นิ้ว
ด้านล่างและด้านขวา 0.5 นิ้ว

วารสารวิจัยวิชาการ วิทยาลัยนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาลงกรณราชวิทยาลัย | 1

(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนา จัดวางหน้ากระดาษ)

ชื่อเรื่องภาษาไทย

(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวปกติ จัดวางหน้ากระดาษ)

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ

(TH SarabunPSK ขนาด

ชื่อผู้เขียนหลัก¹, ผู้ร่วมเขียนคนที่ 2² และผู้ร่วมเขียนคนที่ 3³ (ภาษาไทย)

16 point ตัวปกติ

ชื่อผู้เขียน, ผู้ร่วมเขียนคนที่ 2 และผู้ร่วมเขียนคนที่ 3 (ภาษาอังกฤษ)

บทคัดย่อ (TH SarabunPSK ขนาด 18 point)

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ

ควรระบุว่า บทความวิจัย/วิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ (Objective) สรุปให้สั้นกะทัดรัด หรือไม่เกิน 300-500

คำ

คำสำคัญ: 3-5 คำ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร และค้นด้วยเครื่องหมาย (.)

Abstract (TH SarabunPSK ขนาด 18 point)

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ เขียนให้ตรงกับบทคัดย่อภาษาไทย

Keywords: 3-5 Words

¹ สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

² สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

³ สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

Corresponding author, e-mail: Tel: (ผู้เขียนหลัก)

บทนำ (TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนา จัดซ้ายหน้ากระดาษ)

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ

ควรอธิบายว่าเรื่องที่ต้องการศึกษามีความสำคัญ วัตถุประสงค์ หรือเค้าโครงของบทความเป็นอย่างไร

เนื้อเรื่อง

สามารถแบ่งเป็นส่วนย่อย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนย่อยที่ 1 ปูพื้นฐานความรู้แก่ผู้อ่านในเรื่องที่จะกล่าวถึง

ส่วนย่อยที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูล ได้อย่างชัดเจนจึงใช้เหตุผล หลักฐานเพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้อ่าน

ส่วนย่อยที่ 3 เสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เขียนต่อประเด็นที่นำเสนอ

สรุปผล

การเลือกเก็บประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความมาเขียนรวมกันไว้อย่างสั้น ๆ ท้ายบท หรืออาจใช้วิธีการบอกผลลัพธ์ว่าสิ่งที่กล่าวมามีความสำคัญอย่างไร สามารถนำไปทำอะไรได้บ้าง หรือจะทำให้เกิดอะไรต่อไป หรืออาจใช้วิธีการตั้งคำถามหรือให้ประเด็นทิ้งท้ายกระตุ้นให้ผู้อ่านไปสืบเสาะแสวงหาความรู้ หรือคิดค้นพัฒนาเรื่องนั้นต่อไป เพื่อเป็นการสรุปจุดยืนของผู้เขียนที่มีต่อเรื่องที่เขียน

เอกสารอ้างอิง

รูปแบบการเขียนอ้างอิงและบรรณานุกรมใช้แบบ APA (American Psychological Association) ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 6 และจะต้องตรงกันกับการอ้างอิงในเนื้อหา ซึ่งผู้

นิพนธ์บทความต้องตรวจสอบและรับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารการอ้างอิง

ทั้งหมด

แบบฟอร์มการเขียนบทวิจารณ์หนังสือ

ตั้งค่าน้ำกระดาษ 85
ค่าน้ำและค่าน้ำ 1.0 นิ้ว
ค่าน้ำและค่าน้ำ 0.5 นิ้ว

วารสารวิจัยวิชาการ วิทยาลัยนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาลงกรณ์ราชวิทยาลัย | 1

(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนา จิตราชนาครนายก)

(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวปกติ จิตราชนาครนายก)

ชื่อเรื่องภาษาไทย
ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ

(TH SarabunPSK ขนาด 16 point ตัวปกติ) ชื่อผู้เขียนหลัก¹, ผู้ร่วมเขียนคนที่ 2² และผู้ร่วมเขียนคนที่ 3³ (ภาษาไทย)
ไม่ต้องระบุค่าน้ำกระดาษ จิตราชนาครนายก) ชื่อผู้เขียน, ผู้ร่วมเขียนคนที่ 2 และผู้ร่วมเขียนคนที่ 3 (ภาษาอังกฤษ)



ภาพหน้าปกหนังสือ

บทวิจารณ์หนังสือ

ผู้เขียน:
จำนวนหน้า:
ปีที่พิมพ์:
ครั้งที่พิมพ์:
สถานที่พิมพ์:

บทคัดย่อ

(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนา จิตราชนาครนายก)

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 point

ควรระบุว่าเป็นบทความวิจัยวิชาการที่มีวัตถุประสงค์ (Objective) สรุปให้สั้นกะทัดรัด หรือไม่เกิน 300-350 คำ.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร และค้นด้วยเครื่องหมาย (.)

Abstract

(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนา จิตราชนาครนายก)

วารสารวิจัยวิชาการขอแจ้งให้ผู้เขียนทราบว่า.....ยังไม่ต้องแปลบทคัดย่อภาษาอังกฤษ จนกว่าจะมีการประเมินและแก้ไขบทความเสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อความเป็นมาตรฐานเดียวกัน ทางวารสารฯ ขอสงวนสิทธิ์ในการจัดหาผู้แปลภาษาอังกฤษ ในอัตราบทคัดย่อละ 500.-บาท (ผู้เขียนรับผิดชอบชำระเอง)

¹ สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

² สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

³ สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

Corresponding author, e-mail: Tel. (ผู้เขียนหลัก)

Keywords: 3-5 Words

บทนำ (TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนา ชิดซ้ายหน้ากระดาษ)

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ

เนื้อเรื่อง

บทวิจารณ์

สรุปผล

การเลือกเก็บประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความเขียนพรรณนาไว้อย่างสั้น ๆ หัวขบพ หรือควรใช้วิธีการบอกผลสิ่งที่ได้มาด้วยความสำคัญอย่างไร สามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือไม่ หรือจะก่อให้เกิดอะไรต่อไป หรืออาจใช้วิธีการตั้งคำถามหรือให้ประเด็นที่ท้าทายกระตุ้นให้ผู้อ่านไปสืบเสาะแสวงหาความรู้ หรือคิดค้นพัฒนาเรื่องนั้นต่อไป เพื่อเป็นการสรุปย่อของผู้เขียนที่มีต่อเรื่องที่เขียน

เอกสารอ้างอิง

รูปแบบการเขียนอ้างอิงและบรรณานุกรมให้แบบ APA (American Psychological Association) ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 6 และจะต้องตรงกันกับการอ้างอิงในเนื้อหา ซึ่งผู้นิพนธ์บทความต้องตรวจสอบและรับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมด

4. การเขียนหนังสืออ้างอิง

การอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) 6th edition มีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยเพื่อรองรับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทั้งนี้ผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือเลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป รวมทั้งทัศนคติและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารวิจัยวิชาการถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนคติและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสารวิจัยวิชาการ รวมทั้งผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย ไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ซึ่งทางวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม การตรวจสอบการลอกเลียนวรรณกรรมทางวิชาการ (อักขราวิสุทธิ์) และการตรวจสอบการคัดลอกเอกสารอิเล็กทรอนิกส์แบบอัตโนมัติ CopyCatch (Copyright, Academic Work and Thesis Checking System) โดยจะต้องมีระดับความซ้ำซ้อน ไม่เกิน 20%

1. ผู้แต่งชาวไทยให้ใส่ชื่อและนามสกุลโดยไม่ต้องใส่คำนำหน้าชื่อ ยกเว้นราชทินนามฐานันดรศักดิ์ ให้นำไปใส่ท้ายชื่อโดยใช้เครื่องหมายจุลภาคคั่นระหว่างชื่อกับ ราชทินนามและฐานันดรศักดิ์ ส่วนสมณศักดิ์ให้คงรูปตามเดิม

2. กรณีผู้แต่ง 2 คน ให้ใส่ชื่อทั้งสองคนตามลำดับที่ปรากฏ เชื่อมด้วยคำว่า “และ” สำหรับเอกสารภาษาไทย และใช้เครื่องหมาย “&” สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศ ระหว่างคนที่ 1 และคนที่ 2 โดยเว้น 1 ระยะก่อนและหลัง

3. ผู้แต่งชาวต่างประเทศ ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อสกุล ตามด้วยตัวอักษรย่อชื่อต้นโดย เว้น 1 ระยะ และอักษรย่อชื่อกลาง (ถ้ามี) ทั้งนี้การกลับชื่อสกุลให้ใช้ตามความนิยมของคนในชาตินั้น โดยใช้เครื่องหมายจุลภาคคั่นระหว่างชื่อสกุลและอักษรย่อชื่อต้น อักษรย่อชื่อกลาง หากกรณีผู้แต่งมีคำต่อท้าย เช่น Jr. หรือคำอื่น ๆ ให้ใส่คำดังกล่าวต่อท้ายอักษรย่อชื่อต้นหรืออักษรย่อชื่อกลาง (ถ้ามี) โดยคั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค

4. ผู้แต่งที่เป็นสถาบัน ให้ลงรายการโดยเรียงลำดับจากหน่วยงานใหญ่ไปหาหน่วยงานย่อย และเว้นวรรคจากชื่อหน่วยใหญ่ไปหาชื่อหน่วยงานย่อย

5. การอ้างอิงจากเอกสารภาษาไทยประเภทพระไตรปิฎกและอรรถกถา ให้อ้างอิงย่อ คัมภีร์ เล่ม/ข้อ/หน้า. และให้วงเล็บ คำว่า (บาลี) ไว้หลังคำย่อ ในกรณีที่ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี หรือวงเล็บคำว่า (ไทย) ไว้หลังคำย่อ ในกรณีที่ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย เช่น ขุ.ชา. (บาลี) 27/87/53, ขุ.ชา. (ไทย) 27/87/87. และให้เขียนอ้างอิงไว้ท้ายบทความตามพระไตรปิฎกฉบับที่อ้างอิงถึง เช่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

คู่มือการอ้างอิงแบบ American Psychological Association 6th edition

อ้างอิงมาจาก Publication Manual of the American Psychological Association (American Psychological Association, 2010)

(สำหรับบทความตีพิมพ์ในวารสารวิจัยวิชาการ)

รูปแบบ	การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
หนังสือ	(ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์)	ชื่อ/สกุล/(ปีที่พิมพ์)/ชื่อหนังสือ/พิมพ์ครั้งที่/สถานที่พิมพ์/สำนักพิมพ์
ผู้แต่ง 1 คน	(อีกรเดช พรหมก้อน, 2559) (Driscoll, M., 2002)	อีกรเดช พรหมก้อน. (2559). <i>ทฤษฎีการเรียนรู้ของชาวตะวันตก</i> . นครสวรรค์: นครสวรรค์ บรอดแคสติ้ง ซิสเต็ม. Driscoll, M. (2002). <i>Web-Based Training: creation e-learning experience</i> . (2 nd ed.). San Francisco: John Wiley & Sons.
ผู้แต่ง 2 คน	(กาญจนา แก้วเทพ และพิเชษฐ เอี่ยมเวโร, 2554) (Cohen, J.M. and Uphoff, N.T., 1977)	กาญจนา แก้วเทพ และพิเชษฐ เอี่ยมเวโร. (2554). <i>การสื่อสาร ศาสนา กัมพูชา</i> . กรุงเทพฯ: โครงการเนอีร้ออากูโฮ. Cohen, J.M. and Uphoff, N.T. (1977). <i>Participation's Place in Rural Development: Seeking Clarity Through Specificity</i> . New York: Cornell University.

2 | The Journal of Research and Academia, Graduate Programme, MCU Nakhonsawan Campus

รูปแบบ	การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
ผู้แต่ง 3-6 คน		ผู้แต่ง1/ผู้แต่ง2/และผู้แต่ง3/ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อหนังสือ/พิมพ์ครั้งที่/สถานที่พิมพ์/สำนักพิมพ์ กรณีที่มีผู้แต่ง 6 คนหรือมากกว่า 6 คนขึ้นไปเฉพาะผู้แต่งคนแรกตามด้วยคำว่า et al. หรือ และคณะ
ชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์เหมือนกัน แต่ต่างชื่อเรื่อง	(สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2551 ก) (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2551 ข) กรณีภาษาต่างประเทศใช้ a, b ตามหลัง ค.ศ.	สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551 ก). <i>ทฤษฎีและกลยุธการพัฒนาลังคม</i> . กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551 ข). <i>สังคมวิทยารองคักร</i> . กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
หนังสือแปล ใช้รูปแบบเดียวกับหนังสือทั่วไป	(คอตเลอร์, พิลิป และเลวิคส์, ซีโอคอร์, 2557)	คอตเลอร์, พิลิป และเลวิคส์, ซีโอคอร์. (2557). <i>การบริหารการตลาด (Harvard business review on reinventing your marketing)</i> (ณัฐชา สันตะการผล, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: เล็กซ์เปอร์เน็ท
การอ้างอิงเอกสาร ทุติยภูมิ (อ้างอิงใน)	(Bazzano, 2011 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) (Bennett, 2000 as cited in Stone, 2013)	วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). <i>กระบวนการค้นคว้าทางการศึกษา: กรณีศึกษาเพื่อการศึกษาต่อระดับปริญญาโท</i> . กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ. Stone, R. J. (2013). <i>Managing human resources</i> . (4 th ed.). Milton, Australia: Wiley.

รูปแบบ	การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
วิทยานิพนธ์/ คุณูปนิพนธ์	(ชื่อผู้แต่ง/ปีพิมพ์) (อีกรเลข พรหมกัลป์, 2557) (Johnson, M. D., 2004)	ผู้แต่ง./ปีพิมพ์./ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์./วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตหรือวิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต./สถานที่พิมพ์/สำนักพิมพ์หรือชื่อมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษา. อีกรเลข พรหมกัลป์. (2557). การพัฒนารูปแบบการแก้ไขปัญหาคอมพิวเตอร์ในสถานศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน ศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญภาคการนราธิวาส. Johnson, M. D. (2004). <i>A methodology for determining engineering costs and their effects on the development of product families</i> . (Dissertation Doctor of Philosophy, Mechanical Engineering Department of Mechanical Engineering). Massachusetts: Massachusetts Institute of Technology.
รายงานการวิจัย	(ชื่อผู้แต่ง/ปีพิมพ์) (อีกรเลข พรหมกัลป์ และคณะ, 2559)	ผู้แต่ง./ปีพิมพ์./ชื่อเรื่อง./รายงานการวิจัย./สถานที่พิมพ์/สำนักพิมพ์. อีกรเลข พรหมกัลป์ และคณะ. (2559). การจัดการชุมชนต้นแบบในเชิงสุขภาพและการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสุขภาพ. (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยอัสสัมช ัญภาคการนราธิวาส.

รูปแบบ	การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
	(Lipsey, M. W., Farran, D. C., & Hofer, K. G., 2015)	Lipsey, M. W., Farran, D. C., & Hofer, K. G. (2015). <i>A randomized control trial of a statewide voluntary prekindergarten program on children's skills and behaviors through Third Grade</i> . (Research Report). Nashville, TN: Vanderbilt University, Peabody Research Institute.
บทความวารสาร	(ชื่อผู้แต่ง/ปีพิมพ์) (พระมหาสุวิทย์ อภินันโท (แหม ทอง) และรัตติยา เหนืออำนาจ, 2562, หน้า 1-17) (Ar, Ilker Murat and Birdogan Baki, 2011, pp. 172-206).	ชื่อผู้แต่ง./ปีพิมพ์./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่ฉบับที่./เลขหน้า. พระมหาสุวิทย์ อภินันโท (แหมทอง) และรัตติยา เหนืออำนาจ. (2562). การจัดการเครือข่าย วัฒนธรรมเชิงพุทธของคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ทาง วัฒนธรรมกับประชาชนอาเซียน. <i>วารสารวิจัยวิชาการ</i> , 2(3), 1-17. Ar, Ilker Murat and Birdogan Baki. (2011). Antecedents and performance impacts of product versus process innovation. <i>European Journal of Innovation Management</i> , 14(2), 172-206.
หนังสือพิมพ์	(ชื่อผู้แต่ง/ผู้เขียน/ปีพิมพ์) (สมหมาย จันทน์เรือง, 2559) (Erllich, 1994)	ชื่อผู้แต่ง./ปีพิมพ์, วัน เดือน./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์/หน้า. สมหมาย จันทน์เรือง. (2559, 21 ธันวาคม). กฎหมายเพื่อปราบ. <i>มติชน</i> . น. 15. Erllich, R.S. (1994, June 28). Chain a paradise for counterfeit CDs. <i>Bangkok Post</i> , p. 4.

รูปแบบ	การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
ราชกิจจานุเบกษา	(ชื่อพระราชบัญญัติ, ปีที่พิมพ์) (พระราชบัญญัติมาตรฐานของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. 2559, 2559) พ.ศ. 2559, (2559, 29 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑33 ตอนที่ 38 ก, หน้า 39-48.	ชื่อพระราชบัญญัติ, (ปีที่พิมพ์/วันที่เดือน)/ราชกิจจานุเบกษา/เล่มที่.../ตอนที่.../หน้า... พระราชบัญญัติ มาตรฐานของฝ่ายบริหารในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. 2559, (2559, 29 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑33 ตอนที่ 38 ก, หน้า 39-48.
การสัมภาษณ์	(ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์./ปีพิมพ์, วัน เดือนที่สัมภาษณ์) (ปภาวี พงษ์สุธา, 2562, 17 กุมภาพันธ์)	ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์./ปีพิมพ์, วัน เดือน./ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์./ชื่อผู้สัมภาษณ์ ปภาวี พงษ์สุธา. (2562, 17 กุมภาพันธ์). กระบวนการและเป้าหมายในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลท่าไม้. (นางสาววิศิตยา เหมอินาน, ผู้สัมภาษณ์).
สารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์	(ชื่อผู้แต่ง./ปีที่จัดทำ) (กระทรวงพาณิชย์, 2559) (World Health Organization, 2014)	ผู้แต่ง./ปีพิมพ์./ชื่อบทความ./เข้าถึงได้จาก/http://www.xxxxxxxx (ใช้คำว่า เข้าถึงได้จากสำหรับเอกสารภาษาไทย และคำว่า Retrieved from สำหรับเอกสารภาษาอังกฤษ) กระทรวงพาณิชย์. (2559). สถิติการค้าระหว่างประเทศของไทย. เข้าถึงได้จาก http://www2.ops3.moc.go.th World Health Organization. (2014). Pneumonia. Retrieved from http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs331/en/

รูปแบบ	การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
เอกสารการประชุมทางวิชาการ	(ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์, น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า) (พระมหาสุศักดิ์ อภิรัตนโท, อัครเดช พรหมกลีบ และวิศิตยา พรหมกลีบ, 2561, น. 1892) (Soutar & Mazzarol, 1995, pp. 85-110)	ผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความหรือชื่อเรื่องของบท. ใน หรือ to ชื่อบรรณาธิการ (น.ก. หรือ Ed. หรือ Eds.), ชื่อการประชุม (น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า). สถานที่พิมพ์ สำนักพิมพ์ พระมหาสุศักดิ์ อภิรัตนโท, อัครเดช พรหมกลีบ และวิศิตยา พรหมกลีบ. (2561). คณะสงฆ์กับการจัดการเครือข่ายวัฒนธรรมเชิงพุทธในอนุภูมิภาคสุมาตราใต้. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3 JWC2019 (น. 1892). น่าน: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. Soutar, G., & Mazzarol, T. W. (1995). Gaining competitive advantage in education services exports: Forward integration and strategic alliances in a maturing market. In G. Tower (Ed.), <i>Proceeding of the Academy of International Business Southeast Asia Regional Conference, Asia Pacific International Business: Regional integration and global competitiveness</i> (pp. 85-110). Perth: Murdoch University.

สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับ APA Style 6th edition เช่น APA Formatting and Style Guide. from [https://owl.english.purdue.edu/owl/resource/560/01/American Psychological Association \(APA\) 6th edition style Examples](https://owl.english.purdue.edu/owl/resource/560/01/American%20Psychological%20Association%20(APA)%206th%20edition%20style%20Examples). from www.lib.monash.edu.au/tutorials/citing-apa-a4.pdf

5. ลิขสิทธิ์

เนื้อหาและข้อมูลในบทความที่ลงพิมพ์กับวารสารวิจัยวิชาการ ถือเป็นข้อคิดเห็น และความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความโดยตรงซึ่งกองบรรณาธิการวารสารไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย หรือร่วมรับผิดชอบใด ๆ บทความ ข้อมูล เนื้อหา รูปภาพ ฯลฯ ที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิจัยวิชาการ ถือเป็นลิขสิทธิ์ของวารสารวิจัยวิชาการ หากบุคคลหรือหน่วยงานใดต้องการนำทั้งหมดหรือส่วนหนึ่ง ส่วนใดไปเผยแพร่ต่อหรือเพื่อการกระทำการใด ๆ จะต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากวารสารวิจัยวิชาการก่อนเท่านั้น

6. การติดต่อโฆษณาและการสมัครสมาชิก

การติดต่อโฆษณา การสั่งซื้อ และการสมัครเป็นสมาชิกวารสารวิจัยวิชาการ กรุณาติดต่อ “บรรณาธิการวารสารวิจัยวิชาการ” กรุณาติดต่อสำนักงานวารสารวิจัยวิชาการ หลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ เลขที่ 999 หมู่ 6 ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 60000 โทรศัพท์ 056-219999, 099-2969229 โทรสาร 056-219998 E-mail journal.jra@gmail.com

8. อัตราค่าวารสาร

กำหนดออกวารสารปีละ 6 ฉบับ จำหน่ายราคาฉบับละ 250 บาท ไม่รวมค่าส่ง

9. อัตราค่าสมาชิก

ปีละ 300 บาท



หนังสือขอส่งบทความเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ในวารสารวิจัยวิชาการ

ชื่อเรื่องภาษาไทย:

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ:

ชื่อผู้เขียน (ทุกคน): 1. ชื่อ-สกุล (ไทย)

(อังกฤษ)

E-mail Address:

2. ชื่อ-สกุล (ไทย)

(อังกฤษ)

E-mail Address:

3. ชื่อ-สกุล (ไทย)

(อังกฤษ)

E-mail Address:

ที่อยู่/สถานที่ทำงาน:

หมายเลขโทรศัพท์: E-mail Address:

ระบุประเภทของต้นฉบับ

☐ บทความทางวิชาการ (Academic Article) จำนวน หน้าต่อบทความ

☐ บทความวิจัย (Research Article) จำนวน หน้าต่อบทความ

☐ จำนวน หน้าต่อบทความ

คำรับรองของผู้เขียน: ผู้เขียนทุกคน ขอรับรองว่า

☒ บทความที่เสนอมานี้ไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่มาก่อน และไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น

☒ หากผู้เขียนต้องการถอนบทความไม่ว่ากรณีใด ๆ ผู้เขียนยินดีชดเชยค่าดำเนินการพิจารณาบทความ

☒ ผู้เขียนยินดีให้กองบรรณาธิการสรรหาผู้กลั่นกรองโดยอิสระ เพื่อพิจารณาบทความนี้ และสามารถตรวจแก้ไขบทความดังกล่าวได้ตามที่เห็นสมควร

☒ ลิขสิทธิ์ในการทำซ้ำ ตัดแปลง หรือนำออกโฆษณา ไม่ว่าในรูปลักษณะอย่างไร หรือวิธีใด เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

ลายมือชื่อผู้เขียน (ทุกคน)

วันที่

☐ กองบรรณาธิการวารสารตรวจสอบความ
สมบูรณ์และความถูกต้องของต้นฉบับ

ลงชื่อ.....กองบรรณาธิการ
(.....)

ตำแหน่ง

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

☐ ยินดีรับบทความเพื่อเสนอให้ Peer Review

พิจารณาก่อนการตอบรับให้ตีพิมพ์บทความลงวารสาร

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



ใบสมัครสมาชิก

ที่.....
วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

กราบพนมัสการ/เรียน บรรณาธิการวารวิจัยวิชาการ

ข้าพเจ้า ชื่อ-ฉายา/นามสกุล (ภาษาไทย)

(ภาษาอังกฤษ).....

ที่อยู่/สถานที่ทำงาน :.....

หมายเลขโทรศัพท์: E-mail Address:.....

มีความประสงค์จะขอสมัครเป็นสมาชิกวารสารวิจัยวิชาการ

☐ สมาชิกประเภทรายปี 750 บาท (จำนวน 3 เล่ม)

☐ เล่มละ 250 บาท

พร้อมนี้ข้าพเจ้าได้ส่ง

☐ เงินสด

☐ ธนาณัติ สั่งจ่าย.....

☐

โปรดนำส่งวารสารวิจัยวิชาการ

.....

.....

ลงชื่อ

(.....)

(สำหรับเจ้าหน้าที่)

ค่าบำรุงปี พ.ศ..... เลขที่ใบเสร็จ.....

ลงวันที่..... เดือน..... พ.ศ..... ลงบัญชีแล้ว.....