วารสาร วไลยอลงกรณ์ปริทัศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2566



Vol. 13 No. 2
May - August 2023

ISSN 2229-0931 (Print)
ISSN 2408-1019 (Online)

วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์
Valaya Alongkorn Review

วัตถุประสงค์

วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (Valaya Alongkorn Review) เป็นวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ที่ดำเนินการเผยแพร่บทความอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในสาขาวิชา การศึกษา สังคมศาสตร์ทั่วไป จิตวิทยาทั่วไป ธุรกิจทั่วไป การจัดการและการบัญชี ศิลปะทั่วไป และมนุษยศาสตร์ ของอาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน
2. เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ และองค์ความรู้ทางวิชาการในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ
3. เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

นโยบาย

วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์มีนโยบายในการจัดทำ ดังนี้

1. จัดทำวารสารวิชาการโดยมีกำหนดออกปีละ 3 ฉบับ (วารสารราย 4 เดือน)
2. บทความวิชาการหรือบทความวิจัย ที่จัดพิมพ์ในวารสารทุกบทความต้องผ่านการพิจารณากลั่นกรอง และได้รับการยอมรับการตีพิมพ์บทความจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง จากภายในและ/หรือภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 3 ท่าน และได้รับการยอมรับการตีพิมพ์บทความ จำนวน 2 ใน 3 ท่านต่อบทความ (Double-blinded Review)
3. บทความที่ได้รับการตีพิมพ์เป็นบทความจากทั้งบุคลากรภายในและบุคลากรภายนอกมหาวิทยาลัยที่ไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ใดมาก่อน และไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารฉบับอื่น ๆ หากตรวจสอบพบว่า มีการจัดพิมพ์ซ้ำซ้อนถือเป็นความรับผิดชอบของผู้นิพนธ์ประสานงานและผู้นิพนธ์ร่วม
4. บทความ ข้อความ ภาพประกอบ และตารางประกอบที่ลงพิมพ์ในวารสารเป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้นิพนธ์ กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นตามเสมอไป และไม่มีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้นิพนธ์ประสานงานและผู้นิพนธ์ร่วม
5. บทความที่ต้องการรับพิจารณาลงพิมพ์ เป็นบทความภาษาไทย รูปแบบต้องเป็นไปตามที่วารสารกำหนดเท่านั้น

เจ้าของ

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
เลขที่ 1 หมู่ 20 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 13180
โทรศัพท์ 0836074907 0-2529-3598, 0-2909-1432 กด 15 โทรสาร กด 33
เว็บไซต์ https://so06.tci-thaijo.org/index.php/var/index ID Line 0836074907

วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์

Valaya Alongkorn Review

ISSN 2229-0931 (Print)

ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2566 Volume 13 Number 2 May-August 2023

คณะที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ	คชสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัณณ์รภัส	ถกลภักดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร	จันทมฤก	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.ดิเรก	ปัทมสิริวัฒน์	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ	นัยพัฒน์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.ทองหล่อ	วงษ์อินทร์	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันทน์	พรหมสุวรรณ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา	เลาหนันทน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำรูญ	พริกบุญจันทร์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผดุง	พรมมูล	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
อาจารย์ ดร.วัสส์พร	จิโรจพันธุ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผู้จัดทำวารสาร

นางสาวสุมาลี	ธรรมนิธา	นางสาวพวงเพชร	พลทอง
นายฉัตรชัย	กาสี	นายวาทิต	ทองมาก

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 3 ฉบับ (วารสารราย 4 เดือน) มกราคม-เมษายน; พฤษภาคม-สิงหาคม; กันยายน-ธันวาคม จำนวน 100 เล่ม และเผยแพร่ทางเว็บไซต์

บทบรรณาธิการ

วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (Valaya Alongkorn Review) เป็นวารสารวิชาการเปิดรับบทความวิจัย และบทความวิชาการ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งครอบคลุมสาขาวิชา การศึกษา สังคมศาสตร์ทั่วไป จิตวิทยาทั่วไป ธุรกิจทั่วไป การจัดการและการบัญชี ศิลปะทั่วไปและมนุษยศาสตร์) จากบุคลากรทั้งของมหาวิทยาลัยและบุคคลทั่วไป ซึ่งวารสารปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2566 ฉบับนี้ ได้รับการจัดพิมพ์บทความวิจัย ทั้งสิ้น 20 เรื่อง

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ได้ดำเนินการเผยแพร่บทความอย่างต่อเนื่อง และจะพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นไป โดยทุกบทความได้ผ่านขั้นตอนกระบวนการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผล 3 ท่าน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์ และผู้นิพนธ์ไม่ทราบชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ (Double-blinded Review) และส่งกลับไปยังผู้นิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนการเห็นควรให้จัดพิมพ์

ต้นฉบับที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี การนำข้อความใดซึ่งเป็นส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดของต้นฉบับไปตีพิมพ์ใหม่ จะต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าของต้นฉบับและกองบรรณาธิการวารสารนี้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือมีการอ้างอิงอย่างถูกต้องชัดเจน โดยผลการวิจัยและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความต่าง ๆ เป็นความรับผิดชอบของผู้นิพนธ์ ทั้งนี้ ไม่รวมความผิดพลาดอันเกิดจากเทคนิคการพิมพ์

ในโอกาสนี้ กองบรรณาธิการ ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ส่งบทความตีพิมพ์และให้การสนับสนุนวารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ ด้วยดีตลอดมา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่นักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ นักศึกษา และผู้สนใจทุกท่าน และจะพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพได้รับการประเมินคุณภาพให้อยู่ในฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ต่อไป

กองบรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิจัย

แนวทางการพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง
ธนวัฒน์ ขุนราช พัชรี สีส่อง และคณิตชา ส่อนราช..... 1-14

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี
พรรณิการ์ สมัคร..... 15-30

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
สุพจน์ เกิดสุวรรณ์ และอภิสรรค์ ภาชนะวรรณ..... 31-46

ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
จันทิมา อำมโภช และสายสุดา เตียเจริญ..... 47-61

การพัฒนารูปแบบการสอนตามแนวคิดพหุปัญญาโดยใช้ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองและการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
นำโชค บุตรน้ำเพ็ชร..... 62-82

ความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
สุวัฒนา สุหร่าย และภิรดา ชัยรัตน์..... 83-94

วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก
ปิติพันธุ์ น้อยอยู่นิตย์ และกัลยมน อินทุสุต..... 95-107

การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การศึกษาไทย 4.0
ประสงค์ สุบรรณพงษ์ ชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์ และผดุงชัย ภู่พัฒน์..... 108-119

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
อินทิรา อำมโภช และสงวน อินทร์รักษ์..... 120-132

การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการวารสารวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
จิรโรจน์ ธรรมสโรช..... 133-146

สารบัญ

หน้า

การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พลอยกาญจน์ พึ่งเพียร ชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์ และผดุงชัย ภู่พัฒน์..... 147-160
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
อารีรัตน์ เสสตะญาติ และกฤษฎา มูฮัมหมัด..... 161-176
สภาพและความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานนอกระบบการศึกษาในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี
เจษฎา พลายชุมพล ประพันธ์ศักดิ์ ตวงสุวรรณ
และพิไลวรรณ พิทักษ์เกียรติยศ..... 177-189
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
ปรัชชาณี ภิรมย์ภักดี และกฤษฎา มูฮัมหมัด..... 190-205
การพัฒนาสมรรถนะของครูตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43 ในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
อภิรัตน์ดา ทองแกมแก้ว และชวนพิศ ชุมคง..... 206-221
การศึกษาความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศต่อการให้บริการของท่าอากาศยานดอนเมืองภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19)
พลอยวรินทร์ แสงสมบุญ วัลภา จันดาเบ้า และสุดสวาท จิตร์สุภา..... 222-231
การเสริมสร้างศักยภาพสู่การท่องเที่ยววิถีชุมชนในพื้นที่จังหวัดกระบี่ : สังคม วัฒนธรรม และการปรับตัว
ปรียาณัฐ บัวทองจันทร์ วิเชียร โบบทอง กษิดิ์เดช ตรีทอง
ปรัศนี ช่วยการ ชอลิฮี และปิยธิดา ปาลรังสี..... 232-247
ผลของรูปแบบการสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์สี่มิติและสามระดับที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (SCFTII) ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาร่วมกันของนักเรียน (CPS)
จาง ไอลี่ เลอลักษณ์ โอทกานนท์ เรขา อรัญวงศ์ และวัสส์พร จิโรจพันธุ์... 248-258

สารบัญ

หน้า

ความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์กับ
ประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ให้บริการรับสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชัน
ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙)
เขตพื้นที่จังหวัดปทุมธานี
วิญญู ปรอยกระโทก นันทวัน แทนไทย และกุลบัณฑิต แสงดี..... 259-273
การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า
จังหวัดปทุมธานี
สุจิตรา แนใหม่..... 274-287
ภาคผนวก..... 288-312

วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2566

แนวทางการพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง

GUIDELINES TO SELF-DEVELOPMENT OF STUDENT TEACHERS' FACULTY OF EDUCATION AT THAILAND NATIONAL SPORTS UNIVERSITY CENTRAL CAMPUS

ธนวัฒน์ ขุนราช[1*] พัชรี สีส่อง[1] และ คณิตชา ส่อนราช[1]
Tanawat khunrach[1*] Pachari Sisong[1] and Kanitcha sonrach[1]

Received : 10 February 2023 Revised : 20 April 2023 Accepted : 8 May 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง และ 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษา ชั้นปีที่ 1 - ชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2564 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง จำนวน 1,701 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษา ชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2564 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง จำนวน 318 คน เป็นการเลือกแบบเจาะจง โดยเป็นนักศึกษาที่อยู่ระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.60 -1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 แบบสอบถามสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของนักศึกษาวิชาชีพครู และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.14, S.D. = 0.19) สภาพปัญหาการปฏิบัติงาน ที่นักศึกษามีปัญหาสูงสุด คือ ด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.78, S.D. = 0.22)

[1]มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง
[1] Thailand National Sports University Ang thong Campus
[*]ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: engthannava@hotmail.com

2. แนวทางการพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ขั้นตอนที่ 2 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง ขั้นตอนที่ 3 การหาแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาตนเอง

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง / นักศึกษาวิชาชีพครู / มาตรฐานวิชาชีพ / มาตรฐานความรู้

ABSTRACT

The purposes of this research are to: 1. examine the problems of teacher students at the faculty of Education, Thailand National Sports University, Central Campus and 2. propose a professional self-development program for teacher students at the faculty of Education, Thailand National Sports University, Central Campus. The population of the research includes students in the 1,701 students of Year 1 - Year 5, academic year 2021. The research sample consists of 5 senior experts and 318 students of fifth-year students in academic year 2021 who is being a teacher student in operational internship. They were selected by using purposive sampling. The instrument used in the research was a questionnaire with a 5 levels ratting scale and an IOC value of 0.60-1.00. The reliability value was 0.89. and an interview form for the development of teaching students. Research has been analyzed by using frequency, percentage, average, standard deviation and analyze self -development guidelines of teacher students with Content Analysis.

The results indicated that

1. The overall performance issues of teaching professionals were high (M = 4.14, S.D. = 0.19). Student teachers had the most difficulty with the following working condition: measurement and evaluation of learning outcomes, as well as research for problem-solving and learner development were at the highest level (M = 4.78, S.D. = 0.22).

2. A guideline for teaching professional student growth at faculty of Education, Thailand National Sports University Central Campus consists of the following four steps: Step 1: Analyze personal development needs, Step 2 Determine self-development goals, Step 3 Identify learning resources for personal development, and Step 4: Evaluation of personal development.

Keywords: Self-development, Students teacher, Professional standards, Knowledge standards

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพมีความสามารถเต็มศักยภาพ มีพัฒนาการที่สมดุลทั้งสติปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม รวมถึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนามนุษย์ที่เป็นรากฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมประเทศชาติ (สำนักงานคณะ กรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ดังนั้น การพัฒนาด้านการศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสนับสนุนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติทุกด้าน การยกระดับการศึกษาของครูเป็นหนึ่งในวาระสำคัญด้านการศึกษา ครูมีหน้าที่ต้องเตรียมนักเรียนให้พร้อมด้วยทักษะที่จำเป็นและเป็นที่ต้องการสำหรับอนาคต ครูจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2562) เพราะการพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาศักยภาพด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะส่งผลต่อตนเอง และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งเป็นข้อบังคับของผู้ประกอบวิชาชีพครู

มาตรฐานวิชาชีพครูเป็นหลักสำคัญสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพที่พึงศึกษาให้เข้าใจอย่างกระจ่างชัด เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติตนเองให้เหมาะสมกับความเป็นครู และย่อมส่งผลต่อการปลูกฝังและพัฒนาศิษย์ซึ่งเป็นเยาวชนของชาติ (สุคนธ์ สินธพานนท์, 2560) ทั้งนี้ คุรุสภา มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ในมาตรฐานความรู้ กำหนดไว้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครู จะต้องมีความรอบรู้และเข้าใจในเรื่องต่อไปนี้ 1) การเปลี่ยน แปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2) จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา และจิตวิทยาให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ 3) เนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร ศาสตร์การสอน และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ 4) การวัด ประเมินผล การเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน 5) การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา 6) การออกแบบและการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา จะเห็นได้ว่ามาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานความรู้ มีเนื้อหาที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงานของครูโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นนักศึกษาวิชาชีพครูหรือครูที่ประจำการแล้ว ควรพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ เป็นหนึ่งสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นการศึกษาเฉพาะด้านโดยคณะศึกษาศาสตร์ มีบทบาทโดยตรงในการผลิต และพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพครู สาขาพลศึกษาที่มีสมรรถนะตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา และมาตรฐานวิชาชีพครู (มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ, 2563) นอกจากนี้การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู ดังที่ Jia-Li, Chia-Ying, Wu, (2015) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ความสำคัญและการใช้ความรู้ทางวิชาชีพในประเทศไต้หวัน พบว่า ผู้ที่จะประกอบวิชาชีพครู จำเป็นต้องพัฒนาตนเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครู คือ การประเมินความสามารถของตนเองเพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาอย่างรอบด้าน สอดคล้องกับ มะสานูสี อาลี (2562) ได้สรุปเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครูไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยเร่งด่วน เป็นรากฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาการทำงานของครูในหลาย ๆ ด้าน

ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง ทั้งความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด

จากการศึกษาการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครูนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าหลายหน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู แต่ถึงอย่างไรการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครูที่ดีและมีประสิทธิภาพควรมาจากความต้องการของตนเองเพื่อที่ผลลัพธ์ในการพัฒนาจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองมากที่สุด ทั้งนี้ คณะศึกษาศาสตร์ จัดกระบวนการให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาระหว่างเรียน ซึ่งหากนักศึกษาได้นำองค์ความรู้ต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติการสอนจริงนั้น นักศึกษาจะได้เรียนรู้ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นครูวิชาชีพ สอดคล้องกับ นัยนา บุพพวงษ์ (2559) กล่าวว่า บุคคลที่กำลังจะเข้าสู่วิชาชีพครูจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจหลายสิ่งหลายอย่างเกี่ยวกับความเป็นครู หากผู้ประกอบวิชาชีพและผู้ที่กำลังจะเข้าสู่วิชาชีพครูในโอกาสต่อไปได้พยายามศึกษาให้เข้าใจอย่างถ่องแท้แล้ว จะช่วยทำให้เกิดความเข้าใจในภาระงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบ ทั้งนี้ต้องหมั่นสำรวจสอบคุณสมบัติประจำตัวครูในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ ผู้วิจัยจึง มีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานความรู้ รวมทั้งศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง ให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1

ประชากร ได้แก่ นักศึกษา ชั้นปีที่ 1 - ชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2564 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง จำนวน 1,701 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษา ชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2564 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง จำนวน 318 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นนักศึกษาที่อยู่ระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ระยะที่ 2

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ และ

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู จำนวน 5 ท่าน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1. เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือมีตำแหน่งทางวิชาการเป็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์
2. เป็นผู้มีประการณ์สอนหรือทำงานเกี่ยวกับนักศึกษาวิชาชีพครู ไม่น้อยกว่า 5 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง
2. แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง โดยผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานความรู้ และการพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู
2. สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารในข้อ 1 มาเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการตามวัตถุประสงค์ และนำไปให้ที่ปรึกษาพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม จำนวน 52 ข้อ แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า 0.50 อ้างอิงจาก ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2557) ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย/เนื้อหาที่มุ่งวัด มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม จำนวน 40 ข้อ โดยผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม มีค่าระหว่าง 0.60-1
4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยค่าความเชื่อมันของแบบสอบถาม อยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 0.89
5. จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ โดยใช้ชุดเอกสาร ออนไลน์จาก Google Form แล้วนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

ระยะที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์ (Interview Form) โดยผู้วิจัยได้การสร้างเครื่องมือในการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานความรู้ ของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง ในขั้นตอนที่ 1

2. จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง จำนวน 3 ข้อ

3. นำแบบสอบถามที่ร่างเสนอที่ปรึกษาโครงการ และแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยติดต่อไปยังวิทยาเขต เพื่อขอข้อมูลผู้รับผิดชอบในการเก็บข้อมูลการวิจัย และดำเนินการติดต่อโดยตรงกับผู้รับผิดชอบในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ จาก Google Form ไปยังผู้รับผิดชอบในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในแต่ละวิทยาเขต และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบกลับ โดยผู้วิจัยดำเนินการส่ง – เก็บแบบสอบถาม ภายในเดือนมกราคม - มีนาคม 2565 ภาคปลาย ปีการศึกษา 2564

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง แล้วส่งไปยัง ผู้ที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 ท่าน

2. ผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ และเตรียมความพร้อม อุปกรณ์เครื่องมือในการบันทึกเสียง เตรียมสมุด จดบันทึก และอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมก่อนการสัมภาษณ์
ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

4. ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลจากเครื่องบันทึกเสียง ตรวจสอบข้อมูลจากการจดบันทึกให้เรียบร้อย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง โดยวิธีการหาสถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดลำดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) ดังต่อไปนี้

4.50 – 5.00	แปลผล	สภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	แปลผล	สภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

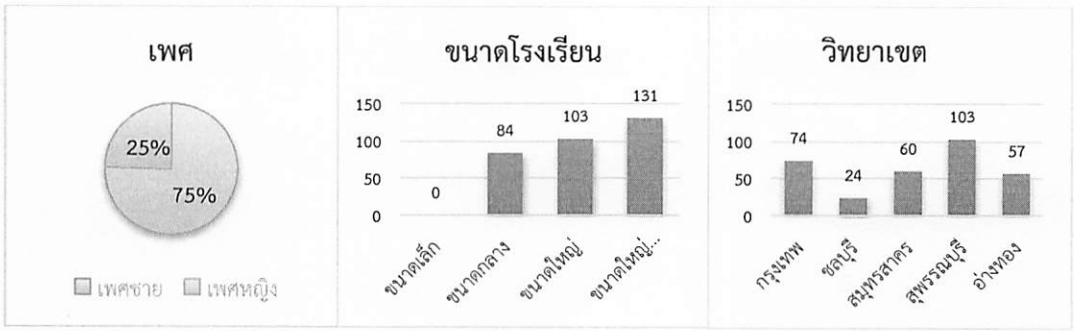
2.50 – 3.49	แปลผล	สภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	แปลผล	สภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	แปลผล	สภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ดำเนินการจัดกลุ่มเรียบเรียงข้อมูลโดยการจัดลำดับเนื้อหาที่ต้องการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์ประยุกต์ใช้ข้อมูลที่รวบรวมมาได้ร่วมกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง

1. ผลจากการวิจัยข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีการหาสถิติค่าความถี่ ร้อยละ



ภาพที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม

จากภาพที่ 1 พบว่า นักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง จำนวน 318 คน เป็นนักศึกษา เพศชาย จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 75.47 นักศึกษาเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.53 นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 26.42 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 103 คิดเป็นร้อยละ 32.39 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 131 คิดเป็นร้อยละ 41.19 นักศึกษาสังกัดวิทยาเขตกรุงเทพ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 23.27 วิทยาเขตชลบุรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.55 วิทยาเขตสมุทรสาคร จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.87 วิทยาเขตสุพรรณบุรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32.39 วิทยาเขตอ่างทอง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.92

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง

มาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานความรู้	สภาพปัญหาการปฏิบัติงาน		
	M	S.D.	แปลผล
1 การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	3.59	.57	มาก
2 จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา และจิตวิทยาให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์ และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ	4.30	.32	มาก
3 เนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร ศาสตร์การสอน และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	4.70	.20	มากที่สุด
4 การวัดประเมินผลการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียน	4.78	.22	มากที่สุด
5 การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา	4.20	.63	มาก
6 การออกแบบ และการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา	3.28	.42	ปานกลาง
รวม	**4.14**	**.19**	**มาก**

จากตางรางที่ 1 พบว่า สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง โดยรวม อยู่ในระดับมาก (M = 4.14, S.D. = .19) สภาพการปฏิบัติงานที่นักศึกษามีปัญหาสูงสุด คือ ด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.78, S.D. = .22) รองลงมาคือ ด้านเนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร ศาสตร์การสอน และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.70, S.D. = .20) และด้านจิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษาและจิตวิทยาให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์ และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพอยู่ในระดับมาก (M = 4.30, S.D. = .32) ส่วนสภาพการปฏิบัติงานที่นักศึกษามีปัญหาน้อยสุด คือ ด้านการออกแบบ และการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.28, S.D. = .42)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง

จากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู จำนวน 5 ท่าน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ว่า แนวทางการพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู ตามมาตรฐานวิชาชีพ

มาตรฐานความรู้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก เนื่องจากมาตรฐานวิชาชีพเป็นข้อกำหนดที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องทำความเข้าใจและปฏิบัติ รวมทั้งมาตรฐานความรู้เป็นความรู้ที่ครูจะต้องมีอย่างเพียงพอและสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติในการทำงานต่อไปให้เกิดประโยชน์ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยสามารถดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเอง เป็นการสำรวจความต้องการของตนเอง โดยจัดลำดับความสำคัญเรื่องที่ตนเองจะพัฒนา ซึ่งจะต้องเป็นความต้องการของตนเองที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง เป็นการวางแผนในการนำไปปฏิบัติอย่างชัดเจน ซึ่งนักศึกษาวิชาชีพครูอาจระบุกิจกรรม ระบุเวลา ในการปฏิบัติอย่างชัดเจน ทั้งนี้การตั้งเป้าหมายจะต้องกำหนดไว้ให้พอดีเป็นสิ่งที่เป็นไปได้

ขั้นตอนที่ 3 การหาแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เป็นการเลือกวิธีการพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู ซึ่งสามารถเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองได้จาก การใช้ประสบการณ์ การสอบถามผู้รู้ การเข้าร่วมกิจกรรม โครงการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการประเมินหรือตัดสินผลการปฏิบัติตามที่ตนเองได้กำหนดหรือวางแผนไว้เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาจุดอ่อนของตนเองให้ดีขึ้น

ทั้งนี้ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้สรุปเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู จำนวน 5 ท่าน ดังข้อมูลต่อไปนี้

"มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานความรู้ เป็นสิ่งครูจะต้องมีเพื่อใช้ในการประกอบวิชาชีพครู เพราะวิชาชีพครูพลศึกษาจะต้องมีความรู้ มีทักษะ และสามารถถ่ายทอดความรู้สู่นักเรียนได้อย่างดีและถูกต้อง ดังนั้นครูจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองให้มีมาตราฐานตามวิชีพครู โดยการสร้างแรงบันดาลใจหรือการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง มีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งนักศึกษาสามารถพัฒนาตนเองได้จากการสอบถามจากครูพี่เลี้ยง หรือครูพลศึกษาที่มีความรู้ ซึ่งในบางครั้งความรู้หรือประสบการณ์ของเราอาจไม่เพียงพอที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ หรือในสถานการณ์ที่ตึงเครียดก็อาจทำให้ความคิดของเราไม่ใช่ทางออกที่ดีที่สุด เราจึงจำเป็นที่จะต้องสอบถามและขอคำปรึกษาจากครูพี่เลี้ยง หัวหน้าหมวด หรือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ รวมทั้งการขอคำแนะนำจากอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย เพื่อมาพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพต่อไป"

ครูพลศึกษา

"มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานด้านความรู้มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคลากรครูและนักศึกษาที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นความรู้ที่นักศึกษาวิชาชีพครูจะต้องรู้เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติในการทำงานจริงการพัฒนาตนเองควรให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้ที่ครูจะต้องนำไปใช้ปฏิบัติ ซึ่งอาจพัฒนาตนเองได้จากการอ่านหนังสือ ทบทวนเอกสารตำรา งานวิจัยต่าง ๆ ก็ถือว่าเป็นการพัฒนาตนเองที่นักศึกษาวิชาชีพครูสามารถทำได้ ร่วมทั้ง

การเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดขึ้นเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษา รวมทั้งรูปแบบการพัฒนาตนเองโดยการเรียนกระบวนการกลุ่มก็เป็นทางเลือกสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู อาจจะเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากกลุ่มเพื่อน หรือครูในกลุ่มสาระการเรียนเรียนรู้ หรือกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพครู ทั้งนี้นักศึกษาวิชาชีพครูจะต้องตระหนักและเห็นคุณค่าของงานที่ครูจะต้องปฏิบัติและพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์ ทบทวนจุดด้อยในสิ่งที่ตนเองจะต้องพัฒนาเพื่อเป็นนักศึกษาวิชาชีพครูที่มีคุณภาพ"

ผู้อำนวยการโรงเรียน

"มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านความรู้ เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับวิชาชีพครู ซึ่งนับได้ว่าเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญ ที่ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องมีและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครูนั้น นักศึกษาต้องเริ่มจากการตั้งเป้าหมาย และมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ในการศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนเองให้มีความรู้มีทักษะเกี่ยวกับวิชาชีพครู ซึ่งการพัฒนาตนของนักศึกษาวิชาชีพครู ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้น ของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งในระหว่างนักศึกษากำลังศึกษาอยู่ หรือกำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นักศึกษาสามารถหาความรู้ได้จากการสอบถามอาจารย์ สอบถามครูพี่เลี้ยง หรือขอคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ ผู้มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่นักศึกษาต้องการ หรืออาจหาความรู้ได้จากการเข้าร่วมอบรมวิชาการ เข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพ

หัวหน้าวิชาการ

"การพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมาก เนื่องจากมาตรฐานวิชาชีพเป็นตัวกำหนดมาตรฐานของผู้ประกอบวิชาชีพครู หากนักศึกษานำองค์ความรู้ ไปฝึกปฏิบัติจริงในระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ก็ถือว่าเป็นการพัฒนาตนเองอีกหนึ่งรูปแบบ เนื่องจากเมื่อนักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง นักศึกษาจะได้เรียนรู้ เมื่อเจอปัญหานักศึกษาจะได้คิด ค้นหาวิธี การแก้ไขปัญหา ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี รวมถึงนักศึกษามีครูพี่เลี้ยงจากทางโรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ตรง รวมถึงอาจารย์นิเทศก์จากทางมหาวิทยาลัยที่คอยติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของนักศึกษารวมทั้งคอยให้คำแนะนำต่าง ๆ และด้วยวิวัฒน์การณ์ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นักศึกษาวิชาชีพครูสามารถหาความรู้หรือพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็วจากการเข้าร่วมอบรมทางวิชาการ รวมถึงนักศึกษาต้องรู้จักการประเมินความก้าวหน้าในการทำงานของตนเอง หรือทบทวนข้อบกพร่องข้อที่ตนเองควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ"

รองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์

"การพัฒนาตนเองเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาตนเองตั้งแต่ตอนเป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เมื่อสำเร็จการศึกษาและประกอบอาชีพก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้นักศึกษาวิชาชีพครูสามารถพัฒนาตนเองเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพด้านความรู้ ได้ในระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพราะนักศึกษาจะต้องนำองค์ความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง ทั้งนี้ หากนักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติและเรียนด้วยตนเองแล้ว นักศึกษาจะได้เรียนรู้ และเมื่อเจอปัญหานักศึกษาสามารถสอบถามครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศ หรือผู้ที่มีความรู้ความสามารถทั้งใน

โรงเรียนหรือในมหาลัยวิทยาลัย ทั้งนี้ผลลัพธ์ในการลงมือปฏิบัติและเรียนรู้จากประสบการณ์จริง องค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ด้านความรู้ต่าง ๆ จะเกิดแก่ตัวนักศึกษาเอง ดังนั้น การพัฒนาตนเองที่ดีนั้นนักศึกษาจะต้องกำหนดหรือจัดลำดับในเรื่องที่ต้องการพัฒนาที่มัยจำเป็นกับตัวนักศึกษาเอง ค้นคว้าช่องทางในการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมและต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มั่นทบทวนในสิ่งที่ตนเองได้ปฏิบัติอยู่เสมอ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองต่อไป

รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่นักศึกษามีสภาพปัญหาการปฏิบัติเป็นอันดับหนึ่ง คือ ด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า เมื่อนักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ภาคทฤษฎีไปประยุกต์สู่ภาคปฏิบัติในระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแล้ว ทำให้นักศึกษานั้น พบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการวัดประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ซึ่งจากการศึกษาความสัมพันธ์ จากการวิจัยและการประเมินของ สรร ธงยศ (2555) กล่าวว่า การวิจัยและการประเมินมีความสัมพันธ์ต่อสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และมีความสัมพันธ์กันทั้งในมิติของความหมาย กิจกรรมการดำเนินงานและแนวทางการนำไปใช้ประโยชน์ ทั้งนี้การวัดประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนเป็นชิ้นงานหลักของนักศึกษาวิชาชีพครูที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เมื่อได้ปฏิบัติจริงแล้วจึงเกิดปัญหาสอดคล้องกับ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง (2560) ได้จัดทำแผนการเรียนรู้ตลอดภาคเรียน และปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามวิชาเอก การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และนำผลไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน การประเมินปรับปรุง และการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับ จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย และ ชัยยุธ มณีรัตน์ (2562) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาครูและผู้เรียน แต่ยังพบว่า ครูผู้วิจัยยังคงขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน เช่น ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน การนำผลการวิจัยไปใช้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน

แนวทางการพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยจัดลำดับความสำคัญการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู ควรพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู อาจเป็นเพราะว่า เมื่อนักศึกษาได้นำความรู้ไปใช้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแล้วนั้น นักศึกษาจะสามารถบอกได้ว่า เรื่องใดสำคัญหรือเป็นปัญหาในการทำงานสำหรับนักศึกษามากที่สุด ซึ่งการพัฒนาตนเองที่ดีนั้นควรมาจากความต้องการของตนเองเพื่อที่จะได้กำหนดวิธีตอบสนองการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Rouda และ Kusy (1995) กล่าวว่า การวิเคราะห์ความแตกต่าง ต้องพยายามหาความต้องการจำเป็นอย่างแท้จริง (actual needs) ไม่ใช่ความต้องการการรับรู้ (perceived needs) หรือความต้องการจำเป็นตาม

ความรู้สึก (felt needs) ซึ่งหากสามารถวิเคราะห์ความต้องการของตนเองที่แท้จริงได้ ก็จะสามารถเลือกแนวทางในการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม จะเห็นได้ว่าการพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเอง และจะต้องเป็นความต้องต้องที่จำเป็นต่อตนเองและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง เป็นการวางแผนในการนำไปปฏิบัติอย่างชัดเจน ซึ่งนักศึกษาวิชาชีพครูอาจระบุกิจกรรม ระบุเวลา ในการปฏิบัติอย่างชัดเจน ทั้งนี้ การตั้งเป้าหมายจะต้องกำหนดไว้ให้พอดีเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ สามารถบรรลุผลได้จริง ไม่ตั้งไว้จนสูงเกินไป เมื่อทำไม่ได้ ไม่สำเร็จก็จะทำให้ผิดหวัง ถ้าตั้งไว้ต่ำจนเกินไปก็จะทำให้ไม่มีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ไม่มีความกระตือรือร้น ขาดความอดทน ไม่สู้กับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ สอดคล้องกับ Mind Tools Content Team (2015) ได้อธิบายเกี่ยวกับ กฎทองของการตั้งเป้าหมาย ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายที่เราปรารถนาจริง ๆ สำคัญและมีค่าสำหรับตนเอง 2) เป้าหมายควรประกอบด้วย SMART เป้าหมายที่ดีจะต้องชัดเจน และเจาะจง และมีทิศทางที่จะทำให้เรารู้ว่าเป้าหมายที่กำหนดจะจบที่ใด 3) เขียนเป้าหมายที่ต้องการให้เห็นได้อย่างชัดเจน เพื่อทำให้เห็นเป้าหมายอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมจับต้องได้ 4) กำหนดแผนขั้นตอนการลงมือกระทำ การเขียนขั้นตอนจะช่วยให้เราเห็นความก้าวหน้าของเป้าหมายที่ต้องการทำ และ 5) ทบทวนเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ จะเห็นได้ว่าการกำหนดเป้าหมายที่ดีเป็นเหมือนแผนที่ในการเดินทางอย่างมีคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 3 การหาแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เป็นการเลือกวิธีการพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู ซึ่งสามารถเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองได้จาก การใช้ประสบการณ์การสอบถามผู้รู้ รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรม โครงการ การอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู ดังที่ วรพงศ์ ผูกภู่ (2563) กล่าวว่า แหล่งเรียนรู้ คือ แหล่งข้อมูลความรู้ ทั้งที่อยู่ในตัวบุคคล สถานที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และประสบการณ์ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ สามารถหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการประเมินหรือตัดสินผลการปฏิบัติตามที่ตนเองได้กำหนดหรือวางแผนไว้เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาจุดอ่อนของตนเองให้ดีขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้ได้ทบทวนถึงการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นการสำรวจตนเองว่าที่ผ่านมาเราได้พัฒนาตนเองในเรื่องใดบ้าง พัฒนาแล้วเป็นอย่างไร หรือมีเรื่องใด ที่ตนเองต้องพัฒนา และยังเป็นโอกาสที่จะทำให้เราได้พัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Indeed Editorial Team (2021) กล่าวว่า การประเมินตนเองเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการประเมินความก้าวหน้าและการพัฒนาอาชีพ การประเมินตนเองเป็นตัวสะท้อนความรู้และทักษะที่คุณได้รับจากการพัฒนา และด้านใดที่ต้องปรับปรุง การประเมินตนเองยังช่วยบันทึกความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของนักศึกษาวิชาชีพครู ด้านที่พบปัญหาการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนักศึกษาวิชาชีพครู ควรส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน เนื่องจากเป็นความรู้ที่มีความสำคัญต่อนักศึกษาวิชาชีพครูพลศึกษาควรมีให้เพียงพอในการนำไปใช้

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครูนั้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้การพัฒนาการศึกษาหรือการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูนั้น มีหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบ จะต้องดำเนินการวางแผนให้สอดคล้องกับการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครูอย่างรอบด้าน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครูให้มีคุณภาพต่อไป

2. ควรทำการศึกษาเพื่อหารูปแบบแนวทางการพัฒนาตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครูที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู

เอกสารอ้างอิง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง. (2560). **คู่มือปฏิบัติการสอน.** อ่างทอง: มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง.

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, และ ชัยยุธ มณีรัตน์. (2562). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. **วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร.** 9(2): 1-10.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.** (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญบิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

นัยนา บุพพวงษ์. (2559). **ครูและการเป็นครูวิชาชีพ.** ตำราประกอบรายวิชาพื้นฐานวิชาครู รหัสวิชา กศ. 012002.

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ. (2563). **หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาพลศึกษา (4ปี) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2563).** คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง.

มะสานูสี อาลี. (2562). **ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนา จังหวัดปัตตานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

วรพงศ์ ผูกภู่. (2563). **องค์ประกอบการพัฒนาแหล่งเรียนรู้**. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: https://www.randdcreation.com (2564, 10 ธันวาคม)

สรร ธงยศ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่าง "การวิจัย" และ "การประเมิน". **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม**. 2(2), 20-25.

สุคนธ์ สินธพานนท์. (2560). **ครูยุคใหม่กับการจัดการเรียนรู้ สู่การศึกษา 4.0**. กรุงเทพฯ: เทคนิคพริ้นติ้ง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564**. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: https://www.nesdc.go.th (2564, 19 พฤษภาคม)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). **กรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเชียงใต้ (ซี-ทีซีเอฟ)**. กรุงเทพฯ: ออนป้า.

Indeed Editorial Team. (2021). **How to Perform a Self-Assessment.** [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: https://ca.indeed.com.

Jia Li, H., & Chia Ying, W. (2015). Student Teacher Perception of Teacher Education and Professional Knowledge Acquisition, Use, and Importance in Taiwan. **Journal of Research in Education Sciences Taipei**. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: https://www.proquest.com.

Mind Tools Content Team. (2015). **The Golden Rules of Goal Setting.** [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: https://prime.mindtools.com/pages/videos/golden-rules.htm.

Rouda, R. H., & Kusy, M. E. (1995). **Needs assessment: The first step.** [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: http://www.alumni.caltech.edu.

วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2566

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS OF ABILITY OF MEDIA LITERACY IN THE 21st CENTURY OF UNDERGRADUATE STUDENTS

พรรณิการ์ สมัคร[1*]
Pannika Samak[1*]

Received : 26 March 2023 Revised : 14 July 2023 Accepted : 19 July 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 2 สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 20 เท่า ต่อตัวแปรที่สังเกตได้ 1 ตัวแปร โดยในงานวิจัยมีตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด 16 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้น จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.74 - 0.89 และค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.95 องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถในการเข้าใจข้อมูล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.96 องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.96 องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการประเมินข้อมูล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.97 และองค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการประยุกต์ใช้ข้อมูล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.94 ทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (R2) มีค่าระหว่าง 0.89 - 0.95 พบว่า ความสามารถในการประเมินข้อมูล มีค่าสูงที่สุด เท่ากับ 0.95 รองลงมาคือ ความสามารถในการเข้าใจข้อมูล และความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล มีค่าเท่ากับ 0.92 และต่ำที่สุด คือ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ข้อมูล มีค่าเท่ากับ 0.89 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

[1] วิทยาลัยนาฏศิลปลพบุรี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
[1] Lopburi College of Dramatic Arts, Bunditpatanasilpa Institute
* ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: pannika.samak@gmail.com

ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความสามารถ ด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติไค-สแคว์ = 110.54, df = 93, p-value = 0.103, CFI = 1.00, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.024 แสดงว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถนำมาอธิบายความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีได้

คำสำคัญ: องค์ประกอบเชิงยืนยัน / ความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อ / ศตวรรษที่ 21 / นักศึกษาระดับปริญญาตรี

ABSTRACT

The purposes was of this research was to analyze the confirmatory factor to ability of media literacy in the 21st century of undergraduate students. The sample used in the study were 2nd year bachelor's degree undergraduate students of Bunditpatanasilpa Institute by used identifying sample criteria whose 20 times of size of sample to one observed variable. This research had 16 observed variables, identify 320 samples. The instrument used to collected data was a questionnaire, It is a 5 level estimation scale with 16 items which discriminate value between 0.74 - 0.89 and reliability was conducted by Cronbach's Alpha Coefficient at 0.95. The statistics used to research were descriptive statistics and confirmatory factor analysis

The results of confirmatory factor analysis to ability of media literacy in the 21st century of undergraduate students consisted five factors such as 1) ability to access information with factor loading 0.952)ability to understand information with factor loading 0.96 3) ability to analyze information with factor loading 0.96 4) ability to evaluate information with factor loading 0.97 and 5) ability to apply information with factor loading 0.94 being significant at the 0.01 level and R-Square (R2) value between 0.89 – 0.95, found that the ability to evaluate data has the highest value equal to 0.95, followed by the ability to understand information and the ability to analyze data was equal to 0.92 and the lowest was the ability to apply data equal to 0.89. Association of ability of media literacy in the 21st century of undergraduate students model by confirmatory factor analysis was investigated. Confirmatory factor analysis result of ability of media literacy in the 21st century model of undergraduate students associated with empirical data with the Chi-Square = 110.54, df = 93, p-value = 0.103, CFI = 1.00, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.024. It is shown that the developed model is appropriate and associated with empirical data, can be used to explain ability of media literacy in the 21st century of undergraduate students.

Keywords: Confirmatory Factor Analysis / Ability of media literacy / The 21st century / Undergraduate students

บทนำ

ปัจจุบัน "สื่อ" ได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากต่อการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การเรียนรู้ของคนในสังคม รวมทั้งเข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตอาจส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม ความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ เจตคติ และค่านิยม รวมถึงการประเมินคุณค่าต่อเรื่องราวต่าง ๆ และการปฏิบัติตนของคนในสังคม หากพิจารณาบริบทท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกภายใต้ความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร พบว่า สื่อในรูปแบบต่าง ๆ มีการพัฒนาเรื่อยมาจนมีส่วนสำคัญในการเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิต การสื่อสารและการเรียนรู้ของผู้คนในสังคมอย่างมิอาจหลีกเลี่ยงได้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้านการสื่อสารนี้ ทำให้บุคคลสามารถเข้าถึงและใช้สื่อได้อย่างไม่จำกัด รวมไปถึงเด็กและเยาวชนที่สามารถเสพสื่อได้อย่างอิสระผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่หรือคอมพิวเตอร์ (สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน และเครือข่ายการศึกษาเพื่อสร้างพลเมืองประชาธิปไตย, 2559)

ด้วยเหตุนี้ "การรู้เท่าทันสื่อ" (Media literacy) จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันจากการครอบงำและชี้นำจากสื่อ ถือเป็นทักษะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศหนึ่งที่มีความสำคัญในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ดังที่องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1982 อ้างถึงใน วรรณรี ตันติเวชอภิกุล, 2562 : 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาการรู้เท่าทันสื่อไว้ในปฏิญญา Grunwald (Grunwald Declaration) ไว้ว่า "เราต้องเตรียมเยาวชนสำหรับการอยู่ในโลกของอิทธิพลจากภาพ และเสียง" ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการศึกษาการรู้เท่าทันสื่อของประชาชน นอกจากนั้นองค์กรต่างๆ ในต่างประเทศทั้ง European Commission (2007), Canadian Council on Learning (2008) และ UNESCO-Teacher Training (2008 อ้างถึงใน Oxstrand, 2009) ล้วนให้ความหมายของการรู้เท่าทันสื่อซึ่งเป็นแนวคิดสู่การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกันว่าเป็นความสามารถในการเข้าถึง (access) เข้าใจ (understand) ประเมิน (evaluate) และสร้างสรรค์ (create) เนื้อหาสื่อในรูปแบบที่หลากหลายภายใต้บริบทที่แตกต่างกัน ดังนั้นควรเรียนรู้ ฝึกฝนและพัฒนา เพื่อให้มีการคิดวิเคราะห์ ไตร่ตรองอย่างมีวิจารณญาณ ในการเลือกรับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ และนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์และต่อยอดความรู้ได้ โดยผู้ที่มีทักษะการรู้เท่าทันสื่อนั้นสามารถมีทางเลือกในการบริโภคและการใช้ชีวิตประจำวันมากขึ้น อันเนื่องจากสามารถคัดเลือกและจัดการกับสื่อและข้อมูลข่าวสารที่เข้ามาหาได้ สามารถวิเคราะห์แยกแยะได้ว่าสื่อนั้นดีหรือไม่ ข้อมูลในสื่อนั้นเป็นจริงหรือเท็จ มีความเหมาะสม น่าเชื่อถือหรือไม่ (อุษา บิ๊กกิ้นส์, 2555)

ดังนั้น ยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศมีความเจริญก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้น ย่อมส่งผลให้ปริมาณข้อมูลข่าวสารแพร่หลายไปอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง จากผลสำรวจสถานการณ์รู้เท่าทันสื่อสารสนเทศและดิจิทัลของประชาชนไทย ประจำปี พ.ศ. 2565 พบว่า กลุ่มวัยรุ่นมีความสามารถในการเรียนรู้และเข้าถึงสื่อได้หลากหลาย แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มวัยดังกล่าวยัง "ขาดความเข้าใจ" ในวัตถุประสงค์ของการใช้งานสื่อช่องทางต่าง ๆ เพื่อตีความ ประเมิน และสร้างข้อมูล จึงเป็นกลุ่มวัยที่มีแนวโน้มเสี่ยงต่อ ความปลอดภัยในด้านการใช้ข้อมูล มีโอกาสถูกชักจูงได้ง่าย สถาบันการศึกษาจึงต้อง

เป็นตัวกลางของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและเปิดรับความคิดเห็นสำหรับเด็ก เยาวชน และนักศึกษา โดยมีบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ชี้แนะและให้คำปรึกษา แนะนำในการดำเนินกิจกรรมที่มีความเท่าทันกับนวัตกรรมและความรวดเร็วด้านเทคโนโลยี สังคม และวัฒนธรรม จึงมีความจำเป็นให้ผู้สอนมีการปรับปรุงเนื้อหาการสอน ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน สอดคล้องตามสถานการณ์ปัจจุบันและก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2565 : 36 - 37) ฉะนั้น เพื่อให้เยาวชนมีความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ควรเริ่มต้นจากการวางรากฐานสำคัญตั้งแต่กระบวนการขั้นตอนของการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นการส่งเสริมความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจากงานวิจัยของวิโรจน์ สุทธิสีมา และคณะ (2563) ได้ศึกษาสถานภาพความรู้การวิจัยเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อในประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2540 – 2560 พบว่า งานวิจัยส่วนมากที่มีความเกี่ยวข้องกับการรู้เท่าทันสื่อเป็นงานวิจัยในเชิงสำรวจมากที่สุด ผู้วิจัยเสนอแนะว่าลักษณะงานวิจัยยังขาดการเพิ่มเติมบริบทเฉพาะด้านการเน้นไปยังกลุ่มของเด็กและเยาวชนระดับมัธยมศึกษาและมหาวิทยาลัย ควรมีการพัฒนาตัวชี้วัดใหม่ๆสำหรับบริบทไทย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 จากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ จะเป็นสารสนเทศที่ให้ผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้วางแผนดำเนินกิจกรรมออกแบบกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับตัวชี้วัดเพื่อเป็นการส่งเสริมความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีให้มีประสิทธิภาพต่อไป โดยความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ผู้วิจัยสังเคราะห์นั้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเข้าถึงข้อมูลผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถค้นหา รวบรวม และคัดเลือกข้อมูลที่มีความถูกต้อง แม่นยำ มีความน่าเชื่อถือของข้อมูลและแหล่งที่มาได้ตรงตามต้องการและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยใช้เทคนิคหรือเครื่องมือเทคโนโลยีเพื่อการเข้าถึงและสืบค้นสารสนเทศและสื่อที่เป็นปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความสามารถในการเข้าใจข้อมูล หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจเนื้อหาของสารประเภทต่าง ๆ ได้ จำแนกประเภทและรูปแบบของสื่อในยุคดิจิทัลได้ สามารถเข้าใจศัพท์ สำนวนโวหาร ถ้อยคำเชิงสัญลักษณ์และความหมายแฝงจากเนื้อความของสื่อ พร้อมทั้งสรุปโครงสร้างเนื้อหาของข้อมูลได้อย่างชัดเจนตรงประเด็น 3) ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาเนื้อหาของสารให้ละเอียดตามองค์ประกอบและรูปแบบที่สารแต่ละประเภทนำเสนอ สามารถวิเคราะห์จุดประสงค์และแนวคิดของสารที่นำเสนอได้ โดยพิจารณากลยุทธ์และเทคนิควิธีการนำเสนอจากสารแต่ละประเภท วิเคราะห์ค่านิยมที่แฝงอยู่ในเนื้อหารวมทั้งแยกแยะข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นได้อย่างถูกต้อง 4) ความสามารถในการประเมินข้อมูล หมายถึง ความสามารถในการประมวลข้อมูล เพื่อเป็นการสรุปและประเมินค่าว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ที่อยู่ในเนื้อหานั้น ๆ มีความถูกต้องน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด เนื้อความนั้นมีที่มาจากแหล่งใด มีเหตุผลหรือไม่ เป็นประโยชน์หรือโทษเพื่อตัดสินใจที่จะประเมินคุณค่าและความเหมาะสมของสารต่อไป 5) ความสามารถ ในการประยุกต์ใช้ข้อมูล หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหรือกระทำ

สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นด้วยตนเอง เป็นการนำองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับมาประยุกต์ให้เกิดเป็นผลงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ข้อเขียนที่มีสาระ อย่างใดอย่างหนึ่งตามรูปแบบองค์ประกอบของสารแต่ละประเภท เพื่อให้สามารถสื่อสารได้ตามวัตถุประสงค์ และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อสร้างสรรค์ และเผยแพร่เนื้อหาดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม

จากการเห็นความสำคัญของความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ตลอดจนยังไม่มีงานวิจัยที่ทำการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบองค์ประกอบที่แน่นอนของความสามารถดังกล่าวด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี เพื่อนำผลการวิจัยมายืนยันความถูกต้องและนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อตรวจสอบนิยามองค์ประกอบและพัฒนาความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี กับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบของความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คือ นักศึกษาปริญญาตรี หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา (4 ปี) และสาขาวิชาดนตรีศึกษา (4 ปี) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562) สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 12 วิทยาลัย ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 3,013 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 2 หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา (4 ปี) และสาขาวิชาดนตรีศึกษา (4 ปี) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562) สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 5 หน่วยงาน โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 20 เท่า ต่อตัวแปรที่สังเกตได้ 1 ตัวแปร (Hair et al, 2006) ซึ่งในการศึกษาองค์ประกอบของความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มีตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด 16 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้น จึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 320 คน โดยใช้การสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two Stage Random) ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 แบ่งกลุ่มสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 12 วิทยาลัย ออกเป็น 5 ภาค ได้แก่ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้ จากนั้นสุ่มเลือกสถานศึกษาจากระดับภาคมาจำนวน ภาคละ 1 สถานศึกษา ขั้นตอนที่2 ใช้นักศึกษา

เป็นหน่วยการสุ่มโดยสุ่มเลือกระดับการศึกษาของนักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 - 4 เพื่อเป็นตัวแทนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสถานศึกษา ได้นักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 2 เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง องค์ประกอบของความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีกระบวนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี จากนั้นสังเคราะห์องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี แล้วนำมาสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนด จำนวน 16 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้นักศึกษาประเมินตนเองมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงโดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Indexes of Item Objective Congruence) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง คือ มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00

2) จากนั้นนำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่นักศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคะแนนรายข้อและคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item Total Correlation) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.74 – 0.89 จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาไม่ต่ำกว่า 0.5 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพและมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไปได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามเพื่อการวิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ให้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีปีที่ 2 หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา (4ปี) และ

สาขาวิชาดนตรีศึกษา (4ปี) สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม ปีการศึกษา 2565 จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยนาฏศิลป วิทยาลัยนาฏศิลปร้อยเอ็ด วิทยาลัยนาฏศิลปเชียงใหม่ วิทยาลัยนาฏศิลปจันทบุรี วิทยาลัยนาฏศิลปพัทลุง รวมทั้งสิ้น 320 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (Confirmatory Factor Analysis: First Order) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Confirmatory Factor Analysis: Second Order) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบของความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล 3 ตัวแปรสังเกตได้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.591 - 0.771 องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถในการเข้าใจข้อมูล 3 ตัวแปรสังเกตได้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.366 - 0.493 องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล 4 ตัวแปรสังเกตได้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.363 - 0.532 องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการประเมินข้อมูล 3 ตัวแปรสังเกตได้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.326 - 0.446 และองค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการประยุกต์ใช้ข้อมูล 3 ตัวแปรสังเกตได้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.378 - 0.487 โดยทุกตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 16 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (Confirmatory Factor Analysis: First Order) ของความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อ ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading: b) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error: SE) การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t-Values) ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และค่าความเชื่อมั่นของข้อมูล (Coefficient of Determination: R2) ของตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบดังแสดงในตารางที่ 1 กล่าวคือ องค์ประกอบของความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มี 5 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ และผลการวิเคราะห์ทำให้ได้ค่าต่าง ๆ ดังนี้

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading: b) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 16 ตัวใน 5 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของ องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.72 - 0.83 องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถในการเข้าใจ

ข้อมูล 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.62 - 0.84 องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ 0.52 - 0.68 องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการประเมินข้อมูล 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.56 - 0.66 องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการประยุกต์ใช้ข้อมูล 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.59 - 0.77

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error: SE) ตัวบ่งชี้ทั้งหมด 16 ตัว มีค่าตั้งแต่ 0.04 - 0.16

ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t-Values) ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวบ่งชี้ทั้ง 16 ตัว มีค่าตั้งแต่ 6.83 - 17.11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (t-value>2.58)

ค่าความเชื่อมั่นของข้อมูล (Coefficient of Determination: R2) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 16 ตัว ใน 5 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ด้านขององค์ประกอบที่ 1 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ตั้งแต่ 0.52 - 0.69 ตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ด้านขององค์ประกอบที่ 2 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ตั้งแต่ 0.38 - 0.70 ตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ด้านขององค์ประกอบที่ 3 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ตั้งแต่ 0.27 - 0.46 ตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ด้านขององค์ประกอบที่ 4 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ตั้งแต่ 0.31 - 0.43 ตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ด้านขององค์ประกอบที่ 5 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ตั้งแต่ 0.35 - 0.59 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบทุกด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรสังเกตได้ 16 ตัวแปร ในตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันทุกตัว จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อ ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มีความเหมาะสมและกลมกลืนกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และความน่าเชื่อถือในระดับที่ยอมรับได้ สรุปผลการวิจัยดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

องค์ประกอบ (ตัวแปรแฝง)	ตัวบ่งชี้ (ตัวแปรที่สังเกตได้)	B	SE	t-value	R^2
ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล (MIL01)	รู้จักเข้าถึงข้อมูลผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในยุคดิจิทัลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (A1)	0.83	--	--	0.69
	สามารถค้นหา คัดกรองข้อมูลในส่วนที่ต้องการได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (A2)	0.83	0.06	17.11**	0.69
	ระบุที่มาของข้อมูลจากแหล่งต่างๆได้ (A3)	0.72	0.06	16.71**	0.52
ความสามารถในการเข้าใจข้อมูล (MIL02)	แยกแยะความแตกต่างของประเภทสื่อในยุคดิจิทัลได้ (B1)	0.84	--	--	0.70
	เข้าใจเนื้อหาของสื่อที่นำเสนอได้ (B2)	0.69	0.06	10.81**	0.48
	เข้าใจรหัส ถ้อยคำเชิงสัญลักษณ์ และความหมายแฝงจากเนื้อความของสื่อ (B3)	0.62	0.04	10.91**	0.38

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ (ตัวแปรแฝง)	ตัวบ่งชี้ (ตัวแปรที่สังเกตได้)	B	SE	t-value	R^2
ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล (MIL03)	วิเคราะห์จุดประสงค์การนำเสนอของข้อมูลได้ (C1)	0.64	--	--	0.42
	วิเคราะห์แนวคิดของข้อมูลที่นำเสนอได้ (C2)	0.68	0.14	7.86**	0.46
	วิเคราะห์กลวิธีการนำเสนอเนื้อหาของข้อมูลแต่ละประเภทได้ (C3)	0.63	0.16	7.70**	0.40
	แยกแยะข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็นได้อย่างถูกต้อง (C4)	0.52	0.13	6.83**	0.27
ความสามารถในการประเมินข้อมูล (MIL04)	ประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลได้ (D1)	0.66	--	--	0.43
	ประเมินคุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากข้อมูลได้ (D2)	0.59	0.10	8.04**	0.35
	ประเมินคุณภาพของข้อมูลได้ (D3)	0.56	0.10	7.59**	0.31
ความสามารถในการประยุกต์ใช้ข้อมูล (MIL05)	เรียบเรียงโครงสร้างเนื้อหาก่อนนำเสนอได้ (E1)	0.66	--	--	0.43
	สร้างสรรค์เนื้อหาตามรูปแบบองค์ประกอบของสื่อแต่ละประเภทได้ (E2)	0.77	0.14	9.64**	0.59
	สามารถใช้เทคโนโลยีเผยแพร่ข้อมูลเนื้อหาได้อย่างเหมาะสม (E3)	0.59	0.10	7.97**	0.35

**. มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (t-value>2.58)

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Confirmatory Factor Analysis: The Second Order) องค์ประกอบของความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading: B) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error: SE) การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t-Values) ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และค่าความเชื่อมั่นของข้อมูล (Coefficient of Determination: R^2) ของตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบดังแสดงในตารางที่ 2 โดยองค์ประกอบของความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มี 5 องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading: B) ของความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี องค์ประกอบที่ 1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 องค์ประกอบที่ 3 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 องค์ประกอบที่ 4 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 องค์ประกอบที่ 5 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error: SE) ทั้ง 5 องค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 0.03 - 0.05

ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t-Values) ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 10.81 - 12.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (t-value>2.58)

ค่าความเชื่อมั่นของข้อมูล (Coefficient of Determination: R^2) ของ 5 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.91 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์

เท่ากับ 0.92 องค์ประกอบที่ 3 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.92 องค์ประกอบที่ 4 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.95 และองค์ประกอบที่ 5 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.89

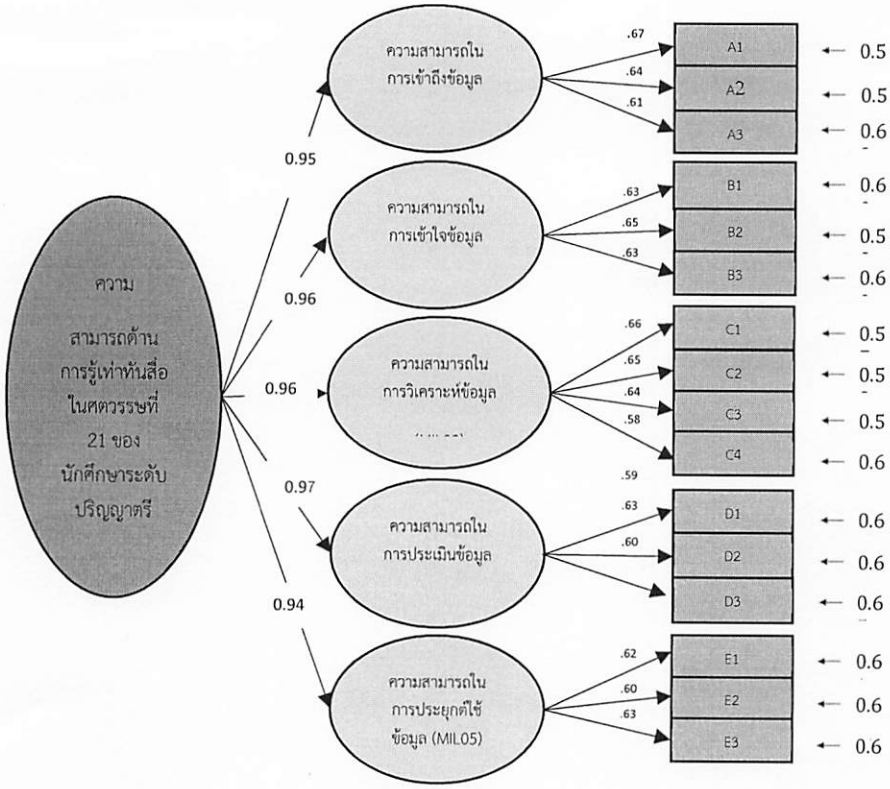
ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

องค์ประกอบ	B	SE	t-value	R^2
ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล (MIL01)	0.95	0.04	12.09**	0.91
ความสามารถในการเข้าใจข้อมูล (MIL02)	0.96	0.05	11.23**	0.92
ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล (MIL03)	0.96	0.03	11.92**	0.92
ความสามารถในการประเมินข้อมูล (MIL04)	0.97	0.04	11.36**	0.95
ความสามารถในการประยุกต์ใช้ข้อมูล (MIL05)	0.94	0.04	10.81**	0.89

**. มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (t-value>2.58)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (standardize factor loading) พบว่าทุกองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกค่าอยู่ที่ระหว่าง 0.94 - 0.97 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสูงที่สุด คือ ความสามารถในการประเมินข้อมูล มีค่าเท่ากับ 0.97 รองลงมา คือ ความสามารถในการเข้าใจข้อมูล และความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีค่าเท่ากับ 0.96 ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าต่ำที่สุด คือ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ข้อมูล มีค่าเท่ากับ 0.94 เมื่อพิจารณาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) และค่าสถิติ t-value พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (P-value < 0.01) ส่วนค่า R^2 ซึ่งเป็นค่าที่บอกสัดส่วนความแปรผันระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับองค์ประกอบร่วม พบว่า ความสามารถในการประเมินข้อมูล มีค่าสูงที่สุด เท่ากับ 0.95 รองลงมา คือ ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจข้อมูล และความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล มีค่าเท่ากับ 0.92 และต่ำที่สุด คือ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ข้อมูล มีค่าเท่ากับ 0.89 ดังนั้น ตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรในตัวแปรแฝงความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสัมพันธ์กันทุกตัว

ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีค่าสถิติไค-สแคว์ (x^2) = 110.54 (df) = 93 ค่า x^2/ df = 1.189 (P-value) = 0.103 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.97 (AGFI = 0.96 (CFI) = 1.00 (RMSEA) = 0.024 และ (RMR) = 0.014 จึงแสดงให้เห็นว่าสามารถยอมรับโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันตามที่กำหนดได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ดังภาพที่ 1



Chi-Square = 110.54, df = 93, p = 0.103, RMSEA = 0.024

ภาพที่ 1 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้เพื่อ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล ความสามารถในการเข้าใจข้อมูล ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ความสามารถในการประเมินข้อมูล และความสามารถในการประยุกต์ใช้ข้อมูล โดยทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ ล้วนแล้วแต่เป็นส่วนสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นซึ่งจะช่วยส่งเสริมความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ให้เป็นอย่างสมบูรณ์สามารถอภิปรายผลองค์ประกอบรายด้านตามลำดับ ดังนี้

1. ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล เป็นความสามารถของบุคคลในการเข้าถึงข้อมูลผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถค้นหา รวบรวม และคัดเลือกข้อมูลที่มีความถูกต้อง แม่นยำ มีความน่าเชื่อถือของข้อมูลและแหล่งที่มาได้ตรงตามต้องการและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยใช้เทคนิคหรือเครื่องมือเทคโนโลยีเพื่อการเข้าถึงและสืบค้น

สารสนเทศและสื่อที่เป็นปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชชา ปกิจเฟื่องฟู (2559) ที่ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยใช้การคิดเป็นฐานด้วยสื่อเครือข่ายสังคมเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต พบว่า เนื่องจากปัจจุบันอินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทในการติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวัน รวมทั้งอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีนั้นได้มีการพัฒนาขึ้นและมีความหลากหลายทำให้การเข้าถึงสื่อโดยเฉพาะสื่อออนไลน์ต่าง ๆ สามารถเข้าถึงอย่างรวดเร็วและได้รับข้อมูลจากแหล่งที่มาต่างๆ ที่มีความหลากหลาย ส่งผลให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลในสื่อต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ดังที่ พรทิพย์ เย็นจะบก (2552) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทักษะการเรียนรู้เพื่อการรู้เท่าทันสื่อมีองค์ประกอบที่สำคัญประการแรก คือการได้รับสื่อประเภทต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่และรวดเร็ว สามารถรับรู้และเข้าใจเนื้อหาของสื่อประเภทต่าง ๆ ได้อย่างเต็มความสามารถมีการแสวงหาข่าวสารได้จากสื่อหลายประเภทและไม่ถูกจำกัดอยู่กับสื่อประเภทใดประเภทหนึ่งมากเกินไป ความสามารถในการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์พร้อมทั้งทำความเข้าใจความหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สิ่งที่ควรพัฒนาเพื่อนำไปสู่ความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น หากผู้เรียนมีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลเป็นพื้นฐานจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมและมีประโยชน์ และสามารถทำความเข้าใจต่อความหมายของเนื้อหาจากสารที่สื่อนำเสนอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสามารถในการเข้าใจข้อมูล เป็นความสามารถในการรับรู้และเข้าใจเนื้อหาของสารประเภทต่าง ๆ ได้ จำแนกประเภทและรูปแบบของสื่อในยุคดิจิทัลได้ สามารถเข้าใจศัพท์สำนวนโวหาร ถ้อยคำเชิงสัญลักษณ์และความหมายแฝงจากเนื้อความของสื่อ พร้อมทั้งสรุปโครงสร้างเนื้อหาของข้อมูลได้อย่างชัดเจนตรงประเด็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมาภรณ์ ปันอินทร์ (2555) ได้กล่าวถึงส่วนประกอบของการรู้เท่าทันสื่อที่ดี คือ การมีโครงสร้างความรู้เป็นพื้นฐาน ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยข้อมูลที่ถูกต้องและมีประโยชน์ และเมื่อนำโครงสร้างความรู้ที่มีข้อมูลที่ดีมาใช้ประมวลข้อมูล กระบวนการประมวลข้อมูลก็จะทำงานอย่างได้ผลที่ถูกต้อง และเป็นประโยชน์กับเราต่อไป คือ เราจะสามารถตัดสินใจหาข้อมูล ใช้ข้อมูลและสร้างความหมายจากข้อมูลได้ตามเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ทำให้เกิดความเข้าใจเนื้อหาสื่อได้อย่างถูกต้อง เช่นเดียวกันกับ อมรรัตน์ ทิพย์เลิศ (2550) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานที่ควรพัฒนาเพื่อนำไปสู่การรู้เท่าทันสื่อ คือ มิติด้านการรับรู้และความเข้าใจ (Cognitive) หมายความว่า ผู้รับสารควรฝึกความสามารถในการตระหนักรู้สาระต่าง ๆ ของสื่อตั้งแต่ขั้นง่ายที่สุดไปถึงเรื่องที่ซับซ้อน

3. ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นความสามารถในการพิจารณาเนื้อหาของสารให้ละเอียดตามองค์ประกอบและรูปแบบที่สารแต่ละประเภทนำเสนอ สามารถวิเคราะห์จุดประสงค์และแนวคิดของสารที่นำเสนอได้ โดยพิจารณากลยุทธ์และเทคนิควิธีการนำเสนอจากสารแต่ละประเภท วิเคราะห์ค่านิยมที่แฝงอยู่ในเนื้อหารวมทั้งแยกแยะข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง และข้อคิดเห็นได้อย่างถูกต้อง ดังที่ ณัชชา ปกิจเฟื่องฟู (2559) ได้กล่าวไว้ว่า การวิเคราะห์ข้อมูล หมายถึง การที่บุคคลสามารถแยกแยะองค์ประกอบของสื่อ ตีความนัยยะที่แฝงอยู่ในสาร ทราบจุดประสงค์และกลุ่มเป้าหมายของการสื่อสารนั้น สอดคล้องกับ Center for Media Literacy (2008 อ้างถึงใน

วรรณรี ตันติเวชอภิกุล, 2562) ที่ได้กล่าวถึงความสามารถในการวิเคราะห์ ไว้ว่า เป็นทักษะที่ช่วยให้บุคคลสามารถตรวจสอบรูปแบบเนื้อหาของสาร โครงสร้างเนื้อหาและลำดับเหตุการณ์ของเนื้อหาสาร รวมถึงสามารถใช้แนวคิดต่าง ๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในการทำความเข้าใจบริบทของเนื้อหาสารที่นำเสนอ

4. ความสามารถในการประเมินข้อมูล เป็นความสามารถในการประมวลข้อมูลเพื่อเป็นการสรุปและประเมินค่าว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ที่อยู่ในเนื้อหานั้น ๆ มีความถูกต้องน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด เนื้อความนั้นมีที่มาจากแหล่งใด มีเหตุผลหรือไม่ เป็นประโยชน์หรือโทษเพื่อตัดสินใจที่จะประเมินคุณค่าและความเหมาะสมของสารต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณรี ตันติเวชอภิกุล (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินสื่อ เป็นความสามารถในการตัดสินคุณค่า ความถูกต้อง เหมาะสม เชื่อหรือไม่เชื่อ เลือกรับหรือปฏิเสธ ข้อมูลข่าวสารจากสื่อที่เปิดรับ และคุณภาพของสารสนเทศที่ได้รับจากสื่อ ซึ่งได้ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ เพื่อแยกแยะสารสนเทศที่สร้างสรรค์และมีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ เช่นเดียวกับ พรทิพย์ เย็นจะบก (2552) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินค่าของสื่อ ทำให้สามารถประเมินค่าคุณภาพของเนื้อหาสารที่ถูกส่งออกมาได้ว่ามีคุณค่าต่อผู้รับมากน้อยเพียงใด สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้รับในด้านใดได้บ้าง ในขณะเดียวกันการประเมินค่าที่เกิดขึ้นอาจเป็นการประเมินคุณภาพของสื่อว่าการนำเสนอของสื่อนั้นมีกระบวนการผลิตที่มีคุณภาพหรือไม่เมื่อเปรียบกับสื่อประเภทเดียวกัน

5. ความสามารถในการประยุกต์ใช้ข้อมูล เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดหรือกระทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นด้วยตนเอง เป็นการนำองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับมาประยุกต์ให้เกิดเป็นผลงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ข้อเขียนที่มีสาระอย่างใดอย่างหนึ่งตามรูปแบบองค์ประกอบของสารแต่ละประเภท เพื่อให้สามารถสื่อสารได้ตามวัตถุประสงค์ และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อสร้างสรรค์ และเผยแพร่เนื้อหาดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม ดังที่ ณัฐนันท์ ศิริเจริญ (2557) ที่ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ คือ Use/Communicate เป็นการใช้ประโยชน์จากสื่อและสารสนเทศที่ต้องการอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ด้วยการมีสุนทรียศาสตร์และค่านิยม การเข้าใจกระบวนการผลิตและการสร้างสรรค์อย่างมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรัญญา จันทร์ชูสกุล อัจศรา ประเสริฐสิน และพินดา วราสุนันท์ (2560) ที่ได้พัฒนามาตรวัดการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา พบว่า การรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศสำหรับนักเรียน นอกเหนือจากการเข้าถึง วิเคราะห์และประเมินแล้ว ยังรวมถึงการใช้และการสร้างสรรค์ โดยการเลือกสารสนเทศจากสื่อต่าง ๆ ไปใช้และเผยแพร่ได้อย่างมีวิจารณญาณด้วยการบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ นำไปสู่การผลิตและเรียบเรียงเนื้อหาสารสนเทศ ออกแบบและสร้างสรรค์สื่อในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนหรือชีวิตประจำวันและสามารถนำเสนอสื่อสารสนเทศผ่านช่องทางการเผยแพรได้อย่างเหมาะสม

จากองค์ประกอบของความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สรุปได้ว่า ความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลโดยใช้เทคนิคหรือเครื่องมือเทคโนโลยีเพื่อการเข้าถึงและสืบค้นสารสนเทศและสื่อที่เป็นปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรับรู้และเข้าใจเนื้อหาของสารประเภทต่าง ๆ ในยุคดิจิทัลได้ วิเคราะห์จุดประสงค์และแนวคิดของสารที่นำเสนอได้เพื่อตัดสินใจ

ที่จะประเมินคุณค่าและความเหมาะสมของสารต่อไป ตลอดจนสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อสร้างสรรค์ และเผยแพร่เนื้อหาดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงสุด คือ ความสามารถในการประเมินข้อมูล ดังนั้น การพัฒนาความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้สอนควรเน้นให้นักศึกษามีความสามารถในการประเมินข้อมูลควบคู่ไปกับองค์ประกอบอื่น ๆไปพร้อมๆกัน

2. จากผลการวิจัยพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ข้อมูล ดังนั้นควรพัฒนาและให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ และจะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. จากผลการวิจัยโมเดลองค์ประกอบความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี หากผู้สอนต้องการส่งเสริมความสามารถด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ให้กับนักเรียนนักศึกษา ควรศึกษาพฤติกรรมบ่งชี้และออกแบบกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องและครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล ความสามารถในการเข้าใจข้อมูล ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ความสามารถในการประเมินข้อมูล และความสามารถในการประยุกต์ใช้ข้อมูล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

2. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ณัชชา ปกิจเฟื่องฟู. (2559). **การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยใช้การคิดเป็นฐานด้วยสื่อเครือข่ายสังคมเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐนันท์ ศิริเจริญ. (2557). **การสื่อสารเพื่อการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศจากสื่ออินเทอร์เน็ตของนักศึกษาระดับปริญญาตรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปฐมาภรณ์ ปันอินทร์. (2555). **กระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเยาวชนไทยตามแนวจิตตปัญญาศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรทิพย์ เย็นจะบก. (2552). **ถอดรหัส ลับความคิด เพื่อการรู้เท่าทันสื่อ**. กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ท ครีเอชั่น.

วรรณรี ตันติเวชอภิกุล. (2562). **การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับครอบครัวเพื่อเสริมสร้างทักษะการรู้เท่าทันสื่อ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิโรจน์ สุทธิสีมา และคณะ. (2563). สถานภาพความรู้การวิจัยเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อในประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ. 2540 - 2560. **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย**. (15)2: 209-238.

สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน และเครือข่ายการศึกษาเพื่อสร้างพลเมืองประชาธิปไตย. (2559). **กรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรการรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศ และดิจิทัล เพื่อสร้างพลเมือง ประชาธิปไตย**. ใน การประชุมโต๊ะกลม การพัฒนา กรอบแนวคิด และ หลักสูตรการรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศ และดิจิทัล เพื่อสร้างพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย. 22 มิถุนายน 2559. กรุงเทพฯ: สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน.

สรัญญา จันทร์ชูสกุล, อัจศรา ประเสริฐสิน และพินดา วราสุนันท์. (2560). การพัฒนามาตรวัดการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศสาหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา. **วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. 23(23): 183-198.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). **ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อมรรัตน์ ทิพย์เลิศ. (2550). **รู้ทันตนเอง รู้เก่งใช้สื่อ แนวคิดใหม่ของการรู้เท่าทันสื่อเพื่อสุขภาพ**. กรุงเทพฯ: โครงการสื่อสร้างสรรค์สุขภาพในนามมูลนิธิมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

อุษา บิ๊กกิ้นส์. (2555). การรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ. **สุทธิปริทัศน์**. 26(80): 147-162.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2565). **เอกสารเผยแพร่ผลสำรวจสถานการณ์รู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศและดิจิทัลของประชาชนไทย ประจำปี พ.ศ. 2565**. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: https://resourcecenter.thaihealth.or.th/media/K3xx. (2566, 1 กรกฎาคม).

Canadian Council on Learning. (2008). **Media Literacy for Children in the Internet Age**. [online], Available: www.jmle.org/index.php/JMLE/artical/view/48/32. (2566, 16 มิถุนายน).

European Commission. (2007). **A European Approach to Media Literacy in the Digital Environment**. [online], Available: www.europa.eu/avpolicy/media_literacy/does/com/en.pdf. (2566, 16 มิถุนายน).

Hair, J. F. Jr. Black, W. C., Babin, B. J. Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2006). **Multivariate data analysis.** (6th ed). New Jersey: Prentice Hall.

Oxstrand, B. (2009). **MEDIA LITERACY EDUCATIONA Discussion about Media Education in the Western Countries, Europe and Sweden.** Paper presented at the Nordmedia09 Conference in Karlstad University. Sweden.

วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2566

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

A CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE IN PRIMARY SCHOOLS UNDER SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

สุพจน์ เกิดสุวรรณ์[1] และอภิสรรค์ ภาชนะวรรณ[2*]
Suphot Koedsuwan[1] and Apison pachanavon[2*]

Received : 7 June 2023 Revised : 1 August 2023 Accepted : 17 August 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 3) ศึกษาขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำนวน 70 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้าวิชาการ และครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จำนวน 210 คน ได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่มโดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นซึ่งแยกวิเคราะห์เป็นรายปัจจัย ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบ

[1] อาจารย์ประจำวิทยาลัยนวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
[2] อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเมธารัณย์
[1]College of Philosophy and Education, St. John's University
[2]School of Liberal Arts Metrarath University
* ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: ap_pra2009@hotmail.com

เปลี่ยนสภาพ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ การจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาและรวมทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.94, 0.86, 0.94, 0.92 และ 0.99 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์และวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ตัวแปรสาเหตุประกอบด้วยปัจจัยด้าน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตัวแปรผลได้แก่ประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาประกอบด้วยคุณภาพผู้เรียน กระบวนการบริหารและการจัดการ และกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติที่ใช้แสดงความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกค่าดังนี้ Chi-square= 108.59, p-value=0.16, Chi-square/df=1.143, GFI=0.94, AGFI=0.91, RMSEA=0.026

3. ผลการศึกษาขนาดอิทธิพล ทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาจากมากไปน้อยได้แก่ การจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.78 รองลงมาคือภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีค่าเท่ากับ 0.06 และ 0.02 ตามลำดับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมจากมากไปน้อยได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีค่าเท่ากับ 0.57 และ 0.17 ตามลำดับ อิทธิพลรวมของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีค่าเท่ากับ 0.59 และ 0.23 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การประกันคุณภาพภายใน
ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study a causal relationship model of factors influencing the effectiveness of internal quality assurance in primary schools under Saraburi Primary Educational Service Area Office 2) to examine the congruences of the causal relationship model of factors influences the effectiveness of internal quality assurance in primary school under Saraburi Primary Educational Service Area Office with the empirical data 3) to study influences affecting the internal quality

assurance in primary school under Saraburi Primary Educational Service Area Office. The samples were 210 school administrators, academic teachers and teachers who are responsible for internal quality assurance, selected by cluster sampling derived from 70 schools under Saraburi Primary Educational Service Area Office. The research instrument was a questionnaire constructed by researcher with content validity of 0.60 – 1.00 and reliability consisted of variable: transformational leadership, constructive organizational culture, quality assurance system management in school, effectiveness of internal quality assurance and total were 0.94, 0.86, 0.94, 0.92, and 0.99 respectively. The data were analyzed by using mean (M), standard deviation (S.D) and the test for goodness of fit between the hypothesis model and the empirical data and structural equation modeling analysis by computer program statistical package.

The findings were as follows:

1. A causal relationship model of factors influencing the effectiveness of internal quality assurance in primary school under Saraburi Primary Educational Service Area Office consisted of causal variable: transformational leadership, constructive organizational culture and quality assurance system management in school also the result variable was the effectiveness of internal quality assurance consisted of student's quality, school management process and student- centered learning.

2. A causal relationship model of factors influencing the effectiveness of internal quality assurance in primary school under Saraburi Primary Educational Service Area Office were consisted with the empirical data. The index indicating the consistency with data after model improvement past the considered criteria were as follows: chi-square=108.59, p-value=0.160, chi-square/df=1.143, GFI=0.94, AGFI=0.91 and RMSEA=0.026

3. The direct, indirect and total effect of the factor influencing in primary school under Saraburi Primary Educational Service Area Office in descending order of influential degrees: direct effect were quality assurance system management in school factor 0.78, transformational leadership factor 0.06, and constructive organizational culture factor 0.02, respectively, indirect effect were constructive organizational culture factor 0.57, and transformational leadership factor 0.17 respectively. The total effect of constructive organizational culture and transformational leadership factor 0.59 and 0.23 respectively.

Keywords: A causal relationship, the internal quality assurance, the effectiveness of internal quality assurance

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2574 มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือการมุ่งเน้นการประกันโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา และการศึกษาเพื่อการมีงานทำและสร้างงานได้ภายใต้บริบทเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศและของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ประเทศไทยก้าว ข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ภายใต้กรอบแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับนี้ ได้กำหนดสาระสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ไว้ 5 ประการคือ การเข้าถึงความเท่าเทียม คุณภาพและประสิทธิภาพ และตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลงของประเทศไทย จากผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2552 - 2559 พบว่า ด้านคุณภาพการศึกษา ผลการพัฒนายังไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานยังมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย ด้านคุณธรรมจริยธรรมของเด็กและเยาวชนยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น ส่วนในด้านประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษาเป็นปัญหาเชิงโครงสร้าง และระบบการบริหารจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก และพบว่า การใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาซึ่งได้รับค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับ ประเทศอื่นๆ แต่นำไปใช้จ่ายในการพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาครูค่อนข้างน้อย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 ให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบ ประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงาน ประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณะ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อการรองรับการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่าส่วนใหญ่ยังมีปัญหาเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ขาดการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายปฏิรูประบบการประเมินและการประกันคุณภาพการศึกษา ปรับเปลี่ยนระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยให้หลักการว่าสถานศึกษาสามารถออกแบบระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่เหมาะสมและเป็นไปได้และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาได้ด้วยตนเอง การประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกเป็นการยืนยันระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ผลที่ได้จากการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกจะต้องสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาได้ การจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามกฎกระทรวง พ.ศ. 2561 ให้สถานศึกษา กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำ

แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ และด้านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

นอกจากระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามกฎกระทรวง พ.ศ. 2561 ที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จากรายงานการวิจัยของ เทวัน เงาะเศษ (2560 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและการติดต่อสื่อสาร และปัจจัย ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และจากรายงานการวิจัยของชัยรัตน์ ต.เจริญ และคณะ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการ ประกันคุณภาพการศึกษาภายในวิทยาลัยเชียงรายพบว่า การบริหารจัดการ ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร และ ลักษณะทรัพยากรส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในวิทยาลัยเชียงราย

การประเมินคุณภาพภายนอกภายใต้สถานการณ์ โควิด - 19 ตามประกาศคณะกรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษาได้กำหนดให้ การประเมิน มี 2 ระยะ ระยะที่ 1 ประเมิน SAR เป็นการประเมินจากเอกสารรายงานการประเมินตนเอง และระยะที่ 2 เป็นการลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมโรงเรียนโดยคณะกรรมการประเมินภายนอก (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา, 2564) จากผลการประเมินระยะที่ 1 ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมมากกว่าร้อยละ 90 อยู่ในระดับดี แต่เมื่อพิจารณาคุณภาพด้านผู้เรียนพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ยังอยู่ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2566) ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษา ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 245 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 70 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้าวิชาการ และครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ขนาดตัวอย่างคำนวณจากจำนวนตัวแปรที่ศึกษา มี 21 ตัวแปร ใช้ขนาดตัวอย่าง 10-20 คน ต่อ 1 ตัวแปรที่ศึกษา (Hair et al.,1998 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ขนาดตัวอย่าง 10 คนต่อ 1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้ขนาดตัวอย่าง 210 คน ได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม

2. ตัวแปรที่ศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ได้สังเคราะห์และคัดเลือกจากตัวแปรที่สำคัญ นำมาสร้างเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประกอบด้วยตัวแปร 2 กลุ่มดังนี้

2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปรซึ่งเป็นตัวแปรสาเหตุ ได้แก่

2.1.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงจูงใจ 3) การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา 4) การมุ่งสัมพันธ์รายบุคคล

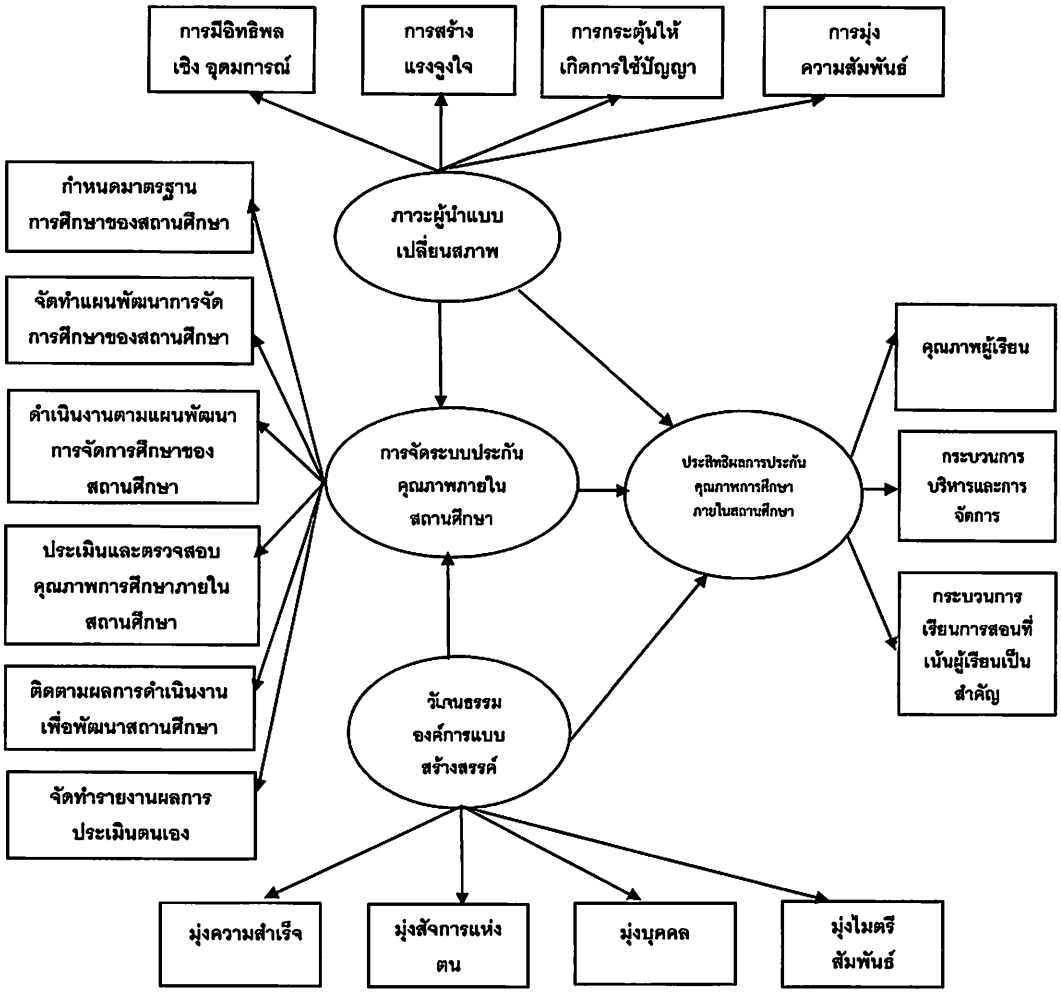
2.1.2 วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) มุ่งความสำเร็จ 2) มุ่งสัจการแห่งตน 3) มุ่งบุคคล 4) มุ่งไมตรีสัมพันธ์

2.2 ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร ได้แก่

2.2.1 การจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นตัวแปรสาเหตุ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา 3) ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) ประเมินและตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา 5) ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา 6) จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง

2.2.2 ประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรผลประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) คุณภาพผู้เรียน 2) กระบวนการบริหารและการจัดการ 3) กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

สมมติฐานการวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปรได้แก่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวได้แก่การจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

2. นำข้อมูลที่ได้มายกร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ตรวจสอบความสอดคล้องเหมาะสม ผลการตรวจสอบทุกท่านเห็นด้วยกับรูปแบบของกรอบตัวแปรที่นำเสนอมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนิยามตัวแปรแฝงให้มีความครอบคลุม และได้นำปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนาน 90 ข้อ

3.2 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักและนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า IOCรายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยแยกเป็นรายปัจจัยของแต่ละด้าน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ วัฒนธรรมองค์แบบสร้างสรรค์ การจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและทั้งฉบับ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับ ผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้าวิชาการ และครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (สุวิมล ติรกานันท์, 2551) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.94, 0.86, 0.94, 0.92 และ 0.99 ตามลำดับ

4. การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 ระหว่างเดือน พฤษภาคม 2566 ถึง เดือนมิถุนายน 2566 นำแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบแล้วมาบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อจะนำมาวิเคราะห์หาค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ค่าความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ตารางที่ 1 เกณฑ์ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์ที่ผ่าน	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์
Chi square – sig	>0.05	0.160
Chi square/df	<2.00	1.143
GFI	>0.90	0.94
AGFI	>0.90	0.91
RMSEA	<0.05	0.026

ที่มา: (สุภมาส อังศุโชติ, 2552)

ผลการวิจัย

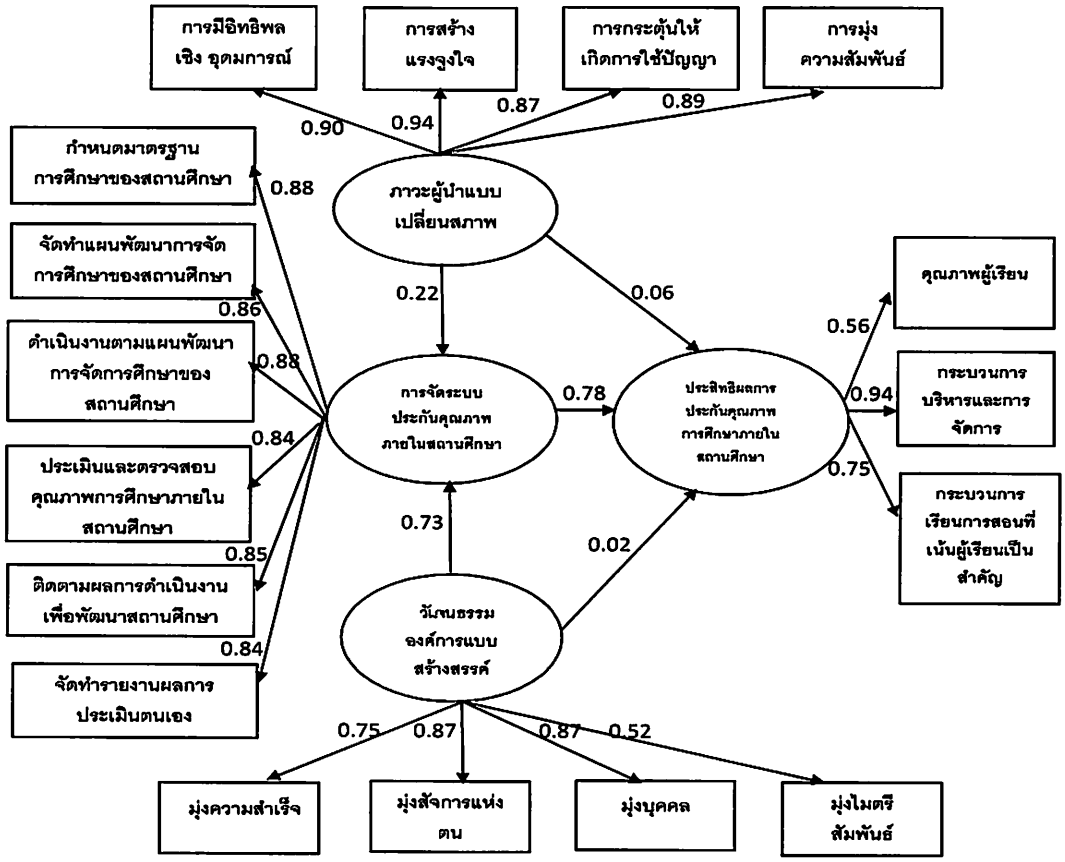
รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ประกอบด้วยตัวแปร 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล ตัวแปรสาเหตุประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และตัวแปรแฝงภายใน 1 ตัวแปร คือระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตัวแปรผล เป็นตัวแปรแฝงภายใน คือประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ คุณภาพผู้เรียน กระบวนการบริหารและการจัดการ และกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนดังนี้ Chi-square sig เท่ากับ 108.19 p-value เท่ากับ 0.160 Chi-square/df เท่ากับ 1.143 GFI เท่ากับ 0.94 AGFI เท่ากับ 0.91 และ RMSEA เท่ากับ 0.026

3. ผลการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาจากมากไปน้อยได้แก่ การจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

มีค่าเท่ากับ 0.78 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีค่าเท่ากับ 0.06 และ 0.02 ตามลำดับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมจากมากไปน้อยได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีค่าเท่ากับ 0.57 และ 0.17 ตามลำดับ อิทธิพลรวมของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีค่าเท่ากับ 0.59 และ 0.23 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในภาพที่ 2 และตารางที่ 2



Chi-Square=108.59, df=95 ,P-value=0.16096, RMSEA=0.026

ภาพที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยในสมการโครงสร้าง

ตัวแปรตาม	R^2	อิทธิพล	ตัวแปรต้น		
			TLS	OGC	QCS
QCS	0.89	DE	0.22*	0.73*	-
		IE	-	-	-
		TE	0.22*	0.73*	-
EQC	0.73	DE	0.06	0.02	0.78*
		IE	0.17*	0.57*	-
		TE	0.23*	0.59*	0.78*

*P-value<0.05

DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง (Direct effect)

IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect)

TE หมายถึง อิทธิพลรวม (Total effect)

TLS แทน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

OGC แทน วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์

QCS แทน การจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

EQC แทน ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยเสนอข้ออภิปรายตามลำดับของผลการวิจัยดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ประกอบด้วยตัวแปรสาเหตุ 3 ตัวแปร ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และตัวแปรแฝงภายใน 1 ตัวแปร ได้แก่ ระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตัวแปรผลได้แก่ประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ คุณภาพผู้เรียน กระบวนการบริหารจัดการ และกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ที่ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังของผู้ตาม ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีมและองค์การ ดังนั้นจึงเป็นตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อแปรตาม และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Cooke & Lafferty (1989) ที่เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้สมาชิกประสบความสำเร็จในการทำงาน ตอบสนองความพึงพอใจในความสำเร็จ จึงเป็นตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรัตน์ ต.เจริญ และคณะ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ

การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของวิทยาลัยเชียงราย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยเชียงรายคือด้านการบริหารจัดการ ด้านวัฒนธรรมในองค์การและด้านลักษณะทรัพยากร สอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี บำรุงสวัสดิ์ และคณะ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่าปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทวัน เงาะเศษ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและการติดต่อสื่อสาร และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัย ของปราโมศ อิสโร (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.) ในรอบที่สองที่มีผลการประเมินระดับ ดี และ ดีมาก พบว่าแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อดุลย์ สุชิรัมย์ (2555) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโมเดลประกอบตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ การจัดระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา บุคลากรในโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การ และสภาพแวดล้อม ตัวแปรผลได้แก่คุณภาพด้านผู้เรียน คุณภาพด้านครู และความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตต์วิมล คล้ายสุบรรณ.(2556) ได้ศึกษารูปแบบประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่ารูปแบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กจังหวัดสุพรรณบุรีประกอบด้วยโครงสร้างการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย 8 องค์ประกอบตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าตัวแปรที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษามีความเกี่ยวข้องกันและส่งผลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปรจึงทำให้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีที่ผู้วิจัยได้ศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ อดุลย์ สุชิรัมย์ (2555) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีที่แสดงความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผ่านเกณฑ์ทุกค่าดังนี้ ค่า Chi-square เท่ากับ 79.243 ค่า P-value เท่ากับ 0.845 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า Chi-square/df เท่ากับ 0.853 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.000 ค่า GFI เท่ากับ 0.962 และ AGFI เท่ากับ 0.938 ซึ่งตัวแปรสาเหตุที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และนำมาสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยดังกล่าว เมื่อนำมาตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงทำให้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ปัจจัยด้านการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีค่าอิทธิพลสูงสุด ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ถ้าการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีความสอดคล้องกันทุกด้านและดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา คือคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาใน 3 ด้าน ได้แก่ คุณภาพผู้เรียน กระบวนการบริหารและการจัดการ และกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2561 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตต์วิมล คล้ายสุบรรณ และคณะ (2556) ที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผลประกอบด้วยโครงสร้างการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ผลการประเมินรูปแบบพบว่ามีความเหมาะสมและมีความถูกต้องตามหลักการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.58 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้สมาชิกประสบความสำเร็จในการทำงาน มุ่งตอบสนองความพึงพอใจในความต้องการความสำเร็จ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อดุลย์ สุชิรัมย์ (2555) ที่ได้พัฒนาโมเดลประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยตัวแปรสาเหตุ ได้แก่การจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา บุคลากรในโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยมีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.23 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เป็นผู้นำที่สามารถจูงใจ

ให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหมายไว้ เป็นผู้นำที่ผู้ตามให้ความไว้วางใจ สร้างความท้าทายในการทำงานให้กับผู้ตาม กระตุ้นให้กำลังใจเสริมแรงให้ผู้ตามค้นหาวิธีการใหม่ในการทำงาน ให้ความใส่ใจต่อความต้องการของผู้ตามแต่ละคน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีประสพความสำเร็จ และเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี บำรุงสวัสดิ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่าปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีให้บรรลุประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญได้แก่ การจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร ดังนั้นโรงเรียนควรสร้างความตระหนักให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และตัวผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ทั้งหมดนี้จะช่วยให้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิผล

2. จากการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า การจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ดังนั้นโรงเรียนควรตรวจสอบขั้นตอนในการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบว่ามีขั้นตอนใดในองค์ประกอบใดที่มีระดับการปฏิบัติน้อยอยู่ ควรเร่งส่งเสริมและสนับสนุน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีอาจขยายกรอบแนวคิดให้กว้างขึ้นโดยศึกษาตัวแปรสาเหตุอื่นที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

2. ผลการวิจัยนี้ได้ศึกษากับสถานศึกษาทุกขนาด ดังนั้นจึงควรศึกษาเพิ่มเติมโดยการประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ ตามขนาดสถานศึกษา

3. ผลการวิจัยพบว่าการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรคั่นกลางและมีขนาดอิทธิพลทางตรงสูงต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จึงควรศึกษาว่ามีตัวแปรสาเหตุใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรดังกล่าวนี้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ.(2561). **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ.** [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: http://www.sl.ac.th/addons/qa20.pdf

จิตต์วิมล คล้ายสุบรรณ บุญเรียง ขจรศิลป์ และพิกุล วรางกูร. (2556). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กจังหวัดสุพรรณบุรี. **วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** 17(2): 61-79).

ชัยรัตน์ ต.เจริญ จินตนา จันทร์เจริญ เณณิศา สุวรรณจินดา และ วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของ วิทยาลัยเชียงราย. **วารสาร Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ.** 10(1): (มกราคม – เมษายน 2560).

เทวัญ เงาะเศษ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเกต.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปราโมศ อิสโร. (2554). **ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา(สมศ.) ในรอบที่ที่สองที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีและดีมาก.** ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วารุณี บำรุงสวัสดิ์ วาโร เพ็งสวัสดิ์ และศิริดา บุรชาติ. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม. **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม.** 1(2): (39-46).

สุภมาส อังศุโชติ และคณะ. (2552). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่งคงการพิมพ์.

สุวิมล ติรกานันท์. (2551). **การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่ปฏิบัติ.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (2566). **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2566**. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: http://saraburi2.org>web

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2564). **ประกาศคณะกรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพภายนอกภายใต้สถานการณ์จำเป็นและเร่งด่วนเนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19)**. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: แหล่งที่มา http://www.onesga.or.th

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิก.

อดุลย์ สุชิรัมย์. (2555). **การพัฒนาโมเดลประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership.** Newbery Park, CA Sage **Share Vision**. Winter Organization Dynamics.

Cooke, R. & Lafferty. (1989). **Organizational culture inventory**. Plymouth, MI: Human Synergistics.

ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

THE ADMINISTRATORS' SKILLS IN THE 21st CENTURY AND PERFORMANCE OF BASIC EDUCATION STANDARD IN SHOOLS UNDER ANGTHONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

จันทิมา อำมโภช และสายสุดา เตียเจริญ [1*]
Janthima Ammaphot and Saisuda Tiacharoen [1*]

Received : 24 May 2023 Revised : 26 June 2023 Accepted : 27 June 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบระดับทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง 2) ทราบระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง และ 3) ทราบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองจำนวน 108 โรง กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการหรือรักษาการแทนจำนวน 1 คน และ 2) ครูจำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 216 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นทักษะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของฮอยล์ อิงลิช และสเตฟฟี่ และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิดสำนักทดสอบทางการศึกษา สพฐ. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าความเที่ยง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะการบริหารจัดการองค์กร ทักษะการกำหนดนโยบายและการปกครอง ทักษะการประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร ทักษะการจัดการเรียนรู้ ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ทักษะการพัฒนาบุคลากร ทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ ทักษะผู้นำ

[1] ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
[1] Department of Educational Administration, Faculty of Education, Silpakorn University
[*] ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: leknoy24@gmail.com

ที่มีวิสัยทัศน์ และทักษะการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการวางแผน 2) การปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การปฏิบัติตามมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การปฏิบัติตามมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และการปฏิบัติตามมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน 3) ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในลักษณะคล้อยตามกัน

คำสำคัญ: ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 / การปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน / โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ABSTRACT

The research purposes were to determine 1) level the administrators' skills in the 21st century in schools under Angthong Primary Educational Service Area Office 2) level performance of basic education standard in schools under Angthong Primary Educational Service Area Office and 3) the relationship between the administrators' skills in the 21st century and performance of basic education standard in schools under Angthong Primary Educational Service Area Office. The research samples were 108 schools under Angthong Primary Educational Service Area Office. The 2 respondents from each school were; 1) a school director / an acting school director and 2) teacher The research instrument was a questionnaire concerning the administrators' skills in the 21st century based on the concept of Hoyle, English and Steffy and performance of basic education standard based on Bureau of Educational Test OBEC the statistical used to analyze the data were frequency, percentage, reliability, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows: 1. the administrators' skills in the 21st century in schools under Angthong Primary Educational Service Area Office as a whole and individual were at the high level. Ranking by arithmetic mean from the highest to the lowest were Organizational Management, Policy and Governance, Staff Evaluation and Personnel Management, Curriculum Planning and Development, Instructional Management, Communication and Community Relations, Staff Development, Values and Ethics of Leadership, Visionary Leadership and Educational Research, Evaluation, and Planning. 2. performance of basic education standard in schools under Angthong Primary Educational Service Area Office as a whole and individual were at the high

level. Ranking by arithmetic mean from the highest to the lowest were the performance of basic education standard 3 Student-centered teaching and learning process, the performance of basic education standard 2 Administrative and Management Processes and the performance of basic education standard 1 Quality of learners. 3. the relationship between the administrators' skills in the 21st century and performance of basic education standard in schools under Angthong Primary Educational Service Area Office were highly correlated at .01 level of significance.

Keywords: Administrators' skills in the 21st century / Performance of basic education standard / Schools under Angthong primary educational service area office

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) จากสถานการณ์ปัจจุบันจะเห็นว่าผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การจำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และการเปลี่ยนแปลงองค์การครั้งใหญ่เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ต้องการโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการ มีความเห็นว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (ภารดี อนันต์นาวี, 2551)

ผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคคลสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะที่หลากหลาย ในการบริหารจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาทั้งมาตรฐานคุณคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น ทักษะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา ทักษะการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย แนวทางวิธีการและ

เนื้อหาสาระที่เรียน ตลอดจนวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนในสถานศึกษาซึ่งจะสะท้อนว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ เจตคติ และพฤติกรรมตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดไว้หรือไม่ หลักสูตรที่ดีควรคำนึงถึงบริบทของผู้เรียน ท้องถิ่นและชุมชนมีการบูรณาการสาระการเรียนรู้ หรือจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับความถนัด ความสามารถและความสนใจของผู้เรียนและจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนตามขีดความสามารถทำให้ผู้เรียนมีความสมบูรณ์และสมดุลทั้งทางร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจและสติปัญญา ทักษะการบริหารจัดการองค์กร มีระบบบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาที่มีคุณภาพ โดยมีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสถานศึกษาที่มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ อาคารเรียนที่มั่นคง สะอาด มีแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอ มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ทักษะการพัฒนาบุคลากร ซึ่งครูและบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การจัดการศึกษาเกิดคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด การพัฒนาครูและบุคลากรเน้นไปที่ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพซึ่งต้องมีการพัฒนาที่ตรงตามความต้องการจำเป็นอย่างต่อเนื่องทั้งในส่วนของบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ โดยผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีมีความรับผิดชอบต่อสังคมสิ่งแวดล้อม ศีลธรรม สามารถปรับตัวและปรับปรุงบุคลิกภาพของตน เข้าใจตนเองและผู้อื่น เป็นต้น เพื่อให้สามารถบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เพื่อนำผลการศึกษามาพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบระดับทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
2. เพื่อทราบระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นการตรวจสอบตามข้อคำถามของการวิจัยและให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองอยู่ในระดับปานกลาง
2. การปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองอยู่ในระดับปานกลาง

3. ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีความสัมพันธ์กัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวนทั้งสิ้น 142 โรง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองจำนวน 108 โรง ซึ่งผู้วิจัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน และใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) จำแนกตามอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษาสูงสุด 4) ตำแหน่งปัจจุบัน และ 5) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (X_{tot}) ตามแนวคิดฮอลย์ อิงลิช และสเตฟฟี (Hoyle, English and Steffy, 1998)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของการประเมินคุณภาพการศึกษา ตามแนวคิดของสำนักทดสอบทางการศึกษา สพฐ. ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน (Y_{tot}) โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยการรับคำปรึกษาและแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและการปรับปรุงพัฒนา

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข สำนวนภาษาตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามตัวแปร โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ได้ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ระหว่าง 0.6-1.0

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) โรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 15 โรง ผู้ให้ข้อมูลโรงละ 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาราชการแทน และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง รวมทั้งสิ้น 30 ฉบับ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คำนวณ และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) สอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .996 และสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของการประเมินคุณภาพการศึกษาได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .997

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 108 โรง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างราบรื่น และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือเรียนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยให้แต่ละโรงเรียนส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย จำนวน 216 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา 2) จัดระบบข้อมูลเพื่อลงรหัส และ 3) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %)

2. การวิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21/การปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21/การปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21/การปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21/การปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21/การปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) (Pearson's product-moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาค่าความสัมพันธ์ตามแนวทางของศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข (2551) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาค่าความสัมพันธ์ ดังนี้

0.71 – 1 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมีค่าความสัมพันธ์ระดับสูง

0.30 – 0.70 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

0 – 0.29 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้อำนวยการหรือรักษาราชการแทน และครู รวมทั้งสิ้น 216 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยหาค่าความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ข้อ	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	1. ชาย	56	25.93
	2. หญิง	160	74.07
	รวม	**216**	**100.00**
2	อายุ		
	1. อายุ 21-30 ปี	66	30.56
	2. อายุ 31-40 ปี	71	32.87
	3. อายุ 41-50 ปี	42	19.44
	4. อายุ 51-60 ปี	37	17.13
	รวม	**216**	**100.00**

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3	ระดับการศึกษาสูงสุด		
	1. ปริญญาตรี	48	22.22
	2. ปริญญาโท	159	73.61
	3. ปริญญาเอก	9	4.17
	รวม	**216**	**100.00**
4	ตำแหน่งปัจจุบัน		
	ผู้อำนวยการหรือรักษาราชการแทน	108	50.00
	ครู	108	50.00
	รวม	**216**	**100.00**
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
	1. น้อยกว่า 5 ปี	73	33.80
	2. 6 - 10 ปี	34	15.74
	3. 11 - 15 ปี	40	18.52
	4. 16 - 20 ปี	27	12.50
	5. 21 – 25 ปี	10	4.63
	6. 26 – 30 ปี	13	6.02
	7. มากกว่า 30 ปี	19	8.79
	รวม	**216**	**100.00**

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 108)

ด้าน	ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (X_{tot})	M	S.D.	ระดับ
1	ทักษะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (X_1)	4.09	0.54	มาก
2	ทักษะการกำหนดนโยบายและการปกครอง (X_2)	4.29	0.50	มาก
3	ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน (X_3)	4.24	0.49	มาก
4	ทักษะการบริหารจัดการองค์กร (X_4)	4.33	0.57	มาก
5	ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร (X_5)	4.27	0.64	มาก
6	ทักษะการจัดการเรียนรู้ (X_6)	4.25	0.53	มาก
7	ทักษะการประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร (X_7)	4.28	0.53	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 108)

ด้าน	ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (X_{tot})	M	S.D.	ระดับ
8	ทักษะการพัฒนาบุคลากร (X_8)	4.23	0.57	มาก
9	ทักษะการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการวางแผน (X_9)	4.07	0.65	มาก
10	ทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ (X_{10})	4.21	0.60	มาก
โดยภาพรวม (X_{tot})		**4.23**	**0.50**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่าทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีการกระจายตัวน้อยมาก (M = 4.23, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 5 อันดับแรก ดังนี้ ทักษะการบริหารจัดการองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (M = 4.33, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ทักษะการกำหนดนโยบายและการปกครอง (M = 4.29, S.D. = 0.50) ทักษะการประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร (M = 4.28, S.D. = 0.53) ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร (M = 4.27, S.D. = 0.64) และทักษะการจัดการเรียนรู้ (M = 4.25, S.D. = 0.53) ตามลำดับ (M = 4.07, S.D. = 0.65) และเมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.50 - 0.65 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนในภาพรวม

(n=108)

ด้าน	การปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน (Y_{tot})	M	S.D.	ระดับ
1	มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน (Y_1)	4.19	0.49	มาก
2	มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ (Y_2)	4.24	0.51	มาก
3	มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_3)	4.25	0.55	มาก
โดยภาพรวม (Y_{tot})		**4.24**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีการกระจายตัวน้อยมาก (M = 4.24, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ การปฏิบัติตามมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (M = 4.25, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ การปฏิบัติตามมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ (M = 4.24, S.D. = 0.51) และการปฏิบัติตามมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน (M = 4.19, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.49 - 0.55 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient correlation) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ตัวแปร	มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน (Y_1)	มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ (Y_2)	มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_3)	Y_{tot}
ทักษะการกำหนดนโยบายและการปกครอง (X_2)	.697**	.845**	.732**	.825**
ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน (X_3)	.586**	.745**	.682**	.741**
ทักษะการบริหารจัดการองค์กร (X_4)	.656**	.804**	.819**	.758**
ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร (X_5)	.572**	.805**	.895**	.804**
ทักษะการจัดการเรียนรู้ (X_6)	.766**	.925**	.893**	.920**

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน (Y_1)	มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ (Y_2)	มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_3)	Y_{tot}
ทักษะการประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร (X_7)	.775**	.926**	.903**	.922**
ทักษะการพัฒนาบุคลากร (X_8)	.740**	.934**	.838**	.924**
ทักษะการวิจัยทางการศึกษาการประเมินผลและการวางแผน (X_9)	.793**	.931**	.734**	.904**
ทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ (X_{10})	.727**	.776**	.651**	.778**
X_{tot}	.785**	.958**	.907**	.944**

จากตารางที่ 4 พบว่า ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (X_{tot}) กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Y_{tot}) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r_{xy}=0.944**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ตลอดจนต้องได้รับการฝึกอบรมจึงจะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้บรรลุเป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ความสามารถและทักษะการบริหารของผู้บริหาร ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองตอบต่อการแข่งขันและทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิตา เพลินจิต (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 พบว่า ระดับความคิดเห็นของกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมพร พงษ์เพชร (2561) ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 พบว่า ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 จึงกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา อันนำไปสู่การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น ประกอบกับได้มีการประกาศใช้กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และกระทรวงศึกษาธิการมีการประกาศให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2561 ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2561 สำหรับให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและเตรียมการสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน และคงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานจากการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์รักข์ สามคุ้มพิมพ์ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย นนทสันต์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล กลิ่นดี (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อ มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่ามาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน โดยทักษะการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ทักษะการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการวางแผน ทักษะการประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร และทักษะการจัดการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และทักษะการประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง

และขนาดใหญ่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาเป็นหลักคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ มีทักษะวิชาชีพ และมีทักษะชีวิตที่เหมาะสมสอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ทักษะการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการวางแผนมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิจัยมาใช้ในการบริหารวางแผนและพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าประสงค์ โดยการใช้วิจัยเป็นเครื่องมือในการในการพัฒนาและนำผลการวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหา และปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

2. จากการศึกษาการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองในภาพรวม พบว่า การปฏิบัติตามมาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา การพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่ดีในการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ และพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่สำคัญ ได้แก่ กิจกรรมการสร้างเสริมทักษะการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ และกิจกรรมเสริมทักษะชีวิต เป็นต้น

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจึงควรจะต้องมีความรู้ มีความเข้าใจและสามารถบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ อีกทั้งจะต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของโลกในยุคข้อมูลข่าวสารและจะต้องเป็นผู้นำครู บุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งผู้เรียน ผู้ปกครองและประชาชนในชุมชนให้เข้าใจและตระหนักในความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยทักษะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ กับผลการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

2. ควรศึกษาวิจัยทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

3. ควรศึกษาวิจัยทักษะการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการวางแผนกับผลการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

เอกสารอ้างอิง

ไกรศร เจียมทอง. (2561). **ทักษะของผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ธงชัย นนทสันต์. (2557). **การบริหารงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1.** การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ดวงกมล กลิ่นดี. (2558). **สุขภาพองคการที่สงผลตอมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปัทมพร พงษ์เพชร. (2561). **ทักษะของผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

พิมพ์รักข์ สามคุ้มพิมพ์. (2556). **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี: มนตรี.

ศศิตา เพลินจิต. (2557). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ศิริชัย กาญจนวาสี ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข. (2551). **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย.** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2561). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

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

Cronbach, L. J. (1984). **Essentials of Psychological Testing.** (4th ed.). New York: Harper and Row Publisher.

Hoyle, J. R., English, Fenwick W. & Steffy, Betty E. (1998). **Skills for Successful 21st Century School Leaders: Standards for Peak Performers.** Virginia: American Association of School Administrators.

Krejicie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Journal for Educational and Psychological Measurement.** 3, 608.

Likert, R. (1961). **New Pattern of Management.** New York: McGraw-Hill Book Company.

Valaya Alongkorn Review (Humanities and Social Science)
Vol. 13 No. 2 May-August 2023

การพัฒนารูปแบบการสอนตามแนวคิดพหุปัญญาโดยใช้ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองและการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

THE DEVELOPMENT OF INSTRUCTIONAL MODEL BASED ON THE CONCEPT OF MULTIPLE INTELLIGENCES USING CONSTRUCTIVISM THEORY AND CREATIVITY-BASED TEACHING TO PROMOTE THE COMPETENCY IN THE USE OF CHINESE LANGUAGE SKILLS IN HIGH SCHOOL STUDENTS

นำโชค บุตรน้ำเพ็ชร [1*]
Numchoke Budnampetch [1*]

Received : 29 December 2022 Revised : 18 July 2023 Accepted : 19 July 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการสอนตามแนวคิดพหุปัญญาโดยใช้ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองและการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และ 2) ประเมินประสิทธิผลการใช้รูปแบบการสอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 วิชาเอกภาษาจีน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) ที่ศึกษารายวิชาภาษาจีนหลัก จำนวน 20 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ รูปแบบการสอนตามแนวคิดพหุปัญญาโดยใช้ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองและการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย คู่มือการใช้รูปแบบการสอน แผนการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินสมรรถนะการใช้ทักษะการเขียน ทักษะการอ่านและทักษะการพูด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที t-test และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการสอนตามแนวคิดพหุปัญญาโดยใช้ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองและการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนระดับ

[1] สาขาวิชาภาษาจีน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม)
[1] Chinese Major, Srinakharinwirot University Prasarnmit Demonstration School (Secondary)
*ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: francais_n123@hotmail.com

ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (MEPROE Model) มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ 6 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นเสริมแรงใจ (Motivation : M) (2) ขั้นเสริมการเรียนรู้ (Erudition : E) (3) ขั้นฝึกทักษะ (Performance : P) (4) ขั้นทบทวน (Refresher : R) (5) ขั้นคิดสร้างสรรค์ (Origination : O) และ (6) ขั้นประเมินผล (Evaluation : E) โดยมีค่าประสิทธิภาพของรูปแบบการสอน (E_1/E_2) เท่ากับ 83.07/86.92 สูงกว่าเกณฑ์ 80/80

2. สมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนทั้ง 3 ด้าน หลังการเรียนโดยใช้รูปแบบการสอน MEPROE Model สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คะแนนเฉลี่ย (M) เท่ากับ 13.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพูดมีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 4.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.11 ด้านการอ่านมีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 4.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.37 และด้านการเขียนมีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 4.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.25

3. การพัฒนาสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียน มีการพัฒนาขึ้นในช่วงเวลาระหว่างเรียน 4 ระยะและระยะการทดสอบหลังเรียน 90 นาที พบว่า นักเรียนมีสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยพัฒนาขึ้นจากระยะที่ 1 ถึงระยะที่ 4 และเมื่อมีการทดสอบหลังเรียน นักเรียนมีสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนในระดับสูงขึ้น (M = 13.35, S.D. = 0.63)

คำสำคัญ: รูปแบบการสอนตามแนวคิดพหุปัญญา ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง
การสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สมรรถนะการใช้ทักษะภาษาจีน

ABSTRACT

This research study intended for 1) develop the instructional model based on the concept of multiple intelligences using constructivism theory and creativity-based learning to promote the Chinese language competency in high school students and 2) to assess the effectiveness of the instructional model. The sample group used in this research were 20 grade 10 Chinese major students who studied the main Chinese language course of the second semester of academic year 2021 from Srinakharinwirot University Prasarnmit Demonstration School (Secondary). Research tools are: the instructional model based on the concept of multiple intelligences using constructivism theory and creativity-based learning to promote the Chinese language competency in high school students; instructional model manual; lesson plan; competency assessment of writing, reading and speaking skills. Data were analyzed by finding the mean and the standard deviation, t-test and analyzing the content.

The result showed that:

1. the instructional model based on the concept of multiple intelligences using constructivism theory and creativity-based learning to promote the Chinese

language competency in high school students (MEPROE Model) is a 6-step learning process, which are (1) Motivation: M, (2) Erudition: E, (3) Performance: P, (4) Refresher: R, (5) Origination: O and (6) Evaluation: E. The effectiveness of the instruction model (E_1/E_2) was 83.07/86.92, higher than the 80/80 criterion.

2. After using the MEPROE Model, the competency in all 3 aspects of the Chinese language usage is higher than the 80 percent criterion, with statistically significant of .05, the mean (M) score of 13.35, and the standard deviation (S.D.) of 0.63. When considering each aspect, it was found that the speaking aspect had a mean (M) of 4.48 and the standard deviation (S.D.) of 0.11, the reading aspect had a mean (M) of 4.58 and the standard deviation (S.D.) of 0.37 and the writing aspect had a mean (M) of 4.30 and the standard deviation (S.D.) of 0.25.

3. The development of students' competency in Chinese language skills was developed in four inter-learning stages and a 90-minute post-test stage. It was found that the students had a high level of competency in Chinese language skills overall. The mean scores were improved from Stage 1 to Stage 4 and according to a post-test, the students' competency in Chinese language skills reached a higher level (M = 13.35, S.D. = 0.63).

Keywords: Instructional model based on the concept of Multiple Intelligences, Constructivism Theory, Creativity-based Teaching, Competency in the use of Chinese language skills

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนมีการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และการศึกษาอย่างก้าวกระโดด ส่งผลให้ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนมีความเจริญก้าวหน้าและก้าวข้ามมาเป็นมหาอำนาจของโลกได้อย่างรวดเร็ว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) กอปรกับคนทั่วโลกที่พูดภาษาจีนยังมีอีกกว่า 2,000 ล้านคนที่แพร่กระจายอยู่ทั่วทุกมุมโลก (ศูนย์จีนศึกษา สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551) รวมถึงเศรษฐกิจที่มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการใช้ภาษาจีนเพื่อติดต่อสื่อสารกับชาวจีนหรือกับผู้ที่ใช้ภาษาจีนในการสื่อสารจึงเริ่มมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากประเทศต่าง ๆ เกือบทั่วทุกมุมโลกต่างให้ความสำคัญและส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ ภาษาจีนอย่างแพร่หลาย อาทิ ประเทศอเมริกาซึ่งมีการเปิดหลักสูตรภาษาจีนในโรงเรียนระดับชั้น ประถมศึกษากว่า 2,000 แห่ง และในระดับมหาวิทยาลัยเปิดสอนเป็นวิชาเอกหรือเป็นวิชาเลือก ประเทศเยอรมนี ประเทศฝรั่งเศสมีผู้เรียนภาษาจีนประมาณ 20,000 คน (ศูนย์จีนศึกษา สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551) รวมถึงในประเทศไทยที่มีผู้เรียนภาษาจีนจำนวน 863,056 คน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

จากเหตุผลข้างต้น โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) ได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ภาษาจีน จึงทำการเปิดหลักสูตรวิชาเอกภาษาจีนขึ้นมาครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2549 เพื่อเป็นทางเลือกสำหรับนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายตามแนวคิดทฤษฎีพหุปัญญา (Theory of Multiple Intelligences) ของ Gardner (1983) ที่สนใจและมีความถนัดในการเรียนภาษาจีน อีกทั้งนักเรียนที่เลือกเรียนวิชาเอกภาษาจีนต่างก็มีความสนใจในภาษาจีนเป็นอย่างมาก ทางโรงเรียนจึงมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาจีนให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) และบรรลุจุดมุ่งหมายของการเรียนภาษาจีนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในการพัฒนาทักษะความสามารถการเรียนรู้ที่สอดรับกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งระบุไว้อย่างชัดเจนว่าแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับประเด็นสำคัญของยุทธศาสตร์ชาตินั้น ครูผู้สอนต้องจัดการเรียนรู้โดยเน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองตามแนวคิด Constructivism และเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ Active Learning มีทักษะการสื่อสารการใช้เทคโนโลยี บนพื้นฐานของทักษะทางภาษาที่มีประสิทธิภาพ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) และพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและสามารถสื่อสารภาษาจีนขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพตามสถานการณ์ต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาและมีผลลัพธ์ในลักษณะต่าง ๆ อาทิ ความรู้ทางภาษา ทักษะและสมรรถนะ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) ทั้งยังต้องมีการปลูกฝังผู้เรียนให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพสอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดความสนใจ และนำไปปฏิบัติได้ มีทักษะชีวิต สามารถอยู่ร่วมและทำงานกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ซึ่งจากแนวคิดและความสำคัญของภาษาจีน ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ภาษาจีนตามยุทธศาสตร์ชาติและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ข้างต้นการจัดการเรียนรู้ภาษาจีนของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนแนวทางโดยยึดหลักการเรียนรู้ตามแนวคิดพหุปัญญาผสมผสานการใช้ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) และทฤษฎีการเรียนรู้ แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน (Creativity-Based Learning) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการใช้ทักษะภาษาจีนของผู้เรียน โดยมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีพหุปัญญา (Theory of Multiple Intelligences) เป็นแนวคิดของ Gardner (1983) ซึ่งมีความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับสติปัญญาที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) เชาวน์ปัญญา ของบุคคลมีอยู่อย่างหลากหลาย อาทิ เชาวน์ปัญญาด้านภาษา เชาวน์ปัญญาด้านการสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยแต่ละบุคคลจะมีความสามารถเฉพาะด้านที่แตกต่างกันไป 2) เชาวน์ปัญญาไม่ใช่สิ่งที่มั่นคงถาวร ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย หากแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมและการส่งเสริมที่เหมาะสม (ทิศนา แขมมณี, 2561) สำหรับผู้เรียนในวิชาเอกภาษาจีนของโรงเรียนสาธิตฯ ไม่ได้มีเพียงแค่เชาวน์ปัญญาด้านภาษาเท่านั้น หากแต่ยังสามารถผสมผสานเชาวน์ปัญญาด้านอื่น ๆ ได้อีกด้วย เช่น เชาวน์ปัญญาด้านการสัมพันธ์กับผู้อื่นซึ่งเป็นความสามารถที่เห็นได้จากการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

การทำงานกับผู้อื่น การเข้าใจและเคารพผู้อื่น สามารถจูงใจผู้อื่นได้ดี ซึ่งการจัดการเรียนรู้ทางภาษาจีนนั้นจำเป็นต้องเน้นให้ผู้เรียนมีเชาวน์ปัญญาที่หลากหลาย เพื่อสามารถพัฒนาทั้งองค์ความรู้และทักษะชีวิตสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) เป็นทฤษฎีที่ถูกกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติที่เน้นให้ครูผู้สอนใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอดรับกับทักษะในศตวรรษที่ 21 คือ ให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยี บนพื้นฐานของทักษะทางภาษาที่มีประสิทธิภาพ เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นในบริบทที่ผู้เรียนสร้างความรู้ในขณะที่ได้รับประสบการณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ สร้างความรู้ด้วยการมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวกับสถานการณ์จริงในชีวิตและมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (ชนาธิป พรกุล, 2557) ซึ่งครูผู้สอนควรส่งเสริมผู้เรียนให้มีโอกาสเรียนรู้ในบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม รวมถึงการร่วมมือ และการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและบุคคลอื่น ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้ของผู้เรียนกว้างขึ้นและหลากหลายขึ้น เน้นให้ผู้เรียนฝึกฝนการสร้างความรู้ด้วยตนเอง มีการปฏิบัติงานจริง ครูมีหน้าที่เป็นผู้ให้ความร่วมมือ อำนวยความสะดวกและช่วยเหลือผู้เรียนในการเรียนรู้ มีการประเมินผลการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายในลักษณะที่ยืดหยุ่นกันไปในแต่ละบุคคล ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย รวมถึงการประเมินตนเองและการวัดผลที่จะต้องใช้กิจกรรมหรืองานในบริบทจริง (ทิศนา แขมมณี, 2561)

การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน (Creativity-Based Learning) เป็นการจัดการเรียนรู้ใหม่สำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อีกรูปแบบหนึ่งที่มีความหลากหลายและยืดหยุ่น ไม่มีรูปแบบการยึดติดกับวิธีใดวิธีหนึ่ง เป็นการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะ (Skill) มากกว่าเนื้อหา (Content) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ รู้จักค้นคว้า แสวงหาและแยกแยะข้อมูลอย่างต่อเนื่องไม่มีวันจบ มีทักษะการวิเคราะห์ การสร้างสรรค์ ทักษะการทำงาน ทักษะในการสื่อสาร การทำงานเป็นทีมและทักษะในการใช้เทคโนโลยี (กฤตเมธ ธีระสุนทรไท, 2559)

จากหลักการ แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนภาษาจีนได้โดยเน้นการส่งเสริมสมรรถนะการใช้ทักษะภาษาจีนทั้ง 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการพูด ทักษะการอ่านและทักษะการเขียน ซึ่งจะเป็นการเน้นให้ผู้เรียนนำเอาความรู้ที่ได้รับมาทั้งความรู้เดิมและความรู้ใหม่หรือจากประสบการณ์เดิมที่มีอยู่แล้วมาสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเองและสามารถนำเอาสิ่งที่สร้างขึ้นมานั้นไปใช้สื่อสารได้จริงในชีวิตประจำวัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น โดยครูผู้สอนจะมีหน้าที่ในการให้กระตุ้น ส่งเสริม ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขให้ข้อมูลย้อนกลับ มีการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง ลงมือกระทำด้วยตนเอง รวมถึงมีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริงของผู้เรียน ผลการจัดการเรียนรู้นี้จะทำให้ผู้เรียนสามารถเห็นประโยชน์ของการใช้ภาษาจีนอย่างแท้จริง เปิดโลกใหม่แห่งการเรียนรู้ภาษาจีน ผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อภาษาจีน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในระดับ ที่สูงขึ้นหรือในสถานการณ์ที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้นได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนารูปแบบการสอน ตามแนวคิดพหุปัญญาโดยใช้ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองและการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเพื่อช่วยส่งเสริมให้

ผู้เรียนภาษาจีนได้พัฒนาทักษะการใช้ภาษาจีนอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำภาษาจีนไปประยุกต์ใช้ได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการสอนตามแนวคิดพหุปัญญาโดยใช้ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองและการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

2. เพื่อประเมินประสิทธิผลการใช้รูปแบบการสอนตามแนวคิดพหุปัญญาโดยใช้ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองและการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้ 2.1) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียน หลังเรียนด้วยรูปแบบการสอนกับเกณฑ์ร้อยละ 80 และ 2.2) เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนที่เรียนโดยใช้รูปแบบการสอน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้เป็นนักเรียนวิชาเอกภาษาจีนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) ประจำภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 121 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 วิชาเอกภาษาจีน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) ที่เรียนรายวิชาภาษาจีนหลัก ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวน 20 คน

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนพฤศจิกายน - เดือนธันวาคม ของภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ใช้เวลาในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ตามเนื้อหาในแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 แผน แผนละ 4 คาบ (แบ่งเป็นครั้งละ 2 คาบ) คาบละ 45 นาที รวม 16 คาบ และมีการทดสอบหลังเรียน จำนวน 2 คาบ รวมทั้งหมด 18 คาบ ซึ่งในช่วง 30 นาทีสุดท้ายของแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้จะมีการประเมินระหว่างเรียนเพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนทั้ง 3 ด้านของผู้เรียน โดยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 คือ 30 นาทีสุดท้ายของแผนการเรียนรู้ที่ 1 ระยะที่ 2 คือ 30 นาทีสุดท้ายของแผนการเรียนรู้ที่ 2 ระยะที่ 3 คือ 30 นาทีสุดท้ายของแผนการเรียนรู้ที่ 3 ระยะที่ 4 คือ 30 นาทีสุดท้ายของแผนการเรียนรู้ที่ 4 และการทดสอบหลังเรียน 90 นาที

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รูปแบบการสอนตามแนวคิดพหุปัญญาโดยใช้ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองและการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

2. แบบประเมินสมรรถนะการใช้ทักษะการเขียน ทักษะการอ่านและทักษะการพูด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ออกแบบและพัฒนารูปแบบการสอนซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบเชิงกระบวนการและองค์ประกอบเชิงเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องและเหมาะสมเชิงโครงสร้างของรูปแบบการสอน จากนั้นนำข้อมูลที่รวบรวมจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย (M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ได้ค่าเฉลี่ยคะแนนความสอดคล้องและเหมาะสมของรูปแบบการสอน และองค์ประกอบของรูปแบบการสอนอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการประเมิน มีค่าเฉลี่ย (M) ตั้งแต่ 4.33 - 5.00 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตั้งแต่ 0.00 - 1.15 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบการสอนที่พัฒนาขึ้นมานี้มีความเหมาะสมและสอดคล้องเชิงโครงสร้าง สามารถนำไปทดลองใช้ได้จริง และอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 5.00) นอกจากนี้ ผลสรุปการประเมินคุณภาพของรูปแบบการสอนในภาพรวม คือ 4.67 ซึ่งหมายถึงคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด กอปรกับผู้วิจัยยังได้ปรับปรุงแก้ไขในเรื่องความชัดเจนของข้อความ เนื้อหา และภาษาที่ใช้เพิ่มเติมรายละเอียดในขั้นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2. สร้างคู่มือการใช้รูปแบบการสอนและแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 แผน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องและเหมาะสม จากนั้นนำข้อมูลที่รวบรวมจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย (M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ได้ค่าเฉลี่ยคะแนนความสอดคล้องและเหมาะสมของสาระสำคัญในคู่มือ รายละเอียดในคู่มือและแนวทางในการนำรูปแบบการสอนไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการประเมิน มีค่าเฉลี่ย (M) ตั้งแต่ 4.33 - 5.00 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตั้งแต่ 0.00 - 0.58 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคู่มือการใช้รูปแบบการสอนที่พัฒนาขึ้นมานี้ มีความสอดคล้องและเหมาะสมสามารถนำไปทดลองใช้ได้ และหาค่าเฉลี่ยคะแนนความสอดคล้องและเหมาะสมของสาระสำคัญในแผนการจัดการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน รูปแบบการสอน สื่อการเรียนการสอนและการประเมิน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการประเมิน มีค่าเฉลี่ย (M) ตั้งแต่ 4.33 - 5.00 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตั้งแต่ 0.00 - 0.57 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมานี้มีความสอดคล้องและเหมาะสมและสามารถนำไปทดลองใช้ได้

3. สร้างแบบประเมินสมรรถนะการใช้ทักษะการเขียน ทักษะการอ่าน และทักษะการพูด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) และความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หรือนิยาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากนั้นนำข้อมูลที่รวบรวมจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของคะแนนความ

เหมาะสม/สอดคล้อง ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.66 - 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์มาตรฐานของดัชนีความสอดคล้อง ฉะนั้นแบบประเมินสมรรถนะการใช้ทักษะการเขียน ทักษะการอ่านและทักษะการพูดจึงมีค่าความเที่ยงตรงเหมาะสม สามารถนำไปใช้ทดลองได้

4. นำรูปแบบการสอน คู่มือการใช้รูปแบบการสอนและแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการหาคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาประสิทธิภาพ (E_1/E_2) โดยการทดลองภาคสนาม (Field Tryout) ประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1) โดยประเมินจากการฝึกปฏิบัติระหว่างเรียนและหาประสิทธิภาพของผลผลิต (E_2) โดยประเมินจากสมรรถนะการใช้ทักษะทางภาษาจีนหลังเรียนของนักเรียนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะการเขียน ทักษะการอ่าน และทักษะการพูดใช้เกณฑ์ 80/80 ทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 วิชาเอกภาษาจีน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน ผลการทดลองใช้ พบว่า ได้ค่าประสิทธิภาพของรูปแบบการสอนเท่ากับ 83.07/86.92 สูงกว่าเกณฑ์ 80/80 สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการทดลองโดยใช้รูปแบบการสอนตามแนวคิดพหุปัญญาโดยใช้ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองและการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายตามแผนการเรียนรู้ที่กำหนดไว้จำนวน 4 แผน แผนละ 4 คาบ โดยแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้จะแบ่งออกเป็น 2 ครั้ง ครั้งละ 2 คาบ คาบละ 45 นาที รวม 90 นาที / ครั้ง (1 แผน ใช้เวลาทดลอง 180 นาที) รวม 16 คาบ และทดสอบหลังเรียน 2 คาบ (90 นาที) รวมทั้งหมด 18 คาบ ซึ่งในช่วง 30 นาทีสุดท้ายของแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้จะมีการประเมินระหว่างเรียนเพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนทั้ง 3 ด้านของผู้เรียน โดยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 คือ 30 นาทีสุดท้ายของแผนการเรียนรู้ที่ 1 ระยะที่ 2 คือ 30 นาทีสุดท้ายของแผนการเรียนรู้ที่ 2 ระยะที่ 3 คือ 30 นาทีสุดท้ายของแผนการเรียนรู้ที่ 3 ระยะที่ 4 คือ 30 นาทีสุดท้ายของแผนการเรียนรู้ที่ 4 และมีการทดสอบหลังเรียน 90 นาที เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียน หลังเรียนด้วยรูปแบบการสอน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ผลการพัฒนารูปแบบการสอนโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์ผลด้านสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ t - test One Sample ในการเปรียบเทียบคะแนนหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 80

3. วิเคราะห์พัฒนาการด้านสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนในช่วงระหว่างเรียนโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนารูปแบบการสอนตามแนวคิดพหุปัญญาโดยใช้ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองและการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ปรากฏดังตาราง 1 ต่อไปนี้

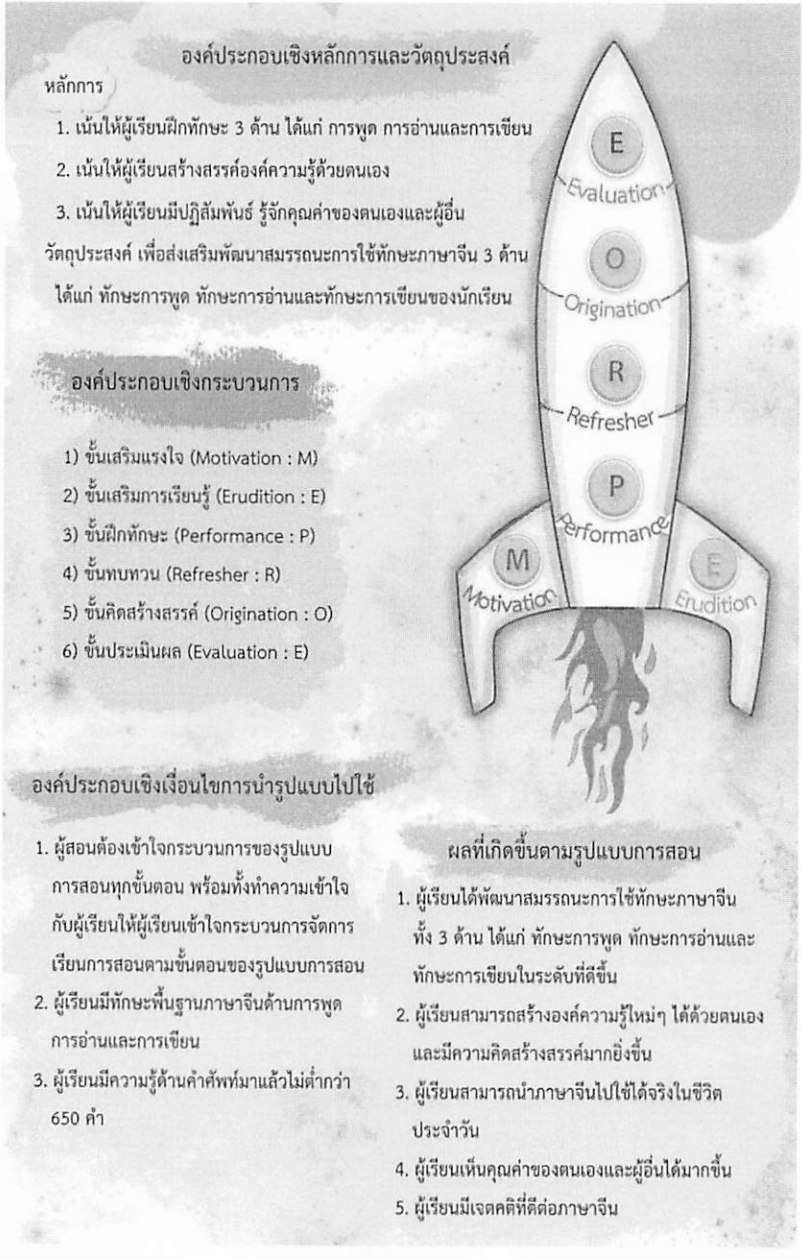
ตารางที่ 1 ค่าประสิทธิภาพของรูปแบบการสอน (MEPROE Model)

รูปแบบการสอน	ระหว่างเรียน			หลังเรียน			ประสิทธิภาพ
	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	E_1	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	E_1	E_1/E_2
MEPROE Model	30	24.92	83.07	15	13.04	86.92	86.92/83.07

ผู้วิจัยนำรูปแบบการสอนและเครื่องมือประกอบการใช้รูปแบบการสอน ได้แก่ คู่มือการใช้รูปแบบการสอนและแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ผ่านการหาคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาประสิทธิภาพ (E_1/E_2) โดยการทดลองภาคสนาม (Field Tryout) ประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1) โดยประเมินจากการฝึกปฏิบัติระหว่างเรียนและหาประสิทธิภาพของผลผลิต (E_2) โดยประเมินจากสมรรถนะการใช้ทักษะทางภาษาจีนหลังเรียนของนักเรียนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะการเขียน ทักษะการอ่าน และทักษะการพูดใช้เกณฑ์ 80/80 ทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 วิชาเอกภาษาจีน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา2564 ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน ได้ค่าประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอนเท่ากับ 83.07/86.92 สูงกว่าเกณฑ์ 80/80

จากผลการพัฒนารูปแบบการสอนข้างต้น สรุปได้ว่ารูปแบบการสอนตามแนวคิดพหุปัญญาโดยใช้ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองและการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (MEPROE Model) ที่พัฒนาขึ้นมา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ 1.1) หลักการ (1) เน้นให้ผู้เรียนฝึกทักษะ 3 ด้าน ได้แก่ การพูด การอ่าน และการเขียน (2) เน้นให้ผู้เรียนสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้วยตนเอง และ (3) เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ รู้จักคุณค่าของตนเองและผู้อื่น 1.2) วัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะการใช้ทักษะภาษาจีน 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะการพูด ทักษะการอ่านและทักษะการเขียนของนักเรียน 2) องค์ประกอบเชิงกระบวนการ โดยมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ 6 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเสริมแรงใจ (Motivation : M) 2) ขั้นเสริมการเรียนรู้ (Erudition : E) 3) ขั้นฝึกทักษะ (Performance : P) 4) ขั้นทบทวน(Refresher : R) 5) ขั้นคิดสร้างสรรค์ (Origination : O) และ 6) ขั้นประเมินผล (Evaluation : E) 3) องค์ประกอบเชิงเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย (1) ผู้สอนต้องเข้าใจกระบวนการของรูปแบบการสอนทุกขั้นตอน พร้อมทั้งทำความเข้าใจกับผู้เรียนให้ผู้เรียนเข้าใจกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอนของรูปแบบการสอน (2) ผู้เรียนมีทักษะพื้นฐานภาษาจีนด้านการพูด การอ่าน และการเขียน (3) ผู้เรียนมีความรู้ด้านคำศัพท์มาแล้วไม่ต่ำกว่า 650 คำ

และ 4) ผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบการสอน ประกอบด้วย (1) ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะการใช้ทักษะภาษาจีนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะการพูด ทักษะการอ่านและทักษะการเขียนในระดับที่ดีขึ้น (2) ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ได้ด้วยตนเองและมีความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น (3) ผู้เรียนสามารถนำภาษาจีนไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน (4) ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่นได้มากขึ้น (5) ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อภาษาจีน สรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการสอนตามแนวคิดพหุปัญญาโดยใช้ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองและการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (MEPROE Model)

2. ประสิทธิผลการใช้รูปแบบการสอนตามแนวคิดพหุปัญญาโดยใช้ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองและการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ดังนี้

2.1 สมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนหลังเรียนด้วยรูปแบบการสอนกับเกณฑ์ร้อยละ 80 ปรากฏดังตาราง 2 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2 สมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนหลังเรียนด้วยรูปแบบการสอน

สมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีน	n	k	M	S.D.	μ_0 (80%)	t	p
	20	15	13.35	0.63	12	*9.58	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนหลังเรียนด้วยรูปแบบการสอน MEPROE Model สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คะแนนเฉลี่ย (M) เท่ากับ 13.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.63

ทั้งนี้ สามารถแยกสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียน ออกได้เป็น 3 ทักษะ ได้แก่ทักษะด้านการเขียน ทักษะด้านการอ่าน และทักษะด้านการพูด ปรากฏดังตารางที่ 3 ตารางที่ 4 และตารางที่ 5 ต่อไปนี้

ตารางที่ 3 สมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนด้านการเขียนของนักเรียนหลังเรียนด้วยรูปแบบการสอน

สมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีน (การเขียน)	n	k	M	S.D.	μ_0 (80%)	t	p
	20	5	4.30	0.25	4	*5.34	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า สมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนด้านการเขียนของนักเรียนหลังเรียน ด้วยรูปแบบการสอน MEPROE Model สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 4.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.25

ตารางที่ 4 สมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนด้านการพูดของนักเรียนหลังเรียนด้วยรูปแบบการสอน

สมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีน (การพูด)	n	k	M	S.D.	μ_0 (80%)	t	p
	20	5	4.48	0.11	4	*19.00	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า สมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนด้านการพูดของนักเรียนหลังเรียนด้วยรูปแบบการสอน MEPROE Model สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 4.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.11

ตารางที่ 5 สมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนด้านการอ่านของนักเรียนหลังเรียนด้วยรูปแบบการสอน

สมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีน (การอ่าน)	n	k	M	S.D.	μ_0 (80%)	t	p
	20	5	4.58	0.37	4	*6.90	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า สมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนด้านการอ่านของนักเรียนหลังเรียนด้วยรูปแบบการสอน MEPROE Model สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 4.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.37

2.2 การพัฒนาสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนที่เรียนโดยใช้รูปแบบการสอน MEPROE Model รายละเอียดดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยนำคะแนนจากการทดสอบวัดสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนระหว่างเรียนโดยใช้รูปแบบการสอน MEPROE Model 4 ระยะ และระยะการทดสอบหลังเรียนมาหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแบ่งระยะการทดสอบระหว่างเรียน ดังนี้

ระยะที่ 1 คือ 30 นาทีสุดท้ายของแผนการเรียนรู้ที่ 1
ระยะที่ 2 คือ 30 นาทีสุดท้ายของแผนการเรียนรู้ที่ 2
ระยะที่ 3 คือ 30 นาทีสุดท้ายของแผนการเรียนรู้ที่ 3
ระยะที่ 4 คือ 30 นาทีสุดท้ายของแผนการเรียนรู้ที่ 4
ระยะการทดสอบหลังเรียน 90 นาที
ผลปรากฏดังตาราง 6 ต่อไปนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการพัฒนาสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนที่เรียนโดยใช้รูปแบบการสอน MEPROE Model (ภาพรวม)

พัฒนาสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีน (ภาพรวม)	ผู้ประเมิน	M	S.D.	ระดับ
ระยะที่ 1 30 นาทีสุดท้ายของแผนที่ 1	ผู้วิจัย	9.45	0.71	สูง
ระยะที่ 2 30 นาทีสุดท้ายของแผนที่ 2	ผู้วิจัย	11.30	0.47	สูง
ระยะที่ 3 30 นาทีสุดท้ายของแผนที่ 3	ผู้วิจัย	11.80	0.47	สูง
ระยะที่ 4 30 นาทีสุดท้ายของแผนที่ 4	ผู้วิจัย	12.38	0.67	สูง
ระยะการทดสอบหลังเรียน	ผู้วิจัย	13.35	0.63	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า จากการประเมินของผู้วิจัย นักเรียนมีสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ จากระยะที่ 1 ถึงระยะที่ 4 และเมื่อมีการทดสอบหลังเรียนนักเรียนมีสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนในระดับสูงขึ้นเช่นกัน (M = 13.35, S.D. = 0.63)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้แยกวิเคราะห์คะแนนสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนออกเป็น 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการเขียน ทักษะการพูดและทักษะการอ่าน ซึ่งมีคะแนนดังตารางที่ 7 ตารางที่ 8 และตารางที่ 9 ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนด้านการเขียนของนักเรียนที่เรียนโดยใช้รูปแบบการสอน MEPROE Model

พัฒนาสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนด้านการเขียน	ผู้ประเมิน	M	S.D.	ระดับ
ระยะที่ 1 30 นาทีสุดท้ายของแผนที่ 1	ผู้วิจัย	3.15	0.24	สูง
ระยะที่ 2 30 นาทีสุดท้ายของแผนที่ 2	ผู้วิจัย	3.30	0.47	สูง
ระยะที่ 3 30 นาทีสุดท้ายของแผนที่ 3	ผู้วิจัย	3.65	0.24	สูง
ระยะที่ 4 30 นาทีสุดท้ายของแผนที่ 4	ผู้วิจัย	4.13	0.22	สูง
ระยะการทดสอบหลังเรียน	ผู้วิจัย	4.30	0.25	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่า จากการประเมินของผู้วิจัย นักเรียนมีสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนด้านการเขียนในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ จากระยะที่ 1 ถึงระยะที่ 4 และเมื่อทำการทดสอบหลังเรียนนักเรียนมีสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนด้านการเขียนในระดับสูงเช่นกัน (M = 4.30, S.D. = 0.25)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนด้านการพูดของนักเรียนที่เรียนโดยใช้รูปแบบการสอน MEPROE Model

พัฒนาสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนด้านการพูด	ผู้ประเมิน	M	S.D.	ระดับ
ระยะที่ 1 30 นาทีสุดท้ายของแผนที่ 1	ผู้วิจัย	3.15	0.24	สูง
ระยะที่ 2 30 นาทีสุดท้ายของแผนที่ 2	ผู้วิจัย	4.00	0.00	สูง
ระยะที่ 3 30 นาทีสุดท้ายของแผนที่ 3	ผู้วิจัย	4.15	0.24	สูง
ระยะที่ 4 30 นาทีสุดท้ายของแผนที่ 4	ผู้วิจัย	4.13	0.00	สูง
ระยะการทดสอบหลังเรียน	ผู้วิจัย	4.48	0.11	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า จากการประเมินของผู้วิจัย นักเรียนมีสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนด้านการพูดในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ จากระยะที่ 1 ถึงระยะที่ 4 และเมื่อทำการทดสอบหลังเรียนนักเรียนมีสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนด้านการพูดในระดับสูงเช่นกัน (M = 4.48, S.D. = 0.11)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนด้านการอ่านของนักเรียนที่เรียนโดยใช้รูปแบบการสอน MEPROE Model

พัฒนาสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนด้านการอ่าน	ผู้ประเมิน	M	S.D.	ระดับ
ระยะที่ 1 30 นาทีสุดท้ายของแผนที่ 1	ผู้วิจัย	3.15	0.24	สูง
ระยะที่ 2 30 นาทีสุดท้ายของแผนที่ 2	ผู้วิจัย	4.00	0.00	สูง
ระยะที่ 3 30 นาทีสุดท้ายของแผนที่ 3	ผู้วิจัย	4.00	0.00	สูง
ระยะที่ 4 30 นาทีสุดท้ายของแผนที่ 4	ผู้วิจัย	4.13	0.22	สูง
ระยะการทดสอบหลังเรียน	ผู้วิจัย	4.58	0.37	สูงมาก

จากตารางที่ 9 พบว่า จากการประเมินของผู้วิจัย นักเรียนมีสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนด้านการอ่านในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ จากระยะที่ 1 ถึงระยะที่ 4 และเมื่อทำการทดสอบหลังเรียนนักเรียนมีสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนด้านการอ่านในระดับสูงมาก (M = 4.58, S.D. = 0.37)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของรูปแบบการสอนตามแนวคิดพหุปัญญาโดยใช้ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองและการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (MEPROE Model) ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.73, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านที่ 1 ทฤษฎี แนวคิดและหลักการที่นำมาใช้ในการออกแบบรูปแบบการสอนมีความสอดคล้องและเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 5.00, S.D. = 0.00) รูปแบบการสอนมีความเหมาะสมสำหรับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมีความสอดคล้องและเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.67, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาในด้านที่ 2 ความสอดคล้องและเหมาะสมเชิงองค์ประกอบของรูปแบบการสอน พบว่า องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบการสอน มีความสอดคล้องและเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.67, S.D. = 0.58) องค์ประกอบเชิงกระบวนการของรูปแบบการสอนมีความสอดคล้องและเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.67, S.D. = 0.58) องค์ประกอบเชิงเงื่อนไขการนำรูปแบบการสอนไปใช้มีความสอดคล้องและเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.67, S.D. = 0.58) ผลที่เกิดขึ้นตามรูปแบบการสอนมีความเหมาะสมและสอดคล้องและสามารถเกิดขึ้นจริงกับนักเรียนได้อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 5.00, S.D. = 0.00) และสามารถนำไปทดลองใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน (M = 5.00, S.D. = 0.00) จากนั้นผู้วิจัยนำรูปแบบการสอนและเครื่องมือประกอบการใช้รูปแบบการสอนนำไปหาประสิทธิภาพ (E_1/E_2) จากการทดลองภาคสนาม (Field Tryout) กับนักเรียนวิชาเอกภาษาจีน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 15 คน มีประสิทธิภาพเท่ากับ 83.07/86.92 หมายความว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนจากการฝึกปฏิบัติระหว่างเรียน ซึ่งเป็นประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1) มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 83.07 และค่าเฉลี่ยจากการประเมินจากสมรรถนะการใช้ทักษะทางภาษาจีน ซึ่งเป็นประสิทธิภาพของผลผลิต (E_2) มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 86.92 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการสอน MEPROE Model เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 แสดงว่ารูปแบบการสอนที่พัฒนาขึ้นมามีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้จริง

จากการสร้างออกแบบและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการสอน ได้รูปแบบการสอนที่เป็นนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาจีนที่พัฒนาส่งเสริมสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียน ซึ่งครูผู้สอนสามารถใช้กระบวนการที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะการใช้ภาษาจีนทั้ง 3 ด้านของผู้เรียน โดยการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การสร้างสรรค์เป็นฐานเพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้าง

องค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเองตามความถนัดของแต่ละบุคคลผ่านการใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ 6 ขั้นตอน มีการเสริมแรงใจ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ มีการทบทวนความรู้เดิมผ่านกิจกรรมเกมในรูปแบบต่าง ๆ มีการเข้าสู่บทเรียนใหม่ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้คำศัพท์ที่สร้างเป็นประโยคในสถานการณ์จริงเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความคุ้นชินกับโครงสร้างการใช้ภาษา มุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติทักษะทางภาษา ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ฝึกสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้วยตนเอง จากการสังเกตการณ์ในระหว่างฝึกปฏิบัติทางภาษา พบว่านักเรียนแต่ละกลุ่มมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ได้ มีการยอมรับความคิดเห็นในระหว่างการทำงานเป็นกลุ่ม สามารถใช้ทักษะภาษาจีนได้ดีขึ้น ดังนั้นรูปแบบการสอนที่พัฒนาขึ้นมาจึงมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ นำโชค บุตรน้ำเพ็ชร (2562) ที่พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสื่อสารภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการสอนมีชื่อว่า ESPPE Model มีประสิทธิภาพเท่ากับ 84.71/88.89 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ 80/80 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องกับ ชุน ลี่หยุน (2559) ที่พัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนภาษาจีนขั้นพื้นฐานโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือมีเกณฑ์ประสิทธิภาพเฉลี่ยทุกชุดกิจกรรมเท่ากับ 80.54/92.04 เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

2. ประสิทธิผลการใช้รูปแบบการสอนตามแนวคิดพหุปัญญาโดยใช้ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองและการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

2.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนหลังการเรียนโดยใช้รูปแบบการสอน MEPROE Model พบว่าสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนหลังการเรียนโดยใช้รูปแบบการสอน MEPROE Model สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คะแนนเฉลี่ย (M) เท่ากับ 13.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.63 สอดคล้องกับ นำโชค บุตรน้ำเพ็ชร (2562) ศึกษาการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสื่อสารภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการสื่อสารภาษาจีนของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การพัฒนาสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนที่เรียนโดยใช้รูปแบบการสอน MEPROE Model

สมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนมีการพัฒนาขึ้นในช่วงเวลาระหว่างเรียนโดยใช้รูปแบบการสอน MEPROE Model ในช่วงเวลาระหว่างเรียน 4 ระยะและระยะการทดสอบหลังเรียน 90 นาที ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยพัฒนาขึ้นจากระยะที่ 1 ถึงระยะที่ 4 และเมื่อทำการทดสอบหลังเรียน นักเรียนมีสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนในระดับสูงขึ้นเช่นกัน (M = 13.35, S.D. = 0.63) สอดคล้องกับนำโชค บุตรน้ำเพ็ชร (2564) ศึกษาการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนซ่อมเสริมแบบผสมผสานด้วยการเรียนรู้แบบร่วมมือและเทคนิคการสอนโดยการสร้างเรื่องเพื่อส่งเสริม

ความสามารถการเรียนรู้ภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ภาษาจีนในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ จากระยะที่ 1 ถึงระยะที่ 5 และเมื่อทำการทดสอบหลังเรียนนักเรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ภาษาจีนในระดับสูงขึ้น (M = 25.06, S.D. = 1.86)

นอกจากนี้ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยังมีการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ และการทำงานของนักเรียนเพื่อสะท้อนการพัฒนาสมรรถนะการใช้ทักษะภาษาจีนทั้ง 3 ด้าน ผ่านการใช้รูปแบบการสอน MEPROE Model พบว่า 1) นักเรียนมีความถนัด สนใจและชื่นชอบภาษาจีน 2) นักเรียนสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ในบทต่างเรียนต่าง ๆ มาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ 3) นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ๆ สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ ในชั้นเรียน เข้าใจและเคารพในการตัดสินใจซึ่งกันและกัน เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น 4) นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างสถานการณ์โดยประยุกต์ใช้คำศัพท์และสำนวนต่าง ๆ ที่เรียนมาได้อย่างเป็นธรรมชาติ

จากพฤติกรรมของผู้เรียนข้างต้นสามารถตั้งข้อสังเกตได้ว่าอาจเป็นผลมาจากการที่นักเรียนได้เลือกเรียนในสิ่งที่ตนเองถนัดตามเชาวน์ปัญญาของตนเองจึงส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gardner (ทิศนา แขมมณี, 2561 อ้างถึง Gardner,1983) ที่มองว่าสติปัญญาของมนุษย์มีหลายด้านและมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ขึ้นอยู่กับว่าจะโดดเด่นในด้านใด ซึ่งเป็นความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละคน โดยมีความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับสติปัญญาที่ว่าเชาวน์ปัญญาของบุคคลมีอยู่ 8 ด้าน ได้แก่ เชาวน์ปัญญาด้านภาษา สติปัญญาในการใช้เหตุผลเชิงตรรกะและคณิตศาสตร์ เชาวน์ปัญญาด้านการเคลื่อนไหวร่างกายและกล้ามเนื้อ เชาวน์ปัญญาด้านการมองเห็นและมิติสัมพันธ์ เชาวน์ปัญญาด้านดนตรี เชาวน์ปัญญาด้านการสัมพันธ์กับผู้อื่น เชาวน์ปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง และเชาวน์ปัญญาด้านการเป็นนักธรรมชาติวิทยา (ทิศนา แขมมณี, 2561) ซึ่งนอกจากจะมีเชาวน์ปัญญาด้านภาษาแล้ว นักเรียนยังมีเชาวน์ปัญญาด้านการสัมพันธ์กับผู้อื่นอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Gardner (ทิศนา แขมมณี, 2561 อ้างถึง Gardner, 1983) ว่าในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง แม้จะดูเหมือนว่าใช้เชาวน์ปัญญาด้านหนึ่งด้านใดอย่างชัดเจน แต่แท้จริงแล้วต้องอาศัยเชาวน์ปัญญาหลาย ๆ ด้านผสมผสานกันจึงจะประสบความสำเร็จ ดังนั้น การเรียนรู้ภาษาจีน นอกจากจะพัฒนาสมรรถนะการใช้ทักษะภาษาจีนด้านต่าง ๆ แล้วยังจำเป็นต้องฝึกให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นให้มากขึ้น มีการเคารพซึ่งกันและกัน เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น เพราะภาษาจีนเป็นเพียงเครื่องมือในการสื่อสารเท่านั้น หากนักเรียนไม่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับสังคมหรือไม่ชอบสนทนากับบุคคลอื่น ก็จะยิ่งทำให้การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารไม่ประสบความสำเร็จและไม่เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น การทำงานหรือกิจกรรมกลุ่มจึงนับเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งในการสร้างให้ผู้เรียนเกิดความคุ้นชินกับการใช้ภาษาจีนเพื่อการสื่อสารที่เป็นธรรมชาติมากขึ้นและส่งเสริมให้นักเรียนมีการใช้เชาวน์ปัญญาด้านสัมพันธ์กับผู้อื่น และเมื่อผู้เรียนเกิดความชอบและสนุกกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองรักและถนัด เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่นก็จะยิ่งส่งผลให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและสามารถนำเอาองค์ความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นธรรมชาติมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism)

เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยการสร้างองค์ความรู้ใหม่ของนักเรียน เป็นการเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้หรือเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในของนักเรียน โดยที่ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ นำประสบการณ์หรือสิ่งที่พบเห็นในสิ่งแวดล้อมหรือสารสนเทศใหม่ ๆ ที่ได้รับมาเชื่อมโยงกับความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่เดิมมาสร้างเป็นความเข้าใจของตนเอง (แพรไหม คำดวง, 2562) สอดคล้องกับจุฑารัตน์ พิมพ์ไทยสง และจิระพร ชะโน (2562) ศึกษาการจัดการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจตามแนวทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่าการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีประสิทธิภาพเท่ากับ 79.26/78.88 และนักเรียนมีความสามารถทางการอ่านภาษาอังกฤษหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การจัดการเรียนรู้ภาษาจีนตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองสามารถจัดการเรียนรู้ได้หลากหลายรูปแบบให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียนที่ผู้สอนออกแบบขึ้นมาเอง เช่นการใช้กิจกรรมเกม การฝึกฝนทักษะทางภาษาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จินตนา วิเศษจินดา และสมพงษ์ จิตระดับ (2561) ในด้านการจัดการเรียนรู้ว่าครูผู้สอนควรใช้รูปแบบการสอนที่เน้นกิจกรรมที่มีความหลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาจีนในการสื่อสารมากที่สุด สอดคล้องกับ ยุวดี ถิรธราดล (2553) ศึกษารูปแบบการสอนภาษาจีนตามทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองและการเรียนรู้การพูดภาษาจีนด้วยตนเอง ผลการวิจัยพบว่า คะแนนความสามารถทางการพูดภาษาจีนในภาพรวมทุกด้านสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ คุณิตา เดชะโชติและจาง ชู่คุน (2561) ศึกษาการใช้เกมการศึกษาเพื่อพัฒนาความจำด้านคำศัพท์ภาษาจีน ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความจำภายหลังการใช้เกม การศึกษาสูงกว่าก่อนการใช้เกมการศึกษาโดยมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 70 ขึ้นไป

นอกจากนี้ รูปแบบการสอนของครูผู้สอนก็จัดเป็นอีกหนึ่งปัจจัยหลักที่ช่วยส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถดึงศักยภาพของผู้เรียนออกมาได้อย่างเต็มที่ ครูผู้สอนควรมีการจัดการเรียนรู้ในเชิงรุกที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง สามารถออกแบบการสอนโดยใช้การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน (Creativity-Based Learning) ซึ่งเป็นการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะ (skill) มากกว่าเนื้อหา (content) โดยเฉพาะทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ 1) ทักษะการเรียนรู้ 2) ทักษะการคิด 3) ทักษะการทำงาน และ 4) ทักษะชีวิต (กฤตเมธ ธีระสุนทรไท, 2559) การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐานเป็นการสอนให้ผู้เรียนมีครบทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ การฝึกทักษะ และการบ่มอุปนิสัยและทัศนคติ ซึ่งเป็นการสอนแบบนำปัญหาจากชีวิตจริงเป็นตัวตั้ง ผู้เรียนจะค้นหาคำตอบเอง และนำเสนอผลงาน ตัววัดผลต้องวัดจากผลงานการนำเสนอ ไม่ใช่คะแนน การเรียนแบบนี้จะสร้างบรรยากาศห้องเรียนแห่งอนาคตได้ชัดเจน (กฤตเมธ ธีระสุนทรไท, 2559 อ้างใน วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์ และกมลรัตน์ ฉิมพาลี, 2559) สอดคล้องกับข้อเสนอในงานวิจัยของสำนักงานเลขานุการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2559) ว่าควรมีการสนับสนุนปรับปรุงสื่อและอุปกรณ์การสอนให้ทันสมัยน่าสนใจ สร้างแหล่งเรียนรู้ภาษาจีนที่ให้นักเรียนได้มาเรียนรู้และฝึกปฏิบัติเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเห็นความสำคัญของภาษาจีนและอยากเรียนรู้ ควรให้นักเรียนได้เลือกเรียนภาษาจีนตามความความสนใจและความถนัดที่แท้จริงเพื่อให้นักเรียนได้เกิดประสิทธิผลในการเรียนที่ดี สื่อการสอนควรมีความหลากหลาย ทันสมัยน่าสนใจ

มีอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ แสดงให้เห็นว่าการสอนโดยใช้การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐานนั้นจำเป็นต้องมุ่งเน้นความสำคัญของผู้เรียนเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับ กวินกรณ์ ชัยเจริญ และสุกัญญา ทองแห้ว (2563) ที่เลือกวิธีการสอนโดยใช้การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐานเนื่องจากเป็นการสอนรูปแบบใหม่ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความหลากหลาย ไม่ยึดติดกับวิธีใดวิธีหนึ่ง อีกทั้งรูปแบบของการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐานมีความเหมาะสมกับการเรียนรู้ภาษาจีนที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะด้านการสื่อสารมากกว่าการจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิม สอดคล้องกับกวินกรณ์ ชัยเจริญ และสุกัญญา ทองแห้ว (2563) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะความสามารถด้านการพูดภาษาจีนโดยการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐานของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาสนทนาภาษาจีนสูงขึ้นในระดับดีขึ้น และมีผลสัมฤทธิ์ทักษะความสามารถด้านการพูดภาษาจีนในด้านท่าทางและความมั่นใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ความคล่องแคล่ว ด้านเนื้อหา และด้านไวยากรณ์ตามลำดับ (ร้อยละ 69.75, 63.25, 52.45, 48.28, และ 36.37)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าการพัฒนารูปแบบการสอนตามแนวคิดพหุปัญญาโดยใช้ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองและการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการใช้ทักษะภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (MEPROE Model) ที่พัฒนาขึ้นมาทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้นำรูปแบบการสอน MEPROE Model ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ภาษาจีน เพื่อเป็นอีกหนึ่งทางเลือกของรูปแบบการสอนเชิงรุกที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนต่อไป

2. ประสิทธิผลสูงสุดของการฝึกปฏิบัติตามรูปแบบการสอนนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาของการเรียนและการฝึกปฏิบัติ ผู้วิจัยเสนอว่าควรเพิ่มจำนวนคาบหรือจำนวนครั้งในแต่ละบทเรียนในการฝึกปฏิบัติทางภาษา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความชำนาญและคล่องแคล่ว สื่อสารได้อย่างเป็นธรรมชาติมากขึ้น

3. ในรายวิชาภาษาจีนหลัก ถึงแม้จะเป็นวิชาที่เน้นการเรียนด้านไวยากรณ์เป็นหลัก แต่ครูผู้สอนควรเน้นการฝึกปฏิบัติมากกว่าการเน้นเนื้อหาและไวยากรณ์ในบทเรียน เพื่อลดความเครียด และคลายความกังวลในการท่องจำเนื้อหา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยควรศึกษาวิจัยการจัดการเรียนรู้ภาษาจีนที่มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบรับใช้สังคม (Service Learning) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีประสบการณ์จริงมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กวินกรณ์ ชัยเจริญ และสุกัญญา ทองแห้ว. (2563). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะความสามารถด้านการพูดภาษาจีนโดยการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐาน. **Journal of Modern Learning Development**. 5(6): 16-25.

กฤตเมธ ธีระสุนทรไท. (2559). บทวิจารณ์หนังสือ ห้องเรียนแห่งอนาคต เปลี่ยนครูให้เป็นโค้ช. **วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม**. 15(2): 6-9.

กฤตเมธ ธีระสุนทรไท. (2559). บทวิจารณ์หนังสือ ห้องเรียนแห่งอนาคต เปลี่ยนครูให้เป็นโค้ช. **วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม**. 15(2), 6-9. อ้างใน วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์ และกมลรัตน์ ฉิมพาลี. (2559). **ห้องเรียนแห่งอนาคต เปลี่ยนครูให้เป็นโค้ช!**. ซีเอ็ดยูเคชั่น.

คุณิตา เดชะโชติ และจาง ชู่คุน. (2561). **การใช้เกมการศึกษาเพื่อพัฒนาความจำด้านคำศัพท์ภาษาจีนสำหรับงานบริการในธุรกิจโรงแรม**. ในการประชุมวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ระดับชาติ. ครั้งที่ 1. 20-21 สิงหาคม 2561. (673-682) สงขลา: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

จินตนา วิเศษจินดา และสมพงษ์ จิตระดับ. (2561). แนวทางการจัดการเรียนการสอนภาษาจีนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย. **Veridian E-Journal, Silpakorn University**. 11(2): 445-455.

จุฑารัตน์ พิมพ์ไทยสง,และจิระพร ชะโน. (2562). การจัดการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด**. 13(2): 140-148.

ชนาธิป พรกุล. (2557). **การสอนกระบวนการคิด ทฤษฎีและการนำไปใช้**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชุน ลี่หยุน. (2559). **การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนภาษาจีนขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสาธิต "พิบูลบำเพ็ญ" มหาวิทยาลัยบูรพา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิศนา แขมมณี. (2561ก). **ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศนา แขมมณี. (2561ข). **ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อ้างถึง Gardner, H. (1983). **Frames of mind**. New York: Basic Books, Collins Publishers.

นำโชค บุตรน้ำเพ็ชร. (2564). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนซ่อมเสริมแบบผสมผสานด้วยการเรียนรู้ แบบร่วมมือและเทคนิคการสอนโดยการสร้างเรื่องเพื่อส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม**. 11(1): 52-67.

นำโชค บุตรน้ำเพ็ชร. (2562). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสื่อสารภาษาจีนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. **Veridian E-Journal, Silpakorn University.** 12(6): 1413–1429.

แพรไหม คำดวง. (2562). **การสอนไวยากรณ์ภาษาอังกฤษตามแนวคิดทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์สำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร.** การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศึกษาศาตรมหาบัณฑิต ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ยุวดี ถิรธราดล. (2553). **การพัฒนารูปแบบการสอนภาษาจีนตามทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองและการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างความสามารถทางการพูดภาษาจีนของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาหลักสูตรและการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580) (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา).** กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ภาษาจีนในประเทศไทยระดับมัธยมศึกษา.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580).** [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: http://nscr.nesdc.go.th. (2565, 20 มกราคม).

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). **ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้ภาษาจีน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ.** กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

ศูนย์จีนศึกษา สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2551). **บันทึกรายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการการเรียนการสอนภาษาจีนในประเทศไทย.** กรุงเทพฯ: หจก.ศรีบูรณ์ คอมพิวเตอร์การพิมพ์.

Gardner, H. (1983). **Frames of mind.** New York: Basic Books, Collins Publishers.

วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2566

ความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ของบุคลากร กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

THE SATISFACTION OF THE ONLINE LEAVE SYSTEM OF PERSONNEL OF THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

สุวัฒนา สุหร่าย [1*] และภิรดา ชัยรัตน์ [2]
Suwattana Surai [1*] and Pirada Chairatana [2]

Received : 2 March 2023 Revised : 23 April 2023 Accepted : 8 May 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และ 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการใช้ระบบ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ใช้ระบบลาออนไลน์ จำนวน 125 คน เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และหาความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ LSD

ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.69) จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระบบปฏิบัติการที่ใช้เข้าระบบลาออนไลน์ และเว็บเบราว์เซอร์ที่ใช้เข้าระบบลาออนไลน์ต่างกันมีความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้บุคลากรที่มีอุปกรณ์ที่เข้าใช้ระบบลาออนไลน์ต่างกันมีความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ ระบบลาออนไลน์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

[1] หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
[1] Master of Arts Program Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University
[2] สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
[2] Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University
* ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: suwattana.s@ku.th

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of satisfaction of the office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health and 2) to compare the satisfaction with the online leave system classified by personal factors and system usage factors. The samples were 125 personnel of the Office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health. Data were collected by questionnaires, and statistical analysis used in this research were percentage, means, standard deviations, Independent t – test, one way ANOVA and LSD.

The results indicated that the satisfaction of the online leave system of the office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health were at high level (M = 4.28, S.D. = 0.69). The hypothesis testing revealed that the personal factor such as gender, age, educational levels, job experiences, operating systems, and web browsers had not difference in the satisfaction of using the online leave system. However, the different in devices had difference in the satisfaction of using the online leave system with statistically significant at the .05.

Keywords: Satisfaction / Online Leave System / Office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทและทรงอิทธิพลอย่างมากสำหรับการดำเนินธุรกิจในองค์การประเภทต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ เอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายหลักในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาปรับใช้ในองค์การ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลสร้างความได้เปรียบในทางการแข่งขันทางธุรกิจ อีกทั้งยังช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาด ลดขั้นตอนในการทำงาน รวมถึงสร้างวิธีการบริหารและตรวจสอบอย่างมีระบบ นอกจากนี้ยังเป็นตัวแปรสำคัญขององค์การในการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะภาครัฐไทยที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด เมื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในทุกภาคส่วน ภาครัฐไทยเริ่มปรับตัว และเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนทางด้านบริการในหลากหลายมิติ รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดินสำหรับหน่วยงานในภาครัฐ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ที่ตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นองค์ประกอบสำคัญ ช่วยดำเนินการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การบริการและการดำเนินงานมีความรวดเร็วและเกิดความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น โดยเห็นได้จากงานด้านการบริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐที่มีการนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้อย่างกว้างขวาง นอกจากนี้การพัฒนา back office หรือระบบงานภายในของหน่วยงานภาครัฐซึ่งใช้ในการบริหารจัดการสนับสนุน

งานตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการทุกอย่างของรัฐให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลอย่างเป็นระบบ มีการปรับเปลี่ยนเป็นรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ แทนการใช้กระดาษ เพื่อลดเวลา ลดขั้นตอน เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน เพื่อบริการที่รวดเร็วให้กับประชาชน และการบริหารจัดการหน่วยงานภาครัฐ อีกทั้งระบบภายในของหน่วยงานต้องรองรับการแลกเปลี่ยนข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างสมบูรณ์ และจำนวนข้อมูลที่เพิ่มขึ้นในระบบทั้งในด้านการจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ (สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559)

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล คือกลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์การตามมิติต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์การมีศักยภาพ เป็นงานที่มีความสำคัญในทุก ๆ องค์การ ซึ่งมีหน้าที่หลักในการควบคุมการมาปฏิบัติงาน การลา การไปราชการ และการฝึกอบรม ฯลฯ และจะต้องจัดทำรายงานสรุป การมาปฏิบัติงานและการลาต่าง ๆ รายเดือน และรายปีงบประมาณ เพื่อนำไปสู่การประเมินภาระงานของบุคลากรในองค์การต่อไป (สกล บุญสิน, 2560)

งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มภารกิจอำนวยการ เป็นหน่วยงานภายในกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง โอน โยกย้าย การขอกลับเข้ารับราชการ การยืมตัวเพื่อช่วยราชการ การออกจากราชการ การเกษียณอายุราชการ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การตรวจสอบการมาปฏิบัติราชการและการลา งานข้อมูลบุคคล ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานการเจ้าหน้าที่ (กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2561) แต่การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในส่วนของกระบวนการลาที่ผ่านมากองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ใช้ระบบการลาโดยให้บุคลากรกรอกแบบฟอร์มกระดาษแล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อเซ็นอนุมัติ การลา แล้วจึงนำส่งงานการเจ้าหน้าที่ จากนั้นงานการเจ้าหน้าที่จะทำการบันทึกข้อมูลการลาลงในไฟล์ Excel เพื่อทำสรุปต่อไป ซึ่งการจัดทำรายงานการลาทำได้ยุ่งยาก และเสียเวลา อีกทั้งบุคลากรไม่ทราบจำนวนวันลาสะสม และจำนวนวันลาที่ได้ลาไปแล้ว หากต้องการทราบข้อมูลต้องสอบถามข้อมูลกับงานการเจ้าหน้าที่ รวมถึงปัญหาการสิ้นเปลืองกระดาษ ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่จึงได้จัดทำระบบลาออนไลน์ มาใช้ในการบริหารจัดการด้านการลา โดยระบบลาออนไลน์เป็นการทำงานในรูปแบบ Web Application ที่สามารถเข้าใช้งานผ่านที่ใดก็ได้ โดยระบบจะดำเนินการตั้งแต่การบันทึกการลา การอนุมัติการลาผ่านระบบการแจ้งเตือนผู้อนุมัติการลาผ่าน Line ตลอดจนการรายงานสถิติข้อมูลการลาของบุคลากรแต่ละคน ทำให้ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการลา เกิดความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดทรัพยากรและประหยัดเวลา ช่วยลดการใช้กระดาษ ทำให้การบริหารจัดการภายในหน่วยงาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น งานวิจัยนี้มีความต้องการในการศึกษาความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการใช้ระบบต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ที่แตกต่างกัน ตลอดถึงนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบลาออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการใช้ระบบ

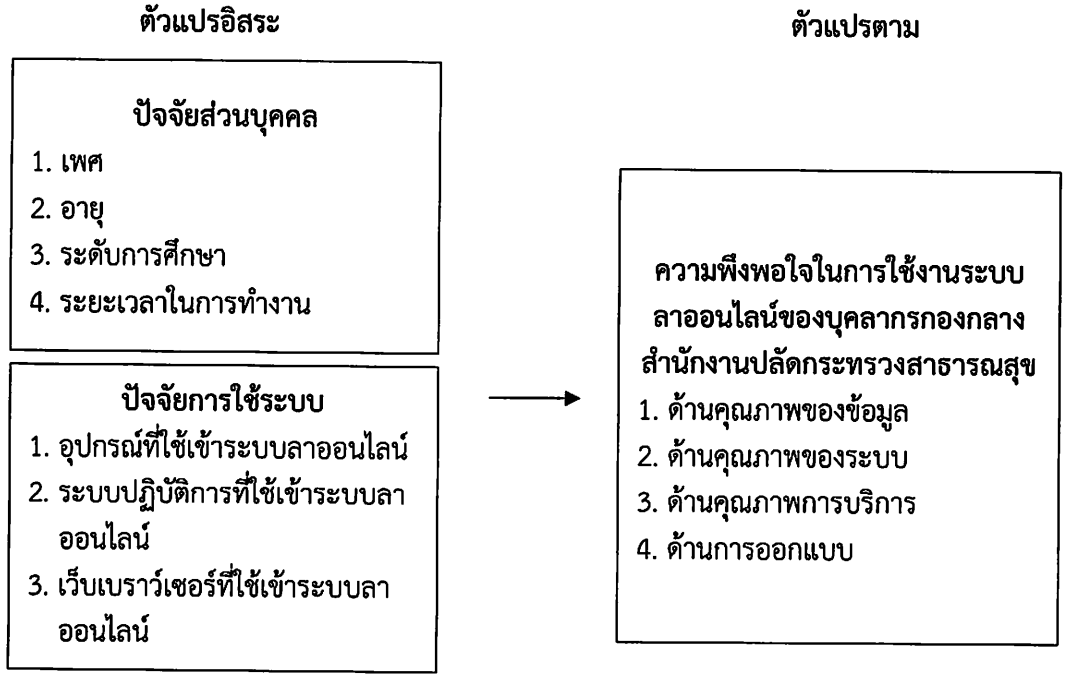
สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้ระบบลาออนไลน์แตกต่างกัน

2. บุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีข้อมูลการใช้ระบบต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้ระบบลาออนไลน์แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ของ DeLone and McLean (2003) เป็นแบบจำลองสำหรับการวัดความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย เพื่อเป็นต้นแบบในการวัดความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ผู้วิจัยสามารถสรุปและนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด ที่ใช้งานระบบลาออนไลน์ จำนวน 125 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งสร้างขึ้นจาก การศึกษาแนวคิดทฤษฎีผลงานวิจัย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลการใช้ระบบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ประกอบด้วย อุปกรณ์ที่ใช้เข้าระบบลาออนไลน์ ระบบปฏิบัติการที่ใช้เข้าระบบลาออนไลน์ และเว็บเบราว์เซอร์ที่ใช้เข้าระบบลาออนไลน์

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในด้านคุณภาพของข้อมูล ด้านคุณภาพของระบบ ด้านคุณภาพการบริการ และด้านการออกแบบ ใช้คำถามแบบ Rating scale จำนวน 28 ข้อ

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ท (Likert scale) เป็นมาตรวัด เมื่อรวบรวมคะแนนเพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรแล้วจะแบ่งระดับความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ ออกเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการใช้ระบบลาออนไลน์ โดยนำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ขอคำแนะนำและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญโดยเป็นที่ปรึกษาในการทำวิจัย นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูล (try-Out) จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการใช้ระบบของบุคลากรโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 4 ด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ด้วยการกำหนดเกณฑ์และความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย (Mean) ดังนี้ 3.67 - 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจมาก 2.34 - 3.66 หมายถึง ความพึงพอใจปานกลาง และ 1.00 - 2.33 หมายถึง ความพึงพอใจน้อย

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าทีแบบอิสระต่อกัน (Independent t-test) ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน อุปกรณ์ที่ใช้เข้าระบบลาออนไลน์ ระบบปฏิบัติการที่ใช้เข้าระบบลาออนไลน์ และเว็บเบราว์เซอร์ที่ใช้เข้าระบบลาออนไลน์ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะดำเนินการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าทีแบบอิสระต่อกัน (Independent t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และหาความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ LSD โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ในแต่ละด้าน และภาพรวม

ความพึงพอใจ	M	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านคุณภาพของข้อมูล	4.35	0.72	มาก
2. ด้านคุณภาพของระบบ	4.35	0.71	มาก
3. ด้านคุณภาพการบริการ	4.31	0.73	มาก
4. ด้านการออกแบบ	4.12	0.76	มาก
รวม	**4.28**	**0.69**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.28, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของข้อมูล (M = 4.35,

S.D. = 0.72) และด้านคุณภาพของระบบ (M = 4.35, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพการบริการ (M = 4.31, S.D. = 0.73) และด้านการออกแบบ (M = 4.12, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการใช้ระบบ ดังรายละเอียดในตารางที่ 2-5

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	p
1. ชาย	48	4.18	0.72	1.30	.195
2. หญิง	77	4.34	0.67		

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.71	0.24	0.50	.686
	ภายในกลุ่ม	121	58.09	0.48		
	รวม	**124**	**58.80**			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.10	0.55	1.17	.315
	ภายในกลุ่ม	122	57.70	0.47		
	รวม	**124**	**58.80**			
ระยะเวลาในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.12	1.04	2.26	.085
	ภายในกลุ่ม	121	55.68	0.46		
	รวม	**124**	**58.80**			

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ จำแนกตามอุปกรณ์ระบบปฏิบัติการ เว็บเบราว์เซอร์ที่ใช้เข้าระบบลาออนไลน์

ปัจจัยการใช้ระบบ	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
อุปกรณ์ที่ใช้เข้าระบบลาออนไลน์	ระหว่างกลุ่ม	2	3.55	1.77	3.92*	.022
	ภายในกลุ่ม	122	55.26	0.45		
	รวม	**124**	**58.80**			
ระบบปฏิบัติการที่ใช้เข้าระบบลาออนไลน์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.30	0.15	0.31	.732
	ภายในกลุ่ม	122	58.50	0.48		
	รวม	**124**	**58.80**			
เว็บเบราว์เซอร์ที่ใช้เข้าระบบลาออนไลน์	ระหว่างกลุ่ม	3	3.20	1.07	2.32	.078
	ภายในกลุ่ม	121	55.60	0.46		
	รวม	**124**	**58.80**			

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ใช้ระบบปฏิบัติการ เว็บเบราว์เซอร์เข้าระบบลาออนไลน์ต่างกันมีความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ พบว่าบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ใช้อุปกรณ์เข้าระบบลาออนไลน์ต่างกันมีความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ จำแนกตามอุปกรณ์ใช้เข้าระบบลาออนไลน์ เป็นรายคู่

อุปกรณ์ที่ใช้เข้าระบบลาออนไลน์	$\overline{X}$	S.D.	อุปกรณ์เข้าระบบลาออนไลน์		
			1	2	3
1. เครื่องคอมพิวเตอร์/โน้ตบุค	4.21	.75	-		
2. อุปกรณ์สมาร์ทโฟน	4.43	.51		-	
3. แท็บเล็ต/ไอแพด	3.46	1.33		*	-

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ใช้สมาร์ทโฟน ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.51) เข้าระบบลาออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงกว่าบุคลากรที่ใช้แท็บเล็ต/ไอแพด ($\overline{X}$ = 3.46, S.D. = 1.33) เข้าระบบลาออนไลน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของข้อมูล ด้านคุณภาพของระบบ ด้านคุณภาพการบริการ และด้านการออกแบบ ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะระบบลาออนไลน์ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกรวดเร็วมากมากขึ้น สามารถตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ มีความปลอดภัยในการเข้าใช้งานระบบ และระบบลาออนไลน์ยังช่วยลดปริมาณการใช้กระดาษทำให้ประหยัดงบประมาณของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทุมวรรณ มลูศรี และโสภณ เครือแก้ว (2563) ที่พบว่า ความพึงพอใจต่อระบบการลางานออนไลน์ ของคณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านคุณภาพของข้อมูล จากการวิจัยพบว่า บุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในด้านคุณภาพของข้อมูลโดยรวมในระดับมาก ทั้งนี้เพราะตัวระบบมีเมนูลงชื่อออก (Logout) ที่ง่ายและไม่ซับซ้อน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในเรื่องนี้มากที่สุด การเข้าใช้งานระบบ มีการกำหนดสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล มีการเข้าสู่ระบบ (Login) เพื่อพิสูจน์ตัวตนก่อนเข้าใช้ระบบ และผู้ใช้ระบบสามารถเปลี่ยนแปลง Password ด้วยตนเองได้ง่าย ทำให้บุคลากรรู้สึกมีความปลอดภัยในการเข้าใช้งานระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตรา เลาะห์มิน สมเกียรติ ตันติวงศ์วาณิช และกาญจนา บุญภักดิ์ (2558) กล่าวว่า การเข้าสู่ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์โดยป้อนข้อมูล Username และ Password ของแต่ละบุคลากร ทำให้เกิดความปลอดภัยในการเข้าใช้งาน ป้องกันการแก้ไข หรือข้อมูลสูญหายจากบุคคลอื่น และมีความพึงพอใจในด้านคุณภาพของข้อมูลอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านคุณภาพของระบบ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในด้านคุณภาพของระบบโดยรวมในระดับมาก ทั้งนี้เพราะระบบลาออนไลน์ช่วยให้ประหยัดทรัพยากร (เวลา และวัสดุอุปกรณ์หน่วยงาน) ตรงกับวัตถุประสงค์หลักในการจัดทำระบบขึ้น ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในเรื่องนี้มากที่สุด เนื่องจากระบบช่วยให้การยื่นการลางานสะดวกขึ้น สามารเข้าใช้งานได้ทุกที่ทุกเวลา สามารถตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ด้วยตนเอง เช่น วันลาสะสม สรุปวันลา ผลการอนุมัติวันลา และสามาถเข้าใช้งานระบบได้จากทุกอุปกรณ์ เช่น มือถือ, แทปเล็ต, ไอแพด, PC ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษกร ชั้นแสงทอง (2559) พบว่า ระบบอนุมัติสินเชื่อช่วยลดลำดับขั้นตอนการทำงาน ทำให้ใช้งานได้ง่ายสะดวก และระบบรองรับการแสดงผลทั้ง PC และ แทปเล็ต ส่งผลให้มีความพึงพอใจในด้านคุณภาพของระบบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตรา เลาะห์มิน สมเกียรติ ตันติวงศ์วาณิช และกาญจนา บุญภักดิ์ (2558) พบว่าด้านคุณภาพของระบบมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านคุณภาพการบริการ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในด้านคุณภาพการบริการโดยรวมในระดับมาก ทั้งนี้บุคลากรสามารถติดต่อกับเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการได้หลากหลายช่องทาง มีความสะดวกในการติดต่อสอบถาม ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในเรื่องนี้มากที่สุด กรณีได้รับข้อร้องเรียนจากผู้ใช้งาน เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทีให้บริการด้วยความรวดเร็ว ด้วยความเต็มใจ และเจ้าหน้าที่

แนะนำการใช้งานได้เข้าใจง่าย มีสื่อประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการใช้งานเข้าใจง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษกร ชั้นแสงทอง (2559) กล่าวว่า ผู้ใช้งานได้รับการบริการให้คำปรึกษา และคำแนะนำทั้งหน่วยงานที่ให้บริการดูแลระบบเอง และหน่วยงานที่พัฒนาระบบอีกด้วย ซึ่งทำให้รู้สึกถึงความเอาใจใส่ในการให้บริการ และมีความพึงพอใจด้านคุณภาพการบริการอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทุมวรรณ มลูศรี และโสภณ เครือแก้ว (2563) พบว่าด้านคุณภาพการบริการมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการออกแบบ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในด้านการออกแบบโดยรวมในระดับมาก ทั้งนี้ ระบบลาออนไลน์มีการจัดรูปแบบเมนูง่ายต่อการใช้งาน การออกแบบหน้าจอ ขนาดตัวอักษร รูปแบบตัวอักษร สีพื้นหลัง มีความสวยงาม เหมาะสม และอ่านได้ง่าย และมีการออกแบบการแจ้งเตือนผ่านทาง Line ให้เข้าใจง่าย ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านการออกแบบมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภัทร กุหลาบทิพย์ และคงวุฒิ แสงกล้า (2561) กล่าวว่า ขนาดตัวอักษร และรูปแบบตัวอักษร ที่อ่านได้ง่ายและสวยงาม ส่งผลให้ผู้ใช้งานสามารถกรอกข้อมูลได้ถูกต้อง ครบถ้วนช่วยลดความผิดพลาดในการกรอกข้อมูล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนิดา สร้อยดอกสน ณัฐพร สวัสดิ์นาวิน และปิยนุช ขันติศุข (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบลาออนไลน์ พบว่า ด้านการออกแบบ มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก มีรูปแบบตัวอักษรที่ง่ายต่อการอ่าน การออกแบบหน้าจอสวยงาม และสีสันมีความเหมาะสม ส่งผลถึงความพึงพอใจของผู้ใช้งาน

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการใช้ระบบ พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระบบปฏิบัติการที่ใช้เข้าระบบลาออนไลน์ และ Web browser ที่ใช้เข้าระบบลาออนไลน์แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ ไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน ไม่ได้เป็นข้อจำกัดในการเข้าใช้งานระบบ เนื่องจากทางหน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ให้บริการช่วยเหลือหลากหลายช่องทาง ช่วยอธิบายขั้นตอนการเข้าใช้งาน และให้ความช่วยเหลือบริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ ภัทรศรีธนวงศ์ และกิตติ แก้วจำลอง (2560) พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของการใช้ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ด้านความพึงพอใจในการใช้ระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้บุคลากรที่มีอุปกรณ์ที่ใช้เข้าระบบลาออนไลน์ แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านคุณภาพของข้อมูล ควรปรับปรุง อัพเดตข้อมูลของผู้ใช้งาน เช่น ชื่อ-สกุล ข้อมูลการลา ให้ถูกต้องและครบถ้วน เป็นปัจจุบันอย่างเสมอ

2. ด้านคุณภาพของระบบ ควรพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตให้มีความเสถียรมากขึ้น และปรับปรุงในส่วนของคิวรี่ที่ใช้ติดต่อกับฐานข้อมูล โดยจะต้องทำให้มีความกระชับมากขึ้น เพื่อที่จะประหยัดทรัพยากรของเครื่องแม่ข่ายที่ใช้รันระบบ เพื่อให้ระบบทำการเชื่อมต่อ และเรียกใช้งานฐานข้อมูลได้เร็วมากขึ้น

3. ด้านคุณภาพการบริการ ควรปรับปรุงคู่มือการใช้งานให้มีคำอธิบายที่ชัดเจน เข้าใจง่าย มีตัวอย่างประกอบ ปรับรูปแบบให้มีความน่าสนใจ ให้ผู้ใช้งานสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง และควรอยู่ในตำแหน่งที่ผู้ใช้งานสามารถสืบค้น เพื่อให้บุคากรสามารถเข้าใจขั้นตอนการใช้ระบบได้ง่ายขึ้น และอาจจะจัดทบทวน อบรมเป็นการภายใน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในการใช้งานทุก ๆ ปี เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพ โดยรวมของหน่วยงาน

4. ด้านการออกแบบ ควรเพิ่มจำนวนครั้งในการแจ้งเตือนการอนุมัติใบลา เพื่อให้การอนุมัติใบลาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีความเกี่ยวข้องความพึงพอใจในการใช้งานระบบลาออนไลน์ อาทิ ความต้องการ ความรู้ความเข้าใจระบบสารสนเทศ เป็นต้น

2. ควรขยายขอบเขตของเนื้อหา และวิธีการ หรือเครื่องมือในการศึกษาให้กว้างขึ้น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ใช้งาน 3 ระดับ ได้แก่ ผู้อนุมัติ ผู้ตรวจสอบ และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. ควรขยายขอบเขตด้านประชากร เช่น เก็บข้อมูลจากบุคลากรทั้งหมดของหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ใช้ระบบลาออนไลน์เดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

กฤษกร ชั้นแสงทอง. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบอนุมัติสินเชื่อเพื่อการพาณิชย์ กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง**. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2561). **กลุ่มภารกิจอำนวยการ**. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: https://generalops.moph.go.th/main/?url=page/detailpage/2/02/1/ (2565, 10 สิงหาคม).

ชนิตรา เลาะห์มิน, สมเกียรติ ตันติวงศ์วาณิช และกาญจนา บุญภักดิ์. (2558). ความพึงพอใจต่อการใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. **วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม**. 14(3): 423-430.

ดวงใจ ภัทรศรีธนวงศ์ และกิตติ แก้วจำลอง. (2560). การประเมินประสิทธิผลการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. **วารสารก้าวทันโลกวิทยาศาสตร์**. 17(1): 59-70.

ธนภัทร กุหลาบทิพย์ และคงวุฒิ แสงกล้า. (2561). การพัฒนาระบบลางานออนไลน์ของสหกรณ์ออมทรัพย์ขอนแก่น จำกัด. **วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.** 1(2): 35-40.

นนิดา สร้อยดอกสน, ณัฐพร สวัสดิ์นาวิน และปิยนุช ขันติศุข. (2557). การพัฒนาระบบลางานออนไลน์. **วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร.** 8(2): 115-126.

ประทุมวรรณ มลูศรี และโสภณ เครือแก้ว. (2563). การสำรวจความพึงพอใจต่อระบบการลางานออนไลน์ ของคณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. **วารสารวิชาการ ปขมท.** 9(2): 66-75.

สกล บุญสิน. (2560). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). **ภาครัฐไทยกับการก้าวเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัล.** [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: http://web.krisdika.go.th/data/outsitedata/ManagementSystem/pdf/digital01.pdf (2565, 10 สิงหาคม).

DeLone, W. H. and McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean Model of Information system success: A Ten-Year Update. **Journal of Management information System.** 19(4): 9-30.

วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2566

วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก

ORGANIZATIONAL CULTURE OF SCHOOLS UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION EASTERN BANGKOK GROUP

ปิติพันธุ์ น้อยอยู่นิตย์ [1*] และกัลยมน อินทุสุต [2]
Pitiphan Noiyunit [1*] and Kanyamon Indusuta [2]

Received : 10 April 2023 Revised : 17 July 2023 Accepted : 19 July 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 354 คน กำหนดสัดส่วนตามขนาดโรงเรียนแล้วสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค เท่ากับ 0.99 โดยรวบรวมข้อมูลเมื่อวันที่ 26 กันยายนถึง 7 ตุลาคม 2565 แล้ววิเคราะห์ด้วยร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยแบบทดสอบของเชฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการตัดสินใจ ด้านความเชื่อถือ ด้านความมีคุณภาพ และด้านการยอมรับไม่พบความแตกต่าง 4) ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ / โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก / การบริหารโรงเรียน

[1] โรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ)
[1] Wat Nongchok(Pakdee Noraset)
[2] สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2] Education Administration Faculty Education Ramkhamhaeng University
[*] ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: pitiphannoiyonit@gmail.com

ABSTRACT

The research was aimed to study and compare organizational culture based on opinions of school teachers were classified by level of education, work experience and school size. The sample group were teachers schools under the Bangkok Metropolitan Administration Eastern Bangkok Group. The sample size was determined by using the Krejcie and Morgan tables total by 354 repondents which were simply randomized by school size. The tool was an opinionnaire wich a 5 - level estimation scale. Content Validity (IOC) was between 0.80-1.00 and Reliability were 0.991. All data cooected during 26 sebtember – 9 October 2565 were the analized by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one way analysis of variance.

The research results were: 1) Teachers' opinions on the organizational culture of the schools were overall at a high level. 2) The comparison of teachers' opinions with different level of degree of education were not significant differences. 3) The comparison of teachers' opinions with different working experience were significant differences except the aspects of Decision Making, Truest Quality and Recognition. 4) The comparison of teachers' opinions with different schools size were significant differences.

Keywords: Organizational culture / School under Bangkok Metropolitan Administration Eastern Bangkok Group / School Administration

บทนำ

การบริหารงานในองค์การมีจุดหมายหลักอยู่ที่การปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ร่วมงานก็ดีถือว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้เติบโตก้าวหน้าอย่างรวดเร็วตามเป้าประสงค์ขององค์การ กล่าวคือผู้บริหารต้องมีแนวคิดและวิธีการบริหารงานที่ทันสมัย รู้จักใช้กลยุทธ์ในการจัดการที่เหมาะสม สามารถติดต่อประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็ว มีการมอบหมายงานและแบ่งงานกันทำตามความถนัดของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมทั้งคอยจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างราบรื่น เช่น การเสริมแรงทางบวกให้แก่ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีและมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อองค์การ ทั้งนี้ จะเห็นว่าการบริหารงานนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งอยู่ภายใต้ขอบเขตของวัฒนธรรมองค์การ (สมุทร ชำนาญ, 2555 : 3)

ผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันเริ่มให้ความสนใจวัฒนธรรมองค์การและนำวัฒนธรรมองค์การมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการโรงเรียน และยังมีการสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมากขึ้น เพราะวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการบริหาร

จัดการ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสร้างความมั่นคงและเอกลักษณ์ร่วมกันในสมาชิก การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในการทำงานโดยมีขวัญและกำลังใจ จะส่งผลต่อความประทับใจของสมาชิกในรูปแบบการปฏิบัติงาน การสร้างสรรค์ ความผูกพันองค์กร คุณภาพในการปฏิบัติงาน ผลผลิต การปรับตัวขององค์กร (จุรีพร ปิยะโสภาสกุล, 2556 : 2) เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว ให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และเป็นเครื่องมือที่จะเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น จึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการในโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษา หรือหน่วยงานหนึ่งของสังคม ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการผลิตคน ซึ่งเป็นเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดี มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาประเทศ วิถีชีวิตการดำเนินงานในโรงเรียนเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ที่สำคัญซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ทิศทางที่มุ่งประสงค์ของโรงเรียน กล่าวคือ วัฒนธรรมโรงเรียนที่แข็งแกร่งจะเป็นจุดศูนย์กลางรวมพลังยึดเหนี่ยวบุคลากรในโรงเรียนเข้าด้วยกัน มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การร่วมกัน (Corporate culture) ซึ่งตามแนวคิด Patterson (1986 : 50-51) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนว่า มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ความมุ่งหมายของโรงเรียน (School purpose) การมอบอำนาจ (Empowerment) การตัดสินใจ (Decision making) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of community) ความเชื่อถือ (Trust) ความมีคุณภาพ (Quality) การยอมรับ(Recognition) ความเอื้ออาทร (Caring) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) และความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) ฉะนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ครูจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนและอิทธิพลต่อการบริหาร

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร และให้การดำเนินงานจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนากรุงเทพมหานครกำหนด ภายใต้ทิศทางและแนวทางตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 1 และ 2 โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 437 โรงเรียน แบ่งโรงเรียนออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มกรุงเทพกลาง กลุ่มกรุงเทพใต้ กลุ่มกรุงเทพเหนือ กลุ่มกรุงเทพตะวันออก กลุ่มกรุงธนเหนือ และกลุ่มกรุงธนใต้ ที่มีทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งมีบริบทที่แตกต่างกัน จุดอ่อนของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการจัดการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งสาเหตุสำคัญเกิดจากครูขาดแรงจูงใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การเลื่อนวิทยฐานะ สิ่งจูงใจและสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่น การลาออก และการโอนกลับภูมิลำเนาของข้าราชการครูส่งผลกระทบต่อการขาดแคลนครูผู้สอน (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2565 : 25-27) ซึ่งเมื่อพิจารณาปัญหาดังกล่าว พบว่าปัจจัยหนึ่งอาจจะเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ขาดความเข้มแข็งไม่สามารถยึดเหนี่ยวบุคลากรในโรงเรียนเข้าไว้ด้วยกันได้

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาในการวัฒนธรรมองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าสอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนตามความความคิดเห็นของครู ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนตามความความคิดเห็นของครู ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้การในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ปีการศึกษา 2565 จำนวน 131 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 4,348 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 354 คน และกำหนดสัดส่วนตามขนาดโรงเรียน และกำหนดสัดส่วนโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Stratified random) แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบ ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยแบ่งเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ความมุ่งหมายของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความเชื่อถือ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของบุคลากร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale)

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทาง กำหนดขอบเขตของเนื้อหา สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา กรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะในการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

2. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหา ให้ข้อเสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามเกณฑ์ของผู้เชี่ยวชาญ (Index of item Objective Congruence : IOC) โดยกำหนดคะแนนไว้ดังนี้

+1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในคำถามว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามว่าไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

นำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาหาค่าความสอดคล้องได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 ถึง 1.0 แสดงว่าข้อคำถามของแบบสอบถามฉบับนี้มีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ได้ค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .991

7. นำแบบสอบถามที่มีคุณภาพแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหงถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามความคิดเห็นไปยังผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน ระหว่างวันที่

26 กันยายน ถึง 9 ตุลาคม 2565 โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ได้ข้อมูลกลับมา 354 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะตรวจสอบเป็นรายการ วิเคราะห์โดยหาร้อยละ และการแจกแจงความถี่

2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์การ โดยการ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยแบบทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe's post hoc comparison method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ได้แก่

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างตามวุฒิการศึกษาด้วยการทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent)

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างตามประสบการณ์การทำงานด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่าง ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยแบบทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe's post hoc comparison method)

2.3 เปรียบเทียบความแตกต่างตามขนาดโรงเรียนด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่าง ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยแบบทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe's post hoc comparison method)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็นของครู		
	M	S.D.	ระดับ
1. ความมุ่งหมายของโรงเรียน	4.53	0.56	มากที่สุด
2. การมอบอำนาจ	4.27	0.64	มาก
3. การตัดสินใจ	4.31	0.73	มาก
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.42	0.58	มาก
5. ความเชื่อถือ	4.35	0.63	มาก
6. ความมีคุณภาพ	4.39	0.67	มาก
7. การยอมรับ	4.39	0.62	มาก
8. ความเอื้ออาทร	4.37	0.75	มาก
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.44	0.67	มาก
10. ความหลากหลายของบุคลากร	4.40	0.61	มาก
รวม	**4.39**	**0.59**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.39) และความคิดเห็นมีการกระจายตัวน้อยมาก (S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน (M = 4.53) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับการศึกษา				*t*	*Sig.*
	ปริญญาตรี (n = 212)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 142)			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. ความมุ่งหมายของโรงเรียน	4.52	.551	4.54	.582	-0.329	.743
2. การมอบอำนาจ	4.24	.629	4.32	.663	-1.224	.222
3. การตัดสินใจ	4.33	.678	4.28	.809	0.539	.590
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.39	.575	4.45	.579	-0.894	.372
5. ความเชื่อถือ	4.34	.633	4.37	.631	-0.463	.643
6. ความมีคุณภาพ	4.38	.661	4.40	.684	-0.318	.751

ตารางที่ 2 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับการศึกษา				*t*	Sig.
	ปริญญาตรี (n = 212)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 142)			
	M	S.D.	M	S.D.		
7. การยอมรับ	4.38	.614	4.41	.648	-0.401	.688
8. ความเอื้ออาทร	4.35	.766	4.40	.716	-0.589	.556
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.44	.670	4.45	.670	-0.159	.874
10. ความหลากหลายของบุคลากร	4.42	.599	4.35	.634	1.018	.309
รวม	**4.38**	**.581**	**4.40**	**.598**	**-0.301**	**.763**

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน แสดงว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

วัฒนธรรมองค์การ	ประสบการณ์						*F*	*Sig.*
	น้อยกว่า 5 ปี (n = 77)		5 – 10 ปี (n = 83)		มากกว่า 10 ปี (n = 194)			
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.		
1. ความมุ่งหมายของโรงเรียน	4.39	.609	4.53	.590	4.58	.524	3.315*	.037
2. การมอบอำนาจ	4.13	.586	4.19	.641	4.36	.653	4.614*	.011
3. การตัดสินใจ	4.16	.723	4.32	.714	4.37	.738	2.303	.101
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.22	.636	4.44	.491	4.49	.570	6.347**	.002
5. ความเชื่อถือ	4.26	.662	4.32	.645	4.40	.612	1.403	.247
6. ความมีคุณภาพ	4.25	.734	4.36	.667	4.46	.636	2.733	.066
7. การยอมรับ	4.24	.674	4.40	.609	4.44	.611	2.611	.075
8. ความเอื้ออาทร	4.14	.995	4.37	.641	4.46	.650	5.256*	.006
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.29	.813	4.41	.649	4.52	.603	3.461*	.032
10. ความหลากหลายของบุคลากร	4.23	.640	4.49	.591	4.42	.602	4.068*	.018
รวม	**4.23**	**.551**	**4.38**	**.564**	**4.45**	**.587**	**3.875***	**.022**

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ในภาพรวมและรายด้าน ยกเว้น ด้านการตัดสินใจ ด้านความเชื่อถือ ด้านความมีคุณภาพ และด้านการยอมรับไม่พบความแตกต่าง แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก แตกต่างกัน โดยกลุ่มมากกว่า 10 ปี มีค่าสูงกว่าอีกสองกลุ่มที่เหลือ ยกเว้นด้านการตัดสินใจ, ความเชื่อถือ, ความมีคุณภาพและการยอมรับไม่พบความแตกต่าง เมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยแบบทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe's post hoc comparison method)

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	M	4.23	4.38	4.45
1. น้อยกว่า 5 ปี	4.23	-		
2. 5 – 10 ปี	4.38		-	
3. มากกว่า 10 ปี	4.45	*		-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำแนกตามขนาดโรงเรียน

วัฒนธรรมองค์การ	ขนาดโรงเรียน						*F*	*Sig.*
	ขนาดเล็ก (n = 119)		ขนาดกลาง (n = 118)		ขนาดใหญ่ (n = 117)			
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.		
1. ความมุ่งหมายของโรงเรียน	4.71	.450	4.41	.586	4.46	.599	9.925**	.00
2. การมอบอำนาจ	4.49	.538	4.17	.657	4.15	.672	11.504**	.00
3. การตัดสินใจ	4.62	.584	4.18	.654	4.13	.837	17.689**	.00
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.58	.540	4.35	.588	4.31	.567	7.894**	.00
5. ความเชื่อถือ	4.58	.526	4.21	.632	4.25	.666	13.001**	.00
6. ความมีคุณภาพ	4.63	.512	4.30	.677	4.24	.737	12.214**	.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	ขนาดโรงเรียน						*F*	*Sig.*
	ขนาดเล็ก (n = 119)		ขนาดกลาง (n = 118)		ขนาดใหญ่ (n = 117)			
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.		
7. การยอมรับ	4.64	.483	4.25	.631	4.27	.678	15.619**	.00
8. ความเอื้ออาทร	4.60	.767	4.22	.649	4.28	.765	9.188**	.00
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.66	.603	4.34	.659	4.33	.692	10.261**	.00
10. ความหลากหลายของบุคลากร	4.66	.520	4.30	.602	4.23	.628	18.420**	.00
รวม	**4.62**	**.498**	**4.27**	**.577**	**4.27**	**.614**	**15.031****	**.00**

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในภาพรวมและรายด้าน แสดงว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออกแตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยแบบทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe's post hoc comparison method)

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	M	4.62	4.27	4.27
1. ขนาดเล็ก	4.62	-	*	*
2. ขนาดกลาง	4.27	-	-	
3. ขนาดใหญ่	4.27	-		-

จากตารางที่ 6 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมสูงกว่าครูโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนในการกำหนดจุดหมายเป้าประสงค์ แนวทางต่าง ๆ ในการทำงานของโรงเรียนร่วมกัน ส่งเสริมให้ทุก

คนก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง และมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน ให้อำนาจในการตัดสินใจ และยอมรับในความรู้ความสามารถของครู มีการชมเชย ให้กำลังใจ รวมถึงการยอมรับในความแตกต่างของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ งานวิจัยของปิยนันท์ ศิริโสภณ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออกมีแบบแผนการประพฤติปฏิบัติร่วมกันภายในโรงเรียน เปรียบเสมือนกฎระเบียบที่ไม่เป็นทางการเป็นหลักยึดในการกำหนดวิธีการทำงานไปในทิศทางเดียวกันที่บุคลากรทุกคนรับรู้ และยอมรับได้ ตลอดจนเข้าใจร่วมกัน เป็นแนวทางเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ และช่วยให้สมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราภรณ์ รักษาวงศ์ (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สจีวรรณ ทรรพวสุ (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ตามวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ครูที่ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ส่วนใหญ่จะเป็นครูมาใหม่อาจจะยังไม่คุ้นชินแบบแผนการประพฤติปฏิบัติร่วมกันภายในโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางให้บรรลุเป้าหมาย และการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันยังน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5ปี ขึ้นไป จะยังคงยึดกรอบแนวทางของระเบียบและแบบแผนการประพฤติปฏิบัติร่วมกัน ทำให้แต่ละองค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่โรงเรียนคาดหวัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักขณา ธานี (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ระหว่างประสบการณ์น้อยกับประสบการณ์มาก โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา ศรีอัสดร (2561) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ประสบการณ์ทำงาน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การจำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดเล็กเป็นองค์การที่มีจำนวนบุคลากรน้อย การเกิดขึ้นของวัฒนธรรมองค์การจึงเกิดขึ้นได้ง่าย โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่เป็นองค์การที่มีบุคลากรมาก ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่ย่อยที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนเป็นกลุ่ม ทำให้มีความหลากหลายของบุคลากร และความคิดแตกต่างกัน จึงทำให้วัฒนธรรมองค์การนั้นเกิดขึ้นได้น้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาพนธ์ ตาขัน (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามขนาดโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนันท์ ศิริโสภณ (2565) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการมอบอำนาจ ผู้บริหารควรจะกำหนดหน้าที่ขอบเขตงานไว้อย่างชัดเจน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และยุติธรรม และมอบอำนาจตัดสินใจกับบุคลากรในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ

2. ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารควรจะเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. ด้านความเชื่อถือ ผู้บริหารควรจะให้ความสำคัญและยอมรับบุคลากรที่มีความมีความรู้ความสามารถ และไว้วางใจให้ทำงานอย่างดีที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก

3. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความสุขของครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก

เอกสารอ้างอิง

จุรีพร ปิยะโสภาสกุล. (2556). **การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนคลองกิ่วยิ่งวิทยา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนาพนธ์ ตาขัน. (2562). **ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

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

ปิยนันท์ ศิริโสภณ. (2565). **วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภัทราภรณ์ รักษาวงศ์. (2560). **การศึกษาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.** การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราภัฏสุราษฎร์ธานี.

ลักขณา ธานี. (2560). **วัฒนธรรมโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). **วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สจีวรรณ ทรรพวสุ. (2561). แนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยลัยราชภัฏสวนสุนันทา.** 11(2): 102-113.

สมุทร ชำนาญ. (2555). การบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.** 6(1): 3.

สุนิสา ศรีอัสดร. (2561). **การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2565). **แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2565.** กรุงเทพฯ: สำนักยุทธศาสตร์การศึกษา.

Patterson. (1986). **School culture.** San Francisco: Jossey-Bass.

Valaya Alongkorn Review (Humanities and Social Science)
Vol. 13 No. 2 May-August 2023

การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การศึกษาไทย 4.0

THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF NETWORK SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION TOWARD THAI EDUCATION 4.0

ประสงค์ สุบรรณพงษ์ [1*] ชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์ [2] และผดุงชัย ภู่พัฒน์ [3]
Prasong Subannaphong [1*] Chanchai Wongsirasawat [2] and Phadungchai Pupat [3]

Received : 13 January 2023 Revised : 18 April 2023 Accepted : 8 May 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การศึกษาไทย 4.0 จำแนกตามบริบทที่ตั้ง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 226 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มประชากรทั้งหมดคือ 570 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีค่าความเที่ยง 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์การทดสอบทีแบบอิสระ

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การศึกษาไทย 4.0 ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัญหาในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย จำแนกตามบริบทที่ตั้ง ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายในเขตกรุงเทพมีปัญหามากกว่ากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายในเขตปริมณฑล

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ / กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย / การศึกษา 4.0

[1] หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
[1] Docter of Education in Educational Administration Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage
[*] ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: prasong1921@hotmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were to study status and compare the problems of academic administration of network schools under the Office of the Basic Education Commission toward Thai education 4.0 which were classified by location context. The total of 226 sample which were school directors, deputy directors, and stran heads of the network schools under the Office of the Basic Education Commission. The sample size was determined by using the table of Krejcie & Morgan and selected through stratified random sampling. The opinionnaire used to collect the data was a five - rating scale with content validity between 0.80 - 1.00 and the reliability was 0.885. The data were analyzed by mean, standard deviation, t-test Independent.

Research findings were as follows: Overall status of academic administration of network schools under the Office of the Basic Education Commission toward Thai education 4.0 was at a low level where the overall problem was at a high level. A comparison of the problem of academic administration of network schools as classified by the local context was overall, statistically significant different at 0.05 level where The Bangkok School network was greater than that of the vicinity one.

Keywords: Academic administration / Network schools / Thai education 4.0

บทนำ

การศึกษาในยุค "Thailand 4.0" มีความหมายมากกว่าการเตรียมความพร้อมของคน หรือให้ความรู้กับคนเท่านั้น แต่เป็นการเตรียมคนให้เป็นมนุษย์ กล่าวคือ นอกจากให้ความรู้แล้ว ต้องทำให้เขาเป็นคนที่รักที่จะเรียนรู้พร้อมกับการมีคุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ นั่นคือ การสร้างคนให้มีทักษะการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงเน้นการฝึกทักษะในการคิดวิเคราะห์เป็นหลัก การจัดการศึกษายุค Thailand 4.0 เน้นการพัฒนาประเทศให้มีความทันสมัยมีรายได้มากขึ้น และก้าวพ้นจากกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง โดยจะต้องผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเป็นฐาน ในการพัฒนาประเทศ และต้องสามารถติดต่อค้าขายกับนานาประเทศได้ (ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์, 2559) ความสำคัญของการศึกษา 4.0 (Education 4.0) ในส่วนของการจัดการศึกษานั้น สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา (2560) พบว่า แผนการจัดการศึกษาของแต่ละประเทศจะมีการพัฒนา ในระดับเขตพื้นที่ และตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาการศึกษาชาติโดยใช้ "เครือข่าย การศึกษา"อย่างเป็นระบบ เพื่อดำเนินการในการพัฒนาการศึกษาในระดับพื้นที่และขับเคลื่อน การปฏิรูปการศึกษาโดยส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นักวิชาการ นักการศึกษา ผู้ปกครอง ปราชญ์ชาวบ้าน องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรศาสนา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา โดยใช้กลยุทธ์ "ร่วมพลัง"การขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 คือ "สังคมที่เดินหน้าไปด้วยกันไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง" ด้วยการเติมเต็มศักยภาพของผู้คนในสังคม เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม

ฟื้นความสมานฉันท์ และความเป็นปึกแผ่นของคนในสังคม เป็นการจัดการศึกษายุคผลิตภาพ เพื่อสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและสติปัญญา เติบโตเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพและมีคุณค่าต่อประเทศชาติได้นั้น จะต้องอาศัยองค์การที่มีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาโดยตรง ให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความอิสระและความคล่องตัวในการตัดสินใจในการบริหารจัดการในการสั่งการเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ทั้งด้านหลักสูตร การเงิน การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อันประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา ตัวแทนครูตัวแทนผู้ปกครองและชุมชน ร่วมกันบริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) และองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้สอดคล้องกับการยกระดับมาตรฐานและคุณภาพการบริหาร สถานศึกษา คือ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญเป็นอันดับแรกที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าประสงค์ เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าประสงค์อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิผลของสถานศึกษา (จิติมา วรรณศรี, 2557)

ปัจจุบันปรากฏว่าการสร้างเครือข่ายการศึกษาในส่วนของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน ทำให้ความร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้น การจัดการเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการจึงมีความสำคัญต่อสถานศึกษา ที่ส่งผลให้การจัดการศึกษาเกิดคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หากสถานศึกษาขาดความร่วมมือกันเป็นเครือข่าย ก็ยากที่จะทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ และจากการศึกษาวิจัยในเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า การจัดการเครือข่าย เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การทำงานเครือข่ายการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (สมศักดิ์ เอี่ยมดี, 2556) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เล็งเห็นปัญหาการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น และเห็นประโยชน์ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย จึงให้สนับสนุนโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียงจัดตั้งเครือข่าย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เป็นเครือข่ายความร่วมมือ และประสานงานในการพัฒนางานการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่อยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจ และความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน การบูรณาการภารกิจในการทำงาน การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์การบริหารจัดการร่วมกัน เนื่องจากโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายของโรงเรียนที่มีชื่อเสียงนั้นเป็นโรงเรียน ขนาดกลาง และขนาดเล็กขาดครูตรงตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ขาดสื่อวัสดุเทคโนโลยีทางการศึกษา ขาดกำลังในการเสริมสร้าง ขับเคลื่อนการเรียนรู้หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษาต่ำกว่าเป้าประสงค์ ดังนั้น

โรงเรียนมัธยมศึกษาควรจัดกลุ่มโรงเรียน เป็นกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่จะบริหารการจัดการศึกษาและจัดกิจกรรมอื่น ๆ ร่วมกัน ในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือ ภายใต้หลักการกระจายอำนาจและความเป็นนิติบุคคล ตัวอย่างเช่น กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 7 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำนวน 18 โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายเทพศิรินทร์ จำนวน 11 โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำนวน 10 โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายบดินทรเดชา (สิงห์ สิงเสนี) จำนวน 6 โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า จำนวน 5 โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสตรีวิทยา จำนวน 4 โรงเรียน และกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายหอวัง จำนวน 3 โรงเรียน

จากความสำคัญที่กล่าวมากลุ่มโรงเรียนเครือข่าย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญต่อการจัดการการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากโรงเรียนเครือข่ายมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากร มนุษย์ที่มีความสำคัญ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การศึกษาไทย 4.0 ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปพัฒนาโรงเรียนเครือข่าย และสามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การศึกษาไทย 4.0
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การศึกษาไทย 4.0 จำแนกตามบริบทที่ตั้ง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 57 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 570 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 226 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามภูมิภาคของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การศึกษาไทย 4.0 ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การศึกษาไทย 4.0 มี 17 ด้าน จำนวนรวม 103 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้สร้างและนำแบบสอบถามความคิดเห็นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเบื้องต้น และให้ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Conceptual Validity) และวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ โดยใช้เกณฑ์ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือโดยส่งทางไปรษณีย์ และการเก็บรวบรวมกลับคืนทางไปรษณีย์ได้จำนวน 226 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย ผู้วิจัยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้ค่าสถิติทดสอบทีแบบอิสระ (t-test Independent)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพ และปัญหาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การศึกษาไทย 4.0 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การศึกษาไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน

ด้าน	สภาพ			ปัญหา		
	M	S.D.	ระดับ	M	S.D.	ระดับ
1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	2.03	0.30	น้อย	4.12	0.32	มาก
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ	2.20	0.53	น้อย	4.14	0.26	มาก
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	2.16	0.39	น้อย	4.04	0.28	มาก
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	2.05	0.30	น้อย	4.13	0.32	มาก
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	2.15	0.40	น้อย	4.09	0.32	มาก
6. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา	2.10	0.31	น้อย	4.11	0.31	มาก
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	2.08	0.30	น้อย	4.13	0.28	มาก
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	2.04	0.27	น้อย	4.17	0.23	มาก
9. การนิเทศการศึกษา	2.05	0.32	น้อย	4.19	0.23	มาก
10. การแนะแนว	1.99	0.23	น้อย	4.19	0.20	มาก
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	2.03	0.23	น้อย	4.18	0.21	มาก
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	2.02	0.25	น้อย	4.18	0.20	มาก
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	2.03	0.23	น้อย	4.17	0.22	มาก
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	2.04	0.21	น้อย	4.16	0.25	มาก
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	2.02	0.18	น้อย	4.17	0.24	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ด้าน	สภาพ			ปัญหา		
	M	S.D.	ระดับ	M	S.D.	ระดับ
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	2.05	0.18	น้อย	4.15	0.24	มาก
17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	2.06	0.19	น้อย	4.20	0.22	มาก
รวม	**2.06**	**0.08**	**น้อย**	**4.15**	**0.11**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การศึกษาไทย 4.0 ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย (M = 2.06, S.D. = 0.08) และรายด้านอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การวางแผนงานด้านวิชาการ (M = 2.20, S.D. = 0.53) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (M = 2.16, S.D. = 0.39) และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (M = 2.15, S.D. = 0.40) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการแนะแนว (M = 1.99, S.D. = 0.23)

สำหรับปัญหาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การศึกษาไทย 4.0 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.15, S.D. = 0.11) และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (M = 4.20, S.D. = 0.22) ด้านการนิเทศการศึกษา (M = 4.19, S.D. = 0.23) และด้านการแนะแนว (M = 4.19, S.D. = 0.20) และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (M = 4.09, S.D. = 0.32)

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การศึกษาไทย 4.0 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การศึกษาไทย 4.0 เมื่อจำแนกตามบริบทที่ตั้ง

ด้าน	โรงเรียนครือข่ายอยู่ในปริมณฑลใกล้เคียง		โรงเรียนเครือข่ายในกรุงเทพ		t	p
	M	S.D.	M	S.D.		
1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	4.04	0.36	4.21	0.27	-4.033*	.000
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ	4.08	0.32	4.21	0.18	-3.986*	.000
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.01	0.33	4.08	0.22	-1.821	.070
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.04	0.40	4.22	0.20	-4.043*	.000
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.99	0.37	4.18	0.21	-4.656*	.000
6. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา	3.99	0.38	4.18	0.18	-5.664*	.000
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.04	0.31	4.22	0.21	-4.930*	.000
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.13	0.26	4.21	0.20	-2.819*	.005
9. การนิเทศการศึกษา	4.18	0.24	4.20	0.22	-0.557	.578
10. การแนะแนว	4.17	0.21	4.21	0.20	-1.683	.094
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา	4.17	0.23	4.19	0.20	-0.667	.506
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	4.14	0.20	4.22	0.21	-2.656*	.008
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	4.16	0.25	4.18	0.19	-0.871	.385

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ด้าน	โรงเรียนครือข่ายอยู่ในปริมณฑลใกล้เคียง		โรงเรียนเครือข่ายในกรุงเทพ		t	p
	M	S.D.	M	S.D.		
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.13	0.29	4.19	0.19	-2.034*	.043
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	4.12	0.26	4.21	0.20	-3.018*	.003
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	4.12	0.28	4.19	0.20	-2.154*	.032
17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.16	0.24	4.23	0.19	-2.391*	.018
รวม	**4.09**	**0.13**	**4.20**	**0.05**	**-7.487***	**0.00**

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การศึกษาไทย 4.0 ที่มีบริบทที่ตั้งต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีปัญหาการบริหารงานวิชาการของกกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายในกรุงเทพมหานครสูงกว่ากลุ่มปริมณฑล และข้อมูลมีการกระจายตัวน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการเรียน การสอนในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นไม่แตกต่างกัน นอกนั้นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การศึกษาไทย4.0 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การศึกษาไทย 4.0 พบว่า ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในการบริหารจัดการของโรงเรียนเครือข่ายบุคลากรทุกคนต้องมีความเข้าใจและ

ตระหนักถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษา และความต่อเนื่องในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ๆ ที่จะสนับสนุนอัตลักษณ์ของโรงเรียนเครือข่ายแต่ละแห่งในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิเชษฐ์ บุญพยอม (2560) ได้ทำการศึกษา แนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เมื่อพิจารณาค่าร้อยละสูงสุดของแต่ละด้าน พบว่า 1) ด้านพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 2) ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านนิเทศการศึกษา 4) ด้านวัดและประเมินผลและดาเนินการเทียบโอนผลการเรียน 5) ด้านพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และ 6) ด้านเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาและปัญหาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การศึกษาไทย 4.0 ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยังคงต้องบริหารงานวิชาการภายใต้สถานการณ์ของสิ่งที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านการนำเทคโนโลยี โดยต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้ครู บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาเข้าถึงเทคโนโลยีการเรียนรู้และการสอน การใช้สื่อ และหาช่องทางในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนและการรับมือในโลกอนาคต ซึ่งผู้บริหารต้องพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลและสร้างความมั่นใจในระบบการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้เกิดความรู้แก่นักเรียนให้ได้ประโยชน์สูงสุดได้จริง โดยต้องผลักดันให้ครูทุกคนในสถานศึกษาต้องนำความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และเทคโนโลยี ต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้ไปสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน และการต้องส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ และบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัทรา ธรรมวิทยา และนันทรัตน์ เจริญกุล (2558) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุดในความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอย่างมีนัยสำคัญ 2) สนับสนุนการเข้าถึงเทคโนโลยีการเรียนรู้และการสอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเห็นว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสร้างแรงจูงใจให้ครู บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาเข้าถึงเทคโนโลยีการเรียนรู้และการสอน และกัณหา โตสกุล (2558) ที่ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ศึกษานิเทศก์มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องให้ครูได้รับความรู้อย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิเชษฐ์ บุญพยอม (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษามีสภาพการบริหารงานวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ สถานศึกษาให้มีการกำหนดเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และพิมพ์ใจ พุฒจักรัส (2562) ได้เสนอในงานวิจัยการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสานักงานศึกษาธิการภาค 1 ไว้ว่าการบริหารงานวิชาการถือได้ว่าเป็นงานหลักของการบริหารโรงเรียน ดังนั้นจะต้องมีหลักการและวิธีการดำเนินงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพราะคุณภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับผลงานด้านวิชาการ

เป็นหลัก ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการที่จะทำให้ผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรของสถานศึกษา และคอยสนับสนุนการใช้หลักสูตรของคณะครูให้มีประสิทธิภาพในกระบวนการจัดการเรียนการสอน

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การศึกษาไทย 4.0 จำแนกตามบริบทที่ตั้งในกรุงเทพ และปริมณฑล พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าเฉลี่ยของกรุงเทพมากกว่าปริมณฑลทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ส่วนใหญ่โรงเรียนในกรุงเทพเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่มีปัญหาและความซับซ้อนเกี่ยวกับบริบทด้านความต้องการของสังคมเมืองที่เกิดจากสังคม ชุมชน และผู้ปกครองของนักเรียนที่หลากหลายมากกว่าโรงเรียนในปริมณฑล ดังนั้น โรงเรียนเครือข่ายในกรุงเทพจึงต้องสามารถบริหารงานวิชาการที่เป็นงานหลักของสถานศึกษา และสามารถจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้การบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนเครือข่าย ยังพบปัญหาในการบริหารอยู่ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังอยู่ในระดับไม่น่าพอใจ การบริหารหลักสูตรขาดระบบที่เหมาะสม ขาดการวางแผนงานด้านวิชาการร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียนเครือข่ายที่เอื้อประโยชน์ให้กันยังไม่ชัดเจน เป็นต้น ดังนั้น เมื่อต้องการสร้างความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา จึงควรพัฒนาและบูรณาการวิธีการที่เป็นระบบและมีความต่อเนื่องในการสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนเครือข่าย โดยมีผู้เกี่ยวข้อง อันประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานด้านวิชาการ ซึ่งทุกคนต้องถือว่าแนวปฏิบัติของโรงเรียนเครือข่ายเป็นภารกิจที่สำคัญ และเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการขับเคลื่อนและพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. โรงเรียนเครือข่ายควรพัฒนาระบบและกลไกการติดตามและประเมินผลด้านการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการแนะแนว ที่ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน รวมถึงสร้างรูปแบบหรือ Model ที่มีประสิทธิภาพ

2. โรงเรียนเครือข่ายควรมีความร่วมมือในการนิเทศงานวิชาการแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูอย่างต่อเนื่อง

3. โรงเรียนที่เป็นประธานเครือข่ายต่าง ๆ ควรร่วมกันทำงานในการพัฒนาการศึกษาของประเทศ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การศึกษาไทย 4.0

เอกสารอ้างอิง

กัณหา โตสกุล. (2558). **แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

จิติมา วรรณศรี. (2557). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.** พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2559). **การศึกษาไทย 4.0 ในบริบทการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน.** บรรยายพิเศษ ในการประชุมทางวิชาการของ คุรุสภา ประจำปี 2559 (28 สิงหาคม 2559). ณ ศูนย์ประชุมวายุภักษ์ โรงแรมเซ็นทรา ศูนย์ราชการ และคอนเวนชั่นเซ็นเตอร์ แจ้งวัฒนะ.

พิมพ์ใจ พุฒจัตุรัส. (2562). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสานักงานศึกษาธิการภาค 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ภัทรา ธรรมวิทยา และนันทรัตน์ เจริญกุล. (2558). การศึกษาภาวะผู้นาเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในเขตธนบุรี. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์การศึกษา.** 10(1), 1 - 13.

สมศักดิ์ เอี่ยมดี. (2556). การพัฒนาระบบการบริหารเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร.** 15(ฉบับพิเศษ): 216 - 224.

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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนด หลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

อภิเชษฐ์ บุญพยอม. (2560). **แนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing.** (5th ed.). New York: Harper Collins.

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

Valaya Alongkorn Review (Humanities and Social Science)
Vol. 13 No. 2 May-August 2023

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีjการศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1

LEARNING ORGANIZATION AND NEW NORMAL GUIDELINES OF SHOOLS UNDER PHRANAKHONSIAYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

อินทิรา อำมโภช[1*] และสงวน อินทร์รักษ์[2]
Inthira Ammaphot[1*] and Sangaun Inrak[2]

Received : 24 May 2023 Revised : 26 June 2023 Accepted : 27 June 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 2) ระดับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยใช้บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นหน่วยวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 123 โรงเรียน ใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท จำแนกตามอำเภอ ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และ 2) ครูจำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 246 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของเซง และแนวปฏิบัติวิถีใหม่ ตามแนวคิดของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเที่ยง และใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1.1) การเรียนรู้ของทีม 1.2) วิสัยทัศน์ร่วม 1.3) แบบแผนทางความคิด 1.4) การคิดเชิงระบบ และ 1.5) ความเชี่ยวชาญของบุคคล 2) แนวปฏิบัติวิถีใหม่ของ

[1] ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
[1] Department of Educational Administration, Faculty of Education, Silpakorn University
* ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: yaichimi24@gmail.com

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 2.1) แนวปฏิบัติด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม 2.2) แนวปฏิบัติสำหรับครู 2.3) แนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร 2.4) แนวปฏิบัติสำหรับผู้ปกครอง 2.5) แนวปฏิบัติสำหรับแม่ครัว ผู้จำหน่ายอาหาร และผู้ปฏิบัติงานทำความสะอาด และ 2.6) แนวปฏิบัติสำหรับนักเรียน 3) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

คำสำคัญ: การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ / แนวปฏิบัติวิถีใหม่ / โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ABSTRACT

The purposes of this research were to identify: 1) level the learning organization of school under Phranakhonsiayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 2) level the new normal guidelines of school under Phranakhonsiayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 and 3) the relationship between the learning organization and new normal guidelines of school under Phranakhonsiayutthaya Primary Educational Service Area Office 1. The samples were 123 schools under Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1. The respondents in each school were a school administrator or an acting school administrator, and teachers, in the total of 246 persons. The instrument employed for data collection was a questionnaire about the learning organization based on Sange concept and new normal guidelines based on Department of Health, Ministry of Public Health. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, reliability and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research findings were as follows: 1) The learning organization of school under Phranakhonsiayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 as a whole and an individual were at a high level. The arithmetic mean ranking from maximum to minimum were as follows; 1.1) team learning 1.2) shared vision 1.3) mental models 1.4) systematic thinking 1.5) the personal mastery. 2) The new normal guidelines of school under Phranakhonsiayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 as a whole and an individual were at a highest level. The arithmetic mean ranking from maximum to minimum were as follows; 2.1) environmental health guidelines 2.2) guidelines for teachers 2.3) guidelines for administrators 2.4) guidelines for parents 2.5) guidelines for chef, food vendor and cleaning 2.6) guidelines for students. 3) The relationship between the learning organization and new normal guidelines of

school under Phranakhonsiayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 as a whole were at .01 level of statistical significance.

Keywords: Learning organization / New normal guidelines / Schools under Phranakhonsiayutthaya primary educational service area office 1

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ (ภารดี อนันต์นาวี, 2555) ในการปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ ชี้แนะครู และนำกลยุทธ์มาใช้ในการผลักดันให้เกิดพลังความร่วมมือเพื่อดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐที่วางไว้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ในขณะเดียวกันการที่องค์กรมีการแข่งขันสูงจะเพิ่มสมรรถนะขององค์กรเอง และเพิ่มแรงผลักดันให้องค์กรไปสู่เป้าหมายเพื่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคตและตลอดไป เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้ที่มีส่วนร่วมที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหาร และบุคลากร แต่การที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นค่อนข้างมีอุปสรรคพอสมควร แต่อย่างไรก็ตามการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังมีความจำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อให้องค์กรเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และเพื่อเตรียมความพร้อมของครูองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวทางสำคัญในการที่จะนำพาองค์กรและบุคคลในองค์กรไปสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ตามที่ได้กำหนดไว้ เมื่อองค์กรใดมีความสามารถในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ย่อมเป็นสิ่งที่สามารถทำนายได้ว่าองค์กรนั้น ๆ จะสามารถประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ (เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน, 2560)

สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมพื้นฐานเป็นจุดเริ่มต้นของการปลูกฝังความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมในทุกด้าน มีหน้าที่พัฒนาเด็กวัยเรียนให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีศักยภาพ สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นศูนย์รวมของเด็กในชุมชนที่มาจากครอบครัวที่ต่างกัน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาโรคต่าง ๆ เมื่อนักเรียนคนใดคนหนึ่งป่วยด้วยโรคติดต่อ และมาเข้าเรียนในสถานศึกษาจึงมีโอกาสที่จะแพร่กระจายเชื้อโรคไปสู่นักเรียนคนอื่น ๆ ได้จากการเล่น การใกล้ชิด และทำกิจกรรมร่วมกันสถานศึกษาจึงเป็นสถานที่สำคัญมากต่อการส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคหรืออาจเปรียบได้ว่า “สถานศึกษา” นับเป็น “Shelter” สำหรับนักเรียนต้องคำนึง และให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวเป็นอันดับแรก ๆ ภายใต้สถานการณ์การแพร่

ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 ซึ่งขณะนี้ยังไม่มีวัคซีนป้องกันโรคและไม่มียารักษาโรคโดยตรง จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคดังกล่าว ที่จะส่งผลกระทบอย่างมากต่อระบบการจัดการเรียนการสอนและสุขภาพของนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา สิ่งสำคัญที่สุดในช่วงระยะเวลาต่อจากนี้ไป ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียนผู้ปกครอง และบุคลากรของสถานศึกษาต้องปรับตัวกับการใช้ชีวิตวิถีใหม่ "New Normal" เน้นการปฏิบัติภายใต้มาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 อย่างเคร่งครัด เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่ปลอดภัยจากโรคโควิด 19 ส่งผลให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ และปลอดภัยจากโรค การที่องค์การจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้นจะต้องเกิดจากการบริหารจัดการการเรียนรู้ภายในองค์การให้เป็นระบบ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ ในการพัฒนาให้นำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อประโยชน์และความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2563) การที่จะพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ได้นั้น จะต้องมีแนวปฏิบัติวิถีใหม่ (New Normal) ในการรองรับสถานการณ์โรคโควิด 19 เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่ปลอดภัย มีมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคโควิด-19 และแนวปฏิบัติเพื่อการดูแล สุขภาพอนามัย เพื่อคุ้มครองนักเรียนและนักศึกษา ตลอดจนบุคลากรต่าง ๆ ผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปฏิบัติงานในองค์การให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปลอดภัย ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) แนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร เจ้าของสถานศึกษา 2) แนวปฏิบัติสำหรับครู ผู้ดูแลนักเรียน 3) แนวปฏิบัติสำหรับนักเรียน 4) แนวปฏิบัติสำหรับผู้ปกครอง 5) แนวปฏิบัติสำหรับสำหรับแม่ครัว ผู้จำหน่ายอาหาร และผู้ปฏิบัติงานทำความสะอาด และ 6) แนวปฏิบัติด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม เนื่องจากแนวปฏิบัติวิถีใหม่เป็นแนวทางหนึ่งช่วยในการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 เพื่อให้องค์การสามารถปรับตัว พัฒนาขีดความสามารถภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องอันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้นทุกวัน และสร้างให้โรงเรียนมีคุณภาพ พร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 176 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 123 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน และใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) จำแนกตามอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษาสูงสุด 4) ตำแหน่งปัจจุบัน และ 5) ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (X_{tot}) ตามแนวคิดของเซงเก

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ (Y_{tot}) ตามแนวคิดของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยการรับคำปรึกษาและแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและการปรับปรุงพัฒนา

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข สำนวนภาษาตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามตัวแปร โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective congruence) ได้ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ระหว่าง 0.6-1.0

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) โรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 15 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงละ 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาราชการแทน และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รวมทั้งสิ้น 30 ฉบับ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คำนวณ และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .984 และแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .985

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 123 โรงเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างราบรื่น และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือเรียนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยให้แต่ละโรงเรียนส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ และผู้วิจัยจะเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองในโรงเรียนบางแห่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
2. จัดระบบข้อมูลเพื่อลงรหัส
3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %)
2. การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean:) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้/แนวปฏิบัติวิถีใหม่อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้/แนวปฏิบัติวิถีใหม่อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้/แนวปฏิบัติวิถีใหม่อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้/แนวปฏิบัติวิถีใหม่อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้/แนวปฏิบัติวิถีใหม่อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) (Pearson's product-moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาค่าความสัมพันธ์ตามแนวทางของศิริชัย กาญจนวสี และคณะ (ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ, 2551) มีรายละเอียดดังนี้

0.70 – 1.00	หมายถึง	การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับแนวปฏิบัติวิถีใหม่มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.30 – 0.69	หมายถึง	การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับแนวปฏิบัติวิถีใหม่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0 – 0.29	หมายถึง	การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับแนวปฏิบัติวิถีใหม่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทั้ง 86 โรงเรียน รวม 172 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 70 นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	44	17.90
หญิง	128	52.10
รวม	**172**	**70.00**
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	26	10.58
30 – 39 ปี	67	27.27
40 – 49 ปี	64	26.05
มากกว่า 50 ปี	15	6.10
รวม	**172**	**70.00**
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	67	27.27
ปริญญาโท	93	37.85
ปริญญาเอก	12	4.88
รวม	**172**	**70.00**

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการโรงเรียน/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน	86	35.00
ครู	86	35.00
รวม	**172**	**70.00**
5. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	40	16.28
6 –10 ปี	64	26.05
11 –20 ปี	48	19.53
มากกว่า 20 ปี	20	8.14
รวม	**172**	**70.00**

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean:) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	M	S.D.	ระดับ
1. ความเชี่ยวชาญของบุคคล (X_1)	4.43	0.57	มาก
2. แบบแผนทางความคิด (X_2)	4.47	0.59	มาก
3. วิสัยทัศน์ร่วม (X_3)	4.46	0.53	มาก
4. การเรียนรู้ของทีม (X_4)	4.49	0.56	มาก
5. การคิดเชิงระบบ (X_5)	4.45	0.58	มาก
รวม	**4.46**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.46, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเรียนรู้ของทีม (= 4.49, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ แบบแผนทางความคิด (M = 4.47, S.D. = 0.59) วิสัยทัศน์ร่วม (M = 4.46, S.D. = 0.53) การคิดเชิงระบบ (M = 4.45, S.D. = 0.58)

และลำดับสุดท้าย คือ ความเชี่ยวชาญของบุคคล (= 4.43, S.D.= 0.57) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.53 - 0.59 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean:) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

แนวปฏิบัติวิถีใหม่	M	S.D.	ระดับ
1. แนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร (Y_1)	4.58	0.47	มากที่สุด
2. แนวปฏิบัติสำหรับครู (Y_2)	4.60	0.43	มากที่สุด
3. แนวปฏิบัติสำหรับนักเรียน (Y_3)	4.49	0.44	มาก
4. แนวปฏิบัติสำหรับผู้ปกครอง (Y_4)	4.44	0.52	มาก
5. แนวปฏิบัติสำหรับแม่ครัว ผู้จำหน่ายอาหาร และผู้ปฏิบัติงานทำความสะอาด (Y_5)	4.49	0.49	มาก
6. แนวปฏิบัติด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม (Y_6)	4.65	0.47	มากที่สุด
รวม	**4.54**	**0.37**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 3 พบว่า แนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.54, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แนวปฏิบัติด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม (M = 4.65, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ แนวปฏิบัติสำหรับครู (M = 4.60, S.D. = 0.43) และแนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร (M = 4.58, S.D.= 0.47) อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แนวปฏิบัติสำหรับนักเรียน (M = 4.49, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ แนวปฏิบัติสำหรับแม่ครัว ผู้จำหน่ายอาหาร และผู้ปฏิบัติงานทำความสะอาด (M = 4.49, S.D. = 0.49) และลำดับสุดท้าย คือ แนวปฏิบัติสำหรับผู้ปกครอง (M = 4.44, S.D. = 0.52) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.43 -0.52 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

	แนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร (Y_1)	แนวปฏิบัติสำหรับครู (Y_2)	แนวปฏิบัติสำหรับนักเรียน (Y_3)	แนวปฏิบัติสำหรับผู้ปกครอง (Y_4)	แนวปฏิบัติสำหรับ แม่ครัว ผู้จำหน่ายอาหาร และผู้ปฏิบัติงานทำความสะอาด (Y_5)	แนวปฏิบัติด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม (Y_6)	แนวปฏิบัติวิถีใหม่ (Y_{tot})
ความเชี่ยวชาญของบุคคล (X_1)	.421**	.410**	.391**	.444**	.368**	.391**	.510**
แบบแผนทางความคิด (X_2)	.466**	.381**	.408**	.402**	.305**	.379**	.492**
วิสัยทัศน์ร่วม (X_3)	.406**	.389**	.424**	.277**	.244**	.335**	.432**
การเรียนรู้ของทีม (X_4)	.489**	.389**	.430**	.326**	.228**	.379**	.468**
การคิดเชิงระบบ (X_5)	.489**	.335**	.414**	.330**	.250**	.362**	.457**
การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (X_{tot})	.505**	.422**	.459**	.397**	.311**	.410**	.524**

จากตารางที่ 4 พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .524** ในลักษณะคล้อยตามกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีการประชุมอบรมร่วมกันในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง มีการแลกเปลี่ยนความคิด ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ก่อให้เกิดเป็นความรู้ความคิดร่วมกันภายในองค์การ เพื่อให้มีความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมถึงศึกษาหา

ความรู้ใหม่ ๆ และพร้อมที่จะก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลง และมีการจัดกิจกรรมให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา จัดให้มีการปรับเปลี่ยนองค์การ โดยจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ บุคลากรในสถานศึกษามีการแสวงหาโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านการศึกษาอยู่สม่ำเสมอ มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการประชุมฝึกอบรมหรือการสัมมนาต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ มีการติดตามแนวโน้มการพัฒนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการจัดตั้งเป็นทีมเรียนรู้เพื่อพิจารณาความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ รวมทั้งสภาพความเป็นไปภายในองค์การ เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนแนวความคิด และนำไปสู่ข้อกำหนดในการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษยมาศ สิทธิพันธ์ (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การเรียนรู้เป็นทีม ความรอบรู้แห่งตน และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของไพลิน บุญนา (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ของทีม ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านความรอบรู้ของบุคลากร

2. แนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญในการปรับตัวตามแนวปฏิบัติวิถีใหม่ และปฏิบัติตนตามมาตรการการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 อย่างเคร่งครัด ในการรองรับสถานการณโรคโควิด 19 เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่ปลอดภัย มีมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคโควิด-19 และแนวปฏิบัติเพื่อการดูแลสุขภาพอนามัย ในการคุ้มครองนักเรียน ตลอดจนบุคลากรต่าง ๆ ผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปฏิบัติงานในองค์การให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญารักษ์ จรเอ้กา ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า 1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 สภาพปัจจุบัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ภาพรวมมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการดำเนินการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ (D) 2.แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีกระบวนการ 4 ขั้นตอนดังนี้ 1) ด้านการวางแผน (P) 2) ด้านการดำเนินการ (D) 3) ด้านการวัดและการประเมินผล (C) 4) ด้านการปรับปรุงและพัฒนา (A)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมี ความสัมพันธ์กันทุกด้าน ในระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือ มีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างองค์ความรู้ขึ้นผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานเป็นกลุ่ม ทำให้บุคลากรได้แสดงออกทางความรู้ ความสามารถ ความคิด สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่มุ่งเน้นให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ศักยภาพ ทัศนคติที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้โรงเรียนได้สร้างฐานความรู้อย่างเป็นระบบเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ในการรองรับสถานการณ์โรคโควิด 19 เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่ปลอดภัย มีมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคโควิด-19 และแนวปฏิบัติเพื่อการดูแล สุขภาพอนามัยเพื่อคุ้มครองนักเรียน ตลอดจนบุคลากรต่าง ๆ ผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปฏิบัติงานในองค์การให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปลอดภัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเชี่ยวชาญของบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งให้ครูพัฒนาตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างหลากหลาย มีโครงการพัฒนาบุคลากรโดยจัดกิจกรรมประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคลากร จัดทำแผนในการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับงานที่ทำและนำไปปฏิบัติจริง

2. จากการศึกษาพบว่า แนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แนวปฏิบัติสำหรับผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์การป้องกันโรคโควิด 19 เกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ แนวปฏิบัติให้แก่ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทางสื่อที่เหมาะสม และติดตามข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับโรคโควิด 19 จากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีการควบคุม กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด และต่อเนื่อง

3. จากการศึกษาพบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดระบบการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ให้บุคลากรจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน สามารถตรวจสอบรายละเอียดได้ จัดประชุมให้บุคลากรใช้ความคิดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ พัฒนาและปรับปรุงงานด้วยตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา นอกจากนี้ จะต้องให้ความสำคัญกับแนวปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ให้โรงเรียนสามารถปรับตัว พัฒนาขีดความสามารถภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้นทุกวัน และสร้างให้โรงเรียนมีคุณภาพ พร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2563). **คู่มือการปฏิบัติสำหรับสถานศึกษา ในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19**. นนทบุรี: คิว แอดเวอร์ไทซิ่ง.

บุษยมาศ สิทธิพันธ์. (2559). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปริญญารักษ์ จรเอ้กา และคณะ. (2564). แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. **ครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย**. 6(1): 182.

เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน. (2560). องค์กรแห่งการเรียนรู้. **วารสารการศึกษาพยาบาล**. 10, 3.

ไพลิน บุญนา. (2559). **ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จันทบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภารดี อนันต์นาวี. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎี การบริหารทางการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี มนตรี.

ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, และดิเรก ศรีสุโข. (2551). **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2566

การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการวารสารวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

THE STUDY OF QUALITY DEVELOPMENT GUIDELINE ACADEMIC JOURNAL UNDER DHONBURI RAJABHAT UNIVERSITY

จิรโรจน์ ธรรมสโรช [1]
Jiraroch Thummasaroch [1]

Received : 21 February 2023 Revised : 3 May 2023 Accepted : 8 May 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกลงตีพิมพ์บทความกับวารสารของผู้เขียนบทความ 2) ศึกษาสภาพปัญหาในการให้บริการแต่ละกระบวนการในการประสานงานของเจ้าหน้าที่กับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เขียนบทความ และ 3) ศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพในการให้บริการของวารสารวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี โดยทำการวิจัยแบบผสมผสานเชิงคุณภาพทำการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการสภาพปัญหาในขั้นตอนการทำงานวารสารของเจ้าหน้าที่วารสารในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 3 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิ 6 ท่าน เชิงปริมาณเป็นการเก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามจากบุคคลที่ส่งบทความเข้ามาตีพิมพ์กับวารสารในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จำนวน 222 ชุด โดยสถิติที่ใช้ประกอบไปด้วย ค่าการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกลงตีพิมพ์ คือ ขั้นตอนการบริการไม่ซับซ้อน เจ้าหน้าที่มีความเคารพและให้เกียรติต่อผู้รับบริการการประชาสัมพันธ์สามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง ระยะเวลาการออกใบตอบรับทันต่อการนำไปใช้งาน และ 2) สภาพปัญหาในการให้บริการแต่ละกระบวนการในการประสานงานพบว่า ปัญหาจากระบบวารสารปัจจุบัน มีความซับซ้อนและขั้นตอนค่อนข้างเยอะ ด้านงานเอกสาร เอกสารมีการสูญหาย ส่งไป-กลับล่าช้า และเอกสารไม่ครบถ้วน ด้านกระบวนการประสาน รูปแบบของบทความและรูปแบบการอ้างอิงไม่ถูกต้อง การส่งเอกสารกลับมาล่าช้า แก้ไขไม่ครบถ้วนหรือบางครั้งไม่ได้มีการแก้ไขกลับมา กระบวนการเบิกจ่าย จะมีการแก้ไขประกาศที่เกี่ยวกับแนวปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินเกือบทุกครั้งที่ทำการเบิกและทุกวารสารใช้บัญชีเดียวกันในการโอนเงินทำให้ยากต่อการคัดแยกใบเสร็จ และ 3) แนวทางพัฒนาคุณภาพในการให้บริการ

[1] สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
[1] Institute of Research and Development Dhonburi Rajabhat University
* ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: Jiraroch.t@dru.ac.th

ของวารสารวิชาการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ 1) การให้ความรู้กระบวนการใช้งานระบบวารสาร 2) พัฒนากระบวนการประสานงานและการบริการ 3) การจัดการเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวารสารวิชาการ

คำสำคัญ: พัฒนาคุณภาพ วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ABSTRACT

This research aimed to: 1) to study the factors affecting the decision to publish articles in academic journals by authors, 2) to study the problems in the coordination process between journal staff and qualified authors, and 3) to explore ways to improve the quality of services provided by academic journals affiliated with Dhonburi Rajabhat University. The research was conducted using a mixed-methods approach with a focus on qualitative data collection. Data was collected through interviews with 3 journal staff members and 6 qualified authors affiliated with Dhonburi Rajabhat University, and through quantitative data collection using a questionnaire survey distributed to 222 authors who had submitted articles to journals affiliated with the university. Descriptive statistics used in the analysis included frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation."

The research results revealed that (1) factors influencing the decision to publish in a journal were simple and respectful service processes, availability of communication channels to reach authors, and timely issuance of acceptance letters for immediate use; and (2) service problems were encountered in each process, such as complex and time-consuming current journal systems, missing documents, delayed document delivery, incomplete document correction, incorrect article format and reference style, slow document return, and incomplete or uncorrected corrections. Moreover, payment processes also faced issues related to the publication and reimbursement announcements and the use of the same account for all document transfers, making it difficult to distinguish receipts. Finally, (3) quality improvement directions for journal publication at Dhonburi Rajabhat University included three aspects: (1) knowledge sharing on the use of journal systems, (2) improvement of coordination and service processes, and (3) management of documents related to academic journals.

Keywords: Quality Development, Academic Journal, Dhonburi Rajabhat University

บทนำ

ปัจจุบัน ทุกมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ล้วนให้ความสำคัญกับการทำวิจัยและการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์มากขึ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบหรือข้อสรุปอันนำไปสู่ความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ และนำไปต่อยอดนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประเทศ (จินตนา ถ้ำแก้ว, 2559: 4) นอกจากนี้งานวิจัยยังเป็นตัวที่บ่งชี้และตัวชี้วัดมาตรฐานทางวิชาการของหน่วยงานนั้น ๆ ได้ เช่น ใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินรับรองประกันคุณภาพการศึกษาประจำปี ซึ่งเป็นหลักฐานในรูปแบบของผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ หรือผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับนำไปใช้ประโยชน์ อยู่ในตัวชี้วัดและองค์ประกอบของการประกันคุณภาพทั้งในระดับหน่วยงานและระดับมหาวิทยาลัย (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2554 : 25) ดังนั้นการทำงานวิจัยจึงได้รับการให้ความสำคัญมากขึ้น และหลาย ๆ มหาวิทยาลัยยังกำหนดให้เป็นพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากการ ผลิตบัณฑิตและการบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เป็นอีกหนึ่งหน่วยงานที่ได้มีการกำหนดให้งานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจมหาวิทยาลัย คือ “วิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ มุ่งเน้นการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม” (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ม.ป.ป.)

งานวิจัยจะไม่ความสมบูรณ์และอาจเป็นงานวิจัยขึ้นหิ้งได้ หากขาดกการเผยแพร่ผลงานวิจัย ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการทำงานวิจัย เช่น การเผยแพร่ผลงานวิจัยในงานประชุมวิชาการ เวทีนำเสนอผลงานทางวิชาการต่าง ๆ และการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ อาทิ การใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย การใช้ประโยชน์เชิงชุมชน/สังคม การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ (สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.), 2563)

การเผยแพร่ผลงานวิจัยโดยการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการนั้น เป็นช่องทางที่ได้รับความนิยมในหมู่นักวิชาการ นักวิจัย และผู้ที่ต้องการเผยแพร่ผลงานวิชาการ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้หน่วยงานต่างมีวารสารของตนเองเพิ่มมากขึ้นและมีการพัฒนาคุณภาพของวารสารให้เป็นไปตามเกณฑ์ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Center) ซึ่งวารสารจะต้องมีการดำเนินงานตามเกณฑ์ดังกล่าว หนึ่งในขั้นตอนนั้นทุกบทความที่ตีพิมพ์จะต้องผ่านการพิจารณากลั่นกรอง คัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา (ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ) ซึ่งรูปแบบและวิธีการดำเนินการ รวมถึงระยะเวลาในการพิจารณาบทความจะแตกต่างกันไป ตามแผนการดำเนินงานและวิสัยทัศน์ของบรรณาธิการบริหารของแต่ละวารสาร เพื่อให้วารสารฉบับนั้น ๆ มีคุณภาพตามเกณฑ์ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Center) ดังที่กล่าวมาข้างต้น

ปัจจุบันวารสารวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มีวารสารในสังกัด จำนวน 6 ฉบับ มี 3 ฉบับ ที่ถูกจัดให้อยู่ในฐานข้อมูล TCI ฐาน 2 ได้แก่ วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี วารสารวิจัยราชภัฏธนบุรี รับใช้สังคมและวารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และอีก 3 วารสารกำลังอยู่ในกระบวนการพัฒนาคุณภาพ เพื่อเข้ารับการประเมิน คือ วารสารศูนย์ภาษา วารสารคณะวิทยาการจัดการ และวารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ซึ่งในการทำงานวารสารนั้น เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานวารสาร จะมีการประสานงานกับ 2 ส่วนหลักดังนี้ คือ

1) ผู้เขียนบทความ คือ เจ้าของบทความที่ส่งบทความนั้น ๆ เข้ามาตีพิมพ์ในวารสารวิจัยราชภัฏธนบุรีรับใช้สังคม 2) ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ ซึ่งมีหน้าที่ในการพิจารณาประเมินคุณภาพของบทความดูความเหมาะสมของบทความที่จะตีพิมพ์ ให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำในการปรับแก้บทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร ซึ่งผู้ที่รับผิดชอบดูแลงานวารสารของวารสารจะพบเจอปัญหาและอุปสรรคในแต่ละกระบวนการทำงานทั้งการประสานงานกับหน่วยงาน ผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานวารสาร ระยะเวลาทำงานในแต่ละกระบวนการเพิ่มขึ้น จนทำให้กระทบกับการทำงานในขั้นตอนถัดไป จนอาจทำให้ระยะเวลาในการดำเนินการไม่เพียงพอหรือทำให้ประสิทธิภาพในการตรวจสอบความถูกต้องของวารสารฉบับนั้น ๆ น้อยลง

จากปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น จึงเป็นที่มาของการทำงานวิจัย เรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการวารสารวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เพื่อการพัฒนาคุณภาพในการให้บริการและเพิ่มประสิทธิภาพในการกำกับติดตามและลดข้อผิดพลาดในการประสานงานระหว่างผู้เขียนบทความและผู้ทรงคุณวุฒิ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกลงตีพิมพ์บทความกับวารสารวิชาการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ของผู้เขียนบทความ
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการให้บริการแต่ละกระบวนการในการประสานงานของเจ้าหน้าที่กับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เขียนบทความ
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพในการให้บริการ ของวารสารวิชาการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยมีการเก็บข้อมูลจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 3 ส่วนคือ

1. ผู้รับผิดชอบงานวารสารในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI ได้แก่ 1) วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 2) วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 3) วารสารวิจัยราชภัฏธนบุรี รับใช้สังคม จะใช้วิธีเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 3 ท่าน

2. ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่พิจารณาบทความให้กับวารสารในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีมากที่สุด วารสารละ 2 ท่าน และใช้วิธีเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 6 ท่าน

3. บุคคลที่ส่งบทความเข้าตีพิมพ์กับวารสารในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) สุ่มโดยใช้ความน่าจะเป็นจากจำนวนผู้ที่เคยส่งบทความเข้ามาตีพิมพ์ ในช่วงเดือน

มกราคม 2560 - ธันวาคม 2564 จำนวน 660 คน โดยจะใช้จำนวนของกลุ่มประชากรตัวอย่างทั้งสิ้น 222 คน ตามตารางสูตรคำนวณกลุ่มขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 Taro Yamane (1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ จะแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. ชุดคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม (focus group) ของผู้รับผิดชอบในงานวารสารในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี โดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบ่งประเด็นคำถามออกเป็น 3 ข้อใหญ่ แบ่งออก 10 ข้อย่อย โดยเนื้อหาในการสัมภาษณ์ถึงปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงานวารสารวิชาการ ได้แก่ การใช้งานระบบ การจัดการเอกสาร การประสานงานกับผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิ และขั้นตอนการเบิกจ่าย และได้ทำการหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งได้ผลการประเมินอยู่ในช่วง 0.67 - 1.00 หลังจากนั้นทำการปรับแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะ ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

2. ชุดคำถามสำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาบทความให้กับวารสารในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการดำเนินงานและประสานงานของเจ้าหน้าที่ โดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบ่งประเด็นคำถามออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริการของเจ้าหน้าที่ ด้านการติดต่อประสานงาน ด้านเอกสาร และอื่น ๆ และได้ทำการหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งผลการประเมินอยู่ในช่วง 0.67-1.00 หลังจากนั้นทำการปรับแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

3. แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลสภาพปัญหา/อุปสรรค และปัจจัยที่ส่งผลเลือกลงตีพิมพ์บทความกับวารสารฯ ของผู้เขียนบทความ และประเด็นปัญหาที่ผู้เขียนบทความพบเจอในขั้นตอนการพิจารณาตีพิมพ์บทความของวารสารฯ ซึ่งแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ปัญหา/อุปสรรค และปัจจัยที่ส่งผลเลือกลงตีพิมพ์บทความกับวารสารฯ 3) ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด และทำการหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งผลการประเมิน (IOC) อยู่ในช่วง 0.67 -1.00 จากนั้นทำการแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ ก่อนนำไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทำการทดลองเก็บข้อมูล จำนวน 30 ชุด จากประชากรที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผลจากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของ Cronbach (Cronbach's Alpha) ได้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 0.946

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์ ผู้ดำเนินงานวารสารและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่พิจารณาบทความให้กับวารสารในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น

2. เก็บข้อมูลจากผู้เขียนบทความส่งบทความเข้าตีพิมพ์กับวารสารในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จำนวน 222 ชุด โดยใช้เครื่องมือจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 1 นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์ ผู้ดำเนินงานวารสารและผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาบทความให้กับวารสารในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีมาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) เพื่อหาปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการดำเนินงานและประสานงานวารสาร

ขั้นที่ 2 นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากผู้ส่งบทความเข้าตีพิมพ์กับวารสารในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี โดยสถิติ ค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายผลสำรวจ เพื่อหาสภาพปัญหา/อุปสรรคและปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกตีพิมพ์ในวารสารฯ ของผู้เขียนบทความ

ขั้นที่ 3 นำผลลัพธ์ที่ได้จากการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ดำเนินงานวารสารและผู้ทรงคุณวุฒิ และผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากผู้ส่งบทความเข้าตีพิมพ์กับวารสาร มาทำการวิเคราะห์โดยการจัดกลุ่มปัญหา/อุปสรรค์ที่เกิดขึ้นในการทำงานและกระบวนการประสานงาน รวมถึงปัญหา/อุปสรรคและปัจจัยที่ส่งผลเลือกลงตีพิมพ์บทความของผู้เขียนบทความ เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ก่อนนำมาสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการวารสารวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ผลการวิจัย

1. ผลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของเจ้าหน้าที่งานวารสารถึงสภาพปัญหาที่พบในกระบวนการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ระบบวารสาร จากการสัมภาษณ์ พบว่า ระบบเดิมที่ใช้บริหารจัดการวารสารนั้น ข้อดีคือใช้งานง่าย หน้าระบบไม่ซับซ้อน ข้อจำกัด คือ ขาดความเชื่อมต่อของข้อมูล และทำให้ยากต่อการติดต่อและสืบค้นข้อมูลเพื่อใช้ในการติดต่อ มีการกรอกข้อมูลที่ซ้ำซ้อน และบางครั้งข้อมูลเกิดความเสียหาย หรือไม่สามารถเข้าใช้งานระบบได้ทั้งเจ้าหน้าที่ และผู้ที่สนใจจะลงทะเบียนส่งบทความตีพิมพ์ ซึ่งมีส่วนทำให้การสืบค้นข้อมูลจากบุคคลภายนอกจะสืบค้นได้ค่อนข้างยาก ซึ่งส่งผลกับคะแนน WebOmetic

1.2 งานเอกสารที่เกี่ยวกับวารสาร จากการสัมภาษณ์ พบว่า ในด้านเอกสารปัญหาที่พบเจอบ่อยครั้ง คือ เอกสารเกิดการสูญหายระหว่างการจัดส่ง ซึ่งหลายครั้งที่เอกสารส่งไปไม่ถึงผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ทรงคุณวุฒิส่งเอกสารกลับมาไม่ถึงเจ้าหน้าที่วารสาร ส่งเอกสารกลับมาไม่ครบ เช่น ขาดสำเนาบัตรประชาชน หรือมีการลืมลงนามรับรองสำเนาถูกต้องในสำเนาบัตรประชาชน หรือใบสำคัญรับเงิน

1.3 กระบวนการประสานงานผู้เขียน จากการสัมภาษณ์ พบว่า ปัญหาที่พบเจอบ่อยครั้ง คือ ผู้เขียนไม่ได้ส่งบทความฉบับแก้ไขกลับมาในเวลาที่กำหนด บทความไม่ตรงตามรูปแบบการตีพิมพ์ของวารสาร เช่น หัวข้อไม่ครบ เนื้อหาบางส่วนของบทความขาดหายไป รูปแบบการอ้างอิง

ไม่ถูกต้อง ฯลฯ หรือมีการแก้ไขบทความกลับมาไม่ครบตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ บางกรณีจะขอให้ออกใบตอบรับก่อนที่บทความจะอนุมัติให้ตีพิมพ์ หรือเสร็จสิ้นกระบวนการพิจารณา

1.4 กระบวนการประสานงานผู้ทรงคุณวุฒิ จากการสัมภาษณ์ พบว่า หากเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ค่อนข้างมีอายุจะไม่สะดวกทำงานผ่านระบบออนไลน์ ทำให้เจ้าหน้าที่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อน เหมือนทำงาน 2 ระบบ ส่งผลให้เวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น ในบางกรณีผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบในส่วนของคำผิด ฉีกคำ หรือแม้กระทั้งการอ้างอิง ซึ่งไม่ใช่ประเด็นสำคัญในการพิจารณาคุณภาพบทความของผู้ทรงคุณวุฒิเพราะมีเจ้าหน้าที่และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอยู่แล้ว

1.5 กระบวนการเบิกจ่าย จากการสัมภาษณ์ พบว่า การเบิกจ่ายนั้น จะมีความล่าช้าในบางขั้นตอน ซึ่งอาจเกิดจากช่วงที่ทำการเบิกเป็นช่วงของปลายปีงบประมาณ ทำให้เจ้าหน้าที่ที่ตรวจสอบเอกสารมีงานที่ค่อนข้างเยอะ หรืออาจมีการให้แก้ไขประกาศที่เกี่ยวกับแนวปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินของวารสาร ซึ่งมีให้แก้ไขเกือบทุกครั้งที่ทำการเบิก และอีกหนึ่งปัญหาที่สำคัญคือขั้นตอนการคัดใบเสร็จของวารสารแต่ละฉบับและการตรวจสอบยอดเงินคงเหลือของแต่ละวารสาร เนื่องจากทุกยอดการโอนเงินของผู้เขียนแต่ละวารสารจะเข้ามาอยู่ในบัญชีเดียวกันทั้งหมดและมียอดโอนที่เท่ากัน จึงทำให้เมื่อมียอดเงินค้างอยู่ในบัญชี ทางหน่วยการเงินจะโทรศัพท์ขึ้นมาสอบถามกับสถาบันวิจัย จึงทำให้เป็นภาระของเจ้าหน้าของสถาบันวิจัยที่จะต้องสอบถามไปยังวารสารต่าง ๆ ทำให้เป็นภาระของเจ้าหน้าที่ที่รับหน้าที่ทำการเงินของสถาบันฯ เพราะเพียงงานเบิกจ่ายภายในสถาบัน ก็มากอยู่แล้ว เช่น เบิกจ่ายโครงการ ค่าตอบแทน ทุนวิจัย ฯลฯ

1.6 ประเด็นอื่น ๆ จากการสัมภาษณ์ พบว่า มีปัญหาที่เกิดจากความล่าช้าของโรงพิมพ์ คือการประสานงานกับโรงพิมพ์ ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของ Covid 19 มีผลทำให้โรงพิมพ์ส่งเล่มตัวอย่างมาให้ตรวจช้า เพราะเจ้าหน้าที่บางส่วนติดโควิด ทำให้ต้องใช้เจ้าหน้าท่านอื่น ๆ มาทำงานแทน ทำให้กระบวนการเกิดความล่าช้าและมีข้อผิดพลาดที่เพิ่มมากขึ้น เพราะไม่ใช่เจ้าหน้าที่คนเดิมที่เคยจัดรูปเล่ม ซึ่งจะมีความคุ้นเคยกับรูปแบบมากกว่า

2. ผลจากการให้สัมภาษณ์ (In-depth Interview) ผู้ของทรงคุณวุฒิ ถึงสภาพปัญหาที่พบในกระบวนการประสานงานในแต่ละขั้นตอน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการบริการของเจ้าหน้าที่ จากการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านการบริการของเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก เจ้าหน้าที่พูดจาสุภาพ สามารถให้คำแนะนำและอธิบาย ตอบคำถามต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน และยังมีการอำนวยความสะดวกในงานเอกสารหรือช่วยดำเนินงานในส่วนของระบบจัดการวารสาร เช่น อัพโหลดแบบประเมินเข้าในระบบให้ มีการโทรแจ้งเตือนเป็นระยะทำหน้าซองในส่งกลับเพื่อลดปัญหาในการใส่ที่อยู่ผิด

2.2 ด้านการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ จากการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมากเช่นกัน เจ้าหน้าที่มีการพูดที่ชัดเจน ฉะฉาน ให้รายละเอียดข้อมูลที่ครบถ้วนและชัดเจน มีการแจ้งเตือนสถานะของเอกสารทุกครั้ง ทำให้สามารถประมาณการวันที่จะได้รับเอกสารได้ และในกรณีที่จะต้องพิจารณารอบ 2 เจ้าหน้าที่จะทำการสรุปข้อแก้ไขของผู้เขียน และทำไฮไลท์ในเนื้อหาส่วนที่แก้ไข ก่อนส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำให้การพิจารณาได้ง่ายและใช้เวลาน้อยลง แต่ก็ยังมีปัญหาในส่วนของการประสานงานกับเจ้าหน้าที่

โดยวิธีโทรศัพท์เข้ามาที่สำนักงาน จะติดต่อไม่ได้หรือส่วนกลางโอนสายไปผิดวารสาร ทำให้ต้องมีการโทรศัพท์ติดต่อใหม่หลายครั้ง ทำให้ใช้เวลาในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่มากขึ้น

2.3 ด้านเอกสาร จากการสัมภาษณ์ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญนั้นแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้ทรงที่สามารถรับส่งเอกสารทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ เช่น อีเมล ไลน์ เป็นต้น ซึ่งจะตัดปัญหาด้านการรอรับส่งเอกสาร หรือมีเอกสารสูญหายไปได้เลย อาจพบเจอกรณีที่ส่งอีเมลแล้วไม่ได้รับการแจ้งเตือน แต่เจ้าหน้าที่จะโทรแจ้งทุกครั้งที่มีการส่งเอกสารทางอีเมล หรือไลน์ (ในกรณีระยะเวลาเกินกำหนด) และ 2) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่สามารถรับส่งเอกสารทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ โดยจะต้องส่งเอกสารทางไปรษณีย์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มนี้ จะเคยพบเจอกับปัญหา เช่น ได้รับเอกสารช้าทำให้มีเวลาในการพิจารณาบทความน้อย หรือการที่ไม่ได้รับเอกสาร ด้วยสาเหตุที่เอกสารไปไม่ถึงมือหรือเกิดการสูญหาย ทำให้ต้องมีการส่งเอกสารซ้ำ หรือแม้กระทั้งการส่งเอกสารกลับ แต่ไม่ถึงมือเจ้าหน้าที่ของวารสารที่ประสานงานไว้ จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเป็นปัญหาของผู้สำคัญกลุ่มนี้ที่เคย พบเจอ ซึ่งจะมีโอกาสเกิดขึ้นไม่บ่อยนัก

2.4 อื่น ๆ จากการสัมภาษณ์ พบว่า ในประเด็นอื่น ๆ นอกเหนือจากประเด็นที่สัมภาษณ์ข้างต้น พบว่ามีปัญหาอีก 2 ส่วน คือ 1) ปัญหาของการใช้ระบบของ Thai-jo 2.0 ในการประเมินบทความ ซึ่งวารสารในสังกัดของมหาวิทยาลัยได้มีการเปลี่ยนมาใช้ระบบดังกล่าวในการบริหารจัดการ ทำให้ผู้ทรงคุณวุฒิบางส่วนไม่คุ้นชินกับหน้าตาของระบบทำให้เป็นอุปสรรค์ต่อการใช้งาน รวมไปถึงขั้นตอนการสมัครสมาชิก รับ-ส่งข้อมูลผ่านระบบ ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ระบบ และ 2) ระยะเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนพิจารณาบทความ ใช้เวลานาน กว่าจะได้รับค่าตอบแทน “บางครั้งลืมไปแล้วว่าเคยพิจารณาบทความเรื่องนี้” ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิอยากให้มีการแจ้งเตือนเป็นระยะถึงความคืบหน้าในการจ่ายค่าตอบแทน

3. ผลจากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้เขียน เพื่อทำการวิเคราะห์หาความพึงพอใจในการให้บริการของวารสารในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ซึ่งสรุปได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 41-50 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท ส่วนใหญ่มีสถานภาพ เป็นนิสิต/นักศึกษา และส่วนใหญ่เคยตีพิมพ์กับวารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี และมีระดับความพึงพอใจระดับมากที่สุดโดยจำแนกออกเป็นรายด้านดังนี้

3.1 ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ ระดับความพึงพอใจในภาพรวมในระดับมาก (M = 4.15, S.D. = 0.73) โดยข้อที่ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด 4 อันดับแรกคือ 1) ขั้นตอนการให้บริการไม่ซับซ้อน (M = 4.64, S.D. = 0.56) 2) ช่องทางในการติดต่อเจ้าหน้าที่มีความสะดวก (M = 4.40, S.D. = 0.66) 3) ระยะเวลาในการรอตีพิมพ์บทความที่ไม่นานเกินไป (M = 4.28, S.D. = 0.69) และ 4) ค่าลงทะเบียนที่ไม่แพงเกินไป (M = 4.25, S.D. 0.71)

3.2 ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ระดับความพึงพอใจในภาพรวมในระดับมาก (M = 4.02, S.D. = 0.81) โดยข้อที่ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด 4 อันดับแรกคือ 1) เจ้าหน้าที่มีความเคารพและ

ให้เกียรติต่อผู้รับบริการ (M = 4.14, S.D. = 0.85) 2) ความกระตือรือร้นของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการหรือเมื่อต้องการความช่วยเหลือ (M = 4.09, S.D. = 0.79) 3) สามารถให้คำแนะนำ อธิบาย ตอบคำถามได้อย่างชัดเจนและตรงประเด็น (M = 4.05, S.D. = 0.75) และ 4) ความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ไม่ขอสิ่งตอบแทน ไม่รับสินบนไม่หาผลประโยชน์ในทางมิชอบ (M = 3.95, S.D. = 0.95)

3.3 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ระดับความพึงพอใจในภาพรวมในระดับมาก (M = 4.09, S.D. = 0.76) โดยข้อที่ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด 4 อันดับแรกคือ 1) ช่องทางการประชาสัมพันธ์วารสาร สามารถเข้าถึงกลุ่มผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึง (M = 4.50, S.D. = 0.63) 2) มีช่องทางในการติดต่อหากเกิดปัญหาในการตีพิมพ์บทความ เช่น โทรศัพท์ อีเมล์ เป็นต้น (M = 4.45, S.D. = 0.68) 3) แบบฟอร์มสำหรับกรอกข้อมูล เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน (M = 4.41, S.D. 0.73) และ 4) สามารถดาวน์โหลดเอกสาร ได้ทางเว็บไซต์ (M = 4.33, S.D. = 0.66)

3.4 ด้านคุณภาพการให้บริการ ระดับความพึงพอใจในภาพรวมในระดับมาก (M = 4.00, S.D. = 0.76) โดยข้อที่ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด 4 อันดับแรก คือ 1) ระยะเวลาการออกใบตอบรับ ทันต่อการนำไปใช้งาน (M = 4.41, S.D. = 0.64) 2) คู่มือคำแนะนำในการตีพิมพ์อ่านเข้าใจและปฏิบัติตามได้ง่าย (M = 4.39, S.D. = 0.71) 3) ได้รับบริการ/ข้อมูลตรงตามความต้องการ (M = 4.32, S.D. = 0.73) และ 4) ความรวดเร็วในการจัดส่งเล่มวารสาร ใบตอบรับและเอกสารต่าง ๆ (M = 4.31, S.D. = 0.75)

อภิปรายผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกลงตีพิมพ์บทความกับวารสารวิชาการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ของผู้เขียนบทความ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 41-50 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท ส่วนใหญ่มีสถานภาพ เป็นนิสิต/นักศึกษา และส่วนใหญ่เคยตีพิมพ์กับวารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี และมีระดับความพึงพอใจระดับมากที่สุด โดยจำแนกออกเป็นรายด้าน คือ 1) ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ ระดับความพึงพอใจในภาพรวมในระดับมาก โดยข้อที่ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด 4 อันดับแรก คือ 1.1) ขั้นตอนการให้บริการไม่ซับซ้อน 1.2) ช่องทางในการติดต่อเจ้าหน้าที่มีความสะดวก 1.3) ระยะเวลาในการรอตีพิมพ์บทความที่ไม่นานเกินไป และ 1.4) ค่าลงทะเบียนที่ไม่แพง 2) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ระดับความพึงพอใจในภาพรวมในระดับ มาก โดยข้อที่ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด 4 อันดับแรกคือ 2.1) เจ้าหน้าที่มีความเคารพและให้เกียรติต่อผู้รับบริการ 2.2) ความกระตือรือร้นของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการหรือเมื่อต้องการความช่วยเหลือ 2.3) สามารถให้คำแนะนำ อธิบาย ตอบคำถามได้อย่างชัดเจนและตรงประเด็น และ 2.4) ความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ไม่ขอสิ่งตอบแทน ไม่รับสินบนไม่หาผลประโยชน์ในทางมิชอบ 3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ระดับความพึงพอใจในภาพรวมในระดับมาก โดยข้อที่ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด 4 อันดับแรกคือ 3.1) ช่องทางการประชาสัมพันธ์วารสาร สามารถเข้าถึงกลุ่มผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึง 3.2) มีช่องทางในการติดต่อหากเกิดปัญหาในการตีพิมพ์บทความ เช่น โทรศัพท์ อีเมล์ เป็นต้น 3.3) แบบฟอร์มสำหรับกรอกข้อมูลเข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน และ 3.4) สามารถดาวน์โหลดเอกสาร ได้ทางเว็บไซต์ 4) ด้านคุณภาพการให้บริการ

ระดับความพึงพอใจในภาพรวมในระดับมาก โดยข้อที่ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด 4 อันดับแรกคือ 4.1) ระยะเวลาการออกใบตอบรับ ทันต่อการนำไปใช้งาน 4.2) คู่มือคำแนะนำในการตีพิมพ์อ่านเข้าใจและปฏิบัติตามได้ง่าย 4.3) ได้รับบริการ/ข้อมูลตรงตามความต้องการ และ 4.4) ความรวดเร็วในการจัดส่งเล่มวารสาร ใบตอบรับและเอกสารต่าง ๆ

2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการให้บริการแต่ละกระบวนการในการประสานงานของเจ้าหน้าที่กับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เขียนบทความ

กระบวนการประสานงานผู้ทรงคุณวุฒิ จากการสัมภาษณ์ พบว่า หากเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ค่อนข้างมีอายุจะไม่สะดวกทำงานผ่านระบบออนไลน์ ทำให้เจ้าหน้าที่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนเหมือนทำงาน 2 ระบบ ส่งผลให้เวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น ในบางกรณีผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบในส่วนของคำผิด ฉีกคำ หรือแม้กระทั้งการอ้างอิงเพียงอย่างเดียวโดยไม่ได้พิจารณาเนื้อหาซึ่งไม่ใช่ประเด็นสำคัญในการพิจารณาคุณภาพบทความของผู้ทรงคุณวุฒิเพราะมีเจ้าหน้าที่และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ถ้ำแก้ว (2559: 123-125) การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนากระบวนการจัดทำวารสารวิชาการเพื่อพิมพ์ เผยแพร่บทความวิจัย มีการเสนอทางแก้ไขปัญหาไว้ว่า ในการพัฒนากระบวนการจัดทำวารสารวิชาการ จะต้องมีองค์ประกอบและกิจกรรมที่สำคัญ คือ กองบรรณาธิการ ผู้เขียน และคณะกรรมการประเมิน จะต้องดำเนินงานของตนตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ตามบทบาทและหน้าที่ โดยมีกระบวนการ คู่มือการจัดทำบทความและคู่มือประเมินบทความที่มีคุณภาพเข้าใจง่าย

กระบวนการประสานงานผู้เขียน จากการสัมภาษณ์ พบว่า ปัญหาที่พบเจอบ่อยครั้ง คือ ผู้เขียนไม่ได้ส่งบทความฉบับแก้ไขกลับมาในเวลาที่กำหนด บทความไม่ตรงตามรูปแบบการตีพิมพ์ของวารสาร เช่น หัวข้อไม่ครบ เนื้อหาบางส่วนของบทความขาดหายไป รูปแบบการอ้างอิงไม่ถูกต้อง ฯลฯ หรือมีการแก้ไขบทความกลับมาไม่ครบตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ บางกรณีจะขอให้ออกใบตอบรับก่อนที่บทความจะอนุมัติให้ตีพิมพ์ หรือเสร็จสิ้นกระบวนการพิจารณาซึ่งสอดคล้องกับเสถียรภัคณ์ มุขดี และคณะ (2561: 33-35) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ซึ่งปัญหาที่พบในการให้บริการ สามารถแบ่งออกเป็นขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นตอนการรับบทความ เจ้าของบทความไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการลงทะเบียนในระบบออนไลน์ ทำให้ผู้ประสานไม่มีข้อมูลในระบบ 2) การพิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความ ส่งผลการประเมินบทความล่าช้า ทำให้ต้องเพิ่มขั้นตอนการโทรศัพท์ติดตาม หากไม่มีการส่งผลประเมินกลับจะต้องมีการคัดเลือกผู้ประเมินและส่งเอกสารไปใหม่ และ 3) การส่งผลประเมินบทความ เจ้าของบทความที่ได้รับผลประเมินไม่แก้ไขตามและส่งกลับมาล่าช้า จึงทำให้ต้องเพิ่มขั้นตอนการโทรศัพท์ติดตามบทความฉบับแก้ไข

3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพในการให้บริการ ของวารสารวิชาการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการวารสารวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกลงตีพิมพ์บทความกับวารสารวิชาการ ของผู้เขียนบทความและขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัญหาในการ

ให้บริการแต่ละกระบวนการในการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เขียนบทความ และนำข้อมูลจาก 2 ขั้นตอนข้างต้น มาวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาเพื่อศึกษาเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพ การให้บริการวารสารวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

1. การให้ความรู้กระบวนการใช้งานระบบวารสาร

กระบวนการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานระบบบริหารจัดการงานวารสาร ปัจจุบันวารสารวิชาการในสังกัดของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ได้มีการเปลี่ยนมาใช้ระบบ Thai-jo 2.0 ในการบริหารจัดการวารสารฯ โดยระบบดังกล่าวถือว่าเป็นระบบที่ใหม่ เพราะมีรูปแบบของระบบและขั้นตอนการใช้งานที่ซับซ้อนและต่างจากระบบเดิมมาก ซึ่งส่งผลกกระทบต่อการใช้งานทั้งในส่วนของผู้เขียนบทความที่จะต้องลงทะเบียนสมัครสมาชิก อัพโหลดบทความ ติดตามสถานะต่าง ๆ ของบทความผ่านหน้าเว็บไซต์ระบบฯ และผู้ทรงคุณวุฒิที่จะต้องลงทะเบียนเป็นผู้ประเมินในวารสารวิชาการเล่มนั้น ๆ นอกจากนี้จะต้องมีการประเมินและรับ-ส่งเอกสารต่างผ่านระบบ และอีกหนึ่งกลุ่มผู้ใช้งานที่ได้รับผลกระทบโดยตรงคือ เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานวารสารฯ รับหน้าที่เป็นแอดมินของวารสาร ซึ่งเป็นด่านหน้าในการตอบปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการใช้งานระบบฯ ทั้งในส่วนของผู้เขียนบทความและผู้ทรงคุณวุฒิ ถึงแม้ว่าทางศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) จะมีเจ้าหน้าที่คอยช่วยตอบคำถามจากการใช้งาน แต่เมื่อเกิดปัญหาจากการใช้งานผู้เขียนบทความและผู้ทรงคุณวุฒิก็มักจะติดต่อเข้ามาสอบถามกับเจ้าหน้าที่ที่ดูแลวารสารก่อนเสมอ ดังนั้นการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานระบบและการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นแก่เจ้าหน้าที่ที่ดูแลระบบจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พริสฐากาญ กลิ่นสุวรรณ และเสกสรรค์ สุทธิสงค์ (2558: 47) ระบุว่า เจ้าหน้าที่ จะต้องมีความสามารถ ความรู้ในงานนั้น ๆ และทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เช่น การให้การตอบรับตอบข้อซักถาม และให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับงานได้เป็นอย่างดี

จากปัญหาข้างต้นทางศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ได้มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการใช้ระบบ Thai-Jo 2.0 เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง แต่อาจไม่เพียงพอและอาจจะมีการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง เพราะส่วนใหญ่จะมีการประชาสัมพันธ์ให้แก่วารสารฯ ที่อยู่ในฐานของ TCI ซึ่งจริง ๆ แล้วผู้ที่ใช้งานระบบนั้นไม่ได้มีแค่ตัวเจ้าหน้าที่วารสาร แต่ยังมีในส่วนของผู้เขียนบทความและผู้ทรงคุณวุฒิที่จะต้องใช้ระบบดังกล่าวด้วย ดังนั้นวารสารฯ ควรมีการจัดอบรมให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ โดยเจาะจงไปในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบทความ เพื่อให้สามารถใช้งานระบบได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ควรมีการจัดทำคู่มือสำหรับการใช้งานเบื้องต้นสำหรับผู้เขียนบทความที่ต้องการจะตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ โดยเจาะจงไปที่ขั้นตอนการลงทะเบียนและการรับ-ส่งเอกสารผ่านระบบ ในส่วนของเจ้าหน้าที่ก็ควรจะมีการจัดหรือส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ไปอบรมเกี่ยวกับการใช้งานระบบอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเพื่อให้สามารถใช้ระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบปัญหาเบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้งานระบบของผู้เขียนบทความหรือผู้ทรงคุณวุฒิได้

2. พัฒนากระบวนการประสานงานและการบริการ

ขั้นตอนการประสานงานเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่เจ้าหน้าที่ที่ดูแลงานวารสารนั้นหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะในการดำเนินงานวารสารนั้น ส่วนมากจะเป็นการประสานงานทั้งในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิที่จะต้องพิจารณาบทความ ผู้เขียนบทความที่จะส่งบทความเข้ามาในระบบเพื่อตีพิมพ์ แม้กระทั่งในส่วนของโรงพิมพ์ หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และเก็บแบบสอบถามกระบวนการประสานงานและการบริการนั้นอยู่ในเกณฑ์ที่ดีอยู่แล้ว แต่ยังมีในบางประเด็นที่สามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้ โดยควรมีการแจ้งเตือนหรือมีการตอบกลับเป็นระยะ เพื่อให้ผู้เขียนได้รู้ว่าบทความที่ส่งเข้ามาในระบบนั้นถึงกระบวนการไหนแล้ว ในบางครั้งบทความส่งเข้ามาทีหลังแต่ได้รับการตีพิมพ์ก่อน เนื่องจากบทความมีความสมบูรณ์ เมื่อมีข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิผู้เขียนบทความรีบดำเนินการแก้ไขทำให้แต่ละกระบวนการผ่านไปเร็วกว่า ด้วยเหตุนี้อาจทำให้ผู้เขียนบทความท่านอื่นให้บริการด้วยความเสมอภาคตามลำดับก่อนหลังได้ หรือหากสามารถระบุระยะเวลาในแต่ละขั้นตอนได้ ก็จะทำให้ผู้เขียนสามารถคาดการระยะเวลาในการพิจารณาได้ว่าอยู่ในช่วงที่ตนจะนำไปใช้ประโยชน์ได้หรือไม่ หากไม่ทันจะได้เลือกลงตีพิมพ์ในวารสารฯ อื่น ๆ ได้ทัน และช่วยลดปัญหาการขอให้ออกใบตอบรับให้ก่อนการตีพิมพ์ และอีกหนึ่งสิ่งที่ผู้ใช้บริการต้องการคือ การที่มีการชี้แจงและอธิบายขั้นตอนการส่งตีพิมพ์ ซึ่งวารสารแต่ละฉบับนั้นมีคู่มือการตีพิมพ์เป็นของตนเองอยู่แล้ว แต่ถ้าหากสามารถพัฒนาคู่มือให้ศึกษาได้ง่ายขึ้นจะสามารถลดข้อผิดพลาดได้ นอกจากนี้การระบุเวลาในการติดต่อเจ้าหน้าที่ให้ชัดเจนสามารถติดต่อได้ในเวลาใด ช่วงใดบ้าง เป็นอีกหนึ่งสิ่งที่ผู้ใช้บริการนั้นต้องการและช่วยลดปัญหาการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ไม่ได้ ในกรณีที่เป็นเหตุเร่งด้วยหากสามรถติดต่อในช่องทางออนไลน์ได้จะทำให้การติดต่อนั้นง่ายขึ้น และช่วยลดปัญหาอื่น ๆ เช่น ส่วนกลางโอนสายไปผิดวารสาร ซึ่งทำให้ผู้ติดต่อเข้ามาต้องมีการต่อสายใหม่หลายครั้ง เป็นต้น

3. การจัดการเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวารสารวิชาการ

ในการพัฒนาคุณภาพของงานเอกสาร ผู้วิจัยขอแบ่งเอกสารเป็น 2 ประเภท คือ 1) เอกสารประกอบการประเมิน และ 2) เอกสารที่ใช้ประกอบการเบิกจ่าย โดยเอกสารทั้ง 2 ประเภทนี้เมื่อวิเคราะห์จากผลการวิจัยแล้ว จะมีปัญหาที่แตกต่างกัน เอกสารประกอบการประเมินจะประกอบด้วย 1) บทความ 2) แบบประเมิน ซึ่งเป็นเอกสารที่จะต้องมีการรับ-ส่ง และแก้ไข ดังนั้นจึงควรที่จะต้องมีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานให้ชัดเจน เช่น การแก้ไขบทความ พิจารณาบทความใช้เวลาในการดำเนินการนานเท่าใด และควรมีการติดตามเป็นระยะ เพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้าในการแก้ไขหรือพิจารณาบทความ หรือหากเกิดกรณีที่เอกสารสูญหายหรือไม่ได้รับเอกสารบทความจะได้ดำเนินการส่งเอกสารบทความชุดใหม่ได้ทัน เพื่อไม่ให้เกินเวลาที่กำหนดมากนัก นอกจากนี้หากมีบทความมีการแก้ไข ทั้งในส่วนของข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือการที่ผู้เขียนแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ควรจะทำเป็นตารางสรุปการแก้ไข เพื่อให้ง่ายต่อการตรวจสอบแก่ตัวเจ้าหน้าที่เอง และลดโอกาสที่จะทำให้ผู้เขียนแก้ไขบทความไม่ครบตามข้อเสนอแนะ และในกรณีที่มีการพิจารณารอบ 2 จะทำให้ผู้ทรงคุณวุฒิใช้เวลาในการพิจารณาน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับ ชุติกาญจน์ เลิศวลัยรัตน์ อรวรรณ บุญยฤทธิ์ และสมสรวง พฤติกุล (2557: 259) กล่าวว่า ในด้านกระบวนการในการจัดการเอกสาร การรับ-ส่งเอกสาร ควรมีการตรวจสอบให้ระเอียด และจะต้องกำหนดระยะเวลาให้ชัดเจน นอกควรทำสำเนาเผื่อกรณีเกิดการสูญหาย และจิรศักดิ์ วงพรมบุตร (2564: 334) กล่าวว่า การบริหารจัดการเอกสารที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมการติดตามเอกสารได้สะดวกและทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น และลดปริมาณการใช้ทรัพยากรกระดาษ

เอกสารที่ใช้ประกอบการเบิกจ่าย ประกอบด้วย ใบสำคัญรับเงิน สำเนาบัตร คำสั่งแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิประจำฉบับ ระเบียบและประกาศการเบิกจ่ายค่าตอบแทนของวารสาร ในหลาย ๆ ครั้ง อาจเกิดปัญหาซึ่งทำให้กระบวนการเบิกจ่ายไม่ราบรื่น ทั้งปัญหาที่เกิดจากความไม่รอบครอบและปัญหาอื่นที่นอกเหนือการควบคุมของเจ้าหน้าที่ที่ดูแลงานวารสาร เช่น เอกสารที่ใช้ประกอบการเบิกไม่ครบถ้วนหรือลืมเซ็นลายเซ็นโดยเจ้าหน้าที่ควรจะต้องมีการเขียนบันทึกกันลืมหรือทำเป็นตารางรายการ กันลืมให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้สามารถตรวจด้วยตัวเองได้อีกครั้งก่อนส่งเอกสารกลับมายังเจ้าหน้าที่ที่ดูแลงานวารสารฯซึ่งปัญหาข้างต้นนี้เจ้าหน้าที่ที่ดูแลงานวารสารฯสามารถดำเนินการเองได้ แต่ถ้าหากเกิดปัญหาที่อยู่นอกเหนือจากการควบคุมของเจ้าหน้าที่ หรือไม่สามารถที่จะแก้ไขได้นั้น ก็ควรที่จะต้องนำเสนอสภาพปัญหาหรือต้นตอที่แท้จริงของปัญหานั้น ให้แก้กองบรรณาธิการ บรรณาธิการบริหาร หรือผู้บริหาร เพื่อหาทางในการแก้ไขปัญหาจากต้นเหตุ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กับการนำแนวทางที่ได้ไปใช้ประโยชน์ ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม เกี่ยวกับระเบียบ แนวทางปฏิบัติ เพื่อให้การนำแนวทางดังกล่าวไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับการดำเนินงานของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานวารสารในเชิงลึก
2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรพัฒนาเป็นคู่มือสำหรับปฏิบัติงานวารสาร

เอกสารอ้างอิง

จินตนา ถ้ำแก้ว. (2559). **รูปแบบการพัฒนากระบวนการจัดทำวารสารวิชาการเพื่อพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาการสอนเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

จิรศักดิ์ วงพรมบุตร. (2564). การพัฒนาระบบในการบริหารจัดการเอกสาร กองอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.** 10(2): 334-341.

ชุติกาญจน์ เลิศวลัยรัตน์ อรวรรณ บุญยฤทธิ์ และสมสรวง พฤติกุล. (2557). ระบบการจัดการเอกสารราชการของสำนักราชเลขาธิการ. **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal.** 7(1): 259-271.

ธนากร อุยพานิชย์ เสถียร จันทร์ปลา และนิธิมา แก้วมณี. (2553). **การพัฒนาระบบจัดการวารสารอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ กรณีศึกษาวารสารสวนสุนันทาวิจัย**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

นารีจุติ ศรีแสงฉาย. (2561). การพัฒนาระบบติดตามการดำเนินงานในวารสารนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร. **วารสารวิชาการ ปขมท.** 7(2): 58-66.

พริสฐากาญ กลิ่นสุวรรณ และเสกสรรค์ สุทธิสงค์. (2558). คุณลักษณะของพนักงานต้อนรับภาคพื้นสายการบินนกแอร์. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.** 9(3): 47-54.

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. (มปป.). **พันธกิจ.** [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก https://www.dru.ac.th/objective/

มัชมน สถาพร และปรัชญนันท์ นิลสุข. (2557). การพัฒนาวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์ทางด้านอาชีวะและเทคนิคศึกษา. **วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรมพระนครเหนือ.** 5(1): 126-135.

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.). (2563). **การใช้ประโยชน์การวิจัย.** [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก https://i4biz.nrct.go.th/ewt_news.php?nid=34

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2554). **คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับอุดมศึกษา ฉบับสถานศึกษา พ.ศ. 2554.** กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

เสถียรภัคณ์ มุขดี และคณะ. (2561). **การพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพวารสารวิชาการ มหาวิทยาราชภัฏอุตรดิตถ์.** อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis.** (3rd ed). New York: Harper and Row.

วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2566

การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

THE DEVELOPMENT OF INDICATORS OF ACADEMIC MANAGEMENT SKILLS IN THE 21ST CENTURY OF SCHOOL ADMINISTRATORS THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION

พลอยกาญจน์ พึ่งเพียร [1*] ชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์ [1] และผดุงชัย ภู่พัฒน์ [1]
Ploykarn Pungpial [1*] Chanchal Wongsirasawat [1] and Phadungchai Pupat [1]

Received : 13 January 2023 Revised : 18 April 2023 Accepted : 8 May 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกข้อมูล และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยวิเคราะห์เนื้อหา และขั้นที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 500 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา 0.80 - 1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ จำนวน 40 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ทักษะการคิด วิเคราะห์ และสร้างสรรค์ จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ทักษะ

[1] หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
[1] Docter of Education in Educational Administration
Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage
[*] ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: aj_waan@hotmail.com

ด้านมนุษย์สัมพันธ์ จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ทักษะการบริหารจัดการ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 5 ทักษะการสื่อสาร จำนวน 8 ตัวบ่งชี้

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 682.87, df = 632 , p = .079, GFI = .940, AGFI = .920 และ RMSEA = .013

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้ / ทักษะการบริหารงานวิชาการศตวรรษที่ 21 / ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) develop the indicators of academic management skills in the 21st century of school administrators and, 2) examine the validation of indicators of academic management skills in the 21st century of school administrators the Office of Basic Education Commission with empirical data. The operation consisted of two steps: Step 1: develop the indicators of academic management skills in the 21st century of school administrators by study the concept and theory from textbooks and research papers and interviews 9 experts. The research instrument used was record forms and semi-structured Interview. The data were analyzed by using content analysis. Step 2: examine the validation of indicators of academic management skills in the 21st century of school administrators the Office of Basic Education Commission. The sample size consisted of 500 administrators of school under secondary educational service area office by multistage random sampling. The research instrument is a five-point rating scale questionnaire with content validity from 0.80-1.00 and the reliability at 0.89. The data were analyzed by using a confirmatory factor analysis.

The results were as follows:

1. The indicators of academic management skills in the 21st century of school administrators, there are 5 components; 40 indicators, which were: 1) Thinking, analytical and creative skills ; 7 indicators 2) Human relations skills ; 7 indicators. 3) Management skills ; 9 indicators. 4) Technology skills and digital use ; 9 indicators. and 5) Communication skills ; 8 indicators.

2. Analysis result of element and examination of the validation of indicators of academic management skills in the 21st century of school administrators was found

model is consistent with the empirical data and statistics is Chi-square = 682.87, df = 632, p = .079, GFI = .940, AGFI = .920 and RMSEA = .013.

Keywords: Indicator, Academic management skill, School Administrator

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นจะต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และเป็นไปตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ดังปรากฏในบัญญัติมาตรา 39 ที่ว่า “มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” (วีรเทพ เนียมหัตถี, 2550) การจัดการศึกษาก็จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้สามารถรองรับสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน เพราะการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยมักส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและแนวคิดของคนในแต่ละช่วงวัยด้วย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนการศึกษาของชาติ ได้นำกรอบแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 มาเป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ที่ว่า “การสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักของการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ และรองรับการศึกษา การเรียนรู้ และความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การจัดการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญ และเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร มีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จโดยเฉพาะด้านการบริหารวิชาการเป็นการดำเนินงานตามภาระงานวิชาการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว ซึ่งศศิรดา แพงไทย (2559) กล่าวว่าผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำยอดเยี่ยม ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันสมัย พัฒนาทีมงานให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนากระบวนทัศน์ใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร ขับเคลื่อนด้วยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการใหม่ ๆ ส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ สื่ออุปกรณ์อย่างเพียงพอ ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ปรับเปลี่ยนวิธีสอนของครูให้มีเทคนิคใหม่ ๆ พัฒนาหลักสูตรส่งเสริมด้านเทคโนโลยีและการบูรณาการทักษะทางสังคม ทักษะชีวิต รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เครือข่ายผู้ปกครอง ชมรม ศิษย์เก่าและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชนท้องถิ่น สถานประกอบการที่จะส่งเสริมสนับสนุน

การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล กอปรกับหน่วยงานต้นสังกัดได้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณสมบัติ คุณลักษณะ และสมรรถนะที่พึงประสงค์เข้ามาบริหารสถานศึกษาและการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เอื้ออำนวย สร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพส่งผลในการช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553); กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2554) กล่าวว่า งานวิชาการถือเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาคือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้แบบเรียน งานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษา และงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยหน้าที่ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา คือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการซึ่งงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารต้องมีทักษะในการใช้ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และการบริหารงานในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยการเตรียมความพร้อมของผู้นำสถานศึกษาตามความต้องการของครูใหญ่มือใหม่ในประเทศฮ่องกง ซึ่งพบว่า ครูใหญ่มือใหม่ต้องได้รับการพัฒนาในทักษะด้านการบริหารบุคคล ทักษะการบริหารการเงิน ทักษะทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา และทักษะการบริหารหลักสูตรและความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Ng & Szeto, 2016) ดังนั้น การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจในประสบการณ์ ส่งเสริมพฤติกรรม และพัฒนาความสามารถในการบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้ความท้าทายต่าง ๆ โดยให้ทุกคนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการวางแผนไปสู่เป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะผู้บริหารที่จำเป็นสำหรับในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ก็จะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จซึ่งแสดงออกให้เห็นได้จากการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

จากความสำคัญที่กล่าวมาผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาทักษะการบริหารงานวิชาการให้สามารถบริหารงานในสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา และให้เกิดความสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในสถานการณ์ปัจจุบันผู้วิจัยจึงวิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอันเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางกรอบการพัฒนาผู้บริหาร และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาในยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย มี 2 ขั้นตอน รายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยศึกษาแนวคิด และทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกข้อมูล และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 2,448 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,448 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 500 คน (Tabachnick, Fidell, 2012) และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา 0.80 - 1.00 และมีค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.89

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือรวบรวมข้อมูลได้จำนวน 500 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยความถี่ และร้อยละ

2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่าทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 40 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 ทักษะการคิด วิเคราะห์ และสร้างสรรค์ จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การกำหนดทิศทาง และเป้าหมายที่ชัดเจน (A1), การตั้งเป้าหมายมีความเป็นไปได้ และเหมาะสมกับบริบท (A2), การคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบการทำงานที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (A3), การคิดแบบองค์รวมเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด (A4), การวิเคราะห์งบประมาณในการบริหารได้อย่างคุ้มค่า (A5), การดำเนินงานมุ่งผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน (A6), และกระบวนการตัดสินใจ และปฏิบัติงานด้วยความเชี่ยวชาญ (A7)

1.2 องค์ประกอบที่ 2 ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีกับบุคลากร (H1), ปรับตัวให้เข้ากับบุคลากรในการทำงาน (H2), สร้างแรงจูงใจ ให้ขวัญ และกำลังใจกับบุคลากร (H3), รับฟังความคิดเห็น ยอมรับความแตกต่างของบุคลากร (H4), สร้างวัฒนธรรมในการทำงานแบบร่วมมือกับบุคลากร (H5), เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ (H6), และแสดงความจริงใจ ในด้านต่าง ๆ กับบุคลากร (H7)

1.3 องค์ประกอบที่ 3 ทักษะการบริหารจัดการ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ สามารถวางแผน และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน (M1), สามารถกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงบุคลากรในการปฏิบัติงาน (M2), สามารถตัดสินใจเลือกหาแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี (M3), สามารถคัดสรรบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม (M4), สามารถกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และมอบหมายงานที่เหมาะสม (M5), มีความรู้ ความสามารถในงานด้านการบริหารวิชาการ (M6), มีความรู้ความสามารถในงานด้านบริหารบุคลากร (M7), มีความรู้ ความสามารถในงานด้านบริหารทั่วไป (M8), และมีความรู้ ความสามารถในงานด้านการเงินและงบประมาณ (M9)

1.4 องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยในการพัฒนางาน (T1), สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร และประมวลผลที่หลากหลาย (T2), สนับสนุน และแนะนำการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยกับบุคลากร (T3), พัฒนาระบบสารสนเทศ และแพลตฟอร์มทางงานวิชาการ (T4), สั่งการ ติดตาม และการประชุมผ่านระบบเครือข่ายออนไลน์ (T5), สนับสนุนระบบสารสนเทศเพื่อการประมวลผล และการตัดสินใจ (T6), สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการแลกเปลี่ยนข้อมูล และประชาสัมพันธ์ (T7), ใช้เว็บไซต์ และแพลตฟอร์มทางงานวิชาการเพื่อการพัฒนางาน (T8), และตรวจสอบข้อมูล และสารสนเทศให้มีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน (T9)

1.5 องค์ประกอบที่ 5 ทักษะการสื่อสาร จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ อธิบายแนวทาง หลักการ และวิธีทำงานที่กระชับชัดเจน (C1), ถ่ายทอดบทบาท และหน้าที่เพื่อให้การทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (C2), สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (C3), เจรจาต่อรอง และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเหมาะสม (C4), สื่อสารภาษาอังกฤษ ฟัง พูด อ่าน และเขียนได้อย่างถูกต้อง (C5), สามารถบริหารความขัดแย้งเพื่อสร้างความร่วมมือจากบุคลากร (C6),

สื่อสารเป้าหมายอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันของบุคลากร (C7) และแนะนำ และสอนงานให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย (C8)

2. ผลตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .180 ถึง .589 โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่ พบว่ามีค่าเท่ากับ 31631.600 (p = .000) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy : KMO) มีค่าเท่ากับ .761 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ ในข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันมากพอ และมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 682.87 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .079 ที่องศาอิสระเท่ากับ 632 (df = 632) โดยมีค่าสัดส่วนไคสแควร์ต่อองศาอิสระเท่ากับ 1.08 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .94 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .92 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .013 ดังรายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 1 และภาพที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

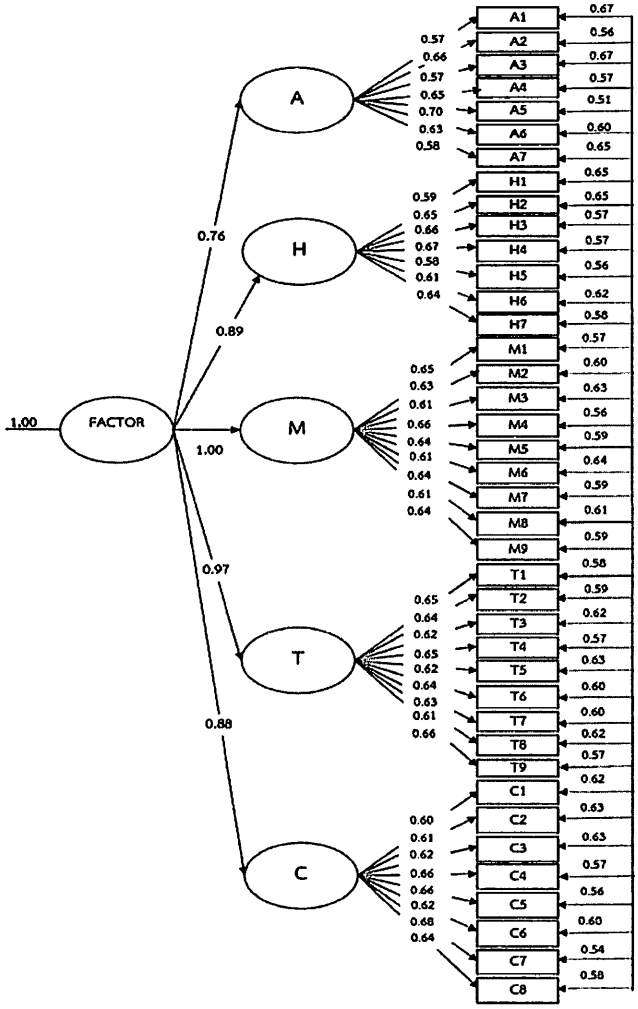
ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R^2	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
	B (SE)	β			
การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง					
ทักษะการคิด วิเคราะห์ และสร้างสรรค์					
A1	.57	.57	<----->	.33	.10
A2	.66 (.06)	.66	11.34	.44	.19
A3	.57 (.06)	.57	10.37	.33	.10

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R^2	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
	B (SE)	β			
A4	.65 (.06)	.65	11.39	.43	.15
A5	.70 (.06)	.70	11.84	.49	.18
A6	.63 (.06)	.63	11.09	.39	.12
A7	.58 (.06)	.59	10.56	.34	.12
ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์					
H1	.59	.59	<------>	.35	.08
H2	.65 (.06)	.65	11.74	.43	.13
H3	.66 (.05)	.66	12.57	.43	.09
H4	.67 (.06)	.67	11.98	.44	.13
H5	.58 (.05)	.58	10.75	.33	.12
H6	.61 (.05)	.61	11.34	.38	.08
H7	.64 (.06)	.65	11.00	.42	.17
ทักษะการบริหารจัดการ					
M1	.65	.66	<------>	.43	.08
M2	.63 (.05)	.63	13.34	.40	.08
M3	.61 (.05)	.61	13.10	.37	.04
M4	.66 (.05)	.66	13.13	.44	.07
M5	.64 (.05)	.64	12.84	.41	.08
M6	.61 (.05)	.61	12.18	.37	.06
M7	.64 (.05)	.64	12.86	.41	.08
M8	.61 (.05)	.61	12.32	.38	.03
M9	.64 (.05)	.64	12.80	.41	.07
ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล					
T1	.65	.65	<------>	.42	.10
T2	.64 (.05)	.64	12.55	.41	.09
T3	.62 (.05)	.62	12.15	.38	.07
T4	.65 (.05)	.65	12.75	.42	.08
T5	.62 (.05)	.62	12.11	.38	.04
T6	.64 (.05)	.64	12.44	.40	.07
T7	.63 (.05)	.63	12.38	.40	.07
T8	.61 (.05)	.61	11.50	.38	.08
T9	.66 (.05)	.65	12.78	.43	.06

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R^2	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
	B (SE)	β			
ทักษะการสื่อสาร					
C1	.60	.61	<------>	.37	.10
C2	.61 (.05)	.61	12.08	.37	.10
C3	.62 (.05)	.61	11.92	.38	.08
C4	.66 (.06)	.66	11.73	.44	.09
C5	.66 (.06)	.66	11.76	.44	.10
C6	.62 (.05)	.63	11.32	.39	.15
C7	.68 (.06)	.68	12.02	.46	.15
C8	.64 (.06)	.64	11.46	.41	.11
การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง					
A	.76 (.07)	.76	11.67	.58	
H	.89 (.07)	.89	13.14	.80	
M	1.00 (.06)	1.00	15.96	1.00	
ตัวแปร	**น้ำหนักองค์ประกอบ**		**t**	**R^2**	**สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ**
	B (SE)	**β**			
T	.97 (.06)	.97	15.24	.94	
C	.88 (.07)	.88	13.05	.78	
Chi-square = 682.87		df = 632	p = .079		
GFI = .940		AGFI = .920	RMSEA = .013		



Chi-square = 682.87,df = 632, p = .079, GFI = .940, AGFI = .920, RMSEA = .013

ภาพที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .76 ถึง 1.00 มีความแปรปรวนร่วมกันกับองค์ประกอบทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประมาณร้อยละ 100.00, 94.00, 80.00, 78.00 และ 58.00 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทักษะการบริหารงานวิชาการ ใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .67 ถึง 1.00 แสดงว่าองค์ประกอบทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มิได้แยกจากกันอย่างเป็นอิสระ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ จำนวน 40 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ทักษะการคิด วิเคราะห์ และสร้างสรรค์ จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ทักษะการบริหารจัดการ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 5 ทักษะการสื่อสาร จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ และเป็นงานหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นเป็นการสนับสนุน ส่งเสริมภารกิจงานวิชาการในสถานศึกษา ที่ต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสามารถนำไปปฏิบัติได้ในทุกบริบท และครอบคลุมภารกิจในการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Watson (2000) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำ ในภาคเอกชนประเทศแคนนาดา พบว่าเป็นความสามารถที่สำคัญของผู้นำ คือ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ทักษะการสอน การเจรจาต่อรองทักษะระหว่างบุคคล จริยธรรม ทักษะของการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวกับกระแสโลกาภิวัตน์ และสอดคล้องกับ Binkley (2012) ที่ศึกษาผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมัธยม พบว่า ผลสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับทักษะความรู้ และประสบการณ์ในการบริหาร ซึ่งถือว่ามีความจำเป็นมากต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยม และทักษะความสามารถที่มีความสำคัญต่องาน คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การจัดการเรื่องความขัดแย้ง การมีมนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การพูดในที่สาธารณะ ความสามารถในการจัดการองค์กรโดยเน้นที่การจัดการและการนิเทศเป็นสำคัญ และดำเนิน เพียรค้า (2561) ที่ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่าทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง อยู่ในระดับมาก แนวทางในการพัฒนาทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง กำหนดเป้าหมายซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานให้สถานศึกษาถือปฏิบัติร่วมกัน สร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาตามบริบทของพื้นที่ นิเทศติดตาม การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหารที่มีผลงานเชิงประจักษ์ คัดเลือกสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติดีเด่น (Best Practice) เพื่อเป็นต้นแบบการดำเนินงาน มีการ

พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการการสื่อสาร ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้และฝึกฝนให้สามารถใช้ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนเลือกใช้ภาษาและวิธีการสื่อสารได้เหมาะสม เพื่อลดปัญหาในองค์กร ตลอดจนเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ เกิดความร่วมมืออย่างแข็งขันในการดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับ Hommes, & Van der Molen (2012) ที่ศึกษาเรื่อง ผลของการฝึกทักษะการสื่อสารด้วยตนเอง ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร พบว่า การฝึกทักษะการสื่อสารเท่านั้นที่จะเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน การใช้ทักษะการสื่อสารและความคาดหวังในผลที่มีต่อการใช้ทักษะการสื่อสาร โดยผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ต้องมีความสามารถและความชำนาญ การวางแผนการจัดองค์กร การใช้ทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีการปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นผู้นำโดยใช้ทักษะและสมรรถนะทางการบริหารที่จำเป็นในยุคดิจิทัล เพื่อสร้างและจุดประกายให้การดำเนินการเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุดตามศักยภาพขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับไกรศร เจียมทอง (2561) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาความเป็นผู้นำเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ในการเจรจาต่อรองโน้มน้าวและประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษาไปสู่ชุมชนจะส่งผลดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรดาว สนองผัน (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ คือ ผู้บริหารจะต้องเปิดใจกว้าง ก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำ ในด้านเทคโนโลยี

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของ 5 องค์ประกอบ 40 ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบตัวบ่งชี้ทั้ง 40 ตัวบ่งชี้เป็นตัวบ่งชี้สำคัญในการวัดองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบของทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมโมเดลการวัดองค์ประกอบทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเที่ยงในการวัด และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติ ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ครั้งนี้ประกอบด้วยค่า Chi-square = 682.87, df = 632, p = .079, GFI = .940, AGFI = .920, และ RMSEA = .013 เป็นไปตามเกณฑ์ทุกดัชนี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จากการสังเคราะห์จากหลักการ แนวคิด และทฤษฎีจากหนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง

มีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์สามารถให้คำชี้แนะ และเสนอองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ ดังนั้นตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 จึงมีความเป็นไปได้ตามบริบทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้เป็นอย่างดี ประกอบกับขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ผู้วิจัยกำหนดตามเกณฑ์ของ Tabachnick & Fidell (2012) ที่ใช้สำหรับการวิจัยการวิเคราะห์หลายตัวแปร และมีการทดสอบ Bartlett และ Kaiser-Meyer-Olkin การวัดความเหมาะสมของการสุ่มตัวอย่าง (KMO) พบว่าค่าการทดสอบของ Bartlett นั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05 แสดงว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อในการผลักดันให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ในสถานศึกษาขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละโรงเรียนเพื่อการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพได้

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แนวทางในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาทักษะการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2554). **การบริหารวิชาการและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้.** มหาสารคาม: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ไกรศร เจียมทอง. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ดำเนิน เพียรค้า. (2561). **แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.** รายงานการศึกษาส่วนบุคคลหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8, สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

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

แพรดาว สนองผัน. (2557). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วีรเทพ เนียมหัตถี. (2550). **ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศศิรดา แพงไทย. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย.** 6(1) : 7-11.

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

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: พริกหวานการพิมพ์.

Binkley, M. (2012). **Defining Twenty-First Century Skills.** Netherlands: Springer.

Hommes, M. A. & Van der Molen, H. T. (2012). **Effects of a Self-instruction Communication Skills Tranining on Skills, Self-efficacy, Motivation, and Transfer.** European Journal of Open, Distanc and E-Leanning.

Ng, S. W., & Szeto, S. Y. E. (2016). **Preparing school leaders: The professional development needs of newly appointed principals. Educational Management Administration & Leadership.**

Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2012). **Using Multivariate Statistics.** (6th ed). Boston: Pearson New International Edition.

Watson, S. H. (2000). **Leadership Requirements in the 21 st Century:** The perceptions of Canadian Private Sector Leaders. n.p.

วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2566

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF GENERATION Z EMPLOYEES OF PRIVATE COMPANIES IN BANGKOK AND METROPOLITAN REGION

อารีรัตน์ เสสตะญาติ [1*] และกฤษฎา มูฮัมหมัด [2]
Arreerut Sestayat [1*] and Kritsada Muhammad [2]

Received : 10 April 2023 Revised : 12 July 2023 Accepted : 21 July 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลและ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้สูตรแบบไม่ทราบจำนวนประชากรของ Cochran ได้จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือต้องเป็นผู้ที่ทำงานในบริษัทเอกชน โดยอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538 - 2552 เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ในครั้งนี้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทีสำหรับทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

[1] หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต
[2] สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต
[1] Master of Business Administration, Rangsit Business School, Rangsit University
[2] Management Program, Rangsit Business School, Rangsit University
[*] ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: arreerut.s63@rsu.ac.th

2) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 19.20 3) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 24.50

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ / ปัจจัยค้ำจุน / ความผูกพันในองค์การ / เจนเนอเรชั่นซี

ABSTRACT

This research aims 1) to study the differences of demographic factors affecting organizational commitment of Generation Z employees of private companies in Bangkok and Metropolitan region 2) to study relationships between motivation factors and organizational commitment of Generation Z employees of private companies in Bangkok and Metropolitan region and 3) to study relationships between hygiene factors and organizational commitment of Generation Z employees of private companies in Bangkok and Metropolitan region. Our sample is Generation Z employees of private companies in Bangkok and Metropolitan region by using an unknown number of population calculation of W.G. Cochran which the sample group is set at 400 participants. The researcher uses a purposive sampling method to collect data which is people who work at private companies in Bangkok and Metropolitan region and born between 1995 - 2009. We obtained data for the analysis using a questionnaire survey and 5-rating scale with the reliability scale of 0.94. The statistical analysis was Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation (SD) and inferential statistics was Independent Sample t-test, One-Way ANOVA and Multiple Regression Analysis.

The research outcomes revealed that respondents had a high level of opinion about overall Motivation Factors, had a high level of opinion about overall Hygiene Factors. Also, respondents had a high level of opinion towards Organizational Commitment.

Hypothesis testing revealed that 1) Demographic factors, including age, education level, average monthly income, and working duration differed in each group of respondents affect the organizational commitment of generation Z employees of private companies in Bangkok and Metropolitan region. 2) For the Motivation factors, Recognition, Work Itself and Responsibility were the factors to maintain the relationship of the organizational commitment of generation Z employees of private companies in

Bangkok and Metropolitan region with a statistically significant level at 0.05. The predictive power was at 19.20 percent. 3) For the Hygiene factors, Company Policy and Administration, Supervision, Relationship with Supervisors and Peers, Working Conditions and Job Security were the factors to maintain the relationship of the organizational commitment of generation Z employees of private companies in Bangkok and Metropolitan region with a statistically significant level at 0.05. The predictive power was at 24.50 percent.

Keywords: Motivation Factor / Hygiene Factor / Organization Commitment / Generation Z

บทนำ

ปัจจุบันคนกลุ่มเจนเนอเรชั่นซีหรือกลุ่มประชากรที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538 - 2552 (McCrindle, 2014) เริ่มทยอยเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทำให้ภายในองค์การประกอบไปด้วยกลุ่มคน 4 เจนเนอเรชั่นซึ่งมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านความคิด ความคาดหวัง และมุมมองในด้านต่าง ๆ ความแตกต่างเหล่านี้อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ และเสียโอกาสในการแข่งขันทางธุรกิจ มีงานวิจัยเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่อยู่ในเจนเนอเรชั่นเดียวกันจะมีค่านิยมและลักษณะบุคลิกภาพที่เหมือนกัน แต่จะแตกต่างกันจากคนเจนเนอเรชั่นก่อน ๆ (Twenge & Campbell, 2008) อาทิ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์จะมีอุปนิสัยชอบเสี่ยง ชอบความเป็นอิสระ ชอบทำอะไรใหม่ ๆ ประชากรกลุ่มนี้ได้รับผลกระทบจากรอยต่อระหว่างการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีแห่งยุคสมัยค่อนข้างมาก จึงทำให้มีความสามารถในการปรับตัว อีกทั้งมองว่างานเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น ซึ่งในปัจจุบันพบว่าความไม่เข้าใจกัน มุมมองที่แตกต่างกัน หรือการรับรู้ที่แตกต่างกัน ก่อให้เกิดช่องว่างในการทำงานระหว่างรุ่นหรือเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ มีมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นมุมมองด้านการสื่อสาร การเรียนรู้และการพัฒนาความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ ความต้องการใช้งานด้านเทคโนโลยี เป็นต้น (เดชา เดชะวัฒนไพศาล และคณะ, 2557) ในขณะที่เจนเนอเรชั่นวาย จะเป็นกลุ่มที่เป็นตัวของตัวเองสูง ต้องการการยอมรับและความเข้าใจจากกลุ่ม ชอบความท้าทาย มีคุณลักษณะการใช้ชีวิตและทำงานเพื่อวันนี้ มักไม่ค่อยวางแผนในระยะยาว ให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานและความท้าทายของเนื้อหา และสามารถทำงานหลายอย่างได้ ในเวลาเดียวกัน (Howe & Strauss, 2000; Glass, 2007; ณิชาภัทร แก้วพงศ์มงคล, 2562) อย่างไรก็ตาม แม้ในต่างประเทศจะได้มีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของคนเจนเนอเรชั่นวายมาบ้างแล้ว แต่สำหรับการศึกษาเจนเนอเรชั่นซีในเชิงวิชาการนั้นยังมีอยู่อย่างจำกัดมาก ซึ่งอาจเนื่องจากคนเจนเนอเรชั่นซี ในองค์การนั้นมีสัดส่วนเล็กน้อยเมื่อเทียบกับเจนเนอเรชั่นอื่น ๆ ดังนั้นการศึกษาวิจัยความผูกพันในองค์การของคนกลุ่มเจนเนอเรชั่นซีจึงเป็นที่น่าสนใจ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ โดยธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำ

ให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสม ก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์การและ เต็มใจทำงานอยู่กับองค์การต่อไป ตรงกันข้ามหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เหมาะสมและเพียงพอ ก็ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เกิดความท้อแท้ ขาดขวัญและกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่าย หรือสิ้นหวัง การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ เกิดการแสวงหารายได้ในทางที่มิชอบ ทุจริตคอรัปชั่น หรือทำงานเพื่อหวังประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลต่อความเสียหายแก่ประชาชนและองค์การ (วรรณา อาวรณ์, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับธีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชระ ยี่สุ่นเทศ (2562) กล่าวว่า เมื่อบุคลากรนั้นปฏิบัติงานให้แก่องค์การอย่างเต็มความสามารถ สิ่งที่องค์การควรตอบแทนกลับให้แก่บุคลากรนั้นก็คือ การให้สวัสดิการที่ดี องค์การที่มีสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ทำให้องค์การเดินหน้าต่อไปได้ บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยทั่วไปมักจะนึกถึงเงินเดือน ค่าจ้าง และตำแหน่งงาน ความสะดวกในการทำงาน สวัสดิการที่ดีนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรให้มีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น

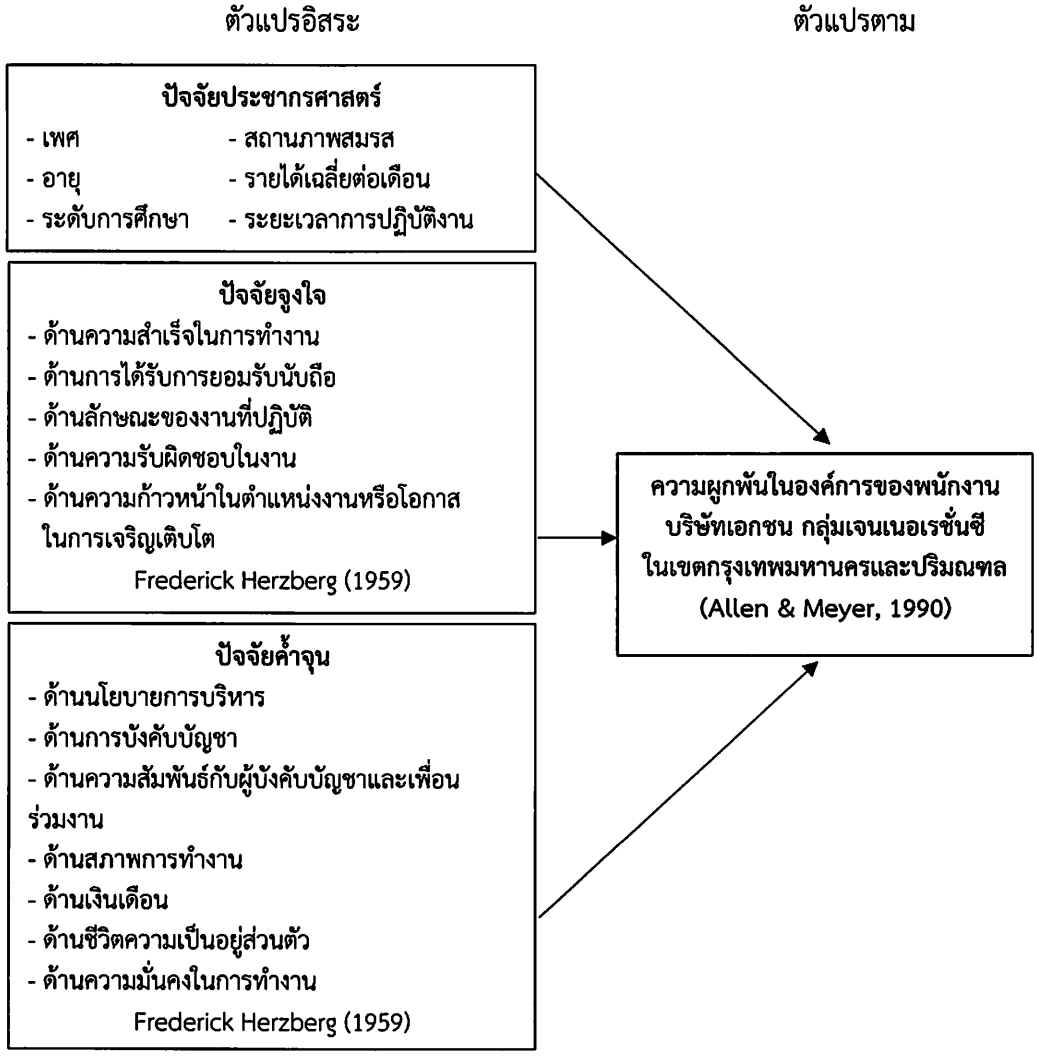
Allen & Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกและพฤติกรรมการลาออก โดยเฉพาะความผูกพันด้านความรู้สึกจะมีความสัมพันธ์มากที่สุด เมื่อบุคคลทำงานในองค์การใด ๆ เป็นระยะเวลาที่ยาวนานขึ้นก็จะเกิดการสั่งสมประสบการณ์การทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งความผูกพันด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจขาดงานของพนักงานด้วยเช่นกัน หากพนักงานในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การในทางที่ดีก็จะมีความต้องการขาดงานที่น้อยลงและมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น แนวคิดที่ว่า พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกสูงจะทำงานหนักและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกต่ำกว่า และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แต่ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานสูงจะมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยจะพบมากด้านความรู้สึก ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การพบว่า มีทั้งความสัมพันธ์เชิงลบและไม่มีความสัมพันธ์ สอดคล้องกับบงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การ และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ นอกจากทัศนคติและความรู้ ยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท และตั้งใจในการปฏิบัติงาน และรักษาทรัพย์สินของบริษัทเสมือนเป็นของตนเอง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันในองค์การของพนักงานเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี เนื่องจากเป็นโอกาสดีที่ได้เรียนรู้ความต้องการของเจนเนอเรชั่นซี ก่อนที่จะเข้ามามีบทบาทสำคัญในองค์การในอนาคตอันใกล้นี้ เพื่อที่องค์การจะได้ใช้เป็นประโยชน์ในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันในองค์การระยะยาว ทำให้องค์การมีสินทรัพย์ที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะผลักดันให้องค์การไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้อีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่น Z ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่น Z ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่น Z ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ที่มีสถานะของการเป็นพนักงานในบริษัทอยู่เท่านั้น ซึ่งคือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538 - 2552 อายุระหว่าง 22 - 27 ปี ในบริษัทเอกชนต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในบริษัทเอกชนต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใช้สูตรแบบไม่ทราบจำนวนประชากรของ Cochran (1953) จึงได้จำนวนทั้งหมดเท่ากับ 385 คน ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนรวมทั้งสิ้น 400 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 50 เขต ทางผู้วิจัยจึงเลือกเก็บข้อมูล พื้นที่ละ 50 คน แบ่งเป็นกรุงเทพมหานคร 6 เขต และปริมณฑล 2 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 400 คน โดยเลือกเก็บข้อมูลจากเขตที่มีพื้นที่ติดกัน ได้แก่ เขตจตุจักร เขตดอนเมือง เขตบางเขน เขตลาดพร้าว เขตหลักสี่ เขตสายไหม จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดนนทบุรี โดยดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงเป็นกลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ที่มีอายุ 22 - 27 ปี เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538 - 2552 และเป็นพนักงานขององค์การที่อยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน มีคำถามคัดกรอง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตรงตามที่ต้องการคือ กลุ่มเจนเนเรชั่นซี ดังนี้

คำถามคัดกรอง ท่านทำงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลใช่หรือไม่ และท่านเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538 - 2552 ใช่หรือไม่

ส่วนที่ 1 เป็นชุดคำถามปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีลักษณะแบบเลือกตอบ (Multiple Choices)

ส่วนที่ 2 เป็นชุดคำถามปัจจัยจูงใจ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นชุดคำถามปัจจัยค้ำจุน แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นชุดคำถามความผูกพันในองค์การ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถาม โดยสร้างข้อคำถามทุกข้อให้ครอบคลุมตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) สอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรม ตัวแปรการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมถูกต้องของการใช้ภาษา นำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยงตรง โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 โดยทั้งฉบับมีค่า IOC เท่ากับ 0.87 และทดลอง (Try - out) กับผู้ทดลอง 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient; α) ต้องมากกว่า 0.70 ขึ้นไป โดยทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 และค่าความเชื่อมั่นรายตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 และปัจจัยค้ำจุนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

5. นำแบบสอบถามไปหาคุณภาพรายข้อ คือ อำนาจจำแนก (Discrimination หรือ r) โดยค่าอำนาจจำแนก (r) ควรมีค่ามากกว่า 0.20 ขึ้นไป จึงจะเป็นแบบสอบถามที่มีอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ถ้าค่า r ต่ำกว่า 0.20 ควรตัดทิ้ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์และสำรวจเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นบุคลากรเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538 - 2552 อายุระหว่าง 22 - 27 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่มีสถานะของการเป็นพนักงานในบริษัทอยู่เท่านั้น จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนบันทึกข้อมูล

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากฐานข้อมูลงานวิจัยที่มีอยู่เดิม เช่น การสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูล ThaiJo คลังข้อมูลงานวิจัยไทย

(TNRR) จากฐานข้อมูลงานวิจัยที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่เผยแพร่ข้อมูลสาธารณะ และเว็บไซต์ต่าง ๆ เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

1. ค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่อใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์

2. ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้อธิบายค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์การ

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

1. สถิติวิเคราะห์ค่าที (t-test) ใช้วิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานจากแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส

2. สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) ใช้วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนในทิศทางเดียว โดยจะนำมาใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานจากแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ถ้าพบความแตกต่างจะต้องทำการเปรียบเทียบในลักษณะรายคู่ (Multiple Comparison) โดยจะใช้วิธีการทดสอบตามวิธี LSD เป็นลำดับต่อไป

3. การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอ้างอิง เป็นการวิเคราะห์ระดับอิทธิพลของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 27 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 3.96, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความรับผิดชอบในงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค้ำจุน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 3.84, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านสภาพการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบังคับบัญชา และน้อยสุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 3.57, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจิตใจมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก

รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก และน้อยสุดคือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อ ความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

สมมติฐาน	สถิติ	t, F	Sig.	ผลการวิจัย
เพศ	t-test	1.742	0.082	ไม่แตกต่าง
อายุ	F-test	9.945	0.000*	แตกต่าง
ระดับการศึกษา	F-test	30.168	0.000*	แตกต่าง
สถานภาพสมรส	t-test	-1.070	0.285	ไม่แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	15.784	0.000*	แตกต่าง
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	F-test	5.412	0.001*	แตกต่าง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปัจจัยจูงใจ	ความผูกพันในองค์การ			t	Sig	Tolerance	VIF
	b	Std. Error	β				
ค่าคงที่	1.800	0.221		8.134	0.000*		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1)	-0.026	0.58	-0.032	-0.454	0.650	0.420	2.380
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	0.178	0.056	0.229	3.177	0.002*	0.395	2.530
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)	0.127	0.057	0.148	2.221	0.027*	0.462	2.164
ด้านความรับผิดชอบในงาน (X_4)	0.156	0.056	0.165	2.803	0.005*	0.590	1.695
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต (X_5)	0.003	0.046	0.003	0.057	0.955	0.822	1.217
$R = 0.438$, $R^2 = 0.192$, Adj. $R^2 = 0.182$, SEE = 0.381, F-test = 18.757, Sig = 0.000*							

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (β = 0.229) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน (β = 0.165) และน้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (β = 0.148) มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีค่าเท่ากับ (R = 0.438) มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 19.20 (R^2 = 0.192) มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ (SEE = 0.381) สามารถเขียนรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 1.800 + 0.178 (X_2) + 0.156 (X_4) + 0.127 (X_3)$$

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปัจจัยค้ำจุน	ความผูกพันในองค์การ			t	Sig	Tolerance	VIF
	b	Std. Error	β				
ค่าคงที่	2.085	0.182		11.482	0.000*		
ด้านนโยบายการบริหาร (X_6)	0.105	0.047	0.139	2.235	0.026*	0.497	2.014
ด้านการบังคับบัญชา (X_7)	0.212	0.066	0.272	3.232	0.001*	0.272	3.677
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X_8)	-0.135	0.056	-0.186	-2.409	0.016*	0.324	3.088
ด้านสภาพการทำงาน (X_9)	0.283	0.052	0.345	5.401	0.000*	0.473	2.116
ด้านเงินเดือน (X_{10})	-0.023	0.055	-0.026	-0.414	0.679	0.504	1.984
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_{11})	-0.024	0.051	-0.028	-0.471	0.638	0.541	1.848
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X_{12})	-0.060	0.029	-0.108	-2.073	0.039*	0.713	1.403
R = 0.495, R2 = 0.245, Adj. R2 = 0.231, SEE = 0.369, F-test = 18.155, Sig = 0.000*							

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน (β = 0.345) รองลงมาคือ ด้านการบังคับบัญชา (β = 0.272) ด้านนโยบายการบริหาร (β = 0.139) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (β = -0.108) และน้อยที่สุดด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (β = -0.186) มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีค่าเท่ากับ (R = 0.495) มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 24.50 (R^2 = 0.245) มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ (SEE = 0.369) สามารถเขียนรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 2.085 + 0.283 (X_9) + 0.212 (X_7) - 0.135 (X_8) + 0.105 (X_6) - 0.060 (X_{12})$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับองค์การมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์การ ย่อมมีความผูกพันต่อองค์การ และหากองค์การมีนโยบายทั้งเรื่องการทำงาน และสวัสดิการ ที่ทำให้บุคลากรพึงพอใจ รู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์การ อีกทั้งองค์การที่มีการให้รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สวัสดิการหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสมแก่บุคลากรจะมีผลทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ และปฏิบัติงานอยู่ร่วมกับองค์การไปในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อภิญญา ทองเดช (2558) พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. จากผลการวิจัยปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายเรียงตามค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

2.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งนี้เนื่องพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นซี เป็นบุคคลรุ่นใหม่ที่กล้าเสนอความคิด การเปลี่ยนแปลง วิธีการทำงานต่าง ๆ ดังนั้น การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะ และให้ความไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งความไว้วางใจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์จนเป็นที่ยอมรับ ทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในความสามารถการทำงานของตนเอง พร้อมที่จะอุทิศตนในการทำงานและพร้อมที่จะรับสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาธิป วีระมโนกุล (2557) พบว่า หากพนักงานภายในบริษัทได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานให้มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายหน่วยงานจะส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีต่องานและส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

2.2 ด้านความรับผิดชอบในงาน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นซี เป็นพนักงานที่มีอายุไม่มาก หากได้รับการรับผิดชอบในงาน จะทำให้รู้สึกถึงความสำคัญในงาน พนักงานมีความกระตือรือร้นในการติดตามงานเพื่อให้งานสำเร็จ พึงพอใจที่มีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับผิดชอบ และมีอิสระในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรรณา อาวรณ์ (2557) พบว่า ข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้องานมากกว่าปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง อาจสืบเนื่องมาจากลักษณะการปฏิบัติงานแต่ละสำนักฯ ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไปตามกลุ่มงาน ซึ่งข้าราชการรัฐสภาในกลุ่มงาน ไม่ว่าจะเป็นประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป เช่น วิทยากร นิติกร เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานชวเลข เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ฯลฯ

จะปฏิบัติงานร่วมกันตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของงานแต่ละสำนักฯ ควบคู่กันไป ดังนั้น ข้าราชการรัฐสภาจึงต้องปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว รอบคอบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดระดับสำนัก/กลุ่มงาน ให้ข้าราชการรัฐสภาปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของทางสำนักงานฯ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่ทางสำนักงานฯ จัดตั้งขึ้น ข้าราชการรัฐสภาที่ประจำแต่ละสำนักฯ จึงจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มที่ทันสมัย รวมถึงทักษะความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การที่ข้าราชการรัฐสภามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการรัฐสภา เกิดแรงจูงใจในการทำงานค่อนข้างสูง

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่างานที่ได้ทำมีความสำคัญต่อองค์การ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถและตรงกับความรู้ของพนักงาน องค์การมีการออกแบบลักษณะงานให้มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน มีมาตรฐานในการควบคุมการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฐิติมา หลักทอง (2557) พบว่า การที่พนักงานได้ทำงานในลักษณะงานที่หลากหลาย หรือทำงานที่ไม่จำเจ ย่อมเป็นการท้าท้ายและกระตุ้นให้พนักงานมีความสนใจในงาน ทำให้ตนเองมีความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่องานและต่อองค์การ

3. จากผลการวิจัยปัจจัยค้ำจุน พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายเรียงตามค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

3.1 ด้านสภาพการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและสะดวกรวดเร็ว มีบรรยากาศที่ชวนให้อยากทำงาน รวมทั้งอาคาร และสถานที่ทำงานต้องมีความมั่นคงและปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุศราคัม รักท้วม (2562) พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล เนื่องจากมีห้องทำงานที่เหมาะสม มีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่พร้อมใช้งาน ห้องอาหารและห้องน้ำสะอาด เพียงพอต่อการใช้งาน และมีที่จอดรถที่เพียงพอ และปลอดภัย

3.2 ด้านการบังคับบัญชา ทั้งนี้เนื่องจากหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความยุติธรรม เสมอภาคในการปกครอง เป็นคนฉลาดและมีไหวพริบ ปฏิภาณดี โดยช่วยแนะนำแนวทางการทำงานเพื่อให้งานของท่านออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบรายละเอียดของงานได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุจิรา ตัณฑพงษ์ (2563) พบว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์

กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ด้านนโยบายการบริหาร ทั้งนี้เนื่องจากองค์การมีสายงานการบังคับบัญชาและมอบอำนาจที่ชัดเจน มีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ มีหลักเกณฑ์การประเมินผลงานเป็นไปอย่างยุติธรรม องค์การมีการสื่อสารนโยบายการบริหารงานให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในนโยบายของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทศพล ผลาผล และณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2561) พบว่า สถานภาพวิชาชีพเป็นสิ่งที่บริษัทควรให้ความสำคัญ โดยทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน มีจิตอาสาในการเป็นตัวแทนของบริษัท เพื่อทำประโยชน์ให้แก่สังคม บริษัทควรจัดให้มีกิจกรรมตามสมควร และสื่อสารนโยบายการบริหารงานให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในนโยบายของบริษัท และสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างราบรื่น

3.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจาก กลุ่มพนักงานเจนเนเรชั่นซีนั้นมีอายุยังไม่มาก จึงสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุจิรา ตัณฑพงษ์ (2563) พบว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน โดยเฉพาะกลุ่มเจนเนเรชั่นซีนั้นที่มีอายุไม่มาก มีความกล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก สามารถทำงานได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาบุคคลอื่นหรือเพื่อนร่วมงานมากนัก ดังนั้น จึงไม่ชอบการควบคุมงานแบบเคร่งครัด แต่หากการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และผู้บังคับบัญชาคอยตรวจสอบบ้างเป็นระยะ จะทำให้รู้สึกดีในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิณห์จุฑา นิ่มนวล (2561) พบว่า สมาชิกในองค์กรมีการติดต่อสัมพันธ์อันดีต่อกัน ให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ ให้สำเร็จลุล่วง รวมถึงมีความเข้าอกเข้าใจกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ปัจจัยประชากรศาสตร์ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างของพนักงานในด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตอบสนองความต้องการที่แตกต่างตามลักษณะทางกายภาพและสังคม เพื่อช่วยส่งเสริมให้พวกเขาเหล่านี้ได้รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้วยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากรคนนั้น รวมไปถึงควรมอบงานที่มีความท้าทายในความสามารถ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความคิด ความสามารถของ

ตนเอง เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และมีคุณค่าในงานที่ทำ

3. ปัจจัยค้ำจุน ผู้บริหารควรออกแบบโครงสร้างในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้วยการให้ความมั่นคง ด้านความปลอดภัยในด้านอาคาร สถานที่ และพื้นที่โดยรอบขององค์การ รวมไปถึงสร้างบรรยากาศในทำงานเพื่อส่งเสริมการทำงานให้กับบุคลากร อีกทั้งควรมีโครงสร้างขององค์การ และกำหนดบทบาท หน้าที่ ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน ควรมีการพัฒนา ปรับปรุงนโยบายหรือเป้าหมายขององค์การ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์การ เพื่อให้องค์การเป็นที่รู้จัก มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับทางสังคม บุคลากรก็จะเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์การ และรู้สึกว่าองค์การที่ตนอยู่มีความมั่นคง และพร้อมที่จะทุ่มเทต่อองค์การอย่างเต็มที่ นอกจากนี้องค์การควรให้ความสำคัญโดยการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากรภายในองค์การ ช่วยให้บุคลากรมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ยังช่วยเป็นสื่อกลางให้บุคลากรทำความรู้จักกันมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งจะส่งผลให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนาให้องค์การมีการวางแผนส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติม ในการเก็บข้อมูลเชิงลึก การสัมภาษณ์ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม เพื่อรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การอย่างแท้จริงของบุคลากร และนำผลการศึกษามาพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถนำผลวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนานโยบายเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปปรับปรุงได้ตรงจุดมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

จิณห์จุฑา นิ่มนวล. (2561). **แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

จุฑาธิป วีระมโนกุล. (2557). **การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ฐิติมา หลักทอง. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณิชาภัทร แก้วพงศ์มงคล. (2562). ความตั้งใจในการคงสมาชิกภาพของเจนเนอเรชั่น Z: บทบาทของคุณลักษณะของความรู้และความยึดมั่นผูกพันในงาน. **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.** 38(2), 168-197.

เดชา เดชะวัฒนไพศาล และคณะ. (2557). การศึกษาเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายในมุมมองคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นอื่น. **จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.** 36(141), 1-17.

ทศพล ผลาผล และณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัท ผลิตวิทยุติดรถยนต์แห่งหนึ่ง. **วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.** 5(1), 32-40.

ธีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชระ ยี่สุ่นเทศ. (2562). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. **วารสารวิชาการวิทยาลัยสันดพล.** 5(1), 76-84.

บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.** 3(2), 55-70.

บุศราคัม รักท้วม. (2562). **ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล.** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

รัชตา สวนสวัสดิ์ คณิสรา ธัญสุนทรสกุล สาวิตรี บัญมี และมธุรินทร์ แก้วแสนกร. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) จังหวัดอุดรธานี. **Journal of Thai Interdisciplinary Research.** 13(2), 10-17.

รุจิรา ตัณฑพงษ์. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วรรณา อาวรณ์. (2557). **แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.** สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

อภิญญา ทองเดช. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, And normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**. 63(1): 1-18.

Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. **Industrial and commercial training**. 39(2): 98-103.

Howe, N., & Strauss, W. (2000). **Millennials rising: the next great generation /by Neil Howe and Bill Strauss; cartoons by R.J. Matson**. New York: Vintage Books.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). **The Social Psychology of Organization**. (2nd ed). New York: John Wiley & Sons.

McCrindle, M. (2014). **The ABC of XYZ: Understanding the global generations.** (3rd ed.). Bella Vista: McCrindle Research.

Twenge, J. M., & Campbell, S. M. (2008). Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. **Journal of Managerial Psychology**. 23(8): 862-877.

W. G. Cochran. (1953). **Sampling Techiques**. New York: John Wiley & Sons.

Zikmund, William G. (2000). **Exploring Marketing Research**. (7th ed). New York: The Dryden Press.

วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2566

สภาพและความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคต ของแรงงานนอกระบบการศึกษาในสถานประกอบกิจการ ที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี

CONDITIONS AND NEEDS FOR SKILL DEVELOPMENT FOR THE FUTURE OF LABOURS OUTSIDE THE EDUCATION SYSTEM IN THE WORKPLACE LINKED TO AGRICULTURAL PRODUCTS IN SUPHANBURI PROVINC

เจษฎา พลายชุมพล [1*] ประพันธ์ศักดิ์ ตวงสุวรรณ [2] และพิไลวรรณ พิทักษ์เกียรติยศ [1]
Jedsada Plychumpol [1*] Prapansak Toungsuwan [2] and Philaiwan Pitakkiattiyos [1]

Received : 2 May 2023 Revised : 19 July 2023 Accepted : 21 July 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานนอกระบบการศึกษาในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงงานผลิตอาหารจากพืช โรงงานน้ำตาล โรงสีข้าว และโรงงานแปรรูปไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ ในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 86 แห่ง กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้จัดการ หัวหน้างาน พนักงานสำนักงาน พนักงานฝ่ายผลิต พนักงานซ่อมบำรุง และพนักงานคลังสินค้า จำนวน 476 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ เท่ากับ 0.85-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.978 และแบบสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพของทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานนอกระบบการศึกษาในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก (M = 3.68, S.D. = 0.64) สถานประกอบกิจการที่มีค่าเฉลี่ยสภาพสูงสุด คือ โรงงานน้ำตาล (M = 3.95, S.D. = 0.65) ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสภาพสูงสุด คือ ความฉลาดทางสังคม (M = 3.89, S.D. = 0.73) 2) ความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานนอกระบบการศึกษาในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก

[1] กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
[2] คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
[1] Department of Skill Development
[2] Faculty of Education Silpakorn Univesity Sanam Chandra Palace Campus
* ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: dsd3772@gmail.com

(M = 4.03, S.D. = 0.81) สถานประกอบกิจการที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการสูงสุด คือ โรงงานอาหารสัตว์ (M = 3.58, S.D. = 0.58) ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการสูงสุด คือ ความฉลาดทางสังคม (M = 4.11, S.D. = 0.90) และ 3) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานนอกระบบการศึกษาในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี ($PNI_{Modified}$ = 0.10) สถานประกอบกิจการที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ โรงงานอาหารสัตว์ ($PNI_{Modified}$ = 0.47) ทักษะที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ นำเทคโนโลยีมาใช้ทำงาน ($PNI_{Modified}$ = 0.14) และ 3) ผลการสนทนากลุ่มแนวทางพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานนอกระบบการศึกษาในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ทักษะเพื่ออนาคตมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ โดยให้ความสำคัญกับทักษะคิดแบบมีเหตุผลและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน

คำสำคัญ: สภาพและความต้องการ / ความต้องการจำเป็น / ทักษะเพื่ออนาคต / สถานประกอบกิจการ / เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตร

ABSTRACT

The main purpose of this research is to study and synthetic the conditions and needs for skill development for the future of labours outside the education system in the workplace linked to agricultural products in Suphanburi Province. The sampling group is from 86 workplaces in Suphanburi Province such as plant-based food factories, sugar factories, rice mills, and wood processing and wood products factories, and the samples were obtained by multistage random sampling. In addition, the tools that used for collected the data are questionnaires and focus group which researcher received 476 answers from workplaces' managers, supervisors, office workers, production staffs, maintenance workers, and warehouse staffs. Furthermore, the statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and PNI Modified.

The result indicated as below: 1) The conditions of skill for the future of labours outside the education system in the workplace linked to agricultural products in Suphanburi Province are at high level (M = 3.68, S.D. = 0.64). The workplace that has the highest average on conditions is sugar cane factory (M= 3.95, S.D. = 0.65). The skill that has the highest average on conditions is social intelligence (M = 3.89, S.D. = 0.73). 2) The needs of skill development for the future of labours outside the education system in the workplace linked to agricultural products in Suphanburi Province are at high level (M = 4.03, S.D. = 0.81). The workplace that has the highest average on needs is feed mill factory (M = 3.58, S.D. = 0.58). The skill that has the highest average on needs is social intelligence (M = 4.11, S.D. = 0.90). The study showed that the necessary needs of skill development for the future

of labours outside the education system in the workplace linked to agricultural products in Suphanburi Province is equal as ($PNI_{Modified}$ = 0.10). The workplace that has the highest necessary needs is feed mill factory ($PNI_{Modified}$ = 0.47), and the skill that has the highest necessary needs is to apply technology into work ($PNI_{Modified}$ = 0.14). and 3) The results of focus group showed that future skill is significantly important for labours in workplaces with an emphasis on rational thinking skills and the use of technology in work.

Keywords: Conditions and needs / Necessary needs / Skill for the future / Workplace / Linked to agricultural products

บทนำ

ที่ผ่านมาประเทศไทยใช้ทรัพยากรสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ ผลของการพัฒนาดังกล่าวต้องแลกด้วยความเสื่อมโทรมของทรัพยากร เกิดของเหลือทิ้งที่สร้างมลพิษ ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาสุขภาพ ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากเพื่อแก้ปัญหา การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยอยู่ในลักษณะ "ทำมากได้น้อย" เนื่องจากไม่สามารถสร้างมูลค่าให้กับทรัพยากรได้เต็มที่ เกิดการพัฒนาแบบกระจุกตัว ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างภาคส่วนต่างๆ มาก เศรษฐกิจต้องพึ่งพาและได้รับผลกระทบสูงจากปัจจัยภายนอก ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยเพียง ร้อยละ 3 ต่อปี ไม่เพียงพอในการนำพาประเทศให้ก้าวข้าม "กับดักประเทศเทศรายได้ปานกลาง" และลดความเหลื่อมล้ำ (กระทรวงวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2562) การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้การค้าระหว่างประเทศหยุดชะงักลง โดยเฉพาะในห่วงโซ่อุปทานด้านอาหารและสินค้าการเกษตร ราคาสินค้าเกษตรลดลง ส่งผลกระทบต่อภาคเกษตรที่เกี่ยวข้องกับคนมากกว่า 12 ล้านคน ราคาสินค้าเกษตรในตลาดโลกที่ปรับตัวลดลง เช่น สินค้าพืชอาหาร (ข้าวสาลี ข้าวโพด) ลดลงร้อยละ 1.9 สินค้าพืช น้ำมัน (ปาล์ม ถั่วเหลือง) ลดลงร้อยละ 4.3 น้ำตาล (อ้อยโรงงาน) ลดลงร้อยละ 19 เนื่องจากการบริโภคลดลง และราคาของสินค้าทดแทนน้ำมันดิบมีราคาลดลง ทำให้ความต้องการสินค้าเอทานอลและไบโอดีเซลลดลง ตลอดจนผู้ผลิตรายใหญ่ของโลกจำกัดการเคลื่อนย้ายทรัพยากรเพื่อการผลิตเก็บเกี่ยวผลผลิต (ชินจิรัฏฐ์ จรัญศิริไพศาล และคณะ, 2565) ผู้ประกอบการมีการแข่งขันกันสูง จึงมีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่ต้องมีการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้วยการเพิ่มความรู้ด้านการบริหารจัดการ การสร้างนวัตกรรม ลดความสูญเสียจากการผลิต และการใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้น (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2561)

ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยอาศัยฐานความเข้มแข็งอันประกอบด้วยความหลากหลายทางทรัพยากร ส่งเสริมและพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นเจ้าของสินค้าและบริการมูลค่าสูง ที่ยกระดับมูลค่าในห่วงโซ่การผลิตสินค้าและบริการ นำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลสมัยใหม่ที่ทลายข้อจำกัด ให้เกิดการก้าวกระโดดของการพัฒนาต่อยอด และสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน กระจายรายได้ โอกาส และความมั่นคั่งแบบทั่วถึง (Inclusive Growth) (กระทรวงวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2562) จำเป็นต้องอาศัยแรงงานทั้งในระบบและ

นอกระบบ การเรียนรู้ของแรงงานนอกระบบการศึกษาในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลผลิตทางเกษตรถือเป็นวาระสำคัญของการพัฒนาทักษะที่สอดคล้อง และจำเป็นยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยที่ประเทศไทยซึ่งมีรากฐานที่มั่นคงทางเกษตรกรรม เช่นเดียวกับจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ได้ชื่อว่าเป็นหนึ่งในเขตอู่ข้าวอู่น้ำในภาคกลางตอนล่างของประเทศไทย ซึ่งประชากรร้อยละ 70 ของจังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ 65 ของพื้นที่การเกษตรทำนาข้าว พืชไร่ ไม้ผล ไม้ยืนต้น ไม้ดอกไม้ประดับ และพืชผัก เป็นต้น พืชเศรษฐกิจ 5 ลำดับแรก ได้แก่ ข้าวนาปี/ข้าวนาปรัง อ้อยโรงงาน มะม่วง แห้ว มันสำประหลัง (สำนักงานจังหวัดสุพรรณบุรี, 2563) สถานประกอบกิจการในจังหวัดสุพรรณบุรีส่วนใหญ่มีความเชื่อมโยงส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพและแปรรูปผลิตทางเกษตรกรรม เช่น โรงสีข้าว โรงงานน้ำตาล โรงงานทำมันเส้น มันอัดเม็ด โรงงานสร้างและซ่อมอุปกรณ์การเกษตร โรงงานแห้วกระป๋อง กระจับ หน่อไม้ฝรั่ง ว่างหางจระเข้กระป๋อง

จังหวัดสุพรรณบุรี ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี ในช่วง พ.ศ. 2566-2570 และจะดำเนินการภายใต้ประเด็นการเพิ่มศักยภาพการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมให้ได้มาตรฐานเพื่อการแข่งขันทางการค้าและการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานจังหวัดสุพรรณบุรี, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (ยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) กำหนดแนวทางการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนากลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคตที่สร้างมูลค่าเพิ่มได้ทั้งในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการการท่องเที่ยว โดยให้ประเทศสามารถยกระดับการผลิตทางการเกษตรเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้สูงขึ้น การเพิ่มผลิตภาพการผลิตทั้งเชิงปริมาณและมูลค่าและความหลากหลายของสินค้าเกษตร เพื่อรักษาฐานรายได้เดิมและสร้างฐานอนาคตใหม่ที่สร้างรายได้สูงขึ้น เกษตรอัจฉริยะด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (ยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) มุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเก่งและมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกร นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรรุ่นใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงความสำคัญและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานนอกระบบการศึกษาในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานให้มีระดับที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานนอกระบบการศึกษาในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ สถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 104 แห่ง ได้แก่ 1) โรงงานอาหารแปรรูปจากผลิตผลทางเกษตร 21 แห่ง 2) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ 8 แห่ง 3) โรงงานน้ำตาล 3 แห่ง 4) โรงสีข้าว 42 แห่ง 5) โรงงานแปรรูปไม้เก่า 24 แห่ง 6) โรงงานไฟฟ้าชีวมวลจากไม้ 3 แห่ง และ 7) โรงงานเอทานอล 2 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 แห่ง ได้แก่ 1) โรงงานอาหารแปรรูปจากผลิตผลทางเกษตร 17 แห่ง 2) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ 7 แห่ง 3) โรงงานน้ำตาล 2 แห่ง 4) โรงสีข้าว 35 แห่ง 5) โรงงานแปรรูปไม้เก่า 20 แห่ง 6) โรงงานไฟฟ้าชีวมวลจากไม้ 3 แห่ง และ 7) โรงงานเอทานอล 2 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 476 คน ได้แก่ ผู้จัดการ หัวหน้างาน พนักงานสำนักงาน พนักงานฝ่ายผลิต พนักงานซ่อมบำรุง และพนักงานคลังสินค้า ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) ดังนี้ 1) อ่านตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ขนาดประชากร 104 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง 86 แห่ง 2) คำนวณหาสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบกิจการในแต่ละประเภท 3) สุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากสถานประกอบกิจการแต่ละประเภทตามที่คำนวณหาสัดส่วนของจำนวนตัวอย่าง 4) สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยใช้สัดส่วนที่ไม่เท่ากัน ตามจำนวนพนักงานของสถานประกอบกิจการแต่ละแห่ง

ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน ได้แก่ ผู้จัดการ หัวหน้างานและพนักงาน ที่ปฏิบัติงานในโรงงานอาหารแปรรูป โรงงานอาหารสัตว์ โรงงานน้ำตาล โรงสีข้าว โรงงานแปรรูปไม้เก่า โรงงานไฟฟ้าชีวมวลจากไม้ และโรงงานเอทานอล ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกกว่า 10 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามเพื่อสำรวจสภาพ ความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานนอกระบบการศึกษาในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสอบถามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งและประเภทสถานประกอบกิจการ เป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 ระดับสภาพและความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 8 ทักษะ จำนวน 41 ข้อ ได้แก่ 1) นำข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติงาน 2) คิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ 3) คิดแบบมีเหตุผล 4) ใช้สื่อดิจิทัลอย่างคุ้มค่า 5) ความฉลาดทางสังคม 6) เข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย 7) ทำงานในสิ่งแวดล้อมเสมือน (ไม่จำกัดสถานที่และเวลา) และ 8) นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual-response Format) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่ 1 เป็นการสำรวจสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเกี่ยวกับทักษะเพื่ออนาคต และส่วนที่ 2 เป็นการสำรวจความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี แบบสอบถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคต

ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

2. แบบสนทนากลุ่ม มี 3 ประเด็น คือ 1) ตรวจสอบความถูกต้องของการวิเคราะห์ข้อมูล 2) การพัฒนาทักษะเพื่ออนาคตให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และ 3) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา โดยศึกษาจากแบบสอบถามทักษะที่จำเป็นในการทำงานและทักษะในศตวรรษที่ 21 และคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดทำแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ผู้จัดการ หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม นายกสมาคมโรงสีข้าวสุพรรณบุรี นักการศึกษาในระบบและนอกระบบ จำนวน 7 คน ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of item Objective Congruence : IOC) โดยผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าดัชนี IOC มีค่าตั้งแต่ 0.85 -1.00
5. ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามของแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของคอนบราด ได้กำหนดเกณฑ์ยอมรับอยู่ที่ 0.7 ขึ้นไป ผลการคำนวณได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = 0.978 รายทักษะระหว่าง 0.825-0.896
7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนามจริง
8. จัดทำแบบสนทนากลุ่ม โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม มาเป็นประเด็นหัวข้อในการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อการวิจัยด้วยตนเอง เป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 533 ฉบับได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 476 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.31 และแบบสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล มีผู้เข้าร่วมสนทนาจำนวน 9 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจัดเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย โดยมีการแปลผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class interval) มีเกณฑ์ดังนี้

5 หรือ 4.50-5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนา ระดับมากที่สุด
4 หรือ 3.50-4.49 หมายถึง สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนา ระดับมาก
3 หรือ 2.50-3.49 หมายถึง สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนา ระดับปานกลาง
2 หรือ 1.50-2.49 หมายถึง สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนา ระดับน้อย
1 หรือ 1.00-1.49 หมายถึง สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนา ระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้ดัชนีความต้องการที่จำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของค่าดัชนี โดยใช้สูตรความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Priority Needs Index; $PNI_{modified}$) โดยสุวิมล ว่องวาณิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

$$PNI_{modified} = \frac{I - D}{D}$$

$PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่
ค่า $PNI_{modified}$ ตั้งแต่ 0.10 ขึ้นไป มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วน และน้อยกว่า 0.10 ไม่เร่งด่วน

4. นำผลการวิเคราะห์สภาพและความต้องการการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นข้อมูลสำหรับการจัดสนทนากลุ่มเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาและยกระดับทักษะเพื่ออนาคต

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อสำรวจสภาพและความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานนอกระบบการศึกษาในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งและประเภทสถานประกอบกิจการ มีดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.31 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 36.56 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 31.30 มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 35.93 ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ร้อยละ 38.45 รองลงมา คือ พนักงานสำนักงาน ร้อยละ 21.01 หัวหน้างาน ร้อยละ 11.98 พนักงานซ่อมบำรุง ร้อยละ 10.92 ผู้จัดการ ร้อยละ 8.40 พนักงานคลังสินค้า ร้อยละ 7.14 และอื่นๆ ร้อยละ 2.10 ทำงานอยู่ในโรงงานอาหารแปรรูปอาหารจากผลิตผลการเกษตร ร้อยละ 32.77 รองลงมา โรงสีข้าว ร้อยละ 22.69 โรงงานน้ำตาล ร้อยละ 15.76 โรงงานอาหารสัตว์ ร้อยละ 12.19 โรงงานแปรรูปไม้เก่า ร้อยละ 6.51 โรงงานไฟฟ้าชีวมวลจากไม้ ร้อยละ 5.04 และโรงงานเอทานอล ร้อยละ 5.04 ตามลำดับ ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพและความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี ดังตารางที่ 1-2

ตารางที่ 1 ภาพรวมค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพ ความต้องการ และค่าความต้องการจำเป็น (PNI) การพัฒนาทักษะเพื่ออนาคตของสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลการเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามประเภทสถานประกอบกิจการ

ประเภทสถานประกอบกิจการ	สภาพ				ความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะ				ความต้องการจำเป็น	
	M	S.D.	แปลผล	ลำดับ	M	S.D.	แปลผล	ลำดับ	PNI	ลำดับ
1) โรงงานอาหารแปรรูปจากผลิตผลทางเกษตร	3.72	0.61	มาก	3	3.75	1.00	มาก	5	0.01	6
2) โรงงานอาหารสัตว์	3.11	0.59	ปานกลาง	7	4.58	0.52	มาก	1	0.47	1
3) โรงงานน้ำตาล	3.90	0.65	มาก	1	4.17	0.58	มาก	3	0.07	4
4) โรงสีข้าว	3.84	0.53	มาก	2	4.04	0.72	มาก	5	0.05	5
5) โรงงานแปรรูปไม้เก่า	3.66	0.59	มาก	5	3.61	0.60	มาก	7	-0.01	7
6) โรงงานไฟฟ้าชีวมวลจากไม้	3.60	0.61	มาก	6	4.12	0.58	มาก	4	0.14	3
7) โรงงานเอทานอล	3.52	0.65	มาก	4	4.31	0.51	มาก	2	0.22	2
รวม	**3.68**	**0.64**	**มาก**		**4.03**	**0.81**	**มาก**		**0.10**	

ภาพรวมค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพ ความต้องการ และค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) การพัฒนาทักษะเพื่ออนาคตของสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลการเกษตร จำแนกตามประเภทสถานประกอบกิจการ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 476 คน สถานประกอบกิจการ 7 ประเภท สรุปผลได้ดังนี้ ภาพรวมของสภาพอยู่ในระดับมาก (M = 3.68, S.D. = 0.64) และความต้องการอยู่ในระดับมาก (M = 4.03, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาตามประเภทสถานประกอบกิจการ พบว่า โรงงานอาหารสัตว์มีสภาพอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.11, S.D. = 0.59) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก (M = 3.52-3.90, S.D. = 0.53-0.65) ส่วนความต้องการ พบว่า ทุกสถานประกอบกิจการมีความต้องการระดับมาก (M = 3.75-4.58, S.D. = 0.52-1.00) ส่วนภาพรวมความต้องการจำเป็น อยู่ในระดับ 0.10 โดยโรงงานอาหารสัตว์ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PN_{modified}$) = 0.47) รองลงมาคือ โรงงานเอทานอล ($PNI_{modified}$) = 0.22) โรงงานไฟฟ้าชีวมวลจากไม้ ($PNI_{modified}$) = 0.14) โรงงานน้ำตาล ($PNI_{modified}$ = 0.07) โรงสีข้าว ($PNI_{modified}$ = 0.05) โรงงานอาหารแปรรูปจากผลิตผลทางเกษตร ($PNI_{modified}$ = 0.01) และ โรงงานแปรรูปไม้เก่า ($PNI_{modified}$ = - 0.01)

ตารางที่ 2 ภาพรวมค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพความต้องการและค่าความต้องการจำเป็น (PNI) การพัฒนาทักษะเพื่ออนาคตของสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลการเกษตร จำแนกรายทักษะ(N = 476)

ทักษะเพื่ออนาคต	สภาพ				ความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะ				ความต้องการจำเป็น	
	Mean	S.D.	แปลผล	ลำดับ	Mean	S.D.	แปลผล	ลำดับ	PNI	ลำดับ
1. นำข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.68	0.70	มาก	4	4.02	0.86	มาก	5	0.09	5
2. คิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์	3.77	0.73	มาก	3	4.09	0.88	มาก	2	0.09	6
3. คิดแบบมีเหตุผล	3.66	0.72	มาก	5	4.03	0.87	มาก	7	0.10	4
4. ใช้สื่อดิจิทัลอย่างคุ้มค่า	3.55	0.90	มาก	6	3.98	0.98	มาก	4	0.12	2
5. ความฉลาดทางสังคม	3.89	0.73	มาก	1	4.11	0.90	มาก	1	0.06	8
6. เข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย	3.81	0.73	มาก	2	4.08	0.87	มาก	3	0.07	7
7. ทำงานในสิ่งแวดล้อมเสมือน	3.49	0.88	ปานกลาง	8	3.89	0.98	มาก	8	0.12	3
8. นำเทคโนโลยีมาใช้ทำงาน	3.50	0.85	มาก	7	4.00	0.92	มาก	6	0.14	1
รวม	**3.68**	**0.64**	**มาก**		**4.03**	**0.81**	**มาก**		**0.10**	

ภาพรวมค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพ ความต้องการ และค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) การพัฒนาทักษะเพื่ออนาคตของสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลการเกษตร จำแนกตามทักษะ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 476 คน ทักษะเพื่ออนาคต 8 ทักษะ สรุปผล ได้ดังนี้ ภาพรวมของสภาพอยู่ในระดับมาก (M = 3.68, S.D. = 0.64) และความต้องการอยู่ในระดับมาก (M = 4.03, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณารายทักษะ พบว่า ทักษะทำงานในสิ่งแวดล้อมเสมือน มีสภาพอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.49, S.D. = 0.88) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก (M = 3.50-3.89, S.D. = 0.70-0.90) ส่วนความต้องการ ทักษะเพื่ออนาคตทั้ง 8 ทักษะ มีความต้องการระดับมาก (M = 3.89-4.11, S.D. = 0.86-0.98) ส่วนภาพรวมความต้องการจำเป็น อยู่ในระดับ 0.10 ทักษะที่มีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ทักษะนำเทคโนโลยีมาใช้ทำงาน มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{modified}$ = 0.14) รองลงมาคือ ทักษะใช้สื่อดิจิทัลอย่างคุ้มค่า ($PNI_{modified}$ = 0.12) ทักษะทำงานในสิ่งแวดล้อมเสมือน ($PNI_{modified}$ = 0.12) ทักษะคิดแบบมีเหตุผล (PNI = 0.10) ทักษะนำข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified}$ = 0.09) ทักษะคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ ($PNI_{modified}$ = 0.09) ทักษะเข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่าง ($PNI_{modified}$ = 0.07) และทักษะความฉลาดทางสังคม ($PNI_{modified}$ = 0.06) ตามลำดับ

สถานประกอบกิจการที่มีความจำเป็นต้องการในการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตเร่งด่วน ($PNI_{modified}$ ตั้งแต่ 0.10 ขึ้นไป) ได้แก่ สถานประกอบกิจการประเภทอาหารสัตว์ โรงงานเอทานอล โรงงานไฟฟ้าชีวมวลจากไม้ ตามลำดับ และทักษะเพื่ออนาคตที่มีต้องการจำเป็นในการพัฒนาการยกระดับ เร่งด่วน ($PNI_{modified}$ ตั้งแต่ 0.10 ขึ้นไป) ได้แก่ ทักษะนำเทคโนโลยีมาใช้ทำงาน ทักษะใช้สื่อดิจิทัลอย่างคุ้มค่า ทักษะทำงานในสิ่งแวดล้อมเสมือน และทักษะคิดแบบมีเหตุผล ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนาทักษะเพื่ออนาคตและนำมาใช้กับชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานให้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีชั้นสูงที่ทันสมัยช่วยในการทำงาน บำรุงรักษาเครื่องจักรให้ใช้งานได้อย่างคุ้มค่า และนำคอมพิวเตอร์เข้าใช้ในการทำงาน ใช้สื่อดิจิทัลอย่างคุ้มค่า ใช้คอมพิวเตอร์หรือสมาร์ทโฟน ค้นหาความรู้ข้อมูลที่ทันสมัยเพื่อให้การทำงานง่ายและสะดวกขึ้น เรียนรู้และทำงานผ่านระบบอินเตอร์เน็ตในรูปแบบและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ โดยไม่จำกัดสถานที่และเวลา จากแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ แนวทางการพัฒนาทักษะเพื่ออนาคตควรมีการสอนงานขณะปฏิบัติผ่านกระบวนการทำงาน อย่างเป็นขั้นตอนในขณะปฏิบัติงานโดยผู้จัดการ หัวหน้างาน และพนักงาน จากประสบการณ์ของผู้ถ่ายทอด

สรุปผลการดำเนินการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่ม สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม มีความสอดคล้องกับสภาพและความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี และผู้ร่วมสนทนากลุ่มให้ข้อมูลเพิ่มเติม ดังนี้ ทักษะเพื่ออนาคตมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ โดยให้ความสำคัญกับทักษะคิดแบบมีเหตุผลและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเป็นอันดับแรก ต้องการได้รับการพัฒนาการทักษะเพื่ออนาคต ทักษะคิดแบบมีเหตุผล เข้าใจและหาวิธีแก้ปัญหาที่ยุ่งยากอย่างมีขั้นตอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการทำงานแบบเป็นขั้นตอน นำเทคโนโลยีมาใช้ทำงาน เรียนรู้ ประยุกต์ใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือและเทคโนโลยีให้ใช้งานได้อย่างคุ้มค่า คิดวิเคราะห์ เอาใจใส่ แก้ปัญหาและพัฒนากระบวนการทำงาน ทำงานแบบควบคุมคุณภาพไปพร้อมกับกระบวนการผลิต เพื่อป้องกันสินค้าที่ไม่มีคุณภาพหลุดออกไปหาลูกค้า ทำงานได้ตามมาตรฐาน GHP และคำนึงถึงหลัก BCG และได้เสนอแนวทางการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคต ด้านการนำหลักการและวิธีการมาใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริงในระหว่างการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจากผู้จัดการ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ควรพัฒนาทักษะเพื่ออนาคตด้วยการฝึกอบรมทั้งในห้องเรียน ออนไลน์ และชุดฝึก และในบางหัวข้อควรมีการส่งพนักงานฝึกอบรมภายนอก หรือเชิญวิทยากรจากภายนอกเข้ามาพัฒนาทักษะเพื่ออนาคตให้กับพนักงานในสถานประกอบกิจการ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานนอกระบบการศึกษาในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี และความต้องการจำเป็น สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยสภาพและความต้องการการพัฒนาทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานนอกระบบการศึกษาในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี สภาพปัจจุบัน มีทักษะอนาคต อยู่ในระดับมาก 7 ทักษะ ระดับปานกลาง 1 ทักษะ สามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความฉลาดทางสังคม เข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย คิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ นำข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติงาน คิดแบบมีเหตุผล ใช้สื่อดิจิทัลอย่างคุ้มค่า นำเทคโนโลยีมาใช้ทำงาน และทำงานสิ่งแวดล้อมเสมือน มีความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตอยู่ในระดับมากทุกทักษะ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความฉลาดทางสังคม คิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ เข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย ใช้สื่อดิจิทัลอย่างคุ้มค่า นำข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติงาน นำเทคโนโลยีมาใช้ทำงาน คิดแบบมีเหตุผล และทำงานสิ่งแวดล้อมเสมือน อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการผลิตสินค้าแปรรูปจากผลิตผลทางการเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรีมีหลายขั้นตอน แต่ละขั้นตอนต้องใช้พนักงานจำนวนมาก ความแตกต่างทางด้านหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงาน อายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงานของพนักงาน ส่งผลให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลในสังคม รับรู้ เข้าใจความต้องการ ทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ส่งผลให้มีสภาพและความต้องการทักษะความฉลาดทางสังคมและเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลายมีระดับสูงกว่าทักษะอื่น กระบวนการผลิตอาหารสัตว์มีขั้นตอนการผลิตที่น้อยกว่าสินค้าเกษตรแปรรูปประเภทอื่น ส่งผลให้สภาพทักษะเพื่ออนาคตของสถานประกอบกิจการประเภทโรงงานอาหารสัตว์มีระดับทักษะเพื่ออนาคตต่ำกว่าสถานประกอบกิจการประเภทอื่น โดยภาพรวมสภาพและความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตเป็นทักษะทางสังคม (Soft Skill) ที่ใช้เพื่อปฏิสัมพันธ์กับผู้คน รวมถึงอุปนิสัย บุคลิกภาพ ทัศนคติ และชุดความคิด สอดคล้องกับ Lund et al. (2021) เสนอว่าการใช้ทักษะทางอารมณ์ สังคม และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นเน้นพัฒนาทักษะตามความต้องการของแรงงานมากกว่าความรู้ทางวิชาการ

2. ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคต แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อนำมาเรียงลำดับค่าคะแนนจากมากไปน้อย พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตลำดับแรก คือ นำเทคโนโลยีมาใช้ทำงาน ใช้สื่อดิจิทัลอย่างคุ้มค่า ทำงานสิ่งแวดล้อมเสมือน คิดแบบมีเหตุผล นำข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติงาน คิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ เข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลายและความฉลาดทางสังคม ตามลำดับ อาจเป็นเพราะว่า การนำเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย คอมพิวเตอร์และแอปพลิเคชันต่าง ๆ มาใช้ในกระบวนการทำงาน รวมถึงสถานการณ์โควิดที่ผ่านมาทำให้เกิดรูปแบบการทำงานแบบออนไลน์มากขึ้นหลายเท่าตัว ระดับสภาพและความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะดังกล่าวมีความแตกต่างกันอยู่ในระดับสูงกว่าทักษะด้านอื่นๆ และผู้ร่วมสนทนากลุ่มให้ความสำคัญกับทักษะคิดแบบมีเหตุผลและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน อาจเป็นเพราะว่า มีความต้องการเพิ่มขีด

ความสามารถในการทำงานให้กับพนักงานในด้านการแก้ปัญหาและพัฒนากระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับรายงานThe Future of Skills: Employment in 2030 โดย Bakhshi et al. (2017) ที่พบว่า อาชีพที่เป็นที่ต้องการคืออาชีพที่ต้องอาศัยทักษะทางสังคมหรือทักษะความคิดสร้างสรรค์

3. ผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ร่วมสนทนากลุ่มมีความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคต ในหลากหลายรูปแบบโดยให้สามารถนำมาแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับ OECD (2018) กล่าวไว้ว่า ต้องปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันสมัยเพื่อส่งเสริมสมรรถนะสำหรับศตวรรษที่ 21 รวมถึงการพัฒนาทักษะข้ามหลักสูตร เช่น การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ ทักษะทางเทคนิค ทักษะในการคิด และตัดสินใจให้ทุกส่วนได้มีส่วนเสริมสร้างการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

สถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตทางการเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี มีสภาพทักษะเพื่ออนาคต ลำดับต่ำสุด และความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคต ลำดับสูงสุด คือ โรงงานอาหารสัตว์ โดยภาพรวมสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตทางการเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการยกระดับทักษะ ลำดับสูงสุด 4 ลำดับแรก คือ นำเทคโนโลยีมาใช้ทำงาน ใช้สื่อดิจิทัลอย่างคุ้มค่า ทำงานในสิ่งแวดล้อมเสมือน และคิดแบบมีเหตุผล จึงควรมีการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคตให้กับพนักงานของโรงงานอาหารสัตว์ และพัฒนาทักษะนำเทคโนโลยีมาใช้ทำงาน ใช้สื่อดิจิทัลอย่างคุ้มค่า ทำงานในสิ่งแวดล้อมเสมือน และคิดแบบมีเหตุผลให้กับพนักงานในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลผลิตทางเกษตรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก ในส่วนของความต้องการทักษะความฉลาดทางสังคม มีลำดับสูงสุดเป็นทักษะที่ต้องมีการส่งเสริมให้ดำรงคงอยู่ต่อไป เพราะเป็นทักษะที่สำคัญในการรับรู้และเข้าใจความต้องการของผู้อื่น สร้างสัมพันธภาพที่ดี และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

1. เพื่อตอบสนองความต้องการพัฒนาการยกระดับทักษะเพื่ออนาคต ควรมีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ชุดกิจกรรมพัฒนาทักษะเพื่ออนาคตในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี

2. ควรนำผลการสนทนากลุ่มมาเป็นข้อมูลในการจัดทำชุดกิจกรรมพัฒนาทักษะเพื่ออนาคตที่สามารถพัฒนาทักษะคิดแบบมีเหตุผล นำเทคโนโลยีมาใช้ทำงาน ใช้สื่อดิจิทัลอย่างคุ้มค่า และทำงานในสิ่งแวดล้อมเสมือน มีการยกตัวอย่างสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงและแนวทางแก้ไขปัญหาและพัฒนากระบวนการทำงาน

3. ชุดกิจกรรมพัฒนาทักษะเพื่ออนาคตในสถานประกอบกิจการที่เชื่อมโยงกับผลิตผลทางเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี ควรมีรูปแบบการถ่ายทอดด้วยวิธีการที่หลากหลายให้ผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้และทักษะการปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ สามารถนำไปใช้พัฒนาทักษะเพื่ออนาคตให้กับพนักงานหรือเพื่อนร่วมงานได้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2562). **ข้อเสนอ BCG in Action: The New Sustainable Growth Engine โมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน.**

ชินจิรัฏฐ์ จรัญศิริไพศาล และคณะ. (2565). ผลกระทบจากการระบาดใหญ่ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ต่อการค้าสินค้าเกษตรระหว่างประเทศ. **วารสารวิชาการเทคโนโลยีการจัดการ.** 3(1): 112-118.

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2562 – 2580. (2561, ตุลาคม 13). **ราชกิจจานุเบกษา,** 135(82ก), 19-30.

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

สำนักงานจังหวัดสุพรรณบุรี. (2563). **บรรยายสรุปจังหวัดสุพรรณบุรี ประจำปี 2563.** สุพรรณบุรี: สำนักงานจังหวัดสุพรรณบุรี.

สำนักงานจังหวัดสุพรรณบุรี . (2566). **แผนพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.** สุพรรณบุรี: สำนักงานจังหวัดสุพรรณบุรี.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2561). **อาหารเกษตรและเกษตรแปรรูปเชื่อมโยงกันอย่างไร ให้เศรษฐกิจยั่งยืน.** กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.

Bakhshi, H. et al. (2017). **The Future of Skills: Employment in 2030.** London: Pearson and Nesta.

Lund, S. et al. (2021). **The future of work after COVID-19.** McKinsey Global Institute. [Online], Available: https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19. (2023, 15 July).

OECD. (2018). **Education Policy in Japan: Building Bridges Towards 2030, Reviews of National Policies for Education.** [Online], Available: https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-policy-in-japan_9789264302402-en. (2023, 15 July).

Valaya Alongkorn Review (Humanities and Social Science)
Vol. 13 No. 2 May-August 2023

บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

PERSONALITY 5 COMPONENTS AND PERFORMANCE MOTIVATION AFFECTING EFFICIENCY THE EFFECTIVENESS OF THE PERFORMANCE OF MILITARY PERSONNEL: A CASE STUDY OF PERSONNEL IN AREM FORCES DEVELOPMENT COMMAND HEADQUARTERS, ROYAL THAI ARMED FORCES

ปรัชชาณี ภิรมย์ภักดี [1*] และกฤษฎา มูฮัมหมัด [2]
Pratchanee Pirompakdee [1*] and Kritsada Muhammad [2]

Received : 6 April 2023 Revised : 16 July 2023 Accepted : 21 July 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย 2) ศึกษาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย และ 3) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการทหาร สังกัดกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ ได้จำนวน 255 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 4 ส่วน โดยมีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.96 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าที่มีอิสระต่อกัน, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการเปรียบเทียบกันรายคู่เมื่อพบความแตกต่าง และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

[1] หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต
[1] Master of Business Administration, Rangsit Business School, Rangsit University
[2] สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต
[2] Management Program, Rangsit Business School, Rangsit University
[*] ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: pratchanee.pp@gmail.com

ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของข้าราชการทหารโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับตำแหน่งต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ พบว่า ด้านแบบมั่นคงทางอารมณ์ (β = 0.247) ด้านแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ (β = 0.232) ด้านแบบเปิดเผย (β = 0.204) ด้านแบบยึดมั่นในหลักการ (β = 0.188) และด้านแบบประนีประนอม (β = 0.148) มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ (β = 0.673) และปัจจัยค้ำจุน (β = 0.253) มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ / แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน / ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This independent study has objective to study 1) personal factors that affecting performance effectiveness of military officials: A case study of personnel in Armed Forces Development Command Headquarters, Royal Thai Armed Forces. 2) 5 personality components that affect to performance effectiveness of military officials: A case study of personnel in Armed Forces Development Command Headquarters, Royal Thai Armed Forces. And 3) the effectiveness between performance motivation and performance of military officials: A case study of personnel in Armed Forces Development Command Headquarters, Royal Thai Armed Forces. The sample group used in the research was 255 military officers under the Royal Thai Armed Forces Development Command Headquarters, randomly sampling by convenience. The data collection tool was 5 rating scale of 4 parts questionnaire which had the Validity of 0.92 and the reliability of 0.96. Descriptive statistics included frequency, percentage, means, and standard deviation. Inferential statistics included Independent Sample t-test, One-way ANOVA (F-test), LSD and Multiple Regression Analysis.

Research results showed that most of the respondents had opinions on the personality of the 5 components of military officials, at the highest level. The results of the research about the motivation to work of military officials found that most of the respondents had opinions on the motivation to work of military officials at a high

level. And the results of the research about the performance effectiveness found that the respondents had opinions on the performance effectiveness at a highest level.

The hypothesis testing showed the following results:

1. Personal factors from the research results, it was found that respondents with different rank levels affecting the operational effectiveness of military officials: A case study of personnel in Armed Forces Development Command Headquarters, Royal Thai Armed Forces were significantly different at the 0.05 level.

2. Personality 5 components according to the research results, it was found that the five components of personality were emotionally stable (β = 0.247), open-minded to learning (β = 0.232), open (β = 0.204), adherent, in principle (β = 0.188) and conciliation (β = 0.148) contribute to the operational effectiveness of military officials: A case study of personnel in Armed Forces Development Command Headquarters, Royal Thai Armed Forces Statistically significant at the 0.05 level.

3. Performance motivation from the research results, it was found that operational motivation, including motivation (β = 0.673) and hygiene factor (β = 0.253), contributed to the operational effectiveness of military officials: A case study of personnel in Armed Forces Development Command Headquarters, Royal Thai Armed Forces statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Personality 5 Components / Performance Motivation / Performance Effectiveness

บทนำ

สภาวะการแข่งขันในโลกปัจจุบัน ทำให้ทุกองค์กรต้องหันกลับมาทบทวนและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากองค์กรจะต้องดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมาย มีความเข้มแข็ง และมีความสามารถในการแข่งขันสู้กับคู่ต่อสู้ทางธุรกิจได้ก็เพราะมีบุคลากรในองค์กรที่มีคุณภาพ หรือแม้กระทั่งในหน่วยงานราชการเองเพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ย่อมต้องเกี่ยวกับตัวบุคคลทั้งสิ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน จึงอาจกล่าวได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้น ๆ อยู่ที่คุณภาพของคนในองค์กรนั้นๆ ซึ่งปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งเสริมให้องค์กรและแต่ละบุคคลบรรลุถึงความสำเร็จได้ คือ บุคลิกภาพ เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตทุกแง่มุม (ชุติมา ทองไกรแก้ว, 2562) นอกจากนี้การที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยแรงจูงใจบุคลากรในองค์กรนั้นเป็นกระบวนการกระตุ้นให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น ทุ่มเทความพยายามมากขึ้น โดยทำงานอย่างมีทิศทาง ไม่ย่อท้อ

เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Greenberg and Baron, 1997) เมื่อบุคคลได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ จะส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งต่อตนเองและองค์กรด้วย

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพของบุคลากรในองค์กรที่มีการศึกษาอย่างแพร่หลาย คือ แนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (The Big Five Factor Model) ตามแนวคิดของ Costa and McCrae (1992) โดยได้มีการจัดกลุ่มบุคลิกภาพของบุคคลให้เหมาะสมกับการนำไปใช้ในการทำนายพฤติกรรมบุคคลไว้ 5 ข้อ ได้แก่ แบบเปิดเผย (Extraversion) แบบประนีประนอม (Agreeableness) แบบยึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness) แบบมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) และแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ (Openness to experience) ซึ่งความแตกต่างของบุคลิกภาพในแต่ละบุคคลก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในแต่ละด้านของบุคลิกภาพที่เด่นเฉพาะตน จากการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพนั้นมีความสำคัญมากต่อการประกอบอาชีพ โดยเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงาน ทำให้บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งในการที่จะเป็นแรงผลักดันให้การทำงานของบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิผล เพราะถ้าผู้บริหารไม่สามารถเข้าใจถึงลักษณะของบุคลิกภาพของบุคลากรที่จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จนั้นก็จะไม่สามารถมอบบทบาทและหน้าที่ที่เหมาะสมแก่พนักงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานอย่างสูงสุดได้ ดังนั้นบุคลิกภาพจึงมีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคมเป็นอย่างมาก รวมถึงความสำเร็จและความล้มเหลมในการประกอบอาชีพของบุคคลต่างๆ ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นเป็นสำคัญ (ชุติมา ทองไกรแก้ว, 2562)

เมื่อบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายแล้ว ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานก็เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่ช่วยในการพัฒนาองค์กรซึ่งจะมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภาครัฐมากยิ่งขึ้น ดังนั้นแต่ละองค์กรควรให้ความร่วมมือกันในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นและความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร (เขมจิรา ทองอร่าม, 2560) ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation) นั้นเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเช่นเดียวกับวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายหรือให้ได้รางวัลเป็นที่สำคัญของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ยั่วยุให้คนไปถึงวัตถุประสงค์เป็นรางวัลที่ได้รับ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นการบริหารมุ่งหวังผลจากความสามัคคีของบุคคลในองค์กร ตลอดจนการสร้างแรงเสริมรวมถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน และจากหลักการบริหารที่กล่าวว่า องค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้สร้างงานขึ้นมา และงานที่เป็นระบบก็ใช้คนเป็นต้นแบบในการทำงาน ด้วยเหตุนี้คนและงานจึงเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงานในขณะที่งานก็เป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกับการทำงานร่วมกัน (Beach, 1965) จากความสัมพันธ์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กรได้รับแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุถึงความต้องการของตนเองแล้ว จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาเป็นหน่วยงานที่กำหนดให้เป็นหน่วยงานที่ใช้ในการวิจัยนี้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาได้ดังต่อไปนี้ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เป็นหน่วยงานชั้นเยี่ยมของกองทัพไทยในด้านการพัฒนาความมั่นคง โดยเตรียมความพร้อมของทรัพยากรบุคคล ชุมชน พื้นที่ เพื่อป้องกันภัยคุกคามทุกรูปแบบ พัฒนาขีดความสามารถกำลังพล มุ่งเน้นการพัฒนากำลังพลให้มีความรู้ในทุกด้าน สามารถรับมือกับภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงไป การปรับโครงสร้างจัดองค์กร เพื่อตอบสนองงานการพัฒนาความมั่นคง และการช่วยเหลือประชาชน จะทำให้หน่วยงานสามารถดำเนินการได้ในทุกรูปแบบ สามารถเผชิญต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อทำให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อกองทัพไทย (ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, 2561: 149) ทั้งนี้ระบบราชการทหาร ยังต้องมีการพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งระบบเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อให้การบริหารราชการที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบองค์กรภาครัฐ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่มีความสำคัญในการบริหารราชการ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

จากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นโดยสรุปได้ว่าในการทำงานใดๆ ก็ตาม ถ้าจะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น นอกจากองค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะที่ดีแล้ว บุคลากรยังต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วย นอกจากนี้บุคลากรที่ทำงานในองค์การนั้นต้องได้รับการจูงใจการทำงานอย่างถูกวิธี โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้เทคนิควิธีการในการศึกษาบุคลากรในองค์กรของตนว่าบุคลากรเหล่านั้น มีความต้องการหรือมีความพึงพอใจในสิ่งใดจากการทำงาน จากที่กล่าวมานี้ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารหน่วยงาน พัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และผู้ที่สนใจยังสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนบริหารบุคลากร อีกทั้งพัฒนาองค์กรในด้านอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการทหาร สังกัดกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 699 คน (บัญชีกำลังพล, กองกำลังพล ข้อมูล ณ ปี พ.ศ. 2565)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการทหาร สังกัดกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 255 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยกำหนดเลือกกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนของกำลังพลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 10 กอง จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างคือ 255 คน ประกอบด้วย กองการข่าว 18 คน กองกำลังพล 35 คน กองยุทธการ 34 คน กองส่งกำลังบำรุง 32 คน กองกิจการพลเรือน 28 คน กองงบประมาณ 30 คน กองการช่าง 25 คน กองการสื่อสาร 20 คน กองการเงิน 18 คน และกองธุรการ 15 คน ซึ่งจะใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละกองแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้นประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย แบบเปิดเผย แบบประนีประนอม แบบยึดมั่นในหลักการ แบบมั่นคงทางอารมณ์ และเปิดใจสู่การเรียนรู้ จำนวน 17 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวของ Likert scale

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวของ Likert scale

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานในกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 13 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวของ Likert scale

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารวารสารตำรารายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นและข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยเป็นแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมความถูกต้องของการใช้ภาษาและการควบคุมเนื้อหาของการทำวิจัยเพื่อมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และมีการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามซึ่งได้รับการพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์

จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต จำนวน 2 ท่าน และนายทหารกำลังพล หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 1 ท่าน โดยแบบสอบถามฉบับนี้ มีค่าความเที่ยงตรง เท่ากับ 0.92

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองกับผู้ทดลอง 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งค่าความเชื่อมั่น (Cronbach' Alpha) ต้องมากกว่า 0.7 ขึ้นไป โดยมีค่าความเชื่อมั่นด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ อยู่ที่ 0.97 ค่าความเชื่อมั่นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ที่ 0.82 ค่าความเชื่อมั่นด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ที่ 0.96 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบความทั้งฉบับ อยู่ที่ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้วางแผนเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูล 255 ตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนในการเก็บข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ตามจำนวนแบบสอบถามที่ทำการสอบถาม ณ ช่วงเวลาที่กำหนด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่มีผู้ศึกษาและเก็บรวบรวมไว้แล้ว ได้แก่ เอกสาร บทความ วารสารสิ่งพิมพ์ ตำรางานวิจัย ข้อมูลอ้างอิงจากอินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ และเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้มีเนื้อหาที่ครอบคลุม และตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

1.1 การแจกแจงความถี่ และร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

1.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

2.1 Independent Sample t-Test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มี 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ

2.2 One - Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธี LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

2.3 Multiple Regression Analysis เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี ตำแหน่งนายทหารชั้นสัญญาบัตร อายุราชการ 1-10 ปี และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 – 30,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.24, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แบบยึดมั่นในหลักการอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.42, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ แบบประนีประนอม อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.31, S.D. = 0.56 และน้อยที่สุดคือ แบบเปิดเผย อยู่ในระดับมาก (M = 4.09, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (M = 4.12, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.23, S.D. = 0.58) และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก (M = 4.01, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.01, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน เพื่อทำให้งานมีผลสำเร็จมากกว่าเดิมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.40, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ทุ่มเทในการทำงานให้เสร็จก่อนเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.30, S.D. = 0.65) และน้อยที่สุดคือ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย อยู่ในระดับมาก (M = 4.09, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงผลดังตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามเพศและระดับตำแหน่ง

ปัจจัยส่วนบุคคล	t	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	0.724	0.470	ไม่แตกต่าง
ระดับตำแหน่ง	2.135	0.034*	แตกต่าง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	Sig.	ผลการทดสอบ
อายุ	1.629	0.167	ไม่แตกต่าง
อายุราชการ	0.492	0.688	ไม่แตกต่าง
รายได้ต่อเดือน	1.575	0.181	ไม่แตกต่าง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	B	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (constant)	0.499	0.151		3.309	0.001*		
แบบเปิดเผย (X_1)	0.175	0.045	0.204	3.905	0.000*	0.391	2.559
แบบประนีประนอม (X_2)	0.146	0.054	0.148	2.699	0.007*	0.352	2.845
แบบยึดมั่นในหลักการ (X_3)	0.175	0.044	0.188	3.944	0.000*	0.468	2.134
แบบมั่นคงทางอารมณ์ (X_4)	0.192	0.039	0.247	4.929	0.000*	0.424	2.357
แบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ (X_5)	0.191	0.039	0.232	4.929	0.000*	0.478	2.091
$R = 0.857$ $R^2 = 0.735$ Adjusted $R^2 = 0.730$ SEE = 0.286 F = 138.143 Sig = 0.000* Durbin-Watson = 1.863							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านแบบเปิดเผย (β = 0.204) ด้านแบบประนีประนอม (β = 0.148) ด้านแบบยึดมั่นในหลักการ (β = 0.188) ด้านแบบมั่นคงทางอารมณ์ (β = 0.247) และด้านแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ (β = 0.232) ส่งต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.875 (R = 0.875) มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 73.0 (Adjusted R^2 = 0.730) มีค่า Tolerance เท่ากับ 0.352 ถึง 0.478 มีค่า VIF เท่ากับ 2.091 ถึง 2.845 จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) และ Durbin – Watson มีค่าเท่ากับ 1.863 สรุปได้ว่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระจากกัน

โดยสามารถเขียนรูปแบบสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้
สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.499 + 0.175 (X_1) + 0.146 (X_2) + 0.175 (X_3) + 0.192 (X_4) + 0.191 (X_5)$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.204 (X_1) + 0.148 (X_2) + 0.188 (X_3) + 0.247 (X_4) + 0.232 (X_5)$$

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (constant)	0.794	0.129		6.163	0.000*		
ปัจจัยจูงใจ (X_1)	0.634	0.040	0.673	15.748	0.000*	0.557	1.794
ปัจจัยค้ำจุน (X_2)	0.187	0.032	0.253	5.931	0.000*	0.557	1.794
R^2 = 0.744 Adjusted R^2 = 0.742 SEE = 0.280 F = 365.497 Sig. = 0.000*							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (β = 0.673) และปัจจัยค้ำจุน (β = 0.253) ส่งต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.862 (R = 0.862) มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 74.40 (Adjusted R^2 = 0.744) มีค่า Tolerance เท่ากับ 0.557 มีค่า VIF เท่ากับ 1.794 จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) และ Durbin - Watson มีค่าเท่ากับ 1.958 สรุปได้ว่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระจากกัน

โดยสามารถเขียนรูปแบบสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้
สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.794 + 0.634 (X_1) + 0.187 (X_2)$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.673 (X_1) + 0.253 (X_2)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริญา เฮงทวีทรัพย์สิริ (2558) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hanna and Wozniak (2001) ได้ให้ความหมายของลักษณะทางประชากรศาสตร์ไว้ว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนาและเชื้อชาติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริโภค

2. จากการศึกษาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 แบบเปิดเผย ส่งต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา ทองไกรแก้ว (2562) ทำการศึกษาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับแรงจูงใจการให้บริการสาธารณะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบเปิดเผย (Extraversion) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปัตตานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Costa & McCrae (1992) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) หมายถึง การเป็นผู้มีความอบอุ่น (Warmth) ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (Assertiveness) การชอบมีกิจกรรม (Activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking) การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive Emotions)

2.2 แบบประนีประนอม ส่งต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา ทองไกรแก้ว (2562) ทำการศึกษาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับแรงจูงใจการให้บริการสาธารณะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบประนีประนอม (Agreeableness) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปัตตานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริญา เฮงทวีทรัพย์สิริ (2558) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แบบเปิดเผย (Extraversion) ส่งผลต่อพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Costa & McCrae (1992) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straight Forwardness) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) การยอมตามผู้อื่น (Compliance) ความสุภาพ (Modesty) และความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-mindness)

2.3 แบบยึดมั่นในหลักการ ส่งต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา ทองไกรแก้ว (2562) ทำการศึกษาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับแรงจูงใจการให้บริการสาธารณะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบยึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปัตตานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Costa & McCrae (1992) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness) หมายถึง การมีความสามารถ (Competence) ความเป็นระเบียบ (Order) การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Detifulness) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving) ความมีวินัยต่อตนเอง (Self-Discipline) และแนวคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน (Deliberation)

2.4 แบบมั่นคงทางอารมณ์ ส่งต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา ทองไกรแก้ว (2562) ทำการศึกษาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับแรงจูงใจการให้บริการสาธารณะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปัตตานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Costa & McCrae (1992) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความวิตกกังวล (Anxiety) เป็นคนโกรธง่าย (Anger) ความท้อแท้ (Discouragement) มีการคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self-Consciousness) การมีความกระตุ้นรุนแรง (Impulsiveness) และมีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability)

2.5 แบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ ส่งต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา ทองไกรแก้ว (2562) ทำการศึกษาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับแรงจูงใจการให้บริการสาธารณะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ (Openness to experience) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปัตตานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Costa & McCrae (1992) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ (Openness to experience) หมายถึง การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) ความสุนทรีย์ (Aesthetics) การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) การปฏิบัติ (Actions) การมีความคิด (Ideas) การยอมรับค่านิยม (Values)

3. จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ ส่งต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชฐธิดา กุศลาไสยานนท์ (2564) ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Osabiya (2015) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีแรงจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับว่าพนักงานเหล่านั้นมีศักยภาพในการทำงานได้ดีมากน้อยเพียงใด แรงจูงใจจะมีผลดีต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานที่มีลักษณะของแรงจูงใจในระดับสูง แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิต การมีแรงจูงใจในระดับสูงทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร แต่การลดลงของ แรงจูงใจอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงาน การสร้างแรงจูงใจนั้นนำไปสู่การริเริ่มความคิดที่สร้างสรรค์จากพนักงาน ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีความสำคัญอย่างมากในการสร้างความมั่นใจ ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูง พนักงานคิดอย่างสร้างสรรค์เกี่ยวกับการทำงานเพื่อที่จะได้ปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น

3.2 ปัจจัยค้ำจุน ส่งต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิทย์ ปี่เงิน และกิติยา ทัศนะบรรจง (2564) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิก สมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิก สมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้คนลาออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 ระดับตำแหน่ง ทางหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับทหารที่ดำรงตำแหน่งนายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรให้มากขึ้นกว่าเดิม ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการพัฒนาทักษะการทำงาน

การฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

2.1 แบบเปิดเผย ทางหน่วยงานควรให้การสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมกล้าเปิดเผย กล้าแสดงออก เป็นคนร่าเริง ช่างพูด ช่างคิด ชอบเข้าสังคม มีความกระฉับกระเฉง ว่องไวต่อการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 แบบประนีประนอม ทางหน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยไมตรีจิตใจที่ดี มีความสุภาพอ่อนโยนต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน อดทน อดกลั้นต่ออุปสรรค และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถปรับปรุงตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย เพื่อให้การทำงานสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

2.3 แบบยึดมั่นในหลักการ ทางหน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดหลักการและเหตุผลเป็นที่ตั้ง มุ่งสู่ความสำเร็จ และมีความรับผิดชอบต่อการที่ตนได้รับมอบหมายอย่างสูงสุด

2.4 แบบมั่นคงทางอารมณ์ ทางหน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ ไม่กดดัน เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่ตึงเครียด และอารมณ์ดีอยู่ตลอดเวลา เป็นบุคลากรที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่ฉุนเฉียวเวลาทำงาน สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2.5 แบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ ทางหน่วยงานควรสนับสนุนบุคลากรในองค์กรทางด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา และเสริมสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีความสร้างสรรค์ในการทำงาน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.1 ด้านปัจจัยจูงใจ ทางหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับบุคลากรมากขึ้นกว่าเดิมในเรื่องของลักษณะงานที่มอบหมายให้ตรงกับความถนัดของบุคลากร มอบโอกาสในการทำงานให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อทำให้บุคลากรรู้สึกการได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน ทางหน่วยงานควรมอบหมายค่าตอบแทนให้กับบุคลากรในหน่วยงานอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ มีการนำวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความทันสมัยเข้ามาปรับใช้ในหน่วยงาน และมีจำนวนที่เพียงพอต่อการใช้งานในหน่วยงาน อีกทั้งปรับปรุงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมกันปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กรได้ในที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ระหว่างหน่วยงานในสังกัด เพื่อให้ทราบถึง

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการบริหารของหน่วยงานต่อไป

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้มีแนวทางที่หลากหลายและมีมุมมองที่กว้างขึ้น

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นการเจาะข้อมูลเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เขมจิรา ทองอร่าม. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแฟคตอรี่แลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

เชฐธิดา กุศลาไสยานนท์. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. **วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม.** 1(1): 25-31.

ชุติมา ทองไกรแก้ว. (2562). **บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับแรงจูงใจการให้บริการสาธารณะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปัตตานี.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธนัญฉัตร เอี่ยมเพ็ชร์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

มาฆพร กรานต์เจริญ. (2561). **ปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2560). **การบริหารการตลาดยุคใหม่.** กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ. (2561). **บทบาทของหน่วยบัญชาทหารพัฒนาเพื่อสนับสนุนงานความมั่นคง.** กรุงเทพฯ: สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.

สุรพงษ์ เปี่ยมสุวรรณศิริ. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน จ.ปราจีนบุรี.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุวิทย์ ปี่เงิน และกิติยา ทัศนบรรจง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน. **วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์.** 16(1): 112-124.

อาริญา เฮงทวีทรัพย์สิริ. (2558). **ความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Beach, D. S. (1965). **Personnel Management People at Work.** New York: The Macmillan.

Certo, S. C. (2000). **Mordern Management.** (8th ed.). New Jersey: Enflewood Cliffs, Prentice-Hall.

Costa, P. T. Jr. & McCrae, R. R. (1992). **Revised NEO Personality Inventory and NEO Five-Factor Inventory: Professional Manual.** Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Greenberg, J. & Baron, R. A. (2003). **Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work.** (18th ed.), Prentice-Hall, Upper Saddle River.

Hanna, N. & Wozniak, R. (2001). **Consumer behavior: An applied approach.** Upper Saddle River. NJ: Prentice Hall.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). **The Motivation to Work.** New York: John Wiley & Sons.

Osabiya, Babatunde Joseph. (2015). The effect of employees' motivation on organizational performance. National Open University of Nigeria (NOUN). **Journal of Public Administration and Policy Research.**

Portny, E. (2013). **Project Management for Dummies.** (4th ed). New York: John Wiley & Sons.

Shani, A. B., Chandler, D., Coget, J.F., & Lau, J. B. (2009). **Behavior in Organizations** (9th ed.). New York: McGraw-hill.

Xinzhu, L. & Anne, M. (2007). **Public Ends, Private Means: Strategic Purchasing of Health Services.** Washington, DC: World Bank Publications.

Zimbardo, P. G., Johnson, R. L., & McCann, V. (2009). **Psychology: Core Concepts.** (6th ed.). Boston: Pearson Education.

Valaya Alongkorn Review (Humanities and Social Science)
Vol. 13 No. 2 May-August 2023

การพัฒนาสมรรถนะของครูตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43 ในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

DEVELOPMENT COMPETENCE OF BORDER PATROL POLICE TEACHERS OF BORDER PATROL POLICE SCHOOL 43 IN SCIENCE BY PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY

อภิรัตน์ดา ทองแกมแก้ว [1*] และชวนพิศ ชุมคง [1]
Apiratda Thongkamkaew [1*] and Chuanphit Chumkhong [1]

Received : 22 April 2023 Revised : 30 July 2023 Accepted : 17 August 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบสมรรถนะของครูตำรวจตระเวนชายแดนในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ก่อนและหลังการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูวิทยาศาสตร์ จำนวน 30 คน เป็นการเจาะจง เครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) แบบประเมินสมรรถนะการสอนของครู 2) แบบบันทึกกระบวนการ PLC และ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจของครู สถิติที่ใช้เป็นการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาศาสตร์หลังพัฒนาโดยการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สูงกว่าก่อนพัฒนา ข้อที่มีผลการพัฒนามากที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ (1.11) รองลงมา คือ การเลือกอุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ เนื้อหา และกับสถานการณ์ (1.08) การสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมในระหว่างการจัดการเรียนรู้ (1.08) การวางแผนด้านเวลาได้อย่างเหมาะสมและสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของผู้เรียน (1.08) และความสนใจผู้เรียนและสังเกตพฤติกรรมการเรียนของผู้เรียน (1.08)

2. ความพึงพอใจของครูต่อการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พบว่า ความพึงพอใจในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.67) S.D. = .14 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิทยากร อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 5.00) S.D. = .00 รองลงมา ได้แก่ ด้านระยะเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.80) S.D. = .16 และด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก (M = 4.38) S.D. = .29

[1] คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
[1] Faculty of Education Thaksin University
* ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: apiratda.tkk@gmail.com

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะของครู / กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43 / การจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ / กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to compare border patrol police teachers in science learning management before and after using Professional Learning Community (PLC) process; and 2) to study the teachers' satisfaction of using Professional Learning Community (PLC). The purposive target group was 30 science teachers. The research tools were 1) Teachers' teaching competency assessment form 2) Professional Learning Community recording form 3)Teachers'satisfaction questionnaire form. The statistics used were mean and standard deviation.

The results were as follows.

1. Science teachers' learning competence after having been developed using Professional Learning Community (PLC) was higher before having been developed. The results affecting the development the most was the opportunity given for learners in collaborating learning activities (1.11), followed by the selection of equipment, learning materials was related to learning activities, contents and situations (1. 08) ; the incorporation of morality, ethics, and values during learning management (1.08); time planning was appropriate and related to learners' learning (1.08) and learners' interests and behavioral observation of learners (1.08).

2. The teachers' satisfaction towards the use of Professional Learning Community was found that the overall satisfaction was the highest (M = 4.67, S.D. = .14) When each aspect was taken into consideration, it was found that the lecturer was at the highest (M = 5.00, S.D. = .00); time planning was at the highest (M = 4.80, S.D. = .16) and knowledge was at the high level (M = 4.38, S.D. = .29)

Keywords: Competency Development of Border Patrol Police Teachers / The Border Patrol Police Sub-division 43 / Science Learning Management / Professional Learning Community

บทนำ

มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ร่วมพัฒนาพื้นที่โรงเรียนในพระราชดำริฯ ในพื้นที่ 4 จังหวัดภาคใต้ เพื่อร่วมสนองงานด้านการศึกษา ผ่านโครงการพัฒนาศักยภาพโรงเรียนในพระราชดำริและโรงเรียนขาดแคลนในพื้นที่การศึกษา 4 จังหวัด ได้แก่ สงขลา พัทลุง ตรังและสตูล ประกอบด้วยโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 15 โรงเรียน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 ถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยทักษิณได้ร่วมพัฒนาครูในรายวิชา วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษและสังคมศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพ

ของการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนให้เท่าเทียมกับสถานศึกษาอื่น ๆ อภิรัตน์ดา ทองแกมแก้วและคณะ (2563) ประกอบกับรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) พบว่า คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนจากกลุ่มโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในทุกกลุ่มสาระวิชามีค่าต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของระดับประเทศทุกปี และเมื่อพิจารณาในกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ ในรอบ 6 ปีที่ผ่านมา (2557-2562) พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 50 คะแนนจากคะแนนเต็ม 100 คะแนน (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2564) สำหรับกลุ่มโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43 ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 15 โรงเรียน มีผลการประเมิน O-NET ปีล่าสุด (ปี 2562) ในกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ทุกโรงเรียนได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 45 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100

การพัฒนาครูตำรวจตระเวนชายแดนให้มีความรู้และทักษะเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญและควรได้รับการส่งเสริม โดยใช้กระบวนการที่ครูสามารถเป็นทั้งผู้รับความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่สามารถช่วยส่งเสริมให้ครูมีความรู้และทักษะดังกล่าว กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ หรือ Professional Learning Community (PLC) เป็นวิธีหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมเพราะเป็นกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งจากเพื่อนครู จากผู้บริหารและมีผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์การสอนเป็นผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง โรงเรียน ตำรวจตระเวนชายแดนมีการประเมินคุณภาพนักเรียนเมื่อจบประถมศึกษาปีที่ 6 เหมือนกับโรงเรียนอื่น ๆ ในระบบ การส่งเสริมและสร้างกระบวนการพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะเพื่อนำไปต่อยอดสู่การจัดประสบการณ์ให้กับนักเรียนจึงถือเป็นสิ่งที่จำเป็นและควรค่าแก่การพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะครูในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในรายวิชาวิทยาศาสตร์จึงถือเป็นความท้าทายในการร่วมพัฒนาและเป็นโอกาสในการพัฒนาวิชาตามโครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ให้มีความถูกต้องครอบคลุมและเกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้อย่างแท้จริง จึงได้วางแผนในการพัฒนาครูสังกัดตำรวจตระเวนชายแดนให้มีความรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในจังหวัดสงขลาในครั้งนี้

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้ สรรถนะครู ความหมายของสมรรถนะ คือ การแสดงพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะเจตคติที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ จนเป็นความสามารถที่ติดทนนาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพสูงสุดเต็มศักยภาพของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และสะท้อนเป็นภาพขององค์กรที่ประสบความสำเร็จได้รับการยอมรับ สมรรถนะของครู คือ ความสามารถที่เกิดขึ้นภายในและสะท้อนผ่านผลงานของครูทั้งในด้านงานครู ด้านหลักสูตร ด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาไปสู่คุณภาพของผู้เรียนในที่สุด แนวคิดของสมรรถนะ เกิดจากความต้องการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ จึงต้อง

ค้นหาวิธีการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ให้สามารถแสดงออกด้านความรู้ และทักษะในการพัฒนางานให้ได้สูงสุด

การพัฒนาการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งคือ "ครู" ครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในกระบวนการจัดการศึกษา เพราะภารกิจหลักของการจัดการศึกษา คือ กิจกรรมการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นระหว่างครูกับผู้เรียน (อุมา สุคนธมาน, 2547) อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ของครูในปัจจุบันไม่ได้จำกัดเพียงการสอนฝ่ายเดียว หากแต่ครูจะต้องมีบทบาทหน้าที่หลายอย่างทำให้มีภาระงานมาก ผลจากการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้ครูผู้สอนมีความเข้าใจในแนวการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ใหม่ การวัดการประเมินผล การพัฒนาผลงานทางวิชาการในโรงเรียนบนพื้นฐานของการวิจัยอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาสมรรถนะของครูจึงมีความสำคัญ เพื่อช่วยให้ครูสามารถถ่ายทอดผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ครูรู้วิธีการทำงานของตนเองได้อย่างเชี่ยวชาญ ค้นพบทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง และวิธีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ

การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน อาจมีการเรียกว่า การเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนร่วมออกแบบ คิดและวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและส่งผลต่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพแก่ผู้เรียนอย่างแท้จริง การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ช่วยให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการร่วมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และวิธีเรียนรู้ของตนเอง และยังส่งผลต่อทัศนคติในการเรียนรู้ที่ดีของผู้เรียนด้วย

กระบวนการพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ ด้วยการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นวิธีที่สะท้อนผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ตามที่ อมลวรรณ วีระธรรมโม และคณะ (2562) สรุปความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยศึกษาจากนักการศึกษาที่นิยาม คำว่า "บทเรียน" มีความหมายอย่างน้อย 2 ประการ กล่าวคือ เป็นแผนการจัดการเรียนการสอนของครูและการจัดการเรียนการสอนของครูตามแผนที่ออกแบบไว้ใช้ในชั้นเรียน ซึ่งต้องใช้การจัดการชั้นเรียนสนับสนุน อาทิ การจัดกลุ่มผู้เรียน และการใช้สื่อต่าง ๆ เป็นต้น จึงอาจกล่าวได้ว่าสิ่งที่พัฒนานี้เป็นบทเรียน จากการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งมีกระบวนการดำเนินการที่สำคัญ 3 ระยะ ซึ่งเป็นวงจรพื้นฐานของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันดังต่อไปนี้ (ชาริณี ตรีวรัญญู, 2560; ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิณ ศิริสัมพันธ์, 2561)

ระยะที่ 1 การวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Planning/ Design)

ระยะวางแผนนี้ นักวิชาการบางท่านกล่าวว่าเป็นระยะของการออกแบบ (Design) ซึ่งมีกิจกรรมที่สำคัญดังต่อไปนี้

1.1 การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายของรายวิชา หรือหลักสูตรที่กำหนดไว้

1.2 การวางแผนงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในระหว่างภาคเรียนหรือตลอดปีการศึกษา

1.3 การออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเลือกบทเรียนที่ยากสำหรับครูในการจัดการเรียนการสอน

ระยะที่ 2 การจัดการเรียนการสอนและการสังเกตชั้นเรียน (Teaching and Observation)

ในระยะนี้ Do and See หรือ Practice เป็นการนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่คณะครูได้ร่วมกันออกแบบวางแผนไว้ไปใช้จัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน ในขณะเดียวกันนั้นจะร่วมกันสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้และการคิด รวมทั้งคำถามสำคัญของผู้เรียน ในขณะที่เรียน

ระยะที่ 3 การสะท้อนผล (Reflection)

ระยะนี้เป็นการร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปรายผลการปฏิบัติงานจากข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ได้จากการสังเกตชั้นเรียน เป็นการร่วมกันสืบสอบเพื่อให้ได้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเชิงบวกที่นำไปสู่การปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้นซึ่งเมื่อปรับปรุงแก้ไขบทเรียนแล้ว (Redesign) อาจพิจารณานำบทเรียนดังกล่าวไปสอนอีกครั้ง (Reteach) กับผู้เรียนกลุ่มใหม่ในกรณีที่ระดับชั้นนั้นมีอยู่หลายห้องเรียน โดยครูคนเดิมหรือครูคนอื่น ซึ่งแผนนั้นจะมีคุณภาพขึ้นเรื่อย ๆ ตามลำดับ ทั้งนี้เมื่อได้บทเรียนที่มีคุณภาพแล้ว คณะครูก็สามารถเริ่มต้นดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันกับบทเรียนใหม่ของครูคนใหม่ต่อไปเป็นวงจรของการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเรื่อยไปไม่สิ้นสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เปรียบเทียบสมรรถนะของครูตำรวจตระเวนชายแดนในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ก่อนและหลังการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ระดับประถมศึกษาของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43 จังหวัดสงขลา พัทลุง ตรัง และสตูล โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive or Judgemental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบประเมินสมรรถนะการสอนของครูตามองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้
   1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู
   1.2 ออกแบบการประเมินจำนวน 20 ข้อ โดยมีระดับคะแนน ดังนี้

2.51 – 3.00	หมายถึง	มากที่สุด
2.01 – 2.50	หมายถึง	มาก
1.51 – 2.00	หมายถึง	ปานกลาง
1.00 – 1.50	หมายถึง	น้อย

1.3 ประเมินความสอดคล้องของแบบประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยตรวจสอบความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruenceหรือ IOC) มีค่าเท่ากับ 1.00 1.4 ปรับปรุงแบบประเมินตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และได้แบบประเมินฉบับสมบูรณ์

2. แบบบันทึกการสะท้อนและการแลกเปลี่ยนด้วยกระบวนการ PLC

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายเอียดของกระบวน PLC

2.2 กำหนดขอบข่ายเกี่ยวกับประเด็นในการแลกเปลี่ยน

2.3 ประเมินความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยตรวจสอบความสอดคล้อง โดยมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

2.4 ปรับปรุงแบบทดสอบตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและดำเนินการทดลอง

3. แบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อกระบวนการพัฒนา

3.1 ศึกษาประเด็นความพึงพอใจให้สอดคล้องกับกระบวนการ PLC

3.2 ออกแบบประเด็นสอบถาม 3 ประเด็น แบ่งเป็น 5 ระดับความพึงพอใจ

3.3 ประเมินความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยตรวจสอบความสอดคล้อง โดยมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการวิจัยโดยเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. ประเมินสมรรถนะการสอนของครูก่อนการทดลอง จำนวน 1 ชั่วโมง

2. ดำเนินการพัฒนาและทดลองสอน จำนวน 20 ชั่วโมง แบ่งเป็น 3 ระยะ โดยใช้กระบวนการ PLC

3. ประเมินสมรรถนะครูหลังการสอน จำนวน 1 ชั่วโมง

4. สอบถามความพึงพอใจต่อกระบวนการ PLC

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบประเมินสมรรถนะการสอนของครูตามองค์ประกอบที่สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักสูตร หาความเที่ยงตรงโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง.(IOC:.Index.of.Item.Objective Congruence).

แบบบันทึกการสะท้อนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการ PLC หาความเที่ยงตรงโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง.(IOC:.Index.of.Item.Objective.Congruence).

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลัง โดยใช้สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. คะแนนความพึงพอใจของครู หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำมาเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.59 หมายถึง พึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของเครื่องมือ สรุปว่าแบบประเมินสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 ทุกข้อ และแบบสะท้อนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการ PLC ผลการวิเคราะห์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 ทุกข้อ

ตอนที่ 1 เปรียบเทียบสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43 ในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ก่อนการพัฒนาและหลังหลังพัฒนา ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43 ในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ก่อนการพัฒนาและหลังหลังพัฒนา ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43 ในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ก่อนการพัฒนาและหลังหลังพัฒนา ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู	ก่อนการพัฒนา		แปลผล	หลังการพัฒนา		แปลผล	ผลการวิเคราะห์
	mean	standard		mean	standard		
1. การเตรียมการก่อนการจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบ	1.42	0.45	น้อย	2.32	0.46	มาก	0.90
2. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)	1.40	0.46	น้อย	2.28	0.48	มาก	0.88

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู	ก่อนการพัฒนา		แปลผล	หลังการพัฒนา		แปลผล	ผลการวิเคราะห์
	mean	standard		mean	standard		
3. การเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้และเอกสารประกอบการเรียนรู้	1.44	0.43	น้อย	2.42	0.50	มาก	0.98
4. ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล	1.43	0.46	น้อย	2.40	0.47	มาก	0.97
5. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการในชั้นเรียน	1.50	0.49	น้อย	2.46	0.51	มาก	0.96
6. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้	1.48	0.51	น้อย	2.47	0.47	มาก	0.99
7. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1.50	0.49	น้อย	2.53	0.50	มากที่สุด	1.03
8. การเลือกอุปกรณ์สื่อการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ เนื้อหา และกับสถานการณ์	1.51	0.50	ปานกลาง	2.59	0.46	มากที่สุด	1.08
9. ทักษะในการใช้ภาษากริยาท่าทางในการสื่อสารอย่างมีความหมาย	1.60	0.47	ปานกลาง	2.63	0.48	มากที่สุด	1.03
10. การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้	1.51	0.48	ปานกลาง	2.62	0.48	มากที่สุด	1.11
11. การใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เร้าให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น	1.43	0.46	น้อย	2.47	0.48	มาก	1.04
12. การควบคุมชั้นเรียนให้กิจกรรมการเรียนรู้ได้บรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้	1.51	0.48	ปานกลาง	2.57	0.50	มากที่สุด	1.06

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู	ก่อนการพัฒนา		แปลผล	หลังการพัฒนา		แปลผล	ผลการวิเคราะห์
	mean	standard		mean	standard		
13. การสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	1.51	0.49	ปานกลาง	2.58	0.50	มากที่สุด	1.07
14. ความรู้ ความแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่สอน	1.41	0.44	น้อย	2.33	0.53	มาก	0.92
15. การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมในระหว่างการจัดการเรียนรู้	1.48	0.46	น้อย	2.56	0.51	มากที่สุด	1.08
16. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด	1.39	0.46	น้อย	2.29	0.50	มาก	0.90
17. การวางแผนด้านเวลาได้อย่างเหมาะสมและสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของผู้เรียน	1.46	0.50	น้อย	2.54	0.50	มากที่สุด	1.08
18. ความสามารถในการแก้ปัญหาและสถานการณ์เฉพาะหน้า	1.45	0.51	น้อย	2.51	0.50	มากที่สุด	1.06
19. ความสนใจผู้เรียนและสังเกตพฤติกรรมการเรียนของผู้เรียน	1.44	0.51	น้อย	2.52	0.51	มากที่สุด	1.08
20.การวัดและประเมินผลได้ตรงตามมาตรฐานตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้	1.44	0.51	น้อย	2.51	0.50	มากที่สุด	1.07

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43 ในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์หลังพัฒนาโดยการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สูงกว่าก่อนการพัฒนา

ตอนที่ 2 ศึกษาความพึงพอใจของครูการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของครูวิทยาศาสตร์ต่อการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ความพึงพอใจของครูวิทยาศาสตร์ต่อการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ระดับความพึงพอใจ		
	M	S.D.	แปลผล
1. ด้านความรู้	4.38	.29	มาก
2. ด้านระยะเวลา	4.80	.16	มากที่สุด
3. ด้านวิทยากร	5.00	.00	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.67**	**.14**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูวิทยาศาสตร์สังกัดโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (m = 4.67, S.D. =.14) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิทยากร อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 5.00, S.D. = .00) รองลงมา ได้แก่ ด้านระยะเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.80, S.D. = .16) และด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก (M = 4.38, S.D. = .29)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูวิทยาศาสตร์สังกัดโรงเรียนตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 43 ด้านความรู้

ความพึงพอใจการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูวิทยาศาสตร์สังกัดโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43 ด้านความรู้	ระดับความพึงพอใจ		
	M	S.D.	แปลผล
1. ครูได้รับความรู้เกี่ยวกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	5.00	.00	มากที่สุด
2. ครูสามารถเป็นผู้นำและผู้สะท้อนความรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.36	.49	มาก
3. ครูมีความรู้เกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมแบบ Active Learning	4.40	.49	มาก
4. ครูสามารถจัดกิจกรรมแบบ Active Learning	3.76	.56	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.38**	**.29**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูวิทยาศาสตร์สังกัดโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43 ด้านความรู้ การจัดการเรียนรู้

วิทยาศาสตร์ให้จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (M = 4.38, S.D. = .29) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้รับความรู้เกี่ยวกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 5.00, S.D. = .00) รองลงมา คือ ครูมีความรู้เกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมแบบ Active Learning อยู่ในระดับมาก (M = 4.40, S.D. = .49) ครูสามารถเป็นผู้นำและผู้สะท้อนความรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก (M = 4.36, S.D. = .49) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสามารถจัดกิจกรรมแบบ Active Learning ในระดับมาก (M = 3.76, S.D. = .56)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูวิทยาศาสตร์โรงเรียน ตชด. กองกำกับ 43 ด้านระยะเวลา

ความพึงพอใจการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูวิทยาศาสตร์สังกัดโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 43 ด้านระยะเวลา	ระดับความพึงพอใจ		
	M	S.D.	แปลผล
1. ช่วงเวลาในการพัฒนามีความเหมาะสม	4.99	.18	มากที่สุด
2. ระยะเวลาในการสังเกตชั้นเรียนมีความเหมาะสม	4.86	.34	มากที่สุด
3. ระยะเวลาในการสะท้อนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความเหมาะสม	4.66	.47	มากที่สุด
4. การจัดกิจกรรมแบบ Active Learning มีความเหมาะสม	4.70	.46	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.80**	**.16**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43 ด้านระยะเวลา การจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ให้จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.80, S.D. = .16) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ช่วงเวลาในการพัฒนามีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.99, S.D. = .18) รองลงมา คือ ระยะเวลาในการสังเกตชั้นเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.86, S.D. = .34) การจัดกิจกรรมแบบ Active Learning มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.70) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ระยะเวลาในการสะท้อนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด (M = 4.66)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ของครูวิทยาศาสตร์สังกัดโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43 ด้านวิทยากร

ความพึงพอใจการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูวิทยาศาสตร์สังกัดโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43 ด้านวิทยากร	ระดับความพึงพอใจ		
	M	S.D.	แปลผล
1. วิทยากรมีความรู้และความสามารถแนะนำครูได้	5.00	.00	มากที่สุด
2. วิทยากรสามารถสะท้อนและแนะนำวิธีการที่เหมาะสมให้กับครูผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ	5.00	.00	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**5.00**	**.00**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูวิทยาศาสตร์สังกัดโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43 ด้านวิทยากร การจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ให้จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 5.00, S.D. = .00) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า วิทยากรมีความรู้และความสามารถแนะนำครูได้ อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 500, S.D. = .00) และ วิทยากรสามารถสะท้อนและแนะนำวิธีการที่เหมาะสมให้กับครูผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 5.00, S.D. = .00)

ผลการพัฒนาสมรรถนะครูดำเนินการภายใต้กระบวนการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

ขั้นวางแผนกิจกรรม ในขั้นนี้ ผู้วิจัยร่วมกับครูและผู้เกี่ยวข้องดำเนินการวางกรอบระยะเวลา การเลือกเนื้อหาและทบทวนกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยและครูร่วมกันวางแผนการเปิดชั้นเรียนทั้งหมาด 3 รอบ

ขั้นลงมือปฏิบัติการวิจัย ในขั้นนี้ ผู้วิจัยและครูร่วมกันดำเนินการตามกระบวนการ PLC เริ่มจากการวางแผนการจัดการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ ระหว่างครูผู้สอนและเพื่อนครูผู้ร่วมสังเกตการณ์ เมื่อได้แผนแล้ว นำแผนฯนั้นร่วมวิพากษ์โดยมีผู้บริหาร อาจารย์มหาวิทยาลัย เพื่อนครู หลังจากนั้นดำเนินการสอนตามแผนฯ และร่วมสังเกตชั้นเรียนโดยมี เพื่อนครู ผู้บริหาร อาจารย์มหาวิทยาลัย และร่วมสะท้อนผลการสอนตามแผนฯ จากการวิจัยครั้งนี้ **กระบวนการ PLC ในภาพรวมของทุกโรงเรียน สรุปผลการบันทึก มีรายละเอียดตามกระบวนการ โดยการสังเกตชั้นเรียน 3 วงรอบ ดังนี้**

ระยะวางแผน ครูสะท้อนตนเอง โดยวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครูสะท้อนว่า การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ได้กำหนดจุดประสงค์ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน ตัวชี้วัดในหลักสูตร และกำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อจัดกิจกรรมแบบ Active Learning ให้นักเรียนมีส่วนร่วม มีการใช้สื่อให้นักเรียนได้สัมผัส มีการใช้เกมผสมผสานกับการสอนเนื้อหา เพื่อให้นักเรียนเกิดความสนใจ มีการใช้คำถามปรากฏในแผน เพื่อนครูร่วมสะท้อน แผนการจัดการเรียนรู้ โดยให้ข้อเสนอแนะว่า การออกแบบกิจกรรมควรให้นักเรียนทุกคนมีโอกาสตอบคำถามหลากหลายและสื่อต้องมีขนาดเหมาะสมกับการเรียนรู้ของนักเรียน กระบวนการวางแผนการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วยครู อาจารย์ เพื่อนครูและครูใหญ่ โดยมีกระบวนการ ดังนี้ ครูมีการออกแบบแผนการจัด

ประสบการณ์โดยกำหนดชื่อเรื่องให้สะท้อนถึงการบูรณาการกิจกรรมวิทยาศาสตร์โดยใช้เนื้อหาของโครงการพระราชดำริฯในโรงเรียนได้แก่โครงการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและโครงการเศรษฐกิจพอเพียง และออกแบบแผนโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและลงพื้นที่เพื่อศึกษาข้อเท็จจริงของข้อมูลมากขึ้น

ระยะปฏิบัติ ครูเขียนแผนฯครบตามองค์ประกอบ ได้แก่ มีมาตรฐาน ตัวชี้วัด และขอบข่ายเนื้อหาที่มีทั้งนำมาจากหนังสือเรียนและจากโครงการพระราชดำริฯ การเขียนแผนฯเมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า ครูสามารถออกแบบกิจกรรมสอดคล้องกับมาตรฐาน ตัวชี้วัด มีการกำหนดจุดประสงค์ได้ชัดเจน มีการสอนแบบให้เด็กลงมือทำ มีการใช้คำถามแต่ยังไม่มีระดับของการใช้คำถาม นักเรียนได้ใช้พื้นที่บริเวณโรงเรียนในการเรียนรู้จริง และมีใบกิจกรรมให้นักเรียนตอบคำถาม และมีการบูรณาการกิจกรรมได้ดี

ระยะสังเกต การสังเกตประกอบด้วย ครู อาจารย์มหาวิทยาลัย ครูใหญ่ และเพื่อนครู โดยกระบวนการร่วมสังเกตชั้นเรียน และจดบันทึกตลอดคาบเรียน ในการสอนรอบที่ 1 ครูได้บูรณาการกิจกรรมวิทยาศาสตร์โดยนำเนื้อหาของโครงการพระราชดำริฯ ในโรงเรียน ตชด. เข้ามาเป็นเนื้อหาให้นักเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับสื่อที่ครูสร้างขึ้น พบว่า ครูสามารถสอนได้ตามแผนฯ และมีการนำเนื้อหาของโครงการพระราชดำริฯมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมมากเพียงพอ จึงทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมตลอดการเรียน นักเรียนร่วมตอบคำถามและมีการสงสัย ซึ่งครูได้อธิบายและให้นักเรียนศึกษาจากเนื้อหาที่เตรียมไว้

ระยะสะท้อนผล ผู้วิจัยและครูร่วมกันสะท้อนผลจากการจัดการเรียนรู้ โดยให้ครูสะท้อนตนเอง พบว่า ครูมีการนำเนื้อหาและการให้นักเรียนลงมือปฏิบัติมากขึ้น ขาดเพียงการแบ่งเวลาในการเรียนรู้ของนักเรียน ยังน้อยเกินไป เพื่อนครูเสนอแนะการให้นักเรียนมีเวลาจดบันทึกหรือใช้เวลาในการสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากพื้นที่จริงมากขึ้น ผู้วิจัยแนะนำว่าครูควรจะแบ่งกิจกรรมเป็น 2 ช่วง เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้และทักษะ บรรลุมาตรฐานตัวชี้วัดได้จริง

ขั้นสังเกตการณ์การวิจัย ในขั้นนี้ ผู้วิจัยและครูร่วมกันรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินการวิจัยและร่วมสรุปสะท้อนผลกระบวนการปฏิบัติการวิจัย ระยะเวลาและปัญหา อุปสรรคต่างๆเพื่อร่วมหาทางปรับปรุงแก้ไข จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยและครูร่วมกันแลกเปลี่ยนถึงปัญหาอุปสรรค พบว่าเกี่ยวข้องกับแม่นยำในเนื้อหาและการบริหารจัดการเวลา

ขั้นสะท้อนผลการวิจัย ในขั้นนี้ ผู้วิจัยและครูร่วมกันดำเนินการตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะและสิ่งที่พบว่าเป็นข้อจำกัด เพื่อดำเนินการให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จากการวิจัยนี้ พบว่า สิ่งที่ครูปรับปรุงคือ การนำแนวคิด Active Learning มาใช้ในการจัดกิจกรรมมากขึ้น มีการใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน และใช้เวลาได้เหมาะสมกับเนื้อหา

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะของครูตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 43 ในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พบว่า ครูได้มีการวางแผนการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี การจัดกระบวนการสอน

เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ มีการใช้สื่อที่มีอยู่ตามธรรมชาติและเหมาะสมกับพัฒนาการของนักเรียน ครูสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี ทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นและสนใจเรียน ทำให้บรรยากาศในห้องเรียนมีความสุข ครูใช้น้ำเสียงที่มีความเหมาะสม เสียงดังฟังชัด มีการนำเข้าสู่บทเรียนด้วยเหตุการณ์ข่าวสารที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับเนื้อหาที่สอน จัดกระบวนการจัดการเรียนการสอนตรงตามแผนการสอนที่วางไว้ มีการพูดเสริมแรงให้กำลังใจนักเรียน และครูมีการนำเข้าสู่บทเรียนด้วยเรื่องราวที่น่าสนใจ จึงเป็นจุดเด่นที่เป็นการกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความตั้งใจใฝ่เรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนการสอนตรง ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน มีการใช้คำพูดที่เข้าใจง่าย น้ำเสียงดังชัดเจน มีการใช้สื่อและใบงานที่มีความเหมาะสมกับกลุ่มนักเรียน สอดคล้องกับ สมศักดิ์ บุญขำ, ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง และปกรณ์ ประจัญบาน (2558) ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา การวิจัยเชิงพัฒนานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน องค์ประกอบที่ 2 หลักการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน แบ่งออกเป็น 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การสร้างความต้องการในการพัฒนา ขั้นที่ 2 การวางแผนการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ และขั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนา ซึ่งเป็นรูปแบบที่ผู้เชี่ยวชาญให้การรับรองความเหมาะสมและประเมินความเป็นไปได้ โดยมีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และครูผู้ร่วมการทดลองมีความเห็นว่า การนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาไปใช้มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ความพึงพอใจของครูในการพัฒนาสมรรถนะที่ได้จัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีการพัฒนาขึ้นในระดับดีทุกข้อ สอดคล้องผลการวิจัยของ ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และ อรพิณ ศิริสัมพันธ์ (2561) ที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้เป็นต้นแบบของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู โดยนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู (Professional Learning Community) โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) การออกแบบพัฒนาการเรียนการสอนเชิงระบบ (Instructional System Design) และการศึกษาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) มาใช้เป็นแนวทางการวิจัยเพื่อให้ครูทั้งโรงเรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยสามารถพัฒนารูปแบบการสอน (Teaching Model) และสามารถนำไปใช้จัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน มีแนวโน้มที่จะเกิดเป็นนวัตกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนเพื่อผู้เรียน และการสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นวิธีที่สะท้อนผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ตามที่ อมลวรรณ วีระธรรมโม และคณะ (2562) สรุปความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยศึกษาจากนักการศึกษาที่นิยาม คำว่า “บทเรียน” มีความหมายอย่างน้อย 2 ประการ กล่าวคือ เป็นแผนการจัดการเรียนการสอนของครูและการจัดการเรียนการสอนของครูตามแผนที่

ออกแบบไว้ใช้ในชั้นเรียน ซึ่งต้องใช้การจัดการชั้นเรียนสนับสนุน อาทิ การจัดกลุ่มผู้เรียน และการใช้สื่อต่าง ๆ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ควรสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายและเสริมแรงให้กับครูในระหว่างดำเนินกิจกรรม PLC

2. ผู้วิจัยควรเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นโดยมีหลักของการจัดกิจกรรมแบบ Active Learning การร่วมแสดงความคิดเห็นมีความเป็นวิชาการในบรรยากาศเป็นกันเองเพื่อลดความกดดัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. สามารถนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูในกลุ่มสาระอื่น ๆ โดย 1) ระยะวางแผนควรมีการทำความเข้าใจวิธีการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการ PLC แต่ละวงรอบให้เหมาะสม 2) ระยะปฏิบัติการควรมีความพร้อมทั้งเนื้อหา สื่อ และบทบาทของแต่ละคน 3) ระยะสังเกต ต้องกำหนดบทบาทของผู้สังเกตและการบันทึกอย่างละเอียดในแต่ละประเด็นเพื่อการพัฒนา 4) ระยะสะท้อนผล ควรมีการอ้างอิงข้อมูลที่เป็นรูปธรรมเพื่อการแก้ไข พัฒนาได้อย่างสมบูรณ์

2. ครูและผู้ร่วมกลุ่มพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรศึกษากระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ในแต่ละวงรอบให้เข้าใจตรงกันอย่างชัดเจนเนื่องจากในแต่ละวงรอบมีเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน

เอกสารอ้างอิง

ชาริณี ตรีวรัญญู. (2560). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน แนวคิดแนวทางสู่ความสำเร็จ. **วารสารครุศาสตร์**. 45(1): 299-319.

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิณ ศิริสัมพันธ์. (2561). **ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ = Professional learning community: PLC**. นนทบุรี: M & N design printing.

สัญชัย เกียรติทรงชัย. (2563). **ความเป็นมาโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน.** [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: http://shorturl. asia/l1Vst. (2563, 27 เมษายน).

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2564). **รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ปีการศึกษา 2564 บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: file:///C:/Users/MyCom/Downloads/BOOK-O-NET.pdf

สมศักดิ์ บุญขำ, ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง และปกรณ์ ประจัญบา. (2558) . **ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ.

อมลวรรณ วีระธรรมโม และคณะ. (2562). การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียน มอ.วิทยานุสรณ์ สุราษฎ์ธานี. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.** 7(3): 57-64.

อุมา สุคนธมาน. (2547). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูประถมศึกษา: ครูยุคใหม่. **วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.** 32(3): 29-37.

อภิรัตน์ดา ทองแกมแก้วและคณะ. (2563). **รายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาศักยภาพโรงเรียนในพระราชดำริฯและโรงเรียนขาดแคลนในพื้นที่การศึกษา 4 จังหวัดภาคใต้ มหาวิทยลัยทักษิณ.** สงขลา: (อัดสำเนา) มาสเตอร์พีช.

Valaya Alongkorn Review (Humanities and Social Science)
Vol. 13 No. 2 May-August 2023

การศึกษาความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศต่อการให้บริการของท่าอากาศยานดอนเมืองภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19)

A STUDY OF DOMESTIC PASSENGERS' SATISFACTION TOWARDS THE SERVICES OF DON MUEANG AIRPORT UNDER THE CORONAVIRUS DISEASE (COVID-19) SITUATION

พลอยวรินทร์ แสงสมบุญ[1] วัลภา จันดาเบ้า[2] และสุดสวาท จิตร์สุภา[3]
Ploywarin Sangsomboon[1] Wanlapa Jandaboue[2] and Sudsawat Jitsupa[3]

Received : 28 October 2022 Revised : 17 April 2023 Accepted : 9 May 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศต่อการให้บริการของท่าอากาศยานดอนเมืองภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มผู้โดยสารภายในประเทศที่เคยใช้บริการท่าอากาศยานดอนเมือง ช่วงอายุ 20 - 50 ปี ซึ่งวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเก็บแบบสอบถามเป็นหลัก จำนวน 400 คน จากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จากนั้นนำข้อมูลการวิจัยครั้งนี้มาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้โดยสารภายในประเทศที่เคยใช้บริการท่าอากาศยานดอนเมืองมีความพึงพอใจในการให้บริการภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 3.75, S.D. = 0.75) แยกตามรายด้าน เช่น ด้านการตอบสนองต่อลูกค้า พบว่า ในภาพรวมผู้โดยสารที่ใช้บริการท่าอากาศยานดอนเมืองในการเดินทางภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ด้านการตอบสนองต่อลูกค้าอยู่ในระดับมากมากที่สุด (M = 3.87, S.D. = 0.71) ด้านความเป็นรูปธรรมของการให้บริการ พบว่า ในภาพรวมผู้โดยสารที่ใช้บริการท่าอากาศยานดอนเมืองในการเดินทางในช่วงสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ด้านความเป็นรูปธรรมของการให้บริการอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 3.78, S.D. = 0.72) และด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ พบว่า ในภาพรวมผู้โดยสารที่ใช้บริการท่าอากาศยานดอนเมืองในการเดินทางภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 3.88, S.D. = 0.77)

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ / ผู้โดยสารภายในประเทศ / ท่าอากาศยานดอนเมือง

[1] คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
[1] Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi
* ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: ploywarin_s@rmutt.ac.th

ABSTRACT

This research aimed to study the satisfaction of domestic passengers towards the services of Don Mueang Airport under the situation of Coronavirus Disease (COVID-19). The sample group used in the research was a group of domestic passengers who are 20 and 50 years old and have experience using Don Mueang International Airport The sampling method was mainly a questionnaire, totaling 400 people. The sample size was calculated by using the calculation formula of Taro Yamane at a confidence level of 95 % and an error of 5 %t. Then the data were analyzed by using mean and standard deviation.

The results showed that domestic passengers who used Don Mueang International Airport during the COVID-19 pandemic had the highest satisfaction (M = 3.75, S.D. = 0.75). The satisfaction can be categorized as, customer responsiveness was the highest level (M = 3.87, S.D. = 0.71). Followed by the tangible service which was also at the highest level (M = 3.78, S.D. = 0.72). For the category of trust and reliability, it was found that passengers who use Don Mueang International Airport during the situation of Coronavirus infection (COVID-19) satisfy with the service at highest level (M = 3.88, S.D. = 0.77).

Keywords: Satisfaction / Domestic Passengers / Don Mueang International Airport

บทนำ

อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics) ถือเป็น1 ใน 5 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve) มุ่งการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านรองรับการเติบโตด้านทางคมนาคม อันเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ ด้วยการขนส่งทางอากาศนั้นหมายถึง การรับ-ขนส่งคน สัตว์ สินค้าและไปรษณียภัณฑ์จากจุดเริ่มต้นของการเดินทาง (origin) ไปสู่จุดหมายปลายทาง (destination) เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การดำเนินงานขนส่งทางอากาศจึงจัดเป็นงานโครงสร้างพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศในหลากหลายมิติ การดำเนินงานการขนส่งทางอากาศให้มีประสิทธิภาพนั้น จึงมีองค์ประกอบการดำเนินงาน อาทิเช่น ท่าอากาศยาน อากาศยาน สายการบิน บุคลากร รวมถึงหน่วยงานที่กำกับ ดูแล สายการบินต้นทุนต่ำ (Low Cost Carriers) เช่น สายการบินไทยแอร์เอเชีย สายการบินนกแอร์ สายการบินไทยไลอ้อนแอร์ เป็นต้น สายการบินต้นทุนต่ำ มีจุดประสงค์ในการก่อตั้งเพื่อช่วยเสริมสร้างโครงสร้างพื้นฐานการขนส่งเป็นทางเลือกหนึ่งในการเดินทาง สายการบินต้นทุนต่ำได้เปลี่ยนโครงสร้างการแข่งขันทางธุรกิจสายการบินและการขนส่งมวลชน ด้วยการ "ลดราคา" เพียงเพื่อหวังผลทางการตลาดมาก การมุ่งเน้นกลยุทธ์แต่ละแบบไปปฏิบัติเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจในสภาวการณ์ปัจจุบัน (Porter, 1998) ได้สร้างกระแสการตื่นตัวให้ผู้บริโภคโดยให้บริการแก่ผู้โดยสารในราคาประหยัด ถือเป็นรูปแบบการดำเนินธุรกิจแบบใหม่ ที่ได้รับความนิยมจากผู้ใช้บริการอย่างมาก มีเนื่องจาก

สายการบินได้มีการตัด ปรับ ลดค่าใช้จ่ายและการบริการต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็นออกไปเช่น ไม่มีการบริการอาหารและเครื่องดื่มบนเครื่องบิน การให้บริการสันทนาการบนเครื่องบินเช่น การดูหนัง ฟังเพลง การแจกของที่ระลึกเป็นต้น การยกระดับคุณภาพของสายการบินนั้นจำเป็นที่ต้องมองจากสองมุมคือ มุมมองของผู้ใช้บริการ ได้แก่ ผู้ใช้บริการสายการบินมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ มุมมองของผู้ให้บริการ ได้แก่ ความพยายามของสายการบินในการออกแบบการให้บริการเพื่อให้ผู้โดยสารเกิดความพึงพอใจ (นราธิป แนวคำดี, กฤษณ์ ทัพจุฬา, ดวงใจ อังโก๊ะ, 2564; กตัญญู หิรัญญสมบูรณ์, 2556; รุ่งทิพย์ นิลพัท, 2561). โดยผู้โดยสารชาวไทยให้ความสำคัญกับคุณภาพการบริการในด้านการดูแลเอาใจใส่ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก (สุภาวดี วิริยะโกวินท์, 2556) ผู้โดยสารมีเหตุผลของการเลือกใช้บริการของสายการบินต้นทุนต่ำเนื่องจาก ค่าตั๋วโดยสารมีราคาถูก ทำให้ผู้โดยสารมีความตั้งใจกลับมาใช้บริการซ้ำอีก (พีระยุทธ คุ้มศักดิ์, 2555)

การขนส่งทางอากาศของไทยได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงที่สุดในรอบ 10 ปี โดยในปี พ.ศ. 2563 มีผู้โดยสารลดลงจากปีที่ผ่านมาถึงร้อยละ 64.7 โดยผู้โดยสารระหว่างประเทศลดลงร้อยละ 81.7 และภายในประเทศ ลดลงร้อยละ 44.9 ในส่วนของปริมาณเที่ยวบินทั้งหมดลดลงร้อยละ 53.1 โดยเที่ยวบินระหว่างประเทศลดลง ร้อยละ 73.9 และภายในประเทศลดลงร้อยละ 33.8 ซึ่งเป็นผลมาจากมาตรการจำกัดการเดินทาง ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ ในส่วนของการขนส่งสินค้าทางอากาศซึ่งไม่มีข้อห้ามในการขนส่ง แต่ก็ได้รับผลกระทบเช่นกัน เนื่องจากการขนส่งสินค้าทางอากาศของไทยเป็นการขนส่งไปพร้อมกับเที่ยวบินโดยสาร โดยลดลงจากปีที่ผ่านมาร้อยละ 36.0 ซึ่งการขนส่งสินค้าทางอากาศระหว่างประเทศลดลงร้อยละ 34.7 และภายในประเทศลดลงร้อยละ 58.6 จากสถิติการขนส่งทางอากาศดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการขนส่ง สินค้าทางอากาศสามารถฟื้นตัวได้เร็วกว่าการขนส่งผู้โดยสาร เนื่องจากการขนส่งสินค้าทางอากาศยังคงมีความต้องการอยู่และมีข้อจำในการทำการบินน้อยกว่าการขนส่งผู้โดยสาร

สายการบินสัญชาติไทยที่มีการขนส่งผู้โดยสารในเส้นทางบินภายในประเทศมากที่สุด ได้แก่ สายการบินไทยแอร์เอเชียมีการขนส่งผู้โดยสารภายในประเทศจำนวน 14.23 ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 33.9 รองลงมาได้แก่ สายการบินนกแอร์ที่มีการขนส่งผู้โดยสารจำนวน 7.34 ล้านคน คิดเป็นสัดส่วน ร้อยละ 17.5 และสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ที่มีการขนส่งผู้โดยสารจำนวน 7.02 ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 16.7. (สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย, 2564)

ดังนั้น ผู้ศึกษาต้องการที่จะศึกษาคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศที่ใช้บริการท่าอากาศยานดอนเมือง ซึ่งการแข่งขันและการให้บริการนั้นเป็นปัจจัยหลักในการดำเนินธุรกิจ อีกทั้งคุณภาพการบริการมีความสำคัญในการเป็นปัจจัยส่งเสริมให้ธุรกิจประสบความสำเร็จและมีการเติบโตอย่างยั่งยืน ความสนใจกับคุณภาพการบริการจากมุมมองของลูกค้า เป็นที่ยอมรับว่าในองค์กรมีการพัฒนามากที่สุด แนวโน้มของการจัดการคุณภาพมีผลต่อการส่งเสริมธุรกิจและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของธุรกิจขึ้นอยู่กับคุณภาพการบริการ (วลัยลักษณ์ สุขคำ, 2559) รวมทั้ง ความพึงพอใจในการให้บริการเป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อการบริการนั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ตลอดจนหาทางแก้ไขในการให้บริการที่ไม่ตอบสนองความประทับใจของผู้ใช้บริการ จึงต้องมีการปรับปรุง แก้ไขในสิ่งที่ไม่ตอบสนองความพึง

พอใจในการให้บริการ เพื่อสร้างจุดเด่นทางด้านการให้บริการที่เป็นเอกลักษณ์ให้โดดเด่นและแตกต่างจากสายการบินอื่น และส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสายการบิน ให้เกิดความประทับใจในการให้บริการที่ประทับใจเหนือความคาดหมาย การเดินทางโดยสารเครื่องบินผ่านการบริการที่ดีของท่าอากาศยานทำให้ผู้โดยสารภายในประเทศที่ใช้บริการท่านอากาศยานดอนเมืองภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) เกิดความรู้สึกมีความสุข ปลอดภัย มั่นใจ ประทับใจตลอดทุกเส้นทางในการเดินทาง

วัตถุประสงค์การวิจัย

ศึกษาความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศต่อการให้บริการของท่าอากาศยานดอนเมืองในช่วงโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย ใช้การเลือกโดยสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลผู้โดยสารชาวไทยและชาวต่างประเทศที่ใช้บริการท่าอากาศยานดอนเมือง ณ บริเวณอาคารผู้โดยสารภายในประเทศและระหว่างประเทศ ระหว่างเดือนเมษายน 2565 ถึงเดือน กันยายน 2565 จนได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนในการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารตำราต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสร้างเป็นคำถามในด้านต่าง ๆ

2. นำแบบสอบถามไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความครอบคลุมของคำถามโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม IOC (Item Objective Congruence Index) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.67 - 1.00 และทำการปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หลังจากนำแบบสอบถามไปทดลองใช้และทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาให้คะแนนตามเกณฑ์ แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์ (α -Coefficient) ของครอนบาค และแบบสอบถามฉบับนี้เมื่อทำการทดสอบแล้วมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .89 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมสามารถนาไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนในการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แนวคำถามในการสัมภาษณ์ โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของผู้โดยสาร

1. การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารตำราต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสร้างเป็นคำถามในด้านต่าง ๆ

2. นำแบบสอบถามไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ทดลองหาค่าดัชนี ความสอดคล้องของข้อคำถาม IOC (Item Objective Congruence Index) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.67 - 1.00 และทำการปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อประเมินแบบสอบถามด้านความชัดเจนของข้อความ ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุมของแบบสอบถาม และความเหมาะสมของแบบสอบถามเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยให้สาขาอุตสาหกรรมการบริการการบิน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยออกจดหมายขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังท่าอากาศยานดอนเมือง ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่มผู้โดยสารภายในประเทศที่เคยใช้บริการท่าอากาศยานดอนเมือง โดยผู้วิจัยได้ทำแบบสอบถามออนไลน์รูปแบบ (Google Forms) และได้รับข้อมูลกลับคืนมาทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศต่อการให้บริการของท่าอากาศยานดอนเมืองภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) และปัญหาความพึงพอใจต่อการให้บริการของท่าอากาศยานดอนเมืองภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แปลผลโดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ตามแนวทางของเบสต์ (Best, 2001)

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศต่อการให้บริการของท่าอากาศยานดอนเมืองภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) และปัญหาความพึงพอใจต่อการให้บริการของท่าอากาศยานดอนเมืองภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. ร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปร ด้านข้อมูลประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและอาชีพ

2. ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศต่อการให้บริการของท่าอากาศยานดอนเมืองภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศต่อการให้บริการของท่าอากาศดอนเมืองภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการให้บริการมีผลต่อความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศที่ใช้บริการท่าอากาศดอนเมือง มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ ด้านการตอบสนองต่อลูกค้า และด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ โดยอภิปรายผลการวิจัยเพิ่มเติมได้ดังนี้

ผลการสำรวจปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 และเป็นเพศหญิง 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 เมื่อจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามลักษณะการเดินทาง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวัตถุประสงค์ในการเดินทางในช่วงสถานการณ์โควิด 19 เพื่อการท่องเที่ยว จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 ประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ศึกษาต่อ / กลับภูมิลำเนา จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 เยี่ยมเยียนครอบครัว / ญาติพี่น้องจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 และอื่น ๆ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 และมีความถี่ในการเดินทางของท่านในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เท่ากับ 1 ครั้งต่อเดือน จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 3 - 4 ครั้งต่อเดือน จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และ 5 ครั้งต่อเดือนขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านการให้บริการของผู้โดยสารภายในประเทศที่ใช้บริการท่าอากาศยานดอนเมืองในการเดินทางภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบการบรรยาย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศด้านความเป็นรูปธรรมของการให้บริการ พบว่าในภาพรวมผู้โดยสารที่ใช้บริการท่าอากาศยานดอนเมืองในการเดินทางภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ด้านความเป็นรูปธรรมของการให้บริการอยู่ในระดับมากที่สุด (N = 400, M = 3.78, S.D. = 0.72)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศด้านการตอบสนองต่อลูกค้าของผู้โดยสารที่ใช้บริการท่าอากาศยานดอนเมืองในการเดินทางภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (M) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบการบรรยาย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศ ด้านการตอบสนองต่อลูกค้า พบว่าในภาพรวมผู้โดยสารที่ใช้บริการท่าอากาศยานดอนเมืองในการเดินทางภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ด้านการตอบสนองต่อลูกค้าอยู่ในระดับมากที่สุด (N = 400, M = 3.87, S.D. = 0.71)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจของผู้โดยสารที่ใช้บริการท่าอากาศยานดอนเมืองในการเดินทางภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (M) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบการบรรยาย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ พบว่า ในภาพรวมผู้โดยสารภายในประเทศที่ใช้บริการท่าอากาศยานดอนเมืองในการเดินทางภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้อยู่ในระดับมากที่สุด (N = 400, M = 3.88, S.D. = 0.77)

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศต่อการให้บริการของท่าอากาศยานดอนเมืองภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการสำรวจปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 และเป็นเพศหญิง 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 ผู้ตอบแบบสอบถามมีวัตถุประสงค์ในการเดินทางภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) เพื่อการท่องเที่ยว จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 ประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ศึกษาต่อ/กลับภูมิลำเนา จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 เยี่ยมเยียนครอบครัว/ญาติพี่น้องจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 และอื่น ๆ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 และมีความถี่ในการเดินทางของท่านในช่วงสถานการณ์โควิด 19 เท่ากับ 1 ครั้งต่อเดือน จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 3 - 4 ครั้งต่อเดือน จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และ 5 ครั้งต่อเดือนขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศด้านความเป็นรูปธรรมของการให้บริการ

ผู้โดยสารภายในประเทศที่ใช้บริการสายการบินในการเดินทางภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) มีความพึงพอใจด้านความเป็นรูปธรรมของการให้บริการอยู่ในระดับมากที่สุด N = 400, $\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 0.72) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิพย์ นิลพัท (2561) คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจที่มีความสัมพันธ์กับการกลับมาใช้บริการซ้ำของผู้รับบริการโรงพยาบาลเปาโลรังสิต กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้รับบริการที่เข้ารับบริการจากโรงพยาบาลตั้งแต่ 2 ครั้งขึ้นไป จำนวน 350 คน ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพการให้บริการการด้านความเป็นรูปธรรมของการให้บริการมีความสัมพันธ์กับการกลับมาใช้บริการซ้ำของผู้รับบริการ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.689) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพาราซุรามาน ซีแทมล์ และเบอร์รี่ (Parasuraman, Zieth aml, & Berry, 1990) ที่กล่าวว่า ความเป็นรูปธรรมของบริการ (Tangibility) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพที่ปรากฏให้เห็นถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อันได้แก่ สถานที่ บุคลากร อุปกรณ์ เครื่องมือเอกสารที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและสัญลักษณ์รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ทำให้ผู้รับบริการรู้สึกได้ว่า ได้รับการดูแล ห่วงใย บุคลิกภาพความเป็นมืออาชีพ และความตั้งใจจากผู้ให้บริการ บริการที่ถูกนำเสนอออกมาเป็นรูปธรรมจะทำให้ผู้รับบริการรับรู้ถึงการให้บริการนั้น ๆ ได้ชัดเจนขึ้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศด้านการตอบสนองต่อลูกค้า

ผู้โดยสารภายในประเทศที่ใช้บริการสายการบินในการเดินทางภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) มีความพึงพอใจด้านการบริการอันดับแรกคืออาคารและสถานที่มีการให้บริการเพื่อรองรับการใช้งานอย่างเหมาะสม (N = 400, M = 3.87, S.D. = 0.71) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนราธิป แนวคำดี กฤษณ์ ทัพจุฬา และดวงใจ อังโก๊ะ (2562) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการของบริษัทพรอมิส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาบางแคพลาซ่า กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ใช้บริการของบริษัทพรอมิส จำนวน 400 ราย ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของลูกค้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (M = 3.88) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ (S.D. = 0.678) เมื่อพิจารณาด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (M = 3.84) ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของนราธิป แนวคำดี กฤษณ์ ทัพจุฬา และดวงใจ อังโก๊ะ (2562) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการของบริษัทพรอมิส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาบางแคพลาซ่า กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ใช้บริการของบริษัท พรอมิส จำนวน 400 ราย ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของลูกค้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (M = 3.88) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ (S.D. = 0.678) เมื่อพิจารณาด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (M = 3.84) สอดคล้องกับแนวคิดของครอสบี้ (Crosby, 1988: 15 อ้างถึงใน ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต, 2554) ที่กล่าวไว้ว่า คุณภาพการให้บริการ หรือ “Service Quality” นั้น เป็นแนวคิดที่ถือหลักการตอบสนองตรงตามความต้องการของผู้บริการและ (Chen et al., 2009) โดยให้ความสำคัญกับความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าเป็นประการสำคัญ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบริการและแข่งขันกับคู่แข่ง ซึ่งความสามารถในการปรับตัวในการประกอบธุรกิจมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจและความอยู่รอดของธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจท่าอากาศยานดอนเมือง

ผู้โดยสารภายในประเทศที่ใช้บริการท่าอากาศยานดอนเมืองภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ อยู่ในระดับมากที่สุด (N = 400, M = 3.88, S.D. = 0.77) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี อนุสิทธิ์ (2561) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้โดยสารต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานดอนเมืองจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้โดยสารภายในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้โดยสารมีความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านการให้ความเชื่อมั่นในด้านการบริการและด้านความปลอดภัย สอดคล้องกับที่กตัญญู หิรัญญสมบูรณ์ (2556 : 1) กล่าวว่า การบริการคือกิจกรรมการดำเนินการที่เสมือนไร้ตัวตน ไม่สามารถจับต้องได้เฉกเช่นเดียวกับสินค้า ซึ่งมุ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้บังเกิดความพึงพอใจด้วยฝีมือผู้ให้บริการ และระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานด้านการวางแผนนโยบายการให้บริการภายในท่าอากาศยานดอนเมือง รวมถึงผู้สนใจศึกษาในประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการปรับใช้และพัฒนาการให้บริการภายในท่าอากาศยานดอนเมือง เพื่อสร้างมาตรฐานการให้บริการ รวมถึง การปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการให้บริการของท่าอากาศยานดอนเมือง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้วิจัยควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขการบริการและความพึงพอใจในคุณภาพการบริการภายในท่าอากาศยานดอนเมือง และควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น คุณภาพการให้บริการ ความคาดหวัง คุณค่าของบริการ เพื่อที่อาจมีผลต่อความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศต่อการให้บริการภายในท่าอากาศยานดอนเมือง
2. การเพิ่มพื้นที่ในการทำวิจัยโดยใช้ท่าอากาศยานในส่วนภูมิภาคภายใต้การกำกับดูแลของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เช่น ท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช ท่านอากาศยานขอนแก่น เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบผลการวิจัยว่ามีผลผู้โดยสารภายในประเทศมีความพึงพอใจในลักษณะเดียวกันหรือไม่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการให้บริการของท่าอากาศยานดอนเมือง
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการ และปัญหาการใช้บริการของผู้โดยสารภายในประเทศ

เอกสารอ้างอิง

กตัญญู หิรัญญสมบูรณ์. (2556). **การจัดการบริการ.** กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเก้าคุณทหารลาดกระบัง.

ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2554). **คุณภาพการให้บริการมุมมองในเชิงวิชาการ.** [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.doet.go.th/files/dynamiccontent/file-155504-1585099915726811225.pdf (2565, 30 ธันวาคม).

นราธิป แนวคำดี กฤษณ์ ทัพจุฬา และดวงใจ อังโก๊ะ. (2562). ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการของบริษัทพรอมิส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาบางแคพลาซ่า กรุงเทพมหานคร. **วารสารวิทยาการ.** 6(2): 203-214.

พัชรี อนุสิทฐ์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้โดยสารต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานดอนเมือง.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.

พีระยุทธ์ คุ้มศักดิ์. (2555). "ความพึงพอใจของผู้โดยสารที่มีต่อคุณภาพการบริการของสายการบินต้นทุนต่ำภายในประเทศ" **เอกสารประกอบการประชุมวิชาการระดับชาติ เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 2** การบูรณาการความรู้สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. เสนอที่มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 29 พฤษภาคม.

รุ่งทิพย์ นิลพัท. (2561). **คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจที่มีความสัมพันธ์กับการกลับมาใช้บริการซ้ำของผู้รับบริการโรงพยาบาล เปาโลรังสิต.** ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วลัยลักษณ์ สุขคำ. (2559). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ สายการบินต้นทุนต่ำกรณีศึกษาสายการบินไทยไลออนแอร์ ในเขตกรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย. (2564). สถิติการขนส่งทางอากาศข้อมูลจำนวนผู้โดยสาร. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: https://www.caat.or.th/th/archives/69406 (2565, 15 ธันวาคม)

สุภาวดี วิริยะโกวินท์. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย. การวิจัยเบื้องต้น.** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

Best, J. W. (2001). **Research in Education.** New Jersey: Englewood Cliffo. Federal Aviation Administration, FAA, (2019). **Pack Safe for Passengers.** [Online], Available: https://www.faa.gov/hazmat/packsafe/ (2019, 12 May).

Chen, Y. G., Chen, Zi-Hui., Ho, J. C. & Lee, Chung-Shing. (2009). In-depth Tourism's in fluencies on service innovation. **International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research.** 3(4): 326-336.

Crosby. (1988). **The Eternally Successful Organization.** New York: McGraw-Hill.

Porter, E. (1998). Clusters and Competition New Agendas for Companies, Governments, and Institutions. In M. Porter (Ed.), On Competition (pp. 197-287)

Parasuraman, A., Berry, L. L. & Zeithaml, V. A., (1990). Delivering quality service: Balancing customer perceptions and expectations. New York: The free press.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis.** (3rd Ed). New York: Harper and Row Publications.

Valaya Alongkorn Review (Humanities and Social Science)
Vol. 13 No. 2 May-August 2023

การเสริมสร้างศักยภาพสู่การท่องเที่ยววิถีชุมชนในพื้นที่จังหวัดกระบี่ : สังคม วัฒนธรรม และการปรับตัว

BUILDING POTENTIAL FOR COMMUNITY-BASED TOURISM IN KRABI PROVINCE: SOCIETY, CULTURE, AND ADAPTATION

ปรียาณัฐ บัวทองจันทร์ [1*] วิเชียร โบบทอง [2] กษิดิ์เดช ตรีทอง [3]
ปรัศนี ช่วยการ ซอลิฮี [4] และ ปิยธิดา ปาลรังสี [5]
Preeyanat Buathongchan [1*] Wichien Bobthong [2] Kasidech Treethong [3]
Prasani Chuaykarn Solihee [4] and Piyatida Palrangsri [5]

Received : 13 March 2023 Revised : 15 August 2023 Accepted : 17 August 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพของชุมชนด้านลักษณะทางกายภาพ การรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรมและการปรับตัวของคนในชุมชนจังหวัดกระบี่ และแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการท่องเที่ยววิถีชุมชนจังหวัดกระบี่ มีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ (IOC) มีค่า 0.96 และแบบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยให้คะแนน 1 - 10 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ หัวหน้าครัวเรือนหรือตัวแทนครัวเรือน จำนวน 400 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่ายประกอบด้วย 3 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนแหลมสัก ชุมชนอ่าวลึกน้อย และชุมชนบ้านนา ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการพัฒนาการท่องเที่ยววิถีชุมชน จำนวน 6 คน การวิเคราะห์ใช้สถิติพรรณนาและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง 400 คน ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 65.43) เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 46.9 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 53.17) อาชีพเกษตรกร (ร้อยละ29.65) และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน มากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 51.39) โดยทั้ง 3 ชุมชนต่างมีศักยภาพด้านลักษณะทางกายภาพด้านทรัพยากรธรรมชาติที่สวยงามมากที่สุด รองลงมามีแหล่งท่องเที่ยวน่าสนใจและมีความสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน (ค่าเฉลี่ย 8.69, 8.42 และ 8.25) ตามลำดับ แต่ยังมีจุดที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วนคือถนน ไฟฟ้า ประปา และถังขยะที่เพียงพอ ศักยภาพด้านการรักษาคุณภาพแวดล้อม พบว่า ชุมชนไม่มีเสียงรบกวนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ประเด็นถังขยะเพียงพอและมีการออกแบบกลมกลืนกับสภาพแวดล้อม และการบำรุงรักษาต้นไม้ให้เจริญเติบโตสวยงาม

[1] มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตกระบี่
[1] Thailand National Sports University, Krabi Campus.
[*] ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: Preeyanat.bua@gmail.com

(ค่าเฉลี่ย 7.59, 7.24 และ 7.23) ตามลำดับ ศักยภาพด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว พบว่า มีเครือข่ายกลุ่มองค์กรในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนมากที่สุด รองลงมามีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามาสนับสนุนงบประมาณหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการคิดค้นผลิตภัณฑ์ตลอดจนทำการตลาด และสมาชิกในชุมชนมีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายแสดงให้เห็นฐานะทางการเงินอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 7.60, 7.49 และ 7.36) ตามลำดับ ศักยภาพด้านศิลปวัฒนธรรม พบว่า ชุมชนมีเวลาหรือยุคสมัยของการสืบทอดภูมิปัญญามากที่สุด รองลงมา เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตของชุมชนและสามารถสร้างความผูกพันระหว่างนักท่องเที่ยวกับชุมชน และชุมชนมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นและแตกต่าง ส่งเสริมให้คนในท้องถิ่นแต่งกายเพื่อสะท้อนอัตลักษณ์ของชุมชน (ค่าเฉลี่ย 8.63, 8.54 และ 8.03) ตามลำดับ

ศักยภาพด้านการปรับตัว พบว่า ชุมชนมีความตื่นตัวต่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยววิถีชุมชนมากที่สุด รองลงมามีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในชุมชนเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและเตรียมเปิดธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเพื่อรองรับนักท่องเที่ยว (ค่าเฉลี่ย 8.03, 7.59 และ 6.98) ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างศักยภาพของชุมชน ได้ข้อค้นพบคือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้มีความพร้อม พัฒนาศักยภาพของคนในชุมชนให้มีทักษะในการบริหารจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชน จัดสรรงบประมาณเพื่อสำรวจความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวให้ครอบคลุมทุกด้าน พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีความทันสมัย และเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

แนวทางการเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนท่องเที่ยวจังหวัดกระบี่ที่มีผลต่อการพัฒนาการท่องเที่ยววิถีชุมชน พบว่า แนวทางที่จะเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนคือ ต้องให้ชุมชนมีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน โดยความร่วมมือของคนในชุมชน ทั้งนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องสำรวจความพร้อมของสาธารณูปโภค ต้องให้ความรู้กับคนในชุมชนเกี่ยวกับการรักษาสิ่งแวดล้อม ต้องมีผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง โน้มน้าวให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการของการพัฒนา ชูเอกลักษณ์ที่โดดเด่นในชุมชนให้นักท่องเที่ยวได้รู้จัก ผู้นำชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องทำความเข้าใจในข้อดีข้อเสียของการพัฒนาชุมชนเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยววิถีชุมชน การรับมือกับนักท่องเที่ยวทั้งด้านที่พัก อาหาร ผลิตภัณฑ์ที่จำหน่าย รวมทั้งผลเสียที่อาจจะเกิดขึ้นเมื่อมีนักท่องเที่ยวเข้ามาเพื่อให้คนในชุมชนสามารถรับมือและสามารถแก้ปัญหาได้ทันท่วงที

คำสำคัญ: ศักยภาพของชุมชน / การท่องเที่ยววิถีชุมชน / การปรับตัว

ABSTRACT

This study aimed to investigate the community condition in terms of physical characteristics, environmental quality maintenance, participation in tourism management, art and culture, and adaptation of people in the communities of Krabi Province, as well as approaches to improving the community's potential for community-based tourism in Krabi Province. Quantitative data were collected using a questionnaire whose quality was assessed using the mean of the Item-Objective

Congruence (IOC) Index with a value of 0.96 and opinions and suggestions with a rank from 1 to 10. The sample of the study was 400 heads of household or representatives, obtained by sample random sampling from 3 communities: Laem Sak, Ao Luek Noi, and Ban Na. The qualitative data were derived from in-depth interviews, with 6 participants, on approaches to improving the community's potential for community-based tourism. Descriptive statistics and content analysis were used for data analysis. Results showed that most of the 400 participants (65.43%) were male, 46.9 years old, educated under a bachelor's degree (51.39%), worked as farmers (29.65%), and had lived in the community for more than 10 years (51.39%). The potential of the physical characteristics of the three communities in terms of 'beautiful natural resources' was rated the highest, followed by 'interesting tourist attractions' and the richness of natural resources ($\bar{X}$ = 8.69, 8.42, and 8.25), respectively. However, there were areas that needed urgent improvement, namely roads, electricity, water supply, and sufficient garbage cans. As for the potential to maintain environmental quality, 'the community is a noise-free zone' was found to be the highest rated, followed by 'enough garbage cans with good design in harmony with the environment' and 'growing plants and trees properly' (M = 7.59, 7.24, and 7.23), respectively. For the potential to participate in tourism management, 'there is a network of groups and organizations in tourism management from both government and private entities' was rated highest, followed by 'there is support from government and private entities in terms of budget and knowledge of product invention and marketing' and 'community members have established an income and expenditure statement that clearly shows their financial status' (M = 7.60, 7.49, and 7.36), respectively. For the potential in arts and culture, 'the community has a period/era of wisdom heritage' was rated highest, followed by 'it is a tourist attraction that focuses on the community's way of life and is able to build a bond between tourists and the community' and 'the community has a unique and outstanding identity and encourages locals to dress in a way that reflects the community's identity' (M = 8.63, 8.54, and 8.03), respectively.

For the potential in the adaptation, 'the people were enthusiastic about developing community-based tourist attractions' was rated the highest, followed by 'they were enthusiastic about engaging with community members to develop tourist attractions', and 'they planned to run a tourism business to accommodate tourists' (M = 8.03, 7.59 and 6.98). As for the opinions towards approaches to improving the community's potential, it revealed that related agencies had to develop the utility system to be available, develop the potential of people in the community in

community-based tourism management, allocate a budget to survey tourists' satisfaction in all aspects, modernize local products, and act as a medium to publicize tourist attractions to be widely known both inside and outside the country.

In addition, it was found that approaches to improving the potential of the tourism community in Krabi Province that affect the development of community-based tourism were to ensure that the community had safety in both life and property through the cooperation of the people in the community in this way, relevant agencies had to survey the availability of public utilities, educate the people about environmental preservation, recruit and retain strong community leaders, persuade people in the community to participate in all processes of development, raise the distinctive identity in the community for tourists to know, community leaders and relevant agencies understand the pros and cons of community development to be a community-based tourist attraction, handle about tourists in terms of accommodation, food, products, including the adverse effects that might occur when tourists came, in order that people in the community could cope and solve problems in a timely manner.

Keywords: Community potential / Community-based tourism / Adaptation

บทนำ

แนวโน้มการท่องเที่ยวของประเทศไทยมีการเติบโตในทิศทางที่เพิ่มขึ้น โดยภาพรวมของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทยในปี 2561 สามารถเติบโตตามเป้าหมาย ด้วยยอดนักท่องเที่ยวต่างชาติประมาณ 38 ล้านคน และมีรายได้จากการท่องเที่ยว 2 ล้านล้านบาท มีรายได้จากการท่องเที่ยวเป็นอันดับ 4 ของโลก (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2561) โดยเฉพาะอย่างยิ่งรายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัดกระบี่ขยายตัวต่อเนื่อง โดยในปี 2561 มีนักท่องเที่ยวเข้ามาจำนวนมากถึง 6.9 ล้านคน รายได้รวมกว่า 120,000 ล้านบาท เป็นรายได้สูงอันดับ 4 ของประเทศ (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2561) เนื่องจากจังหวัดให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยว ตอบโจทย์ความต้องการของนักท่องเที่ยวได้ ทั้งธรรมชาติที่สวยงาม การเป็นเจ้าบ้านที่ดี มีความสะอาด สะดวก ปลอดภัย เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวนิยมมาเที่ยวแบบครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งจังหวัดกระบี่มีแหล่งท่องเที่ยวที่สวยงามทั้งทางทะเล การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ การท่องเที่ยวเชิงกีฬา และการท่องเที่ยววิถีชุมชน

จนกระทั่งในปลายปี 2562 มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลทำให้รัฐบาลหลายประเทศยกระดับมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันการระบาดของโรค โดยมาตรการที่หลายประเทศส่วนใหญ่นำมาใช้ เช่น การขอความร่วมมือให้ประชาชนอยู่ในที่อยู่อาศัย การให้ร้านค้าหยุดการให้บริการชั่วคราว การให้พนักงานทำงานอยู่ที่บ้าน หรือ Work from home (ทวีศิลป์ วิษณุโยธิน, 2563) และมีบางประเทศประกาศจำกัดการเดินทางระหว่างเมืองในประเทศ

และห้ามเดินทางระหว่างประเทศ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2563) ซึ่งจากเหตุการณ์ดังกล่าวนั้นส่งผลต่อจำนวนนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่เดินทางมาในจังหวัดกระบี่ลดลงเป็นจำนวนมาก และมีผลกระทบต่อธุรกิจการท่องเที่ยว

จังหวัดกระบี่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงได้มีการวางแผนในการพัฒนาการท่องเที่ยววิถีชุมชนเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจของจังหวัดกระบี่ภายหลังวิกฤติของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และเล็งเห็นว่าในปัจจุบันนักท่องเที่ยวส่วนหนึ่งให้ความสนใจกับการเดินทางไปสัมผัสความจริงแท้ดั้งเดิมของพื้นที่ต่าง ๆ ในจังหวัดกระบี่เพิ่มมากขึ้น การท่องเที่ยวไม่ได้กระจุกตัวอยู่เฉพาะแหล่งท่องเที่ยวทางทะเล หากมีการกระจายตัวสู่ชุมชน ส่งผลให้ชุมชนหลายแห่งตั้งรับการมาถึงของนักท่องเที่ยว นำการท่องเที่ยวมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิต ขณะเดียวกันภาครัฐก็ให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยววิถีชุมชนเพิ่มมากขึ้นจากการประกาศให้ท่องเที่ยววิถีไทยเป็นวาระแห่งชาติ มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวโดยชุมชน เพื่อให้การพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนไปในทิศทางที่ยั่งยืน

การท่องเที่ยววิถีชุมชนของจังหวัดกระบี่ มีพัฒนาการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 ณ ชุมชนบ้านนาตีน ซึ่งเป็นชุมชนมุสลิมที่ตั้งอยู่ในตำบลอ่าวนาง อำเภอเมืองกระบี่ ได้เล็งเห็นถึงการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของการท่องเที่ยวกระแสหลักของจังหวัดกระบี่ คือ การท่องเที่ยวทางทะเล และมีความห่วงใยในผลกระทบจากการท่องเที่ยวกระแสหลักที่มีต่อความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของชุมชน จึงได้หารือภายในชุมชนได้ข้อสรุปว่า ชุมชนไม่สามารถหลีกเลี่ยงผลกระทบจากการท่องเที่ยวกระแสหลักได้ จึงควรนำการท่องเที่ยวมาเป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนาชุมชนบนพื้นฐานการดำรงไว้ซึ่งวิถีชีวิต แนวความคิด ความเชื่อ และวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชน แนวความคิดดังกล่าวได้ต่อยอดไปยังชุมชนบ้านเกาะกลาง คลองประสงค์ อำเภอเมืองกระบี่ ชุมชนบ้านร่าหมาด ชุมชนบ้านทุ่งหยีเพ็ง เกาะลันตา และชุมชนบ้านถ้ำเสือ อำเภออ่าวลึก รวมถึงชุมชนอื่น ๆ โดยปัจจุบัน จังหวัดกระบี่มีชุมชนท่องเที่ยวทั้งสิ้น 19 ชุมชน (จังหวัดกระบี่, 2562ข)

การพัฒนาการท่องเที่ยววิถีชุมชนของจังหวัดกระบี่นั้น ได้จำแนกระดับศักยภาพของการพัฒนาไว้ 3 ระดับ ได้แก่ (1) ระดับชุมชน A เป็นชุมชนท่องเที่ยวที่มีศักยภาพทางการท่องเที่ยวที่สามารถดำเนินงานการท่องเที่ยวได้แล้ว มีรูปแบบการบริหารจัดการท่องเที่ยวที่ดี มีองค์กรชุมชนที่มีความเข้มแข็งในการรวมตัว ของคนในชุมชนเพื่อเป็นองค์กร/กลไกในการทำงาน เพียงเสริมความพร้อมในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยวให้ได้คุณภาพมาตรฐาน มีจำนวน 5 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนบ้านถ้ำเสือ ชุมชนบ้านนาตีน ชุมชนเกาะกลาง คลองประสงค์ ชุมชนบ้านร่าหมาด-ขุนสมุทร และ ชุมชนบ้านทุ่งหยีเพ็ง (2) ระดับชุมชน B เป็นชุมชนท่องเที่ยวที่มีศักยภาพทางการท่องเที่ยวที่สามารถดำเนินงานการท่องเที่ยวได้แล้วในระดับหนึ่ง แต่ยังขาดรูปแบบการบริหารจัดการท่องเที่ยวที่ดีและเป็นระบบ มีการรวมตัวของคนในชุมชนเพื่อเป็นองค์กร/กลไกการทำงานในการพัฒนาการท่องเที่ยวไม่มากพอ หรืออาจยังไม่มีการรวมตัวเป็นกลไกการทำงาน มีจำนวน 3 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนแหลมสัก ชุมชนอ่าวลึกน้อย ชุมชนบ้านนา (3) ระดับชุมชน C เป็นชุมชนท่องเที่ยวที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นแหล่ง ท่องเที่ยวและยังไม่เปิดให้บริการท่องเที่ยวอย่างเต็มรูปแบบ แต่มีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เป็นชุมชน

ท่องเที่ยวได้ ในอนาคต ขาดรูปแบบการบริหารจัดการท่องเที่ยวที่ดีและเป็นระบบ และยังไม่มีการรวมตัวของคน ในชุมชนเพื่อเป็นองค์กร/กลไกการทำงานในการพัฒนาการท่องเที่ยวมีจำนวน 11 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนอ่าวลึกเหนือ ชุมชนบ้านทุ่งสูง ชุมชนบ้านหินราว ชุมชนบ้านบางเหลียว ชุมชนบ้านเขากลม ชุมชนบ้านแหลม กรวด-เกาะปู-เกาะศรีบอยา ชุมชนคลองท่อมเหนือ ชุมชนบ้านท่าประดู่ ชุมชนลำทับ ชุมชนโต๊ะบาหลิว และ ชุมชนศรีรายา (จังหวัดกระบี่, 2562ก)

โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกชุมชนระดับ B ซึ่งเป็นชุมชนท่องเที่ยวที่มีศักยภาพทางการท่องเที่ยวที่สามารถดำเนินงานการท่องเที่ยวได้แล้วในระดับหนึ่ง แต่ยังขาดรูปแบบการบริหารจัดการท่องเที่ยวที่ดีและเป็นระบบ การมีส่วนร่วมของคนในชุมชนเพื่อเป็นองค์กร/กลไกการทำงานในการพัฒนาการท่องเที่ยวไม่มากพอ หรืออาจยังไม่มีการรวมตัวเป็นกลไกการทำงาน มีจำนวน 3 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนแหลมสัก ชุมชนอ่าวลึกน้อย ชุมชนบ้านนา เพื่อเป็นต้นแบบของการพัฒนาการท่องเที่ยววิถีชุมชนของชุมชนอื่น ๆ ในจังหวัดกระบี่และจังหวัดอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของชุมชนด้านลักษณะทางกายภาพ การรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรมและการปรับตัวของคนในชุมชน
2. เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนท่องเที่ยวจังหวัดกระบี่ที่มีผลต่อการพัฒนาการท่องเที่ยววิถีชุมชน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรได้แก่หัวหน้าครัวเรือนหรือตัวแทนครัวเรือนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวชุมชนในจังหวัดกระบี่ 3 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนแหลมสัก ชุมชนอ่าวลึกน้อย และชุมชนบ้านนา จำนวนครัวเรือนทั้งหมด 2,726 ครัวเรือน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ หัวหน้าครัวเรือนหรือตัวแทนครัวเรือนครัวเรือนละ 1 คน ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ดังกล่าว สุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณด้วยสูตรยามาเน่ (Yamane, 1967) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ 0.05 ปรากฏว่าได้ขนาดของตัวอย่าง 349 ตัวอย่าง อย่างไรก็ตามในการเก็บข้อมูลจริงได้เก็บจากจำนวนตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง

การวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรได้แก่ หัวหน้าครัวเรือนหรือตัวแทนครัวเรือน จำนวน 6 คน การสุ่มตัวอย่างโดยคัดเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงและพิจารณาจากตัวอย่างที่มีความเต็มใจและสามารถให้ข้อมูลได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม มี 2 ชนิด คือ (ก) คำถามใส่คะแนนความคิดเห็นโดยใช้ค่า 10 คะแนนเป็นคะแนนสูงสุดลงไปถึง 1 คะแนนอันเป็นคะแนนต่ำสุด และ (ข) คำถามความคิดเห็นโดยให้ประชากรเติมข้อความในช่องว่างที่กำหนด

การวิจัยเชิงคุณภาพ ประเด็นคำถามจะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนท่องเที่ยวของจังหวัดกระบี่ และประเด็นอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลมาสนับสนุนข้อค้นพบ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1 ถึง -1 โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.0 และใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ช่วยหาน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของแต่ละรายการ โดยเลือกปัจจัยที่มีค่ามากกว่า 0.5 เข้าไปในองค์ประกอบ โดยเลือกรายการที่ไม่เหมาะสมหรือรายการที่มีปัจจัยน้อยกว่า 0.4 ออกจากมาตรวัด (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2558)

การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้กำหนดประเด็นข้อคำถามแต่ละข้อโดยยึดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้งนี้หากมีประเด็นใหม่ ๆ นอกเหนือจากที่ได้กำหนดขอบเขตไว้ ก็จะสัมภาษณ์เพิ่มเติมจนกว่าจะไม่มีประเด็นใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นอีก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากหัวหน้าครัวเรือนหรือตัวแทนครัวเรือน จำนวน 6 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป รายงานผลในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันของชุมชนด้านลักษณะทางกายภาพ การรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรมและการปรับตัวของคนในชุมชน พบว่าทั้ง 3 ชุมชนมีสภาพปัจจุบันด้านลักษณะทางกายภาพ การรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรมและการปรับตัวของคนในชุมชน ดังนี้

ชุมชนแหลมสัก มีชุมชนภายในเขตเทศบาลตำบลแหลมสัก 4 ชุมชน ประกอบด้วยชุมชนทรายทอง ชุมชนแหลมทอง ชุมชนทุ่งสีทอง และชุมชนทับตะวัน มีลักษณะทางกายภาพใกล้เคียงกัน คือ ลักษณะชุมชนเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่กันอย่างหนาแน่นตามแนวริมชายฝั่งทะเล มีสภาพพื้นที่เป็นแหลมหินยื่นออกไปในทะเล มีศักยภาพในการส่งเสริมการท่องเที่ยวได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมีภูมิทัศน์ที่สวยงามร่มรื่น เหมาะแก่การพักผ่อน ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพประมง รับจ้าง ค้าขาย และอื่น ๆ เป็นชุมชนชาวมุสลิม เป็นแหล่งที่มีการผลิตและแปรรูปอาหารทะเล เช่น การทำกะปิ ปลาเค็ม ปลาแดดเดียว เป็นต้น มีการนับถือศาสนาทั้งศาสนาอิสลามและศาสนาพุทธอาศัยอยู่ด้วยกันอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยกันและมีศักยภาพในด้านการเกษตรและปศุสัตว์ ในด้านการรักษาคุณภาพของ

สิ่งแวดล้อม พบว่า คนในชุมชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลรักษาและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องขยะมูลฝอย และการจับปลาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และพบว่า คนในชุมชนส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยมีความรู้ในเรื่องของการบริหารจัดการการท่องเที่ยว และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับให้เป็นแหล่งท่องเที่ยววิถีชุมชน

ชุมชนอ่าวลึกน้อย เป็นชุมชนที่มีทั้งหมด 6 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านนาเหนือ บ้านบากัน บ้านอ่าวลึกน้อย บ้านนาแค บ้านควรโอ และบ้านคีรีวง ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 98 และศาสนาพุทธร้อยละ 2 เป็นชุมชนที่มีทั้งป่าพรุ ถ้ำ ทะเล ภูเขาหินปูน ลำคลอง หนองน้ำ และป่าชายเลน รวมถึงมีความหลากหลายทางชีวภาพ ชาวบ้านติดทะเลมีการทำอาชีพประมงพื้นบ้านเป็นหลัก บ้านที่อยู่บนแผ่นดินทำอาชีพทำสวนยางและปาล์มเป็นหลักในด้านการรักษาคุณภาพของสิ่งแวดล้อม พบว่า คนในชุมชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลรักษาและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการตัดไม้โกงกาง การจำกัดขยะมูลฝอย รวมทั้งวิธีการจับปลาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และพบว่า คนในชุมชนส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยมีความรู้ในเรื่องของการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเช่นเดียวกับชุมชนแหลมสัก และมีความพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับให้เป็นแหล่งท่องเที่ยววิถีชุมชน

ชุมชนบ้านนา ตำบลห้วยน้ำขาว อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่ เป็นชุมชนที่มีน้ำพุร้อนเค็ม ซึ่งเป็นบ่อน้ำพุร้อนเค็มธรรมชาติขนาดใหญ่กลางป่าพรุ มีต้นไม้ป่าพรุเป็นจำนวนมาก อาชีพของชาวบ้านส่วนใหญ่ทำสวนยางและสวนปาล์ม แต่คนในชุมชนที่อยู่ใกล้เคียงน้ำพุร้อนเค็มจะประกอบอาชีพค้าขาย และชาวบ้านในหมู่บ้านได้ร่วมใจกันยกระดับชุมชนตนเองมาสู่การท่องเที่ยววิถีชุมชน โดยการเปิดบ้านเป็น Home Stay นำสินค้าในชุมชนออกมาเสนอขายต่อนักท่องเที่ยว และสร้างจุดขายให้นักท่องเที่ยวได้มาใช้ชีวิตแบบ Slow Life กลางธรรมชาติ ในด้านการรักษาคุณภาพของสิ่งแวดล้อม พบว่า คนในชุมชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลรักษาและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจำกัดขยะมูลฝอย และน้ำเสีย และพบว่า คนในชุมชนส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยมีความรู้ในเรื่องของการบริหารจัดการการท่องเที่ยวประเภทโฮมสเตย์ การสินค้าชุมชน รวมถึงการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น และคนในชุมชนส่วนใหญ่มีความพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับให้เป็นแหล่งท่องเที่ยววิถีชุมชน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมีการกระจายปกติ (ค่าความเบ้และค่าความโด่งไม่เกิน ±1 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 1.96 – 2.53) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 65.43) เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 46.9 ปี อายุต่ำสุด 16 ปี และอายุสูงสุด 75 ปี มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 53.17) ส่วนมากประกอบอาชีพเกษตรกร (ร้อยละ29.65) รองลงมาประกอบอาชีพค้าขาย (ร้อยละ 26.48) และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน มากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 51.39)

จากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของประชากรที่อยู่ในชุมชน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีรากฐานดั้งเดิม มีที่ทำกินมาตั้งแต่สมัยบรรพบุรุษ อาชีพส่วนใหญ่ก็เป็นเกษตรกร สวนยาง สวนปาล์ม และมีส่วนผลไม้บ้าง ส่วนที่ชุมชนแหลมสักมีการทำประมงพื้นบ้าน ควบคู่ไปกับทำการเกษตร และเมื่อชุมชนได้เปิดเป็นแหล่งท่องเที่ยวหลาย ๆ ครัวเรือนจึงหันมาประกอบอาชีพ

ค้าขาย ซึ่งสินค้าส่วนใหญ่เป็นสินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน เช่น ผ้าบาเต๊ะ ผลิตภัณฑ์ภายในท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นต้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของชุมชนในการพัฒนาสู่การท่องเที่ยววิถีชุมชน ด้านลักษณะทางกายภาพ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อศักยภาพของชุมชนในการพัฒนาสู่การท่องเที่ยววิถีชุมชน ด้านลักษณะทางกายภาพในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากการให้คะแนนซึ่งมีคะแนนเต็ม 10 คือ ทรัพยากรธรรมชาติที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยว (ค่าเฉลี่ย 8.69) ไม่ว่าจะเป็นทะเล ภูเขา ถ้ำ แหล่งน้ำตามธรรมชาติ เป็นต้น

จากการให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นต่อรายการ กล่าวได้ว่า ศักยภาพของชุมชนทั้ง 3 ชุมชน ไม่ว่าจะเป็นชุมชนแหลมสัก ชุมชนอ่าวลึกน้อย และชุมชนบ้านนา ต่างมีทรัพยากรธรรมชาติที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้เป็นอย่างดี แต่มีบางรายการที่มีคะแนนน้อย เช่น ความสะดวกของถนนที่เข้าสู่ชุมชน (ค่าเฉลี่ย 6.53) และ ความพร้อมของสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา (ค่าเฉลี่ย 7.20) และจากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน พบว่า ในเรื่องของถนนที่เข้าสู่ชุมชน มีการพัฒนาช้ามากเนื่องจากต้องรองบประมาณจากรัฐบาล และมักจะไม่ได้รับการจัดสรรเต็มที่ และมีข้อเสนอแนะให้ทางเทศบาลหรือ อบต.เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาให้มากกว่านี้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของชุมชนในการพัฒนาสู่การท่องเที่ยววิถีชุมชน ด้านการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของชุมชนในการพัฒนาสู่การท่องเที่ยววิถีชุมชน ด้านการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ในประเด็นชุมชนไม่มีเสียงรบกวนมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 7.59) รองลงมาได้แก่ประเด็นถังขยะเพียงพอและมีการออกแบบกลมกลืนกับสภาพแวดล้อม และประเด็นการบำรุงรักษาต้นไม้ให้เจริญเติบโตสวยงาม (ค่าเฉลี่ย 7.24 และ 7.23) ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในประเด็นมีระบบกำจัดน้ำเสียในชุมชนน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 6.02) ซึ่งจากการสำรวจบริเวณชุมชนโดยรอบ พบว่า ยังไม่มีระบบกำจัดน้ำเสียที่ปล่อยจากครัวเรือนลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ ซึ่งแต่ละครัวเรือนจะปล่อยน้ำเสียตามธรรมชาติ โดยไม่มีระบบการบำบัดน้ำเสียเลย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของชุมชนในการพัฒนาสู่การท่องเที่ยววิถีชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของชุมชนในการพัฒนาสู่การท่องเที่ยววิถีชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว ในประเด็นมีเครือข่าย กลุ่มองค์กรในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 7.60) รองลงมาได้แก่ ประเด็น มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามาสนับสนุนงบประมาณหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการคิดค้นผลิตภัณฑ์ตลอดจนทำการตลาด และประเด็นสมาชิกในชุมชนมีการจัดทำบัญชีรายได้รายจ่ายแสดงให้เห็นฐานะทางการเงินอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 7.49 และ 7.36) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในประเด็นมีการคิดค้นผลิตภัณฑ์ที่มาจากวัตถุดิบและภูมิปัญญาที่มีในท้องถิ่นน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 6.83) ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน พบว่า ในประเด็นนี้ชุมชนไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องการคิดค้นหรือออกแบบผลิตภัณฑ์ ที่ผ่านมามีหน่วยงานหลายหน่วยงานที่ลงไปเพื่อพัฒนา แต่มีปัญหาคือ การพัฒนาที่เกิดขึ้นนั้นไม่ได้ตรงกับความต้องการ

ของชุมชน และได้มีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานราชการ มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะเข้าไปพัฒนาชุมชนด้านการท่องเที่ยว ผลิตภัณฑ์ด้านการท่องเที่ยว ขอให้สำรวจความต้องการของชุมชนก่อน

การเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาสู่การท่องเที่ยววิถีชุมชน ด้านศิลปวัฒนธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของชุมชนในการพัฒนาสู่การท่องเที่ยววิถีชุมชนด้านศิลปวัฒนธรรม ในประเด็นชุมชนมีระยะเวลา/ยุคสมัยของการสืบทอดภูมิปัญญา และองค์ความรู้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 8.63) รองลงมาได้แก่ประเด็น เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตของชุมชน และสามารถสร้างความผูกพันระหว่างนักท่องเที่ยวกับชุมชน และประเด็นชุมชนมีความเป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นและแตกต่างส่งเสริมให้คนในท่องถิ่นแต่งกายเพื่อสะท้อนอัตลักษณ์ของชุมชน (ค่าเฉลี่ย 8.54 และ 8.03) ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในประเด็นมีการวิเคราะห์ประเมินผลความพึงพอใจทั้งนักท่องเที่ยว สมาชิกกลุ่มการท่องเที่ยวและคนในชุมชน และมีการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 6.03) เนื่องจากไม่มีหน่วยงานใดที่จะเจ้าไปวิเคราะห์ประเมินผลความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวเลย ทำให้คนในชุมชนแทบไม่รู้ว่านักท่องเที่ยวชอบหรือไม่ชอบอะไร มีปัญหาด้านใดบ้าง ที่จะสามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาต่อให้ดีขึ้นได้ โดยผู้นำชุมชนทั้ง 3 ชุมชนต่างมีความเห็นตรงกันว่า ควรมีหน่วยงานภาครัฐเข้ามาวิเคราะห์ประเมินผลความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวเพื่อนำไปสู่กับปรับปรุงและพัฒนาในลำดับต่อไป

นอกจากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ยังมีประเด็นมีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของชุมชนด้านการท่องเที่ยวที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าทั้ง 3 ชุมชนนั้นยังไม่เคยมีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของชุมชนทางด้านการท่องเที่ยว เพื่อเป็นข้อมูลใช้ในการพัฒนาชุมชนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยววิถีชุมชนที่ยั่งยืน เนื่องจากคนในชุมชนเองไม่มีความรู้ความเข้าใจในถึงวิธีการเก็บข้อมูล และมีความต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องแนะนำวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ชุมชนได้รับรู้และสามารถเก็บข้อมูลได้

การเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาสู่การท่องเที่ยววิถีชุมชน ด้านการปรับตัวของคนในชุมชน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของชุมชนในการพัฒนาสู่การท่องเที่ยววิถีชุมชน ด้านการปรับตัวของคนชุมชน ในประเด็นมีความตื่นตัวต่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 8.03) รองลงมาได้แก่ ประเด็นมีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในชุมชนเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และประเด็นเตรียมธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว เพื่อรองรับนักท่องเที่ยว เช่นผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก ผลิตภัณฑ์เพื่อจำหน่ายนักท่องเที่ยว ที่พัก ร้านอาหาร เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 7.59 และ 6.98) ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในประเด็นพยายามคิดค้นผลิตภัณฑ์เพื่อจำหน่ายน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 6.73) เนื่องจากคนในชุมชนไม่มีความรู้ความเข้าใจ หรือไม่มีความสามารถในการคิดค้นผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยวได้ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องไม่ได้ให้ความรู้กับคนในชุมชนที่ตรงกับความต้องการจริง ๆ ดังนั้นจึงมีความต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีโครงการอบรมเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์จากวัตถุดิบในชุมชนให้สามารถดำเนินการได้อย่างเร่งด่วนที่สุด

แนวทางการเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนท่องเที่ยวจังหวัดกระบี่ที่มีผลต่อการพัฒนาการท่องเที่ยววิถีชุมชน พบว่า ด้วยลักษณะทางกายภาพของชุมชนทั้ง 3 ชุมชนนั้นมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ มีวิถีชีวิต และประวัติศาสตร์ที่น่าสนใจ แนวทางที่จะเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนคือ

ต้องให้ชุมชนมีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน โดยคนในชุมชนต้องเป็นหูเป็นตา คอยเฝ้าระวังเรื่องคนแปลกหน้า ยาเสพติด ดูแลสมาชิกในครอบครัวให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ต้องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำรวจความพร้อมของสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปา มีระบบกำจัดน้ำเสีย ขยะ รวมทั้งมีป้ายบอกเส้นทางเพื่อเข้าสู่ชุมชนชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ เพื่อให้นักท่องเที่ยวได้รู้จักชุมชนมากยิ่งขึ้น

ด้านการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พบว่า หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องให้ความรู้กับคนในชุมชนทั้ง 3 ชุมชน เกี่ยวกับการรักษาสิ่งแวดล้อม ให้มีความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาฟื้นฟู สนับสนุนงบประมาณที่จำเป็นเพื่อให้คนในชุมชนได้รับความสะดวก เช่น จัดถังขยะที่เพียงพอ มีการเก็บขยะตามวันและเวลาที่กำหนด ไม่ตัดต้นไม้ ไม่ทำลายทรัพยากร เป็นต้น

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว พบว่า แนวทางเสริมสร้างศักยภาพด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว คือ ต้องมีผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง โน้มน้าวให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการของการพัฒนา เช่น ในกระบวนการของการวางแผน การของบประมาณ การบริหารจัดการพื้นที่ในชุมชน การคิดค้นผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น เป็นต้น

ด้านศิลปวัฒนธรรม พบว่า แนวทางเสริมสร้างศักยภาพด้านศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ การชูเอกลักษณ์ที่โดดเด่นในชุมชนให้นักท่องเที่ยวได้รู้จัก เช่น การแต่งกาย อาหาร วัฒนธรรมประเพณี โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความรู้กับคนในชุมชนในด้านการบันทึกเก็บรักษาความรู้ภูมิปัญญา ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีในท้องถิ่น มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้นักท่องเที่ยวได้รับรู้ และเข้ามาสัมผัส เกิดความประทับใจ และทำให้เกิดการบอกกันปากต่อปาก เกิดความยั่งยืนของการท่องเที่ยววิถีชุมชน

ด้านการปรับตัวของคนในชุมชน พบว่า แนวทางเสริมสร้างศักยภาพด้านการปรับตัวของคนในชุมชน ผู้นำชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องทำความเข้าใจในข้อดีข้อเสียของการพัฒนาชุมชนเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยววิถีชุมชน การรับมือกับนักท่องเที่ยวทั้งด้านที่พัก อาหาร ผลิตภัณฑ์ที่จำหน่าย รวมทั้งผลเสียที่อาจจะเกิดขึ้นเมื่อมีนักท่องเที่ยวเข้ามา เช่น ปัญหาขยะ ปัญหาการโจรกรรม หรืออาชญากรรม เพื่อให้คนในชุมชนสามารถรับมือและสามารถแก้ปัญหาได้ทันท่วงที

อภิปรายผลการวิจัย

ด้านลักษณะทางกายภาพ ได้ข้อค้นพบคือ ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อศักยภาพของชุมชนในการพัฒนาสู่การท่องเที่ยววิถีชุมชน ด้านลักษณะทางกายภาพในระดับสูง ไม่ว่าจะเป็นทะเล ภูเขา ถ้ำ แหล่งน้ำตามธรรมชาติ เป็นต้น

กล่าวได้ว่า ศักยภาพของชุมชนทั้ง 3 ชุมชน ไม่ว่าจะเป็นชุมชนแหลมสัก ชุมชนอ่าวลึกน้อย และชุมชนบ้านนา ต่างมีทรัพยากรธรรมชาติที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัขนลิน อินทนุพัฒน์ (2563) และ Watcharakiettisak, T. (2017) พบว่า ด้านสภาพของแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งวัฒนธรรม รวมถึงโครงสร้างพื้นฐานจะสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้หลากหลาย เช่นกลุ่มนักท่องเที่ยวที่ชอบธรรมชาติ และกลุ่มนักท่องเที่ยวเชิง

วัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม มีบางรายการที่มีคะแนนน้อย เช่น ความสะดวกของถนนที่เข้าสู่ชุมชน และความพร้อมของสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา โดยจากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน พบว่า ในเรื่องของถนนที่เข้าสู่ชุมชน มีการพัฒนาช้ามากเนื่องจากต้องรองบประมาณจากรัฐบาล และมักจะไม่ได้รับการจัดสรรเต็มที่ และมีข้อเสนอแนะให้ทางเทศบาลหรือ อบต.เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาให้มากกว่านี้

ด้านการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ได้ข้อค้นพบคือ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของชุมชนในการพัฒนาสู่การท่องเที่ยววิถีชุมชน ด้านการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมในประเด็นชุมชนไม่มีเสียงรบกวนมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญากร ไชยคช, นิศาชล สกุลชาญณรงค์ และธิติกิตติกานต์ เหมสุวรรณ์ (2559) พบว่า การท่องเที่ยวชุมชนนั้นต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อม ซึ่งได้แก่ สภาพทางกายภาพ สภาพอากาศที่บริสุทธิ์ ระบบนิเวศที่สมบูรณ์และการไม่มีเสียงรบกวนภายในชุมชุม อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในประเด็นมีระบบกำจัดน้ำเสียในชุมชนน้อยที่สุด ซึ่งจากการสำรวจบริเวณชุมชนโดยรอบ พบว่า ยังไม่มีระบบกำจัดน้ำเสียที่ปล่อยจากครัวเรือนลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ ซึ่งแต่ละครัวเรือนจะปล่อยน้ำเสียตามธรรมชาติ โดยไม่มีระบบการบำบัดน้ำเสียเลย

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว ได้ข้อค้นพบคือ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของชุมชนในการพัฒนาสู่การท่องเที่ยววิถีชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวมากที่สุด ในประเด็นมีเครือข่าย กลุ่มองค์กรในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และมีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามาสนับสนุนงบประมาณหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการคิดค้นผลิตภัณฑ์ตลอดจนทำการตลาด และประเด็นสมาชิกในชุมชนมีการจัดทำบัญชีรายได้รายจ่ายแสดงให้เห็นฐานะทางการเงินอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชประวี ลิขิตสรันทร์ และคณะ. (2562) พบว่า หน่วยงานของรัฐภายในแหล่งท่องเที่ยวมีการส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวในชุมชน และสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนงบประมาณและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาให้ความช่วยเหลือในทุกมิติของการพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชน

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในประเด็นมีการคิดค้นผลิตภัณฑ์ที่มาจากวัตถุดิบและภูมิปัญญาที่มีในท้องถิ่นน้อยที่สุด ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน พบว่า ในประเด็นนี้ชุมชนไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องการคิดค้นหรือออกแบบผลิตภัณฑ์ ที่ผ่านมามีหน่วยงานหลายหน่วยงานที่ลงไปเพื่อพัฒนา แต่มีปัญหาคือ การพัฒนาที่เกิดขึ้นนั้นไม่ได้ตรงกับความต้องการของชุมชน และได้มีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานราชการ มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะเข้าไปพัฒนาชุมชนด้านการท่องเที่ยว ผลิตภัณฑ์ด้านการท่องเที่ยว ขอให้สำรวจความต้องการของชุมชนก่อน

ด้านศิลปวัฒนธรรม ได้ข้อค้นพบคือ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของชุมชนในการพัฒนาสู่การท่องเที่ยววิถีชุมชน ด้านศิลปวัฒนธรรม ในประเด็นชุมชนมีระยะเวลาหรือยุคสมัยของการสืบทอดภูมิปัญญา และองค์ความรู้มากที่สุด รองลงมาได้แก่ประเด็น เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตของชุมชน และสามารถสร้างความผูกพันระหว่างนักท่องเที่ยวกับชุมชน และประเด็นชุมชนมีความเป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นและแตกต่างส่งเสริมให้คนในท่องถิ่นแต่งกายเพื่อสะท้อนอัตลักษณ์ของชุมชน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณวิมล

ภู่นาค (2558) และบุพชาติ ดวงดี (2560) พบว่า ศักยภาพของชุมชนด้านวัฒนธรรมนั้น สามารถดึงศักยภาพของกิจกรรมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น วัฒนธรรมดั้งเดิม ตลอดจนการสืบทอดศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้วิถีชีวิตดั้งเดิมของชุมชนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการท่องเที่ยวชุมชนที่เน้นศักยภาพด้านศิลปวัฒนธรรมได้อย่างยั่งยืนอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในประเด็นมีการวิเคราะห์ประเมินผลความพึงพอใจทั้งนักท่องเที่ยว สมาชิกกลุ่มการท่องเที่ยวและคนในชุมชน และมีการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องด้านศิลปวัฒนธรรมน้อยที่สุด เนื่องจากไม่มีหน่วยงานใดที่จะเข้าไปวิเคราะห์ประเมินผลความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวเลย ทำให้คนในชุมชนแทบไม่รู้ว่านักท่องเที่ยวชอบหรือไม่ชอบอะไร มีปัญหาด้านใดบ้าง ที่จะสามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาต่อให้ดีขึ้นได้ โดยผู้นำชุมชนทั้ง 3 ชุมชนต่างมีความเห็นตรงกันว่า ควรมีหน่วยงานภาครัฐเข้ามาวิเคราะห์ประเมินผลความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวเพื่อนำไปสู่กับปรับปรุงและพัฒนาในลำดับต่อไป

นอกจากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ยังมีประเด็นมีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของชุมชนด้านการท่องเที่ยวที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าทั้ง 3 ชุมชนนั้นยังไม่เคยมีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของชุมชนทางด้านการท่องเที่ยว เพื่อเป็นข้อมูลใช้ในการพัฒนาชุมชนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยววิถีชุมชนที่ยั่งยืน เนื่องจากคนในชุมชนเองไม่มีความรู้ความเข้าใจในถึงวิธีการเก็บข้อมูล และมีความต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องแนะนำวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ชุมชนได้รับรู้และสามารถเก็บข้อมูลได้

ด้านการปรับตัวของคนในชุมชน ได้ข้อค้นพบคือ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของชุมชนในการพัฒนาสู่การท่องเที่ยววิถีชุมชน ด้านการปรับตัวของคนชุมชน ในประเด็นมีความตื่นตัวต่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ประเด็นมีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในชุมชนเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และประเด็นเตรียมธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว เพื่อรองรับนักท่องเที่ยว เช่นผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก ผลิตภัณฑ์เพื่อจำหน่ายนักท่องเที่ยว ที่พัก ร้านอาหาร เป็นต้น ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Watcharakiettisak, (2017) พบว่า ชุมชนที่มีศักยภาพและมีความพร้อมในการพัฒนาการท่องเที่ยววิถีชุมชนนั้น สมาชิกในชุมชนส่วนใหญ่ล้วนมีการปรับตัวทั้งในด้านของการมีส่วนร่วมในการวางแผน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การเรียนรู้ข้อมูลใหม่ ๆ การเตรียมตัว ปรับทัศนคติ การยอมรับ เพื่อให้มีความพร้อมรองรับการพัฒนาชุมชนให้มีศักยภาพในการต้อนรับนักท่องเที่ยว และเล็งเห็นถึงประโยชน์ของการมีรายได้ การมีอาชีพ และที่สำคัญสามารถสร้างอาชีพให้กับลูกหลานในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในประเด็นพยายามคิดค้นผลิตภัณฑ์เพื่อจำหน่ายน้อยที่สุดเนื่องจากคนในชุมชนไม่มีความรู้ความเข้าใจ หรือไม่มีความสามารถในการคิดค้นผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยวได้ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องไม่ได้ให้ความรู้กับคนในชุมชนที่ตรงกับความต้องการจริง ๆ ดังนั้นจึงมีความต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีโครงการอบรมเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์จากวัตถุดิบในชุมชนให้สามารถดำเนินการได้อย่างเร่งด่วนที่สุด

แนวทางเสริมสร้างศักยภาพของชุมชน ได้ข้อค้นพบคือ ทั้ง 3 ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ มีวิถีชีวิต และประวัติศาสตร์ที่น่าสนใจ โดยแนวทางที่สามารถเสริมสร้างศักยภาพของ

ชุมชนก็คือ ต้องให้ชุมชนมีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน โดยคนในชุมชนต้องเป็นหูเป็นตาคอยเฝ้าระวังเรื่องคนแปลกหน้า ยาเสพติด ดูแลสมาชิกในครอบครัวให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ต้องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำรวจความพร้อมของสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปา มีระบบกำจัดน้ำเสีย ขยะ รวมทั้งมีป้ายบอกเส้นทางเพื่อเข้าสู่ชุมชนชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์เพื่อให้นักท่องเที่ยวได้รู้จักชุมชนมากยิ่งขึ้น

หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องให้ความรู้กับคนในชุมชนทั้ง 3 ชุมชน เกี่ยวกับการรักษาสิ่งแวดล้อม ให้มีความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาฟื้นฟู สนับสนุนงบประมาณที่จำเป็นเพื่อให้คนในชุมชนได้รับความสะดวก เช่น จัดถังขยะที่เพียงพอ มีการเก็บขยะตามวันและเวลาที่กำหนด ไม่ตัดต้นไม้ ไม่ทำลายทรัพยากร เป็นต้น

แนวทางเสริมสร้างศักยภาพด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว คือ ต้องมีผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง โน้มน้าวให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการของการพัฒนา เช่น ในกระบวนการของการวางแผน การของบประมาณ การบริหารจัดการพื้นที่ในชุมชน การคิดค้นผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น เป็นต้น

แนวทางเสริมสร้างศักยภาพด้านศิลปวัฒนธรรมได้แก่ การชูเอกลักษณ์ที่โดดเด่นในชุมชนให้นักท่องเที่ยวได้รู้จัก เช่น การแต่งกาย อาหาร วัฒนธรรมประเพณี โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความรู้กับคนในชุมชนในด้านการบันทึกเก็บรักษาความรู้ ภูมิปัญญา ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่น มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้นักท่องเที่ยวได้รับรู้ และเข้ามาสัมผัส เกิดความประทับใจ และทำให้เกิดการบอกกันปากต่อปาก เกิดความยั่งยืนของการท่องเที่ยววิถีชุมชน และแนวทางเสริมสร้างศักยภาพด้านการปรับตัวของคนในชุมชน ผู้นำชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องทำความเข้าใจในข้อดีข้อเสียของการพัฒนาชุมชนเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยววิถีชุมชน การรับมือกับนักท่องเที่ยวทั้งด้านที่พัก อาหาร ผลิตภัณฑ์ที่จำหน่าย รวมทั้งผลเสียที่อาจจะเกิดขึ้นเมื่อมีนักท่องเที่ยวเข้ามา เช่น ปัญหาขยะ ปัญหาการโจรกรรม หรืออาชญากรรม เพื่อให้คนในชุมชนสามารถรับมือและสามารถแก้ปัญหาได้ทันท่วงที

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

การศึกษาในครั้งนี้มีข้อค้นพบที่นำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จังหวัดกระบี่ และชุมชน ดังนี้

ข้อเสนอแนะต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด: องค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด ควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการพัฒนาสาธารณูปโภคให้มีความพร้อม ทั้งไฟฟ้า ประปา ถนน รวมถึงป้ายบอกทาง หรือสถานที่ต่าง ๆ รวมทั้งการจัดทำโครงการอบรมให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น เทศบาล สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จังหวัดกระบี่ และชุมชน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะต่อการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีบทบาทสำคัญ และมีงบประมาณเพียงพอในด้านประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว เป็นหน่วยงานที่สามารถเข้าถึงสื่อ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยต้องรับหน้าที่ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวจังหวัดกระบี่ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายทั้งภายในและภายนอกประเทศ

ข้อเสนอแนะต่อจังหวัดกระบี่: จังหวัดกระบี่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายการท่องเที่ยว ดังนั้นในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่จะพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวจะต้องเน้นการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ควรพิจารณาโครงการที่จะเข้าไปพัฒนาชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ปัญหาของคนในชุมชน หรือสิ่งที่ชุมชนต้องการจริง ๆ

ข้อเสนอแนะต่อชุมชน: ชุมชนต้องมีการรวมกลุ่มเพื่อความเข้มแข็ง สร้างการมีส่วนร่วมในด้านการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการการท่องเที่ยว การส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น รวมทั้งพัฒนาผลิตภัณฑ์ในชุมชนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานและการมีความร่วมมือกันในการเฝ้าระวังให้ชุมชนมีความปลอดภัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยเชิงพัฒนา (R&D) ที่สนับสนุนผลิตภัณฑ์ของชุมชน การสร้างมูลค่าเพิ่มของทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ การทำการตลาด และการสร้างมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ และการให้องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวชุมชนอย่างยั่งยืน

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้เป็นผลสำเร็จลุล่วงได้ ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตกระบี่ ที่สนับสนุนทุนวิจัย ขอขอบพระคุณรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตกระบี่ ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ จนงานวิจัยสำเร็จได้ คณะผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้นำชุมชน ชุมชนแหลมสัก ชุมชนอ่าวลึกน้อย และชุมชนบ้านนา ตลอดจนกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่กรุณาตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ รวมทั้งนักศึกษา ของมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตกระบี่ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยเป็นอย่างยิ่ง และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงขออานิสงส์อันเกิดจากคุณประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ จงบังเกิดแก่บุคคลดังกล่าว ให้ประสบกับความสุขความเจริญ มีพลานามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง หากมีข้อผิดพลาดประการใดในส่วนหนึ่งที่เกิดจากงานวิจัยฉบับนี้ คณะผู้วิจัยขอน้อมรับสิ่งเหล่านั้นไว้แต่เพียงผู้เดียว

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2563). **สถานการณ์การท่องเที่ยวของประเทศไทย ไตรมาส 1/2563.** 1(4). กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง.

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2561). **9 แนวโน้มใหม่ในอนาคตการท่องเที่ยว.** เข้าถึงได้จาก: https://api.tourismthailand.org/upload/live/ content_article_file/20603-15378.pdf. (2561, 25 ตุลาคม).

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2561). **รายได้จากการท่องเที่ยว.** เข้าถึงได้จาก: https://www.tat.or.th/th/about-tat/annual-report. (2561, 25 ตุลาคม).

จังหวัดกระบี่. (2562,ก). **การพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนจังหวัดกระบี่.** เข้าถึงได้จาก: http://krabi.thailocallink.com/files/com_km/2016-10_652ab7605cd7d6b.pdf. (2562, 18 มกราคม)

จังหวัดกระบี่. (2562,ข) **แหล่งท่องเที่ยววิถีชุมชนจังหวัดกระบี่.** เข้าถึงได้จาก: https://krabi.mots.go.th/download/article/article_20191211131822.pdf. (2562, 20 มกราคม)

ทวีศิลป์ วิษณุโยธิน. (2563). **แถลงสรุปสถานการณ์โควิด-19 (ศบค.).** เข้าถึงได้จาก: https://board.postjung.com/1209921. (2563, 18 กันยายน)

นัขนลิน อินทนุพัฒน์. (2563). ศักยภาพของชุมชนเพื่อการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน กรณีศึกษาชุมชนอ่างเก็บน้ำลำพอก จังหวัดสุรินทร์. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสารคาม.** 39(2): 61-73.

นุชประวี ลิขิตสรันทร์ และคณะ. (2562). ศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดพิจิตร. **วารสารการบริการและการท่องเที่ยวไทย.** 14(1): 235-252.

ปรัชญากรณ์ ไชยคช, นิศาชล สกุลชาญณรงค์ และนิธิกิตติกานต์ เหมสุวรรณ์. (2559). **ศักยภาพการท่องเที่ยวโดยชุมชน กรณีศึกษาหมู่บ้านจุฬาภรณ์พัฒนา 10 อำเภอเบตง จังหวัดยะลา.** การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 7. 23 มิถุนายน 2559. (424-436). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

บุพชาติ ดวงดี. (2560). รูปแบบการพัฒนาการเพื่อขับเคลื่อนการท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืนของจังหวัดนนทบุรี. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** 36(6): 218-227.

วรรณวิมล ภู่นาค. (2558). ศักยภาพชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน: กรณีศึกษาตลาดน้ำอัมพวา. **วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.** 26(1): 63-74.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2558). **การสร้างมาตรวัดสำหรับการวิจัยที่ถูกต้องและได้มาตรฐานสากล.** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สามลดา.

Watcharakiettisak, T. (2017). Community economic strengthening by developing community enterprise group at Tambon polsongkramadministration organization, Nonsung district, Nakhornratchasima province. **Journal of Business Administration,** The Association of Private Higher Education Institution of Thailand. 5(1): (43-54).

Yamane, T. (1967). **Statistics: An Introductory Analysis.** (2nd ed.). New York: Harper and Row.

Valaya Alongkorn Review (Humanities and Social Science)
Vol. 13 No. 2 May-August 2023

ผลของรูปแบบการสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์สี่มิติและสามระดับที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (SCFTII) ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาร่วมกันของนักเรียน (CPS)

THE EFFECT OF THE STUDENTS-CENTERED FOUR-DIMENSIONAL AND THREE DEGREE INTERACTIVE INSTRUCTIONAL (SCFTII) MODEL ON STUDENTS' LEARNING ACHIEVEMENT AND COLLABORATIVE PROBLEM-SOLVING (CPS) ABILITY

จาง ไอลี่ [1] เลอลักษณ์ โอทกานนท์ [2*] เรขา อรัญวงศ์ [3] และวัสส์พร จิโรจพันธุ์ [4]
Zhang Aili [1] Lerlak Othakanon [2*] Rekha Arunwong [3] and Wassaporn Jirojphan [4]

Received : 30 January 2023 Revised : 4 April 2023 Accepted : 4 April 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์สองประการดังนี้ 1) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนด้วยรูปแบบการสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์สี่มิติและสามระดับที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Students-centered Four-dimensional and Three-degree Interactive Instructional: SCFTII) และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาร่วมกันของนักศึกษา (collaborative problem-solving: CPS) โดยประชากร คือ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนลำดับ 1 ของมณฑลซ่างสุ่ย (ShangShui) ประเทศจีน 1,080 คน และกลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียน 30 คน ซึ่งได้รับคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ (CPS) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Item Objective Consistency: IOC) ทุกข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.8 -1.00 ทั้ง 2 เครื่องมือ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนด้วยรูปแบบที่พัฒนาขึ้นสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ความสามารถในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียนภายหลังการเรียนรู้ผ่านรูปแบบที่พัฒนาขึ้นสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง / ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน / ความสามารถในการแก้ปัญหาร่วมกัน

[1] หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
[2] คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
[1] Doctoral of Philosophy, Curriculum and Instruction program, Valaya Alongkorn Rajabhat University, Pathumthani Province
[2] Faculty of Education, Valaya Alongkorn Rajabhat University, Pathumthani Province
* ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: 1395816961@qq.com

ABSTRACT

This research aimed to: 1) compare learning achievement before and after learning through student-centered four-dimensional and three-degree interactive instructional (SCFTII) model, 2) compare collaborative problem-solving (CPS) ability with the criteria of 70 percent after learning through student-centered four-dimensional and three-degree interactive instructional (SCFTII) model. The population were 1080 students and the sample was 30 students of middle level of ShangShui County NO.1 Senior High Middle School, in China, which was selected by using cluster random sampling method. Research instruments were learning achievement test and collaborative problem-solving (CPS) ability situational question test. The Index of Item Objective Consistency (IOC) of 2 research instruments were found to be 0.80-1.0. The statistics used for data analysis were t-test for dependent sample and t-test for one sample.

The research results were found as follow: 1) the students' learning achievement after learning through the developed model was statistically significantly higher than before. 2) the students' collaborative problem-solving (CPS) ability after learning through the developed model was statistically significantly higher than the criteria of 70 percent.

Keywords: Student-centered / Learning achievement / Collaborative Problem-solving (CPS) ability

บทนำ

ครู และนักเรียนมีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอนในชั้นเรียน ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู และนักเรียนไม่ได้เป็นเพียงหัวข้อยอดนิยมในด้านการศึกษาเท่านั้น แต่ยังเป็นหัวข้อที่มักถูกพูดถึง และมีแนวคิดใหม่ ๆ ถือกำเนิดขึ้นเสมอ และยังเป็นอีกหนึ่งประเด็นร้อนที่ได้รับความสนใจ และได้รับการศึกษาในแวดวงการศึกษาอย่างมากในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา

ในช่วงต้นปี 1998 นั้น UNESCO ได้คาดการณ์ถึงแนวคิดใหม่ "การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง" ว่าจะมีผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อการศึกษาทั่วโลกในศตวรรษที่ 21 (The UNESCO, 1998) ด้วยการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ และการปฏิรูปการเรียนการสอนอย่างค่อยเป็นค่อยไป "ปฏิสัมพันธ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางระหว่างครู และนักเรียน" จึงได้รับความสนใจมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งร่างแผนการปฏิรูปหลักสูตรเพื่อการศึกษาขั้นพื้นฐานระบุไว้อย่างชัดเจนว่าการนำหลักสูตรไปใช้ควรเปลี่ยนจากสถานการณ์ปัจจุบันที่เน้นการเรียนรู้มากเกินไป เป็นการส่งเสริมให้นักเรียนมีความคิดริเริ่มที่จะมีส่วนร่วม เต็มใจที่จะค้นหา และพากเพียรในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาความสามารถของนักเรียนในการเปิดรับความรู้ใหม่ วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหา สื่อสาร และร่วมมือ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2001) ในปี 2010 ร่างแผนการปฏิรูปและพัฒนาการศึกษาระยะ

กลาง และระยะยาวระดับชาติ (ปี 2010-2020) ได้รับการแนะนำโดยนำเสนอของรูปแบบการบ่มเพาะความสามารถเชิงนวัตกรรม: "การปฏิรูปการสอนการศึกษาเชิงลึก วิธีการสอนด้านนวัตกรรมการศึกษา" (กระทรวงศึกษาธิการ, 2010)) ซึ่งเป็นแนวนโยบายในการสำรวจรูปแบบการศึกษา และการสอน ยุคใหม่ ในปี 2017 ความคิดเห็นต่อการปฏิรูประบบและกลไกการศึกษาเชิงลึก (สำนักงานคณะกรรมการกลางพรรคคอมมิวนิสต์จีนและสำนักงานสภาแห่งรัฐ, 2017) ได้เน้นย้ำถึงการสร้างความสัมพันธ์ด้านการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ตามการพัฒนาของผู้เรียนประกอบด้วย การปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอน และวิธีการเรียนรู้ เปลี่ยนรูปแบบองค์กรการสอน คิดค้นวิธีการสอน และปฏิรูปวิธีการประเมินผลผู้เรียน ซึ่งในปี 2019 ได้มีคำแนะนำในการส่งเสริมการปฏิรูปการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายภาคปกติ ยุคใหม่ "เพื่อการปฏิรูปการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น และปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนในชั้นเรียน" (The General Office of the State Council, 2019) ซึ่งรูปแบบการสอนเชิงปฏิสัมพันธ์ที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางเอื้อต่อการปลูกฝังจิตสำนึกในการเรียนรู้ และความสามารถในการสื่อสารของนักเรียน (Li Chunjing, 2004) การสอนเชิงปฏิสัมพันธ์นั้นยึดผู้เรียนเป็นหลัก และเคารพผู้เรียนอย่างเต็มที่ ซึ่งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และครูกับนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างครอบคลุม เพื่อเพิ่มพูนผลการเรียนการสอนในระยะยาว เอื้อต่อการบ่มเพาะประสิทธิภาพ และความสามารถของนักเรียน โดยเน้นที่นักเรียน และการเรียนรู้เป็นศูนย์กลางโดยมีครู และนักเรียนที่มีปฏิสัมพันธ์กันทั้งสองทิศทาง และได้ผลการสอนที่ดี (Xu Jianping, 2013) การเน้นสถานะด้านวิชาการของนักเรียน การทดลองสอนเชิงปฏิสัมพันธ์สามารถกระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ และปรับปรุงผลการเรียนรู้ได้ (Zhang Jie, 2013) ซึ่งการเรียนการสอนเชิงปฏิสัมพันธ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นหลักสามารถกระตุ้นการมีส่วนร่วม ความปรารถนาและความกระตือรือร้น ในการเรียนรู้ (Guo Dongmei, 2006)

การเรียนการสอนแบบร่วมมือ (cooperation learning) (หรือที่เรียกว่ากลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือ) เป็นรูปแบบองค์กรที่มีประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอนเชิงปฏิสัมพันธ์ โดยการเรียนการสอนแบบร่วมมือได้บรรลุแนวคิดขั้นสูงด้านการมีผู้เรียนเป็นหลักในการส่งเสริมความคิดริเริ่ม และความเป็นตัวตนของผู้เรียนอย่างเต็มที่ และปรับปรุงประสิทธิภาพของการเรียนรู้ในห้องเรียนเป็นอย่างมาก (Fu Hui, 2013) ซึ่งการเรียนการสอนแบบร่วมมือเป็นทฤษฎี และกลยุทธ์การสอนเชิงสร้างสรรค์ที่ใช้กันทั่วไปในหลายประเทศทั่วโลก โดยเน้นสถานะของผู้เรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ปรับปรุงผลการสอน และปลูกฝังจิตวิญญาณความร่วมมือ และความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคล เนื่องจากผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญนี้จึงได้รับการยกย่องว่าเป็นการปฏิรูปการเรียนการสอนที่สำคัญ และประสบความสำเร็จมากที่สุดในรอบสิบปีที่ผ่านมา (Zhang Sulan & Li Jinglong, 2012) ซึ่งการเรียนการสอบแบบร่วมมือไม่เพียงแต่มีประสิทธิผลในเชิงบวก และมีนัยสำคัญในการปรับปรุงบรรยากาศในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังปรับปรุงผลการเรียนและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

จากภูมิหลังของการปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ และปัญหาในทางปฏิบัติด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนในการปฏิบัติการสอนจึงมีความจำเป็นเร่งด่วน และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้รูปแบบการเรียนการสอนเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ไม่เพียงแต่

เพื่อตอบสนองความต้องการของยุคสมัยเท่านั้น แต่ยังช่วยลดความบกพร่องในการโต้ตอบระหว่างครูกับนักเรียนในปัจจุบัน โดยการศึกษานี้พยายามศึกษาผลของปฏิสัมพันธ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางระหว่างนักเรียน-สถานการณ์ นักเรียน-ครู นักเรียน-นักเรียน และตัวของนักเรียนเอง (สะท้อนความคิด) (มิติวัตถุ) (Zhang Hui, 2020) จากมิติของการประเมินการเรียนการสอนในชั้นเรียน ได้แก่ การอภิปรายในชั้นเรียน คุณภาพของเนื้อหาวิชา การมีส่วนร่วมทางการประเมิน และการตอบสนอง (Xu Jinzheng, 2021) ผ่านการเพิ่มความกว้าง ความลึก และความแม่นยำ (มิติด้านคุณภาพ) (Zhang Aili, 2022) ของปฏิสัมพันธ์ทางการรู้คิด ปฏิสัมพันธ์ทางอารมณ์ ปฏิสัมพันธ์ทางความคิด และปฏิสัมพันธ์ทางพฤติกรรม (มิติด้านเนื้อหา) (Cai Nanrong, 2004; Lin Chongde, & Hu Weiping, 2010) โดยใช้แบบจำลองการเรียนการสอนเชิงปฏิสัมพันธ์ หลักสูตร 4 มิติ และ 3 ระดับที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (SCFTII) ซึ่งอิงตามทฤษฎีการเรียนการสอนเชิงปฏิสัมพันธ์ และทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อหลีกเลี่ยงปรากฏการณ์การมีครูเป็นศูนย์กลาง และนักเรียนชายขอบในปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนก่อนหน้านี้ เป็นกระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ของนักเรียน ปลุกเร้าความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ของนักเรียน เพิ่มการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของนักเรียน และให้ความสำคัญกับบทบาทของการเรียนรู้แบบอัตนัย ทำให้การเรียนการสอนในชั้นเรียนไม่ได้เป็นเพียงกระบวนการทางปัญญาของความรู้หลักเท่านั้น แต่ยังทำให้เกิดเป็นกระบวนการผสมผสานจิตวิญญาณของครู และนักเรียน เป็นเสียงสะท้อนทางอารมณ์ เสียงสะท้อนทางความคิด และมีการสร้างคุณค่าร่วมกัน ซึ่งในกระบวนการปฏิสัมพันธ์ และความก้าวหน้าที่สอดคล้องกันนี้ การสร้างและการพัฒนาร่วมกันของครู และนักเรียนสามารถรับรู้ได้ผ่านธรรมชาติของการสอนในชั้นเรียน และยังเป็นความต้องการเร่งด่วนของการปฏิรูปการสอนในชั้นเรียนด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์สี่มิติและสามระดับที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (SCFTII) ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อน และหลังเรียนด้วยรูปแบบการสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์สี่มิติและสามระดับที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (SCFTII)

2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ (CPS) หลังการเรียนรู้ผ่านรูปแบบการสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์สี่มิติและสามระดับที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (SCFTII) โดยมีเกณฑ์ที่ร้อยละ 70

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายลำดับที่ 1 ของประเทศจีน มณฑลช่างสุ่ย ในภาคเรียนฤดูใบไม้ร่วงปีการศึกษา 2021 - 2022 จำนวน 1,080 คน (36 ห้องเรียน)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนจำนวน 30 คน (1 ห้องเรียน) ใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) จากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายลำดับที่ 1 ของประเทศจีน มณฑลซ่างสุ่ย ในภาคเรียนฤดูใบไม้ร่วงปีการศึกษา 2021 - 2022

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ 1) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ 2) แบบประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ (CPS)

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษา รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร บทความวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาประมวลผลและนำมาออกแบบเครื่องมือในการวิจัย ให้ได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้

2. ผู้วิจัยสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา "เศรษฐกิจ ชีวิต กับวินัยการเมือง" โดยประกอบด้วยข้อสอบจำนวน 50 ข้อ เป็นข้อสอบแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ข้อละ 2 คะแนน รวม 100 คะแนน ซึ่งแบบทดสอบผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์และเนื้อหา (IOC : Index of item - Objective Congruence) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 (IOC ≥ 0.5) และนำไปทดลองกับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มทดลอง (Try - out) ซึ่งวิเคราะห์คุณภาพของข้อสอบ พบว่า มีค่าความยาก-ง่าย อยู่ระหว่าง 0.30 -0.75 และค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.30 – 0.63 จากผลการทดสอบข้างต้นสามารถนำแบบทดสอบนี้ใช้วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้

3. แบบทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ มีคำถามเชิงสถานการณ์ 4 ข้อ โดยคำถามเชิงสถานการณ์แต่ละข้อประกอบด้วยปัญหาย่อย 4 ข้อ คะแนนรวมทั้งหมด 100 คะแนน แบบทดสอบผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์และเนื้อหา (IOC: Index of item - Objective Congruence) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 (IOC≥0.5) และนำไปทดลองกับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มทดลอง (Try out) ซึ่งวิเคราะห์คุณภาพของข้อสอบ พบว่า ค่าความยาก-ง่าย อยู่ระหว่าง 0.35 -0.65 และค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.36 – 0.79 จากผลการทดสอบข้างต้นสามารถนำแบบทดสอบนี้ใช้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนการดำเนินการของการศึกษานี้ เริ่มแรกผู้วิจัยทำการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการทดลอง จากนั้นผู้วิจัยใช้รูปแบบการสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์สี่มิติและสามระดับที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (SCFTII) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อสอนกลุ่มทดลอง ในระหว่างการใช้รูปแบบการเรียนการสอนนี้แบ่งนักเรียนออกเป็น 5 กลุ่ม เพื่อการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยให้แรงบันดาลใจ และการสัมผัสผ่านแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น สถานการณ์ คดี รูปภาพ หรือวีดิทัศน์ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาระการเรียนรู้ ซึ่งนักเรียนสามารถอภิปราย หรือโต้แย้ง แบ่งปัน การคิดอย่างลึกซึ้ง และการสรุปอย่างรอบด้านกับสมาชิกในกลุ่ม และ

เพื่อนร่วมชั้นทุกคนได้ หลังจากสิ้นสุดการเรียนการสอนด้วยรูปแบบการสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์สี่มิติและสามระดับที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (SCFTII) นักเรียนกลุ่มทดลองทำแบบทดสอบหลังเรียนเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้แบบทดสอบที่ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และทดสอบหลังเรียนเพื่อวัดความสามารถในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือโดยใช้แบบวัดการแก้ปัญหาแบบร่วมมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ทำการทดสอบ paired-sample t-test เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน และหลังเรียนผ่านรูปแบบการสอน และทดสอบ one-sample t-test เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียนหลังเรียนผ่านรูปแบบการสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์สี่มิติและสามระดับที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (SCFTII)

ผลการวิจัย

ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อน และหลังเรียนผ่านการสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์สี่มิติและสามระดับที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (SCFTII)

การศึกษานี้ทำการทดสอบ paired samples t-test เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อน และหลังเรียนของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อน และหลังเรียนที่เรียนด้วยรูปแบบการสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์สี่มิติและสามระดับที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (SCFTII) ด้วยการทดสอบ Dependent sample t-test

กลุ่ม	N	คะแนนก่อนเรียน		คะแนนหลังเรียน		t	p
		M	S.D.	M	S.D.		
กลุ่มทดลอง	30	65.53	5.84	70.53	5.30	8.486	.000

จากตารางที่ 1 คะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังเรียนด้วยรูปแบบการสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์สี่มิติและสามระดับที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (SCFTII) สูงกว่าก่อนเรียนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($t = 8.49$, $p = .000 < .05$)

ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ (CPS) หลังการเรียนรู้ผ่านรูปแบบการสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์สี่มิติและสามระดับที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (SCFTII) โดยมีเกณฑ์ที่ร้อยละ 70

เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความสามารถในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือที่เกณฑ์ร้อยละ 70 ในกลุ่มทดลอง การศึกษานี้ทำการทดสอบ one sample t-test โดยผลคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ (CPS) ของกลุ่มทดลองแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางแสดงการทดสอบ one-sample T-test สำหรับความสามารถในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ (CPS) หลังเรียน

กลุ่ม	N	คะแนนเต็ม	เกณฑ์คะแนน (70%)	M	S.D.	t	p
กลุ่มทดลอง CPS	5	100	70	80.94	3.61	6.77	.001

จากตารางที่ 2 one-sample T-test ของ CPS กลุ่มตัวอย่าง 5 กลุ่ม ที่คะแนนเต็ม 100 คะแนน คะแนนเกณฑ์ 70 คะแนน มีค่าเฉลี่ย 80.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.61 ค่า t-value คือ 6.77, ค่า p-value คือ 0.001 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าคะแนนเฉลี่ย CPS ของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพิสูจน์ให้เห็นถึงประสิทธิภาพที่สำคัญของรูปแบบการสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์สี่มิติและสามระดับที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (SCFTII) ต่อความสามารถในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ (CPS) ของนักเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสามารถอธิบายรายละเอียดของผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากคะแนนเฉลี่ยก่อน และหลังเรียนของกลุ่มตัวอย่าง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Aujchara Khuajun (2002) ที่พบว่านักเรียนที่ได้รับการสอนโดยใช้กิจกรรมการเรียนการสอนเชิงปฏิสัมพันธ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น ข้อค้นพบนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Nittaya Yonwichai (2002) และ Jirakan Hongchuta (2002) ทั้งนี้ เนื่องจากได้มีการพัฒนา และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเชิงปฏิสัมพันธ์โดยให้นักเรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มคละกันโดยไม่คำนึงถึงความสามารถในการเรียนรู้ ช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้แบบร่วมมือ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ วิธีการนี้จะช่วยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และทางสังคม ในขณะที่ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือเป็นที่ปรึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Jin Liangyou (2008), Lin Wenliang (2006), Chen Junlin (2004), Sukanya Thongwat (2002) และ Kamonwan Phothibundit (2000) ที่พบว่า การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนเชิงปฏิสัมพันธ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนดีขึ้น

2. การอภิปรายผลความสามารถในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ (CPS) หลังการเรียนรู้ผ่านรูปแบบการสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์สี่มิติและสามระดับที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (SCFTII) โดยมีเกณฑ์ที่ร้อยละ 70 มีค่าเฉลี่ยทั้งของกลุ่มทดลองเท่ากับ 80.94 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ 70 คะแนน (100x70%=70) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ

Natkanya Jarearnkiet bowworn (2004) ที่พบว่า นักเรียนที่ได้รับการสอนโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหา และการเรียนรู้แบบร่วมมือมีความสามารถในการแก้ปัญหาสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Xie Li ren et al (2007) ซึ่ง "การวิจัยเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการรวมปัญหากลยุทธ์การเรียนรู้เชิงปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง และความร่วมมือกัน" และพบว่า: 1) ช่วยเพิ่มความสามารถในการแสดงออก และการตั้งคำถามของนักเรียน 2) การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนที่เป็นประโยชน์ 3) เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู-นักเรียน และนักเรียน-นักเรียน ที่เป็นประโยชน์ นอกจากนี้ Kang Denghui (2021) กล่าวว่า "การแลกเปลี่ยนเชิงปฏิสัมพันธ์หลายระดับ และหลายมุมระหว่างครู และนักเรียนทำให้นักเรียนรับรู้ถึงประสบการณ์ทางอารมณ์ในการแก้ปัญหา เข้าใจวิธีการ และแก้ปัญหา และสามารถเพิ่มความสามารถในการแก้ปัญหาได้"

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ประการแรก ครูที่วางแผนจะใช้รูปแบบการเรียนการการสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์สี่มิติและสามระดับที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (SCFTII) ควรเข้าใจลักษณะของรูปแบบนี้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการรับรองประสิทธิภาพกระบวนการสอน ดังนั้นก่อนนำรูปแบบการเรียนการสอนไปใช้ในห้องเรียน ครูควรศึกษารูปแบบการเรียนการสอนให้ดีเสียก่อน เช่น กิจกรรมการเรียนการสอน แผนการสอน และสื่อการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

2. ครูควรศึกษารูปแบบการใช้เทคนิคการจัดการเรียนการสอน เช่น การเรียนรู้แบบร่วมมือ การสนทนากลุ่มย่อย การแก้ปัญหา และเทคนิคการจัดการเรียนการสอนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ และปฏิสัมพันธ์แก่นักเรียนในระหว่างการเรียนการสอนที่นำแบบจำลองไปใช้

3. ครูควรเข้าใจการสอนเชิงปฏิสัมพันธ์ที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง และจัดทำสื่อการเรียนการสอนให้พร้อมก่อนเริ่มกระบวนการเรียนการสอน

4. ครูควรส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น และใช้ทักษะการโต้ตอบ เพื่อให้พวกเขาทำงานเป็นทีม มีทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม มีทักษะในการสื่อสาร และมีความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น

5. ครูควรศึกษาการประเมินตามสภาพจริง และวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ครูควรใช้การประเมินตามสภาพจริง และทักษะการประเมินประเภทต่าง ๆ เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษานี้ดำเนินการผ่านรูปแบบการสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์สี่มิติและสามระดับที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (SCFTII) นักเรียนเพียง 30 คน และได้เรียนเพียงรายวิชาเดียวในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเท่านั้น การศึกษาในอนาคตสามารถดำเนินการศึกษาเพิ่มเติมกับกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน

ในหลักสูตรต่าง ๆ และในโรงเรียนระดับชั้นต่าง ๆ ได้ ผลของ SCFTII ต่อหลักสูตรทางทฤษฎี และหลักสูตรประยุกต์ต่าง ๆ SCFTII ที่มีต่อความสามารถอื่น ๆ ของนักเรียนได้ เช่น การคิดเชิงวิพากษ์และความคิดสร้างสรรค์ และอื่น ๆ

2. หลักการสำคัญประการหนึ่งของการใช้การเรียนการสอนเชิงปฏิสัมพันธ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคือการใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย ในการศึกษานี้มีการใช้เทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพียง 2 วิธีสลับกัน: การเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นกลุ่ม (group cooperative learning) และการเรียนรู้แบบแก้ปัญหา (problem-solving learning) ซึ่งเทคนิคการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 6 เทคนิคสลับกันตามเนื้อหาการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้เชิงลึก (deep learning), การเรียนรู้แบบสืบเสาะ (Inquiry learning), การเรียนรู้แบบค้นพบ (discovering learning), การสอนตามสถานการณ์ (situational teaching), การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (experiential learning) และการเรียนรู้แบบมุ่งปฏิบัติงาน (task-based teaching) ดังนั้น ผู้วิจัยอาจศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคนิคการสอนแบบอื่นเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียน

3. ครู และนักเรียนมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนการสอนเชิงปฏิสัมพันธ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนั้นควรสนับสนุนให้ครูใช้รูปแบบการเรียนการสอนเชิงปฏิสัมพันธ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการศึกษารูปแบบการสอนเชิงปฏิสัมพันธ์ ดังนั้นผู้วิจัยอาจศึกษารูปแบบการเรียนการสอนเชิงปฏิสัมพันธ์ หลักสูตร 4 มิติ และ 3 ระดับที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นที่บทบาทของครู และนักเรียนในการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนเชิงปฏิสัมพันธ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. นักการศึกษาสามารถใช้รูปแบบการเรียนการสอนเชิงปฏิสัมพันธ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่แตกต่างกันได้ โดยวัสดุที่ใช้ องค์ประกอบของแบบจำลอง SCFTII และกิจกรรมในห้องเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ การศึกษาเพิ่มเติมสามารถตรวจสอบผลกระทบจากวัสดุ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีต่อนักเรียนได้

เอกสารอ้างอิง

Aujchara Khujun. (2002). **The Development of Students-Centered Instructional Activities for Bio-Physical Science for Mathayom Suksa IV Students in Sichompusuksa School**. Master thesis. Khon Kaen University.

Cai Nanrong. (2004). **Interactive generation teaching**. Shanghai: Shanghai Sanlian Bookstore Press.

Chen Junlin. (2004). Cooperation learning, communication help and academic performance. **Journal of Zhengzhou Academy of Aeronautics Industry Management: Social Science Edition**. 23(1): 3.

Fu Hui. (2013). The positioning of teachers and students interacting roles in the cooperative teaching mode. **China Education Journal**. (S4): 2.

General Office of the State Council. (2019). **The Guidance on Promoting the Reform of Regular Senior High School Education in the New Era.** (China Office of Development [2019] No. 29). [Online], Available: http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-06/19/content_5401568.htm?trs=1

Guo Dongmei. (2006). **Practical interactive teaching, give play to the role of students, water conservancy education.** 115-116.

Jin Liangyou. (2008). A method that effectively improves students' academic performance-cooperative learning. **Science and technology information: academic research.** (21): 283.

Jirakan Hongchuta. (2002). **The Development of Chile-centered Instructional Activities based on CIPPA Model for Teaching Fraction to Prathomsuksa III Students.** Master thesis. Khon Kaen University.

Kamonwan Phothibundit. (2000). **A Development of Teaching/Learning Activities for Science Subject for Mathayom Suksa I based on Cooperative Learning Model.** Master thesis. Khon Kaen University.

Kang Denghui. (2021). Promote the improvement of student problems in interactive exchanges. **Education industry.** (22): 3.

Li Chunjing. (2004). Discussion on the student-centric teaching mode based on communication theory. **Journal of Shenyang Education Institute.** 6(2): 4.

Lin Chongde, & Hu Weiping. (2010). Basic theory of thinking classroom teaching. Copy newspaper materials: Education and Digest. (3): 2.

Lin Wenliang. (2006). The problems and countermeasures of cooperative learning. **Cantonese Education: Teaching and Research Edition.** (6): 2.

Natkanya Jarearnkietboworn. (2004). **A Study of Mathematical Problem-Solving Abilities in "Function" of The Second-Year Vocational Students through Cooperative Learning.** Master Thesis. Srinakharinwirot University.

Nittaya Yonwichai. (2002). **The Development of Child-Centered Instruction Activities Based on Cooperative Learning for Teaching Decimals to Prathomsuksa V Students.** Master thesis. Khon Kaen University.

Sukanya Thongwat. (2002). **The Development of Teaching and Learning Science Activities with the Use of the Inquiry Training Model and the Cooperative Learning Model for Mathayon Suksa 3 Students.** Master thesis.Khon Kaen University.

The General Office of the CPC Central Committee and The General Office of the State Council. (2017). **Opinions on Deepening the Reform of the Educational System and Mechanism.** Retrieved from http://www.gov.cn/xinwen/2017-09/24/content_5227267.htm

The Ministry of Education. (2001). **Outline of Basic Education Curriculum Reform** (Trial) (KiU No.17 (2001). Retrieved from http://www.gov.cn/gongbao/content/2002/content_61386.htm

The Ministry of Education. (2010). **Outline of the National Program for Medium - and Long-term Education Reform and Development (2010-2020).** Retrieved from http://www.moe.gov.cn/srcsite/A01/s7048/201007/t20100729_171904.html

The Ministry of Education. (2017,2021 revised). **The New Curriculum Standards.** Retrieved from https://baijiahao.baidu.com/s?id=1636767377141838777

The UNESCO. (1998). **Declaration of the 1998 UNESCO World Congress on Higher Education.** Retrieved from https://www.doc88.com/p-1418081883701.html

Xie Liren, Yu Anshun, & Wang Guohua. (2007). Combining with the problem solving and cooperative learning strategy implementation in the action of action in middle schools. **Science education.** (13): 130-151.

Xiong Xiaoyan. (2003). Two thinking about promoting the teaching mode of teachers and students. **Jiangsu Higher Education.**

Xu Jianping. (2013). Teachers and students' two-way interaction high-efficiency moral education classroom. **Teaching of ideological and political courses.** (11): 3. 3.

Xu Jinzheng. (2021). **The "participating" classroom teaching level with students as the main body-clustering analysis based on OECD global teaching insights video research data.** Global education outlook.

Zhang Aili. (2022). The depth, breadth, and accuracy of class dialogue. **Education theory and practice.** 42(23): 4.

Zhang Hui. (2020). **The influence of teaching methods and teaching situations on teachers and students.** Doctoraral dissertation. Hebei Normal University.

Zhang Jie. (2013). Highlight the status of students' subjects and try to interact with teachers and students. **Education and Teaching Forum.** (35): 179-180.

Zhang Sulan, & Li Jinglong. (2012). **Academic Education: Breaking through the 5 major bottlenecks of cooperative learning.** Tianjin: Tianjin Education Press.

Zhu Hongmei. (2006). **Interactive teaching: Student-centric teaching mode.** Vocational University News.

วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2566

ความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ให้บริการรับสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชัน ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 (โควิด-19) เขตพื้นที่จังหวัดปทุมธานี

THE RELATIONSHIP BETWEEN CRITICAL SUCCESS FACTORS OF LOGISTICS PROCESSES AND THE OPERATIONAL EFFICIENCY OF FOOD DELIVERY BUSINESS ON THE SITUATION OF COVID-19 IN PATHUM THANI PROVINCE

วิญญู ปรอยกระโทก [1] นันทวัน แทนไทย [1] และกุลบัณฑิต แสงดี [2*]
Winyu Proykratok [1] NantawanTantha [1] and Kulbandid Sangdee [2*]

Received : 8 February 2023 Revised : 25 July 2023 Accepted : 17 August 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลและพฤติกรรมการเลือกใช้บริการสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชันในสถานการณ์โควิด-19 เขตพื้นที่จังหวัดปทุมธานี และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้ให้บริการรับสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชัน โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้ใช้บริการสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชันในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 385 คน จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างกรณีที่ไม่ทราบประชากรที่แน่นอนที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก นำข้อมูลวิเคราะห์เชิงสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์พบว่า 1) ผู้แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุ 20-29 ปี การศึกษาในระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพเป็นนักเรียนและนักศึกษา มีรายได้เฉลี่ย

[1] สาขาวิชาบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
[2] สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
[1] Business Administration Program in International Business
Rajamangala University of Technology Thanyaburi Pathum Tani
[2] Business Administration (Logistics and Supply Chain Management)
Rajamangala University of Technology Tawan-Ok Chakrabongse Bhuvanarth Campus Bangkok
* ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: Kulbandid@gmail.com

ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท โดยกลุ่มตัวอย่างมีการใช้บริการจากแอปพลิเคชัน Food Panda มากที่สุด ร้อยละ 43 โดยมีความถี่ในการใช้บริการมากที่สุด 4-6 ครั้งต่อเดือน มีค่าใช้จ่าย 100-200 บาทต่อครั้ง และ 2) ปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์โดยรวมสำคัญมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 3.75 คะแนน คือ ปัจจัยด้านการดูแลลูกค้า และประสิทธิภาพในการดำเนินการโดยรวมที่สำคัญที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 3.49 คะแนน คือ ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร จากผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์กับประสิทธิภาพในการดำเนินการในทางสถิติ พบว่า ภาพรวมปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยกับภาพรวมประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์รายด้านเรื่องปัจจัยด้านระยะเวลาที่แน่นอนและความสมเหตุสมผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านความพอใจของทุกฝ่าย ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.19 และ 0.19 ตามลำดับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ปัจจัยความสำเร็จ / โลจิสติกส์ / ประสิทธิภาพ / โมบายแอปพลิเคชัน / โควิด-19

ABSTRACT

The purpose of this research was to study: 1) the behavior of consumers who purchased products from online food delivery companies on the COVID-19 situation in Phatum Thani province. 2) relationship between the critical success factors of logistics processes and the operational efficiency of food delivery services. And randomly selected 385 consumers who purchased products from an online food delivery company on the COVID-19 situation in Phatum Thani province for collected data by questionnaires, and then the data were analyzed by using average, percentage, standard deviation, and Pearson product moment correlation. The research findings were as follows: 1) Most of the respondents were female university students, within the age range of 20–29 years old, and had a monthly income range of 10,000–20,000 baht. The most people use services from the Food Panda application the most, 43 percent, with the highest frequency of using the service 4-6 times per month, at an expense of 100–200 baht per time. 2) The results of the analysis of the success factors of the overall logistics process are very important. With an average score of 3.57, with the highest average being the support for customers factor and overall operational efficiency, which are very important. with an average score of 3.49, with the highest average being procurement. In addition, the relationship between the critical success factors of logistics processes and the operational efficiency of food delivery services found that the success factors of logistics processes related in a positive direction to the overall

operational efficiency of food delivery services, with a correlation coefficient of 0.21 that was statistically significant at 0.01 levels, and the relationship between the critical success factors of logistics processes (rationality and timeliness) and the operational efficiency of food delivery services (satisfaction) was positive, with a correlation coefficient of 0.19 and 0.19, respectively that was statistically significant at 0.01 levels.

Keywords: Critical Success Factor / Logistics / Efficiency / Mobile Application / COVID-19

บทนำ

ในช่วงของการเกิดสถานการณ์โควิด-19 ทำให้สภาวะเศรษฐกิจต่าง ๆ ของทั่วโลกและของประเทศไทยชะลอตัวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ บางธุรกิจต้องปิดตัวลงแต่บางธุรกิจกลับได้รับโอกาสที่ดีในการเติบโต อาทิเช่น บริการส่งอาหารถึงที่ (Food Delivery) โดยเฉพาะการให้บริการสั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชันบริการส่งอาหาร (Food Delivery Service Application) แอปพลิเคชันบริการส่งอาหารกลายเป็นช่องทางสำคัญของทั้งผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารและผู้บริโภค ผู้ให้บริการแพลตฟอร์มแอปพลิเคชันบริการส่งอาหารต้องเร่งทำการตลาด จัดโปรโมชันมอบส่วนลดและยกเว้นค่าธรรมเนียมการจัดส่ง เพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้ประกอบการร้านอาหาร และช่วยดึงดูดผู้บริโภครายใหม่ให้เข้ามาทดลองใช้งานในแพลตฟอร์มและเพิ่มความถี่ในการใช้งานของผู้บริโภครายเดิม ส่งผลให้ปัจจุบันการแข่งขันในตลาดแอปพลิเคชันบริการส่งอาหารสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (วันวิสา วงศ์คำสาย, สุรีรัตน์ อินทร์หม้อ และสุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์, 2565: 142)

ศูนย์วิจัยกสิกรไทยประเมินว่า ในปี พ.ศ. 2564 ปริมาณการสั่งอาหารจัดส่งที่บ้านน่าจะมีจำนวนไม่น้อยกว่า 120 ล้านครั้ง หรือเพิ่มขึ้นกว่า 3 เท่าตัว เมื่อเทียบกับช่วงก่อนโควิดในปี พ.ศ. 2562 ที่มีจำนวนประมาณ 35 - 45 ล้านครั้ง โดยมีมูลค่าธุรกิจรวมสูงถึง 5.31 - 5.58 หมื่นล้านบาท หรือขยายตัวสูงถึง 18.4 - 24.4 เปอร์เซ็นต์ เมื่อเทียบกับปีที่ พ.ศ. 2563 ทั้งนี้ วิถีการใช้ชีวิตประจำวันในช่วงการระบาดยังส่งผลให้พฤติกรรมของผู้บริโภคในการใช้บริการจัดส่งอาหารเปลี่ยนแปลงไปอย่างน่าสนใจ อย่างไรก็ตาม สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ส่งผลต่อกิจกรรมการเข้ารับบริการในร้านอาหาร ทำให้มูลค่าของธุรกิจจัดส่งอาหารจะยังขยายตัวต่อเนื่อง โดยมีประเด็นสำคัญ คือ การแข่งขันระหว่างผู้ให้บริการแพลตฟอร์มออนไลน์จัดส่งอาหาร จำนวนออเดอร์เฉลี่ยต่อวันต่อรายของผู้จัดส่งอาหารที่คาดว่าจะลดลงจากจำนวนผู้ขนส่งอาหารที่เพิ่มขึ้น รวมถึงการแข่งขันทำการส่งเสริมการขายด้านราคา ที่ทำให้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มจัดส่งอาหารส่วนใหญ่ยังคงเผชิญความท้าทายในการสร้างผลกำไรสุทธิให้เป็นบวก โดยภาวะดังกล่าวจะยังคงดำเนินต่อเนื่องในอีก 1-2 ปีข้างหน้า และเป็นประเด็นสำคัญของผู้ให้บริการแพลตฟอร์มจัดส่งอาหารทั้งรายเดิมและรายใหม่ที่ต้องเร่งปรับตัวเพื่อรับมือกับการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2564: หน้า 1)

จากการขยายตัวของผู้ใช้บริการสั่งอาหารผ่านแอพพลิเคชั่นที่มีมากขึ้นอย่างต่อเนื่องในยุคโควิด-19 (COVID-19) ข้างต้น ส่งผลให้เกิดความต้องการวัตถุดิบ สินค้า และบริการต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นทำให้การจัดการโลจิสติกส์มีความสำคัญอย่างมากในธุรกิจ เพราะการจัดการโลจิสติกส์เป็น

กระบวนการทำงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การดำเนินงาน และการควบคุมการทำงานขององค์กร รวมทั้งการบริหารจัดการข้อมูลและธุรกรรมทางการเงินที่เกี่ยวข้องให้เกิดการเคลื่อนย้าย จัดเก็บ รวบรวม กระจายสินค้า วัตถุดิบ ชิ้นส่วนประกอบ และการบริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยคำนึงถึงความพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ (พงษ์ชัย อธิคมรัตนกุล, 2550: 19)

ดังนั้น สิ่งที่จะทำให้สามารถแข่งขันในธุรกิจได้นั้น คือ ปัจจัยความสำเร็จในแต่ละด้าน โดยเฉพาะปัจจัยความสำเร็จในกระบวนการโลจิสติกส์ที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก คณะผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นเพื่อจะศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จในกระบวนการโลจิสติกส์กับประสิทธิภาพการทำงานธุรกิจให้บริการรับสั่งอาหารผ่านแอพพลิเคชั่นในยุคโควิด-19 (COVID-19) จากแนวคิดการบริหารจัดการ S-M-A-R-T หรือ ปัจจัยสู่ความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ คือ ปัจจัยที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ด้านครอบคลุมงานทางด้านโลจิสติกส์ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (ชลดา พุ่มกะเนาว์, 2558: 19) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานในการให้บริการแก่ลูกค้า โดยการศึกษาดังกล่าวจะนำไปสู่การทราบถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จในกระบวนการโลจิสติกส์กับประสิทธิภาพการทำงานธุรกิจให้บริการรับสั่งอาหารผ่านแอพพลิเคชั่นในยุคโควิด-19 (COVID-19) และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในธุรกิจผู้ให้บริการรับสั่งอาหารผ่านแอพพลิเคชั่นในยุคโควิด-19 (COVID-19) เพื่อสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลและพฤติกรรมการเลือกใช้บริการสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชันในสถานการณ์โควิด-19 เขตพื้นที่จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้ให้บริการรับสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชันในสถานการณ์โควิด-19 เขตพื้นที่จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้มีประชากร ได้แก่ ผู้ใช้บริการสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชันในเขตจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากเป็นจังหวัดที่เป็นพื้นที่อุตสาหกรรม มีความหลากหลายผู้คนที่เข้ามาทำงานและอยู่อาศัย (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, 2562) รวมไปถึงในปี พ.ศ. 2564 จังหวัดปทุมธานียังเป็นจังหวัดอันดับที่ 5 ของประเทศไทยที่มีคนสั่งอาหารผ่านแอปพลิคชันบริการส่งอาหาร (Marketingoops, 2564) แต่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน คณะผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Khazanie (1996) ได้เสนอสูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ให้ใช้งานในกรณีที่ศึกษาค่าเฉลี่ยประชากรแต่ไม่ทราบจำนวนประชากร (หรือประชากรมีจำนวนมากตั้งแต่ 30,000 คนไปจนถึงจำนวนอนันต์) โดยที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ สามารถกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ เท่ากับ 385 คน โดยงานวิจัยนี้ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบริการสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชัน ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 (โควิด-19) เขตพื้นที่จังหวัดปทุมธานี เพื่อใช้รวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจใช้บริการสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชัน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ และข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการดำเนินการของการบริการสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชัน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ร่างแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและประยุกต์ให้เหมาะสมกับขอบเขตเนื้อหาของงานวิจัยนี้ โดยมีการแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจใช้บริการสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชัน ได้แก่ การใช้แอปพลิเคชันในการสั่งอาหาร ความถี่ในการใช้บริการ ช่วงเวลาในการใช้บริการ ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการ และเหตุผลในการเลือกใช้บริการ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ โดยคณะผู้วิจัยกำหนดปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ 5 ปัจจัย ตามหลักการ S-M-A-R-T คือ หลักในการตั้งเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อวัดผลการดำเนินงาน และสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อรรถพล ตรึกตรอง, 2554) โดยประยุกต์ให้เหมาะสมกับสภาพธุรกิจ ดังนี้

1) ปัจจัยด้านการดูแลลูกค้า (S: Support for Customer) คือ มีเป้าหมายที่ชัดเจนและเรียบง่ายในการให้บริการลูกค้าเพื่อบรรลุความต้องการลูกค้า

2) ปัจจัยด้านการวัดผล (M: Measurable) คือ มีการวัดผลในการให้บริการได้อย่างชัดเจนในเชิงปริมาณ และนำสถิติที่มีมาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานได้

3) ปัจจัยด้านคุณลักษณะที่เพิ่มขึ้น (A: Attribute Favorability) คือ มีกิจกรรมพิเศษเพิ่มเติมในการให้บริการที่สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า

4) ปัจจัยด้านความสมเหตุสมผล (R: Rationality) คือ มีการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่สมเหตุสมผล คุ้มค่าในการให้บริการ รวมทั้ง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเป้าหมายที่วางไว้

5) ปัจจัยด้านระยะเวลาที่แน่นอน (T: Timely) คือ มีการกำหนดเป้าหมายที่มีกรอบระยะเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจนในการให้บริการ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินการของการบริการสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชัน ในสถานการณ์แพร่ระบาดโควิด-19 คณะผู้วิจัยกำหนดการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินการ 4 ด้าน อ้างอิงตาม สมใจ ลักษณะ (2549) ดังนี้

1) ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ คือ การพิจารณาการปฏิบัติงาน ผลผลิตขององค์กร สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2) ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร คือ การพิจารณาในการจัดหาและใช้ทรัพยากร เช่น เงินงบประมาณได้ตามแผนปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ

3) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน คือ การพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่เป็นไปตามมาตรการการปฏิบัติงาน

4) ด้านความพอใจของทุกฝ่าย คือ การพิจารณาผลงานความสำเร็จขององค์กรและกระบวนการปฏิบัติที่ใช้นำมาซึ่งความพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งลูกค้าและบุคคลากรในองค์กร

โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ลักษณะเกณฑ์ของคำตอบมีให้เลือก 5 ระดับ ตามวิธีลิเคิร์ท (Likert Scale) ดังนี้

ระดับคะแนน 5 คือ ระดับความคิดเห็นสำคัญมากที่สุด หรือ เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 คือ ระดับความคิดเห็นสำคัญมาก หรือ เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 3 คือ ระดับความคิดเห็นสำคัญปานกลาง หรือ เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 คือ ระดับความคิดเห็นสำคัญน้อย หรือ เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 1 คือ ระดับความคิดเห็นสำคัญน้อยที่สุด หรือ เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยคณะผู้วิจัยมีการแปลผลเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยระดับความสำคัญหรือระดับความคิดเห็น โดยกำหนดความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น โดยสามารถนำมาแปรผลค่าเฉลี่ยเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจหรือระดับความคิดเห็นการตัดสินใจเลือกใช้บริการ ได้ดังนี้

ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 สำคัญมากที่สุด หรือ เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 สำคัญมาก หรือ เห็นด้วยมาก

ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 สำคัญปานกลาง หรือ เห็นด้วยปานกลาง

ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 สำคัญน้อย หรือ เห็นด้วยน้อย

ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 สำคัญน้อยที่สุด หรือ เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม จากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีค่า IOC เท่ากับ 0.85 แสดงว่ามีความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองกับประชากรในพื้นที่ที่ต้องการศึกษาโดยเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างมาจำนวน 30 คน เพื่อนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า หรือตามสูตร Cronbach's Alpha และต้องมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 โดยแบบสอบถามมีค่า Cronbach's Alpha มีค่าเท่ากับ 0.85 แสดงว่า ชุดคำถามในแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัย ดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน ของผู้ที่ใช้บริการสั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชัน โดยให้กลุ่มตัวอย่าง

ทำแบบสอบถามผ่านทาง Google Docs Form ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการกระจายแบบสอบถามผ่านทาง Social Network ได้แก่ Facebook, Line เป็นต้น

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เช่น วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมานมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจใช้บริการสั่งอาหารผ่าน โมบายแอปพลิเคชัน และข้อมูล 2 คือ คะแนนความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์และประสิทธิภาพในการดำเนินการของการให้บริการรับสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชัน โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 คือ ปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินการของการให้บริการรับสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 99 เปอร์เซ็นต์ โดยมีการแปลความหมายการกำหนดช่วงของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Best (1977: 240) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Best

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันมาก
0.51 – 0.80	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.21 – 0.50	มีความสัมพันธ์กันน้อยหรือต่ำ
0.01 – 1.20	มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

1. การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้ให้บริการรับสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชัน

ตารางที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่มีการใช้บริการสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชัน

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน ที่มีการใช้บริการสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชันในเขตพื้นที่ปทุมธานี			
ประเภทข้อมูลส่วนบุคคล	**ร้อยละ**	**พฤติกรรมกลุ่มตัวอย่าง**	**ร้อยละ**
1.เพศ	100	**1. การใช้แอปพลิเคชันในการสั่งอาหาร**	100
1.1 ชาย	45.50	1.1 Grap Food	22.25
1.2 หญิง	**54.50**	**1.2 Food Panda**	**43.00**
2.อายุ	100	1.3 Line Man	23.25
2.1 อายุต่ำกว่า 20 ปี	12.25	1.4 Robinhood	11.50
2.2 อายุ 20-29 ปี	**60.50**	**2. ความถี่ในการใช้บริการ**	100
2.3 อายุ 30-39 ปี	17.25	2.1 ความถี่ 1-3 ครั้งต่อเดือน	29.00
2.4 อายุ 40-49 ปี	8.75	**2.2 ความถี่ 4-6 ครั้งต่อเดือน**	**39.25**
2.5 อายุ 50 ปีขึ้นไป	1.25	2.3 ความถี่ 7-10 ครั้งต่อเดือน	28.75
3. ระดับการศึกษา	100	2.4 ความถี่มากกว่า 10 ครั้งต่อเดือน	3.00
3.1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	5.75	**3. ช่วงเวลาในการใช้บริการ**	100
3.2 มัธยมศึกษาตอนต้น	8.25	3.1 มื้ออาหารเช้า	6.00
3.3 มัธยมศึกษาตอนปลาย	23.75	**3.2 มื้ออาหารกลางวัน**	**52.75**
3.4 อนุปริญญา	21.75	3.3 มื้ออาหารเย็น	41.25
3.5 ปริญญาตรี	**33.25**	**4. ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการต่อครั้ง**	100
3.6 สูงกว่าปริญญาตรี	7.25	4.1 ใช้จ่ายต่ำกว่า 100 บาท	21.75
4. อาชีพ	100	**4.2 ใช้จ่าย 100 - 200 บาท**	**48.00**
4.1 นักเรียน/นักศึกษา	**40.75**	4.3 ใช้จ่าย 201 - 300 บาท	25.75
4.2 ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	23.75	4.4 ใช้จ่ายมากกว่า 300 บาท	4.5
4.3 รับจ้างทั่วไป	14.75	**5. เหตุผลของการเลือกใช้บริการ**	100
4.4 ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	11.25	5.1 สะดวก รวดเร็ว	26.00
4.5 พนักงานบริษัทเอกชน	9.50	5.2 ไม่ต้องการเสี่ยงไปรับประทานที่ร้าน	1.50
5. รายได้	100	5.3 ไม่สะดวกเดินทางที่ร้าน	18.25
5.1 รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท	32.50	**5.4 มีโปรโมชั่นส่วนลด**	**36.00**
5.2 รายได้ 10,000-20,000 บาท	**36.25**	5.5 มีร้านที่มีชื่อเสียงในกระแสนิยม	10.75
5.3 รายได้ 20,001-30,000 บาท	2.75	5.6 สามารถกำหนดเวลารับอาหารได้	7.5
5.4 รายได้ 30,001-40,000 บาท	16.50		
5.5 รายได้ 40,001-50,000 บาท	5.50		
5.6 รายได้มากกว่า 50,000 บาท	6.50		

จากตารางที่ 2 พบว่า จากการสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ที่มีการใช้บริการสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชันในสถานการโควิด-19 ในเขตพื้นที่ปทุมธานี พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.50 มีช่วงอายุ 20-29 ปี ร้อยละ 60.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 33.25 มีอาชีพนักเรียนหรือนักศึกษา ร้อยละ 40.75 และมีรายได้ 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 36.25 กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมในการใช้บริการสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชัน ผ่านทางแอปพลิเคชัน Food Panda มากที่สุด ร้อยละ 43.00 โดยร้อยละ 39.25 มีความถี่ในการใช้บริการ 4-6 ครั้งต่อเดือน มีการเลือกช่วงเวลาในการใช้บริการ ร้อยละ 52.75 เป็นอาหารในมื้อกลางวัน โดยมีค่าใช้จ่ายในช่วง 100-200 บาทต่อครั้ง ร้อยละ 48.00 และเหตุผลที่มีการเลือกใช้บริการสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชัน เนื่องมาจากการมีโปรโมชั่นส่วนลดในแอปพลิเคชัน ร้อยละ 36

2. การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้ให้บริการรับสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชัน

ตารางที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่มีการใช้บริการสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชัน

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน ที่มีการใช้บริการสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชันในเขตพื้นที่ปทุมธานี			
ประเภทข้อมูลส่วนบุคคล	ร้อยละ	พฤติกรรมกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
1.เพศ	100	**1. การใช้แอปพลิเคชันในการสั่งอาหาร**	100
1.1 ชาย	45.50	1.1 Grap Food	22.25
1.2 หญิง	54.50	1.2 Food Panda	43.00
2.อายุ	100	1.3 Line Man	23.25
2.1 อายุต่ำกว่า 20 ปี	12.25	1.4 Robinhood	11.50
2.2 อายุ 20-29 ปี	60.50	**2. ความถี่ในการใช้บริการ**	100
2.3 อายุ 30-39 ปี	17.25	2.1 ความถี่ 1-3 ครั้งต่อเดือน	29.00
2.4 อายุ 40-49 ปี	8.75	**2.2 ความถี่ 4-6 ครั้งต่อเดือน**	39.25
2.5 อายุ 50 ปีขึ้นไป	1.25	2.3 ความถี่ 7-10 ครั้งต่อเดือน	28.75
3. ระดับการศึกษา	100	2.4 ความถี่มากกว่า 10 ครั้งต่อเดือน	3.00
3.1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	5.75	**3. ช่วงเวลาในการใช้บริการ**	100
3.2 มัธยมศึกษาตอนต้น	8.25	3.1 มื้ออาหารเช้า	6.00
3.3 มัธยมศึกษาตอนปลาย	23.75	**3.2 มื้ออาหารกลางวัน**	52.75
3.4 อนุปริญญา	21.75	3.3 มื้ออาหารเย็น	41.25
3.5 ปริญญาตรี	33.25	**4. ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการต่อครั้ง**	100
3.6 สูงกว่าปริญญาตรี	7.25	4.1 ใช้จ่ายต่ำกว่า 100 บาท	21.75

ตารางที่ 2 (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน ที่มีการใช้บริการสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชันในเขตพื้นที่ปทุมธานี			
ประเภทข้อมูลส่วนบุคคล	ร้อยละ	พฤติกรรมกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
4. อาชีพ	100	**4.2 ใช้จ่าย 100 - 200 บาท**	**48.00**
4.1 นักเรียน/นักศึกษา	**40.75**	4.3 ใช้จ่าย 201 - 300 บาท	25.75
4.2 ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	23.75	4.4 ใช้จ่ายมากกว่า 300 บาท	4.5
4.3 รับจ้างทั่วไป	14.75	**5. เหตุผลของการเลือกใช้บริการ**	**100**
4.4 ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	11.25	5.1 สะดวก รวดเร็ว	26.00
4.5 พนักงานบริษัทเอกชน	9.50	5.2 ไม่ต้องการเสี่ยงไปรับประทานที่ร้าน	1.50
5. รายได้	**100**	5.3 ไม่สะดวกเดินทางที่ร้าน	18.25
5.1 รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท	32.50	**5.4 มีโปรโมชั่นส่วนลด**	**36.00**
5.2 รายได้ 10,000-20,000 บาท	**36.25**	5.5 มีร้านที่มีชื่อเสียงในกระแสนิยม	10.75
5.3 รายได้ 20,001-30,000 บาท	2.75	5.6 สามารถกำหนดเวลารับอาหารได้	7.5
5.4 รายได้ 30,001-40,000 บาท	16.50		
5.5 รายได้ 40,001-50,000 บาท	5.50		
5.6 รายได้มากกว่า 50,000 บาท	6.50		

จากตารางที่ 3 การสำรวจคะแนนความคิดเห็นปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นที่สูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านการดูแลลูกค้า (S: Support for Customer) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.90 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการวัดผล (M: Measurable) เท่ากับ 3.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.89 ปัจจัยด้านระยะเวลาที่แน่นอน (T: Timely) เท่ากับ 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.94 ปัจจัยด้านคุณลักษณะที่เพิ่มขึ้น (A: Attribute Favorability) เท่ากับ 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.95 และ ปัจจัยด้านความสมเหตุสมผล (R: Rationality) เท่ากับ 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.91 โดยเมื่อแปลผลในทุกปัจจัยมีระดับความสำคัญในระดับมากในทุกปัจจัย

จากการสำรวจคะแนนความคิดเห็นประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้ให้บริการรับสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชัน ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นที่สูงที่สุด คือ ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.94 รองลงมา คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ เท่ากับ 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.87 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน เท่ากับ 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.86 และ ด้านความพอใจของทุกฝ่าย เท่ากับ 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.91 โดยเมื่อแปลผลในทุกด้านมีระดับความสำคัญในระดับมากในทุกด้าน ยกเว้นด้านความพอใจของทุกฝ่ายที่อยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 3

โดยจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) พบว่า คะแนนปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ (S-M-A-R-T) มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยกับคะแนนประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้ให้บริการรับสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชัน (Q.all) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21 มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ตารางที่ 4) ซึ่งผลการวิเคราะห์รายด้านที่มีความสัมพันธ์กัน มีดังนี้

1) คะแนนปัจจัยด้านความสมเหตุสมผล (RR) มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยมากกับคะแนนด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Q1) และคะแนนด้านความพอใจของทุกฝ่าย (Q4) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.19 และ 0.19 ตามลำดับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ตารางที่ 4)

2) คะแนนปัจจัยด้านระยะเวลาที่แน่นอน (TT) มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยมากกับคะแนนด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Q1) ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร (Q2) และด้านความพอใจของทุกฝ่าย (Q4) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.13, 0.18 และ 0.19 ตามลำดับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สถิติคะแนนความคิดเห็นปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้ให้บริการรับสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชัน

ปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์	คะแนนความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
1. ปัจจัยด้านการดูแลลูกค้า (S: Support for Customer)	3.57	0.90	ระดับมาก
2. ปัจจัยด้านการวัดผล (M: Measurable)	3.49	0.89	ระดับมาก
3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะที่เพิ่มขึ้น (A: Attribute Favorability)	3.44	0.95	ระดับมาก
4.ปัจจัยด้านความสมเหตุสมผล (R: Rationality)	3.43	0.91	ระดับมาก
5.ปัจจัยด้านระยะเวลาที่แน่นอน (T: Timely)	3.45	0.94	ระดับมาก
รวม	**3.48**	**0.92**	**ระดับมาก**
ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน			
1. ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ	3.51	0.87	ระดับมาก
2. ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร	3.63	0.94	ระดับมาก
3. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	3.47	0.86	ระดับมาก
4. ด้านความพอใจของทุกฝ่าย	3.35	0.91	ระดับปานกลาง
รวม	**3.49**	**0.92**	**ระดับมาก**

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่าง ภาพรวมปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ (S-M-A-R-T) กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (Q1, Q2, Q3, Q4)						ภาพรวมประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (Q.all)
ภาพรวมปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ (S-M-A-R-T)		Pearson Correlation				0.21
		Sig.(2-tailed)				0.00
ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่าง S-M-A-R-T กับ Q1, Q2, Q3, Q4						
	Correlation	Q1	Q2	Q3	Q4	Q.all
SS	Pearson Correlation	0.45	-0.04	-0.05	-0.02	-0.03
	Sig.(2-tailed)	0.37	0.48	0.34	0.63	0.51
MM	Pearson Correlation	-0.03	0.04	0.04	0.18	0.11
	Sig.(2-tailed)	0.58	0.41	0.43	0.00*	0.03
AA	Pearson Correlation	-0.03	0.11	-0.02	-0.05	0.01
	Sig.(2-tailed)	0.49	0.03	0.65	0.36	0.94
RR	Pearson Correlation	0.19	0.09	0.03	0.19	0.21
	Sig.(2-tailed)	0.00*	0.076	0.49	0.00*	0.00*
TT	Pearson Correlation	0.13	0.18	0.05	0.19	0.24
	Sig.(2-tailed)	0.01*	0.00*	0.29	0.00*	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

SMART คือ ปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ 5 ปัจจัย
SS คือ ปัจจัยด้านการดูแลลูกค้า
MM คือ ปัจจัยด้านการวัดผล
AA คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะที่เพิ่มขึ้น
RR คือ ปัจจัยด้านความสมเหตุสมผล
TT คือ ปัจจัยด้านระยะเวลาที่แน่นอน

Q1.t คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ
Q2.t คือ ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร
Q3.t คือ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน
Q4.t คือ ด้านความพอใจของทุกฝ่าย
Q.all คือ ผลลัพธ์ในภาพรวม

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ให้บริการรับสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชันในสถานการณ์โควิด-19 เขตพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ทำให้ทราบถึงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้บริการสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชันส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 20-29 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอาชีพนักเรียนหรือนักศึกษา และมีรายได้ 10,000-20,000 บาท สอดคล้องกับ ชัชดาภรณ์ จอมโคกกรวด (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการจัดส่งอาหารในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุส่วนใหญ่ระหว่าง 21-30 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี นักเรียนและนักศึกษา รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และยังสอดคล้องกับ ธัญลักษณ์ เพชรประดับสุข (2563)

ซึ่งทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสั่งอาหารผ่านแอพพลิเคชั่นบนสมาร์ทโฟนของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริโภคส่วนมากเป็นเพศหญิง อยู่ในเจเนอเรชั่นวาย จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท

โดยพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างมีการใช้บริการผ่านทางแอปพลิเคชัน Food Panda มากที่สุด ใช้บริการ 4-6 ครั้งต่อเดือน เป็นอาหารในมื้อกลางวัน โดยมีค่าใช้จ่ายในช่วง 100-200 บาทต่อครั้ง และมีเหตุผลการใช้บริการจากการมีโปรโมชั่นส่วนลดในแอปพลิเคชัน สอดคล้องกับ พีระนัฐ โล่วันทา (2564) ได้ศึกษาการตัดสินใจใช้บริการ Food Delivery ของผู้บริโภคในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริโภคส่วนใหญ่ใช้บริการสั่งอาหาร Food Delivery ของ Food Panda ความถี่ในการใช้บริการ Food Delivery โดยเฉลี่ย คือ สัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง และค่าใช้จ่ายในการใช้บริการ Delivery ต่อ 1 ครั้ง 101-200 บาท และยังสอดคล้องกับ ณัธภัชร เฉลิมแดน (2563) ศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคในการสั่งอาหารแบบเดลิเวอรี่ผ่านโมบายแอปพลิเคชันช่วงเกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่นิยมสั่งอาหารผ่านสื่อออนไลน์โดยใช้บริการ ไลน์แมน แกร็ปฟู้ด และฟู้ดแพนด้า

ผลการวิเคราะห์การศึกษาปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ (S-M-A-R-T) และประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้ให้บริการรับสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชันในภาพรวมมีความสำคัญในระดับมากเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับ ชลดา พุ่มกะเนาว์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจอาหารเสริม พบว่า ปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ (S-M-A-R-T) และประสิทธิภาพในการดำเนินงานของธุรกิจอาหารเสริมในภาพรวมมีความสำคัญในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ให้บริการรับสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชัน พบว่า คะแนนปัจจัยด้านความสมเหตุสมผล (RR) มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยมากกับคะแนนด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Q1) และคะแนนด้านความพอใจของทุกฝ่าย (Q4) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.19 และ 0.19 ตามลำดับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ ณัฐพงษ์ สีบุญเรืองและคณะ (2565) ได้ศึกษาคุณภาพการให้บริการไรเดอร์เดลิเวอรี่ระหว่าง Grabfood กับ LINE MAN ในสถานการณ์โควิด -19 ของประชาชนในจังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพการให้บริการ ไรเดอร์เดลิเวอรี่ในเรื่องความเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านความสมเหตุสมผล มีความสำคัญในระดับมากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับเหตุผลในการเลือกใช้บริการไรเดอร์เดลิเวอรีที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องของการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในการให้บริการและความพึงพอใจ สำหรับคะแนนปัจจัยด้านระยะเวลาที่แน่นอน (TT) มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยมากกับคะแนนด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Q1) ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร (Q2) และด้านความพอใจของทุกฝ่าย (Q4) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.13, 0.18 และ 0.19 ตามลำดับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ ณัฐพงษ์ สีบุญเรืองและคณะ (2565) ได้การศึกษาคุณภาพการให้บริการไรเดอร์เดลิเวอรี่ระหว่าง Grabfood กับ LINE MAN ในสถานการณ์โควิด -19 ของประชาชนในจังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพการให้บริการไรเดอร์เดลิเวอรี่ในเรื่องการตอบสนองต่อผู้ใช้บริการซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านระยะเวลาที่แน่นอน โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับเหตุผลในการเลือกใช้บริการไรเดอร์เดลิเวอรี

ที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องของการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในการให้บริการ การจัดหาและใช้ทรัพยากร และความพึงพอใจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้ให้บริการรับสั่งอาหารผ่านโมบายแอปพลิเคชันสามารถนำปัจจัยความสำเร็จในกระบวนการโลจิสติกส์ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางด้านโลจิสติกส์ให้เกิดความเหมาะสมต่อผู้ใช้บริการในสถานการณ์โควิด-19 ได้ เช่น จากปัจจัยด้านความสมเหตุสมผล (RR) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Q1) และความพอใจของทุกฝ่าย (Q4) หากผู้ให้บริการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสมเหตุสมผล (RR) ได้แก่ การสร้างความประทับใจต่อลูกค้าได้ตั้งแต่ครั้งแรกที่ใช้บริการ การกำหนดช่วงเวลาการให้บริการที่เหมาะสม และการไม่มีความผิดพลาดในการให้บริการในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดโควิด-19 มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Q1) และความพอใจของทุกฝ่าย (Q4) มากขึ้นตาม

2. ในกลุ่มธุรกิจที่มีความคล้ายคลึงกับงานวิจัยนี้กรณีศึกษา สามารถนำปัจจัยความสำเร็จในกระบวนการโลจิสติกส์ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางด้านโลจิสติกส์ให้เกิดความเหมาะสมต่อผู้ใช้บริการในสถานการณ์โควิด-19 ได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในงานวิจัยอื่นถัดไปควรมีการศึกษาปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ที่มีผลกระทบต่อกลุ่มธุรกิจอื่นที่น่าสนใจตามกระแสนิยม เพื่อเพิ่มความหลากหลายขององค์ความรู้และสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในวิเคราะห์และพัฒนาผลในอนาคตในเชิงกระบวนการด้านโลจิสติกส์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

ชัชดาภรณ์ จอมโคกกรวด. (2564). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการจัดส่งอาหารในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชลดา พุ่มกะเนาว์. (2558). **ปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจอาหารเสริม กรณีศึกษาผลิตภัณฑ์อาหารเสริมนิวทริไลท์.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฐพงษ์ สีบุญเรือง, สัญจิตา พรมโชติ และ พิมพา หิรัญกิตติ. (2565). การศึกษาคุณภาพการให้บริการไรเดอร์เดลิเวอรี่ระหว่าง Grabfood กับ LINE MAN ในสถานการณ์โควิด -19 ของประชาชนในจังหวัดปทุมธานี. **วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ.** 8(2): 256 - 270.

ณัธภัชร เฉลิมแดน. (2563). ศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคในการสั่งอาหารแบบเดลิเวอรี่ผ่านโมบายแอปพลิเคชันช่วงเกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ในเขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม.** 2(1): 92 – 106.

พีระนัฐ โล่วันทา. (2564). **การตัดสินใจใช้บริการ Food Delivery ของผู้บริโภคในจังหวัดเชียงใหม่.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ธัญลักษณ์ เพชรประดับสุข. (2563). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสั่งอาหารผ่านแอพพลิเคชั่นบนสมาร์ทโฟนของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร.** ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วันวิสา วงศ์คำสาย, สุรีรัตน์ อินทร์หม้อ และ สุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจสั่งอาหารโดยใช้แอปพลิเคชันบริการส่งอาหารของผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานี. **วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.** 9(2): 140-158.

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2564). **Food Delivery โควิด...ดันธุรกิจโตต่อ คาดปี 64 มูลค่าทะลุ 5.3 หมื่นลบ. ขยายตัว 18.4 - 24.4%.** [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-social-media/Pages/Food-Delivery-FB-24-08-21.aspx. (2564, 10 ตุลาคม).

พงษ์ชัย อธิคมรัตนกุล. (2550). **โลจิสติกส์ก้าวย่างประเทศไทยในกระแสโลกาภิวัฒน์.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ บริษัท ตถาตา พับลิเคชั่น.

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. (2562). **รายงานการวิเคราะห์สภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม.** [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: http://old.industry.go.th/pathumthani/index.php/2016-09-06-08-07-26/2016-09-06-08-09-08/23153-6-62-1/file. (2564, 2 มิถุนายน).

สมใจ ลักษณะ. (2549). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.** กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.

อรรถพล ตรึกตรอง. (2554). **การพัฒนาแผนกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมด้วยหลักฉลาดวางแผน (SMART Planning) เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนตามหน่วยการเรียนรู้ แบบอิงมาตรฐานของโรงเรียนที่จัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี.** นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.

Best, J. W. (1977). **Research in Education.** (3rded). New Jersey: Prentic-Hall.

Khazanie, R. (1996). **Statistics in a World of Applications. Fourth Edition.** New York: Harper Collins College Publishers.

Marketingoops. (2564). **เผยอินไซต์ Food delivery ช่วงโควิดระลอก 3 'ใครคือลูกค้าหลัก-เมนูไหนฮิต-ช่วงใดขายดีสุด' และ 'ร้านอาหารควรปรับตัวอย่างไร'.** [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: https://www.marketingoops.com/news/insight-food-delivery-covid-19/. (2564, 2 มิถุนายน).

Valaya Alongkorn Review (Humanities and Social Science)
Vol. 13 No. 2 May-August 2023

การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND EMPLOYEE WELL-BEING THAT AFFECT THE PERFORMANCE OF POWER PLANT EMPLOYEES, PATHUM THANI PROVINCE

สุจิตรา แนใหม่[1*]
Sujitra Naemai [1*]

Received : 8 June 2022 Revised : 28 August 2023 Accepted : 29 August 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี และ 3) ศึกษาการการจัดการทรัพยากรมนุษย์และ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ประชากร คือ หัวหน้างานและพนักงานที่ทำงานฝ่ายผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี เก็บข้อมูลจากโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี รวม 197 แห่ง การสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ ได้โรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า 35 แห่ง คำนวณขนาดตัวอย่างตามสูตรของ วิลเลี่ยม เจมเมลล์ โคชราน ซึ่งเป็นวิธีคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน และได้เก็บข้อมูลจากบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย แห่งละ 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่า 0.95 และค่าความเชื่อมั่น 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าจังหวัดปทุมธานีให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

[1] มหาวิทยาลัยปทุมธานี
[1] Pathumthani University
[*] ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: Sujitra.ba@ptu.ac.th

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบวกในระดับปานกลาง (r = .62) มีความสัมพันธ์กับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทางบวกในระดับสูง (r = .76) และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ทางบวกในระดับสูง (r = .72) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี มีผลศึกษาดังนี้

3.1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก (β = 0.62, Sig < .01) ค่า R เท่ากับ .62 ค่า R^2 เท่ากับ .38 ค่าการพยากรณ์ร้อยละ 38.4

3.2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก (β = 0.76, Sig < .01) ค่า R เท่ากับ .76 ค่า R^2 เท่ากับ .57 ค่าการพยากรณ์ร้อยละ 57.4

3.3 ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก (β = 0.72, Sig < .01) ค่า R เท่ากับ .72 ค่า R^2 เท่ากับ .52 ค่าการพยากรณ์ร้อยละ 52.0

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์ / ความเป็นอยู่ที่ดี / ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of human resource management. employee well-being and performance efficiency of employees in the power industry. Pathum Thani Province 2) to study the relationship between human resource management employee well-being and performance efficiency of employees in the power industry. Pathum Thani Province, and 3) to study human resource management and Employee well-being that affects the performance of employees in the power industry Pathum Thani Province Population is supervisors and employees working in the production department. in the electrical industry Pathum Thani Province Collect data from power plants Pathum Thani Province, a total of 197 locations. Systematic sampling. 35 electrical plants were obtained. The sample size was calculated by William Gemmell Cochran's formula, which is an unknown population method. A sample of 385 people was obtained and the data were collected from personnel in the electrical industry. By simple random sampling, each of 11 people. Tools used. In the research was a questionnaire, the consistency index was 0.95 and the reliability was 0.91. Statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. Analysis of the Pearson correlation coefficient. and multiple regression analysis.

The study found that:

1. Employees of the Power Plant in Pathum Thani Province attach importance to human resource management. Employee well-being and performance The overall average is at a high level.

2. Human resource management There was a positive correlation with performance. at the medium level (r = .62), it was positively correlated with well-being of employees at the high level (r = .76) and was related to the performance of employees in the power industry. Pathum Thani Province Highly positive (r = .72) with statistical significance at the .01 level.

3. Human resource management and employee well-being that affect the performance of power plant employees Pathum Thani Province The study results are as follows:

3.1 Human resource management affects operational efficiency, positive correlation coefficient (β = 0.62, Sig < .01), R value equals .62, R2 value equals .38, predictive value 38.4%.

3.2 Human resource management affects the well-being of employees. Positive correlation coefficient (β = 0.76, Sig < .01), R value = .76, R2 value = .57, predictive value 57.4%.

3.3 Employee well-being affects performance Positive correlation coefficient (β = 0.72, Sig < .01), R value equal to .72, R2 value equal to .52, predictive value 52.0%.

Keywords: Human resource / Well-being / Performance

บทนำ

องค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ไม่หยุดนิ่งและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะอยู่ที่ใดจำเป็นต้องพิจารณาแนวทางที่มีเป้าหมายสุดท้ายที่เฉพาะเจาะจงเพื่อรับข้อได้เปรียบที่สำคัญเหนือกว่าคู่แข่ง ด้วยการได้รับความได้เปรียบในการแข่งขันจะช่วยขับเคลื่อนทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่แข็งแกร่งมากกว่าองค์กรใด ๆ (Allameh, Barzoki, Ghazinour, Khodaei & Abolghasemian, 2014) เนื่องจากในปัจจุบันซึ่งในยุคโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการเปลี่ยนไปใช้ข้อมูลเป็นหลัก เนื่องจากเศรษฐกิจและช่องทางเข้าที่รวดเร็วของคู่แข่งขันในตลาดทั่วไปมีความโดดเด่นมากขึ้น ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานจึงมีมากขึ้นและโดดเด่น และมีประสิทธิภาพมากกว่าที่เคยเป็นมา (Sparrow, Brewster, & Harris, 2004) ในองค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ฉะนั้น องค์การจึงต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อที่จะสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ที่เปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเพราะไม่ว่าองค์การจะปรับเปลี่ยนแปลงไปในทางใดย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

จึงอาจกล่าวได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืนนั้นอยู่ที่คุณภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์การการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นอีกหน้าที่หนึ่งในการปฏิบัติงานขององค์การที่จะต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้อง กับแนวทางการจัดการเชิงกลยุทธ์องค์การสมัยใหม่ที่ประสบความสำเร็จได้ให้ความสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง องค์การเหล่านี้จะพัฒนาระบบการจัดทรัพยากรมนุษย์จากระบบเดิมที่เรียกว่าการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ปัญหาในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อาจเกิดจากการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งการให้รางวัลการแบ่งปันข้อมูลและความปลอดภัยในงาน (Pasaoglu, 2015) ปัญหาอื่น ๆ อาจเกิดจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ นวัตกรรมทางวัฒนธรรมที่อ่อนแอ การเป็นเจ้าของพนักงานที่อ่อนแอและประสิทธิภาพของนวัตกรรม (Uslu, 2015; Aryanto, et al., 2015; Zehir et al, 2016; Hecklau, et al., 2016; Allui, et al., 2016)

ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Employee well-being) ปัจจุบันการทำงานเป็นส่วนสำคัญในชีวิตของคนส่วนใหญ่และในทางกลับกันการทำงานก็มีอิทธิพลอย่างมากต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เพราะสภาพแวดล้อม สถานการณ์ในสถานที่ทำงานแตกต่างจากสถานการณ์ในชีวิตทั่วไปอย่างมาก การศึกษาก่อนหน้านี้พบว่า ความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจ มีผลสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Wright & Cropanzano, 2000) ดังนั้น ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานจะมีผลดีต่อผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอารมณ์ความตั้งใจในการหมุนเวียนและประสิทธิภาพของงาน (Wright & Cropanzano, 2000) เสนอว่าความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจเป็นตัวทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน Ryan and Deci (2001) สรุปว่ามีสองมุมมองที่สำคัญทางปรัชญา เกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดี 1) ความสุข กำหนดความเป็นอยู่ที่ดีว่าเป็นประสบการณ์ส่วนตัว แห่งความสุข 2) การตระหนักถึงพลังที่มีศักยภาพของมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีผลของความสำเร็จส่วนบุคคล การตระหนักรู้ในตนเองหรือการกำหนดตำแหน่งตนเอง การวิจัยในปัจจุบันส่วนใหญ่เกี่ยวกับความเป็นอยู่มีการยอมรับความถูกต้องของกระบวนทัศน์ที่แตกต่างกันทั้งสองประการนี้ (Diener & Ryan, 2011) ในการศึกษานี้แนวคิดของ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานได้รับการกำหนดแนวคิดเพื่อจับโดเมนของความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ในอนาคตเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน จะทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ให้เป็นแรงผลักดันให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

3. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่เป็นหัวหน้างานและพนักงานที่ทำงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี เก็บข้อมูลจากโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) การสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Sampling) ได้จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า ในจังหวัดปทุมธานี 35 แห่ง และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหัวหน้างานและพนักงานที่ทำงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 35 แห่ง เก็บข้อมูลแห่งละ 11 คน รวมทั้งหมด 385 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2563 สำนักงานอุสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี http://www.industry.go.th)

ขนาดตัวอย่าง (Sample Size) คำนวณจากโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี จำนวน 197 แห่ง ได้จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า รวม 35 แห่ง จากกลุ่มตัวอย่าง (Sample) พนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า ในจังหวัดปทุมธานี คำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ตามสูตรของ วิลเลี่ยม เมจเมลล์ โคชราน ได้ขนาดตัวอย่าง 385 คน

การวิเคราะห์ขนาดตัวอย่าง (Sample Size) กำหนดขนาดตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยการใช้สูตรการหาตัวอย่างจากสัดส่วนประชากร กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนี้

$$n = \frac{Z^2pq}{e^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
Z แทน ระดับความเชื่อมั่น (ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้มีค่าความเชื่อมั่น 95% เท่ากับ 1.96)
e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้
p แทน ความน่าจะเป็นของประชากร

แทนค่าได้ดังนี้ $n = \frac{(1.96)^2\ (0.5)\ (1-0.5)}{(0.05)^2}$ = 385 ตัวอย่าง

ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 385 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ที่ได้จากแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการทำงาน โดยศึกษาจากโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี 35 แห่ง ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน รายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) สถานภาพการปฏิบัติงาน 5) อายุงาน และ 6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิด มีองค์ประกอบ 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection) 2) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) 4) ค่าตอบแทน (Compensation) และ5) การเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน (Employee Empowerment)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Employee well-being) มีองค์ประกอบ 3 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) สุขภาวะทางจิตที่ดี (Psychological well-being) 2) ความเป็นอยู่ส่วนบุคคล (Subjective well-being) และ 3) ความเป็นอยู่ที่ดีในที่ทำงาน (workplace well-being)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Work Efficiency) มีองค์ประกอบ 6 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) คุณภาพงาน (Work Quality) 2) ปริมาณงาน (Work Load) 3) เวลา (Time) 4) ความคุ้มค่า (Value) และ5) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

แบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดเรียงลำดับ 5 ระดับ ตามหลักการสร้างแบบสอบถามของลิเคิร์ท (Likert's rating Scale) ค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ค่าคะแนนระดับความสำคัญ

ค่าคะแนน	5	หมายความว่า	ระดับความสำคัญมากที่สุด
ค่าคะแนน	4	หมายความว่า	ระดับความสำคัญมาก
ค่าคะแนน	3	หมายความว่า	ระดับความสำคัญปานกลาง
ค่าคะแนน	2	หมายความว่า	ระดับความสำคัญน้อย
ค่าคะแนน	1	หมายความว่า	ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ได้จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากข้อมูลต่าง ๆ และทำการเก็บข้อมูลวิจัย จากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงาน

ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี มีพื้นที่ 7 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอเมืองปทุมธานี 2) อำเภอคลองหลวง 3) อำเภอธัญบุรี 4) อำเภอหนองเสือ 5) อำเภอลาดหลุมแก้ว 6) อำเภอลำลูกกา และ 7) อำเภอสามโคก ทั้งหมด รวม 197 แห่ง

ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาและสำรวจเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจากแหล่งข้อมูลเอกสาร วารสาร หนังสือ รายงานจากส่วนราชการ ภาคเอกชนรวมถึงงานวิจัยเกี่ยวที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลช่วยให้ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการศึกษา การเขียนเค้าโครงวิจัย และประกอบการเขียนรายงานเสนอผลการศึกษา

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ตัวอย่างประชากรในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ทั้งหมด รวม 197 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2563 สำนักงานอุสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี http://www.industry.go.th) ทำการการเลือกตัวอย่างสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี มาทั้งหมด 35 แห่ง คำนวณขนาดตัวอย่างโดยวิธีการแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ตามสูตรของ Cochran W.G. (1977) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 385 คน กลุ่มตัวอย่างประชากร ที่เป็นบุคลากรทั้งหัวหน้างานและพนักงานในฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี 35 แห่ง เก็บข้อมูลแห่งละ 11 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้าน 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) สถานภาพการปฏิบัติงาน 5) อายุงาน และ 6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล

2. สถิติเชิงอนุมาน (Quantitative Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการทดสอบการส่งผลระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการวิเคราะห์การถดถอย (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวพยากรณ์

2.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) คือ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวขึ้นไป ซึ่งอาจจะมีความสัมพันธ์กันมากหรือน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย และอาจจะสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวหรือตรงข้ามกัน

ในการวิจัยนี้ จะเป็นการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน (Pearson's product moment correlation coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550 : 316) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ และแปลความหมายดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณา ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบ แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

2.2 การวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการทดสอบการส่งผลระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยตัวแปรอิสระ คือ ตัวแปรที่ผู้วิเคราะห์ข้อมูลเห็นว่าเป็นตัวแปรที่เป็นตัวกำหนดความผันแปรของตัวแปรตาม ส่วนตัวแปรตาม คือ ตัวแปรที่มีค่าเปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุ 20-25 ปี รองลงมา 31 ปีขึ้นไป และ 26-30 ปี ตามลำดับ พนักงานส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาอนุปริญญา หรือ ปวส. และมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. การจ้างงานส่วนใหญ่เป็นบุคลากรรายวัน ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี รองลงมา 1-5 ปี และประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี พนักงานส่วนใหญ่เป็นบุลากรส่วนใหญ่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท รองลงมา 15,000 - 20,000 บาท และ 20,001 - 30,000 บาทตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญของการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของของจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.372 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.352 มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.428 และด้านความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.396

ด้านความเป็นอยู่ในที่ทำงานควรดูแลปรับปรุงให้ดีขึ้น คือ ในเรื่องความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน ควรมีการจัดอบรมการใช้เครื่องมือเครื่องจักรในการทำงาน อบรมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานให้พนักงานมีสติในการทำงาน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น

ระดับความสำคัญของการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

โดยภาพเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และด้านความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ทางบวกในระดับปานกลาง (r = .62) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ทางบวกในระดับสูง (r = .76) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ทางบวกในระดับสูง (r = .72) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งที่ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (WE) โดยภาพรวม

การพยากรณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (WE) โดยภาพรวม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก (β = .620, Sig < .01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวก (R) เท่ากับ .620 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .384 ค่าการพยากรณ์ร้อยละ 38.4

สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (WE) โดยภาพรวม

สมมติฐานที่ 3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (EW) โดยภาพรวม

การพยากรณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (EW) โดยภาพรวม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก (β = .758, Sig < .01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวก (R) เท่ากับ .758 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .574 ค่าการพยากรณ์ร้อยละ 57.4

สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของการจัดการทรัพยากรมนุษย์(HRM) ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (EW) โดยภาพรวม

สมมติฐานที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

การพยากรณ์ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (EW) ส่งผลต่อส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (WE) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก (β = 0.721, Sig < .01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวก (R) เท่ากับ .721 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 520 ค่าการพยากรณ์ร้อยละ 52.0

สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และด้านความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

นรเศรษฐ วาสะศิริและ ณฐวัฒน์พระงาม (2559) เรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบวกในระดับปานกลาง (r = .62) การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ทางบวกในระดับสูง (r = .76) และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ทางบวกในระดับสูง (r = .72) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย นายกิตติกร เขื่อนเพ็ชร (2559) เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก (3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์บริษัท ไปรษณีย์ไทยจำกัด ที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน (4) จัดการทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีทิศทางเดียวกัน ด้านปริมาณงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีทิศทางเดียวกัน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีทิศทางเตียวกัน ด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง (M = 0.79) มีทิศทางเดียวกัน

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

การพยากรณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก (β = 0.62, Sig < .01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทางบวก (R) เท่ากับ .62 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .38 ค่าการพยากรณ์ ร้อยละ 38.4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วนิดา วงค์สร้างทรัพย์ (2560) เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและพนักงานมีระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและ

การพัฒนาด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

การพยากรณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (EW) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก (β = 0.76, Sig < .01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การพยากรณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทางบวก (R) เท่ากับ .76 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .57 ค่าการพยากรณ์ ร้อยละ 57.4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมจิรา บุตรธิยากลัด และพนิดา นิลอรุณ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท โตโยด้า โกเซ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) กรสรหาและคัดเลือกพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงาน 2) การฝึกอบรมและพัฒนามีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงาน 3) สวัสดิการและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารขององค์การตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เพื่อที่จะสามารถเพิ่มระดับความสามารถในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ

4. ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

การพยากรณ์ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีค่าความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทางบวก (R) เท่ากับ .72 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .52 ค่าการพยากรณ์ร้อยละ 52.0 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ สะโดอยู่ และ แสงจิตต์ ไต่แสง (2565) เรื่อง ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ด้านบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี ในทุกด้าน โดยระดับการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสามารถ ด้านการยอมรับ ด้านการมอบหมายงานอย่างชัดเจนด้านการฝึกอบรม และด้านการประเมินยุติธรรม มีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านบรรลุความสำเร็จ ด้านมาตรฐาน ด้านกำหนดเวลา และด้านกลยุทธ์ ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ((=0.876) หมายถึงมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยให้ความเห็นว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ทางบวกในระดับสูง ดังนั้น เสนอแนะให้ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการด้านการสรรหาและคัดเลือกให้ได้มาตรฐาน การส่งเสริมความก้าวหน้า โดยการฝึกอบรมและการพัฒนา ให้ทุนในการศึกษา ดูงาน เพื่อเปิดโลกทัศน์ ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงาน โดยให้ความสำคัญกับทุกหน้าที่ ทุกคนอย่างเหมาะสม เสมอภาคและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาวะทางจิตที่ดี โดยสร้างวัฒนธรรมในการทำงานให้มีความรักความสามัคคี มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม ทำให้ความเป็นอยู่ที่ส่วนบุคคลมีคุณภาพและมีความสุข และมีความเป็นอยู่ที่ดีในที่ทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานให้คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงงาน ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม และทำงานอย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรจะศึกษาเพิ่มเติมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยกระดับเป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เพราะไม่ว่าหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนก็ตาม ต้องพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

กิตติกร เชื่อนเพ็ชร. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ บริษัทไปรษณีย์ จำกัด. **วารสารวิจัยธุรกิจและการจัดการ เพื่อความเป็นเลิศ**. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: http://www.excmba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-1-2_1590308400.pdf

เขมจิรา บุตรธิยากลัด และพนิดา นิลอรุณ. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท โตโยด้า โกเซ (ประเทศไทย) จำกัด. **วารสารนวัตกรรมและการจัดการ**. 2(มกราคม-ธันวาคม): 67-78.

นรเศรษฐ วาสะศิริและณฐวัฒน์ พระงาม. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก. **วารสารการวิจัยกาสะลองคำ.** 185-195.

สุดารัตน์ สะโดอยู่ และ แสงจิตต์ ไต่แสง. (2565). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี. **วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์**. 24(2): (พฤษภาคม-สิงหาคม): 1-10.

ทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรม. (2564). ข้อมูล ณ วันที่ 10 มกราคม 2564 www.industry.go.th

Allameh, S. M., Barzoki, A. S., Ghazinour, S., Khodaei, S. A., & Abolghasemian, M. (2014). Analyzing the effect of Employee Engagement on job performance in Isfahan Gas Company. **International Journal of Management Academy.** 2(4): 20-26.

Sparrow, P., Brewster, C., & Harris, C. (2004). **Globalizing human resource management.** New York: Routledge.

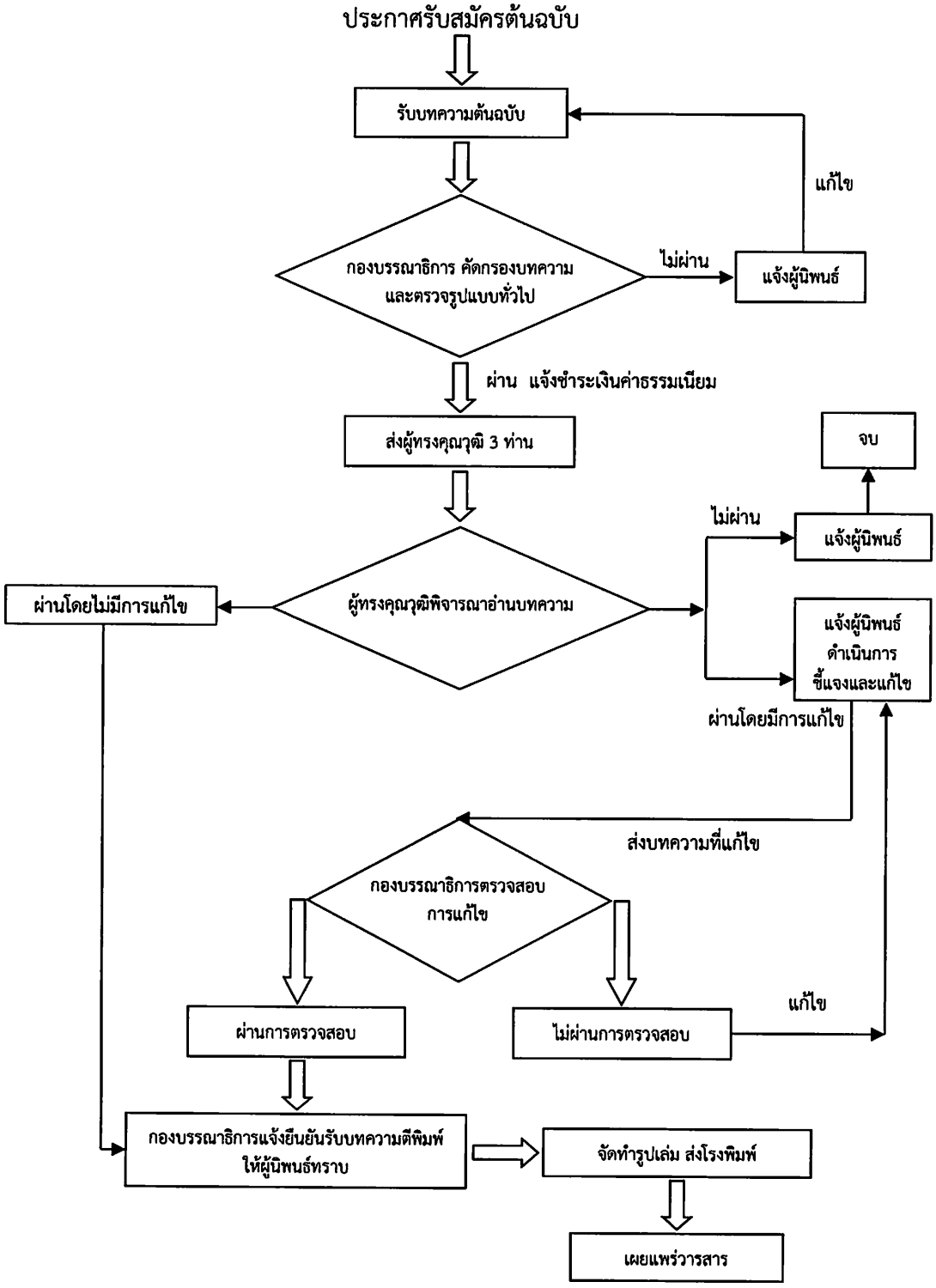
Pasaoglu, D. (2015). **Analysis of The Relationship Between Human Resources Management Practices and Organizational Commitment from Strategic Perspective: Finding From The Banking Industry.** 11th International Strategic Management Conference. Procedia Social and Behavioral Sciences 207(2015), 315-324.

Uslu, T. (2015). innovation Culture and Strategic Human Resource Management in Publicand Private Sector Within The Framework Of Employee Ownership. World Conference on Technology, innovation and Entrepreneurship. **Procedia Social and Behavior Sciences.** 195(2015): 1463-1470.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. **Journal of Occupational Health Psychology.** 5(1): 84-94.

ภาคผนวก

ขั้นตอนการจัดทำวารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์



การเตรียมและการส่งต้นฉบับวารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์

กองบรรณาธิการวารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ มีความยินดีที่จะรับผลงานทางวิชาการจากทุกท่าน เพื่อลงตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร ดังนั้น เพื่อความสะดวกในการพิจารณา จึงขอแนะแนวทางการเตรียมต้นฉบับและการส่งต้นฉบับ ดังนี้

1. การส่งผลงานเพื่อลงตีพิมพ์เผยแพร่

บทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์เผยแพร่จะต้องไม่เคยเผยแพร่ในวารสารใดมาก่อน และไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น หากมีเนื้อหา ข้อมูลวิจัยบางส่วนเคยพิมพ์ในวารสาร หรือรายงานการประชุมวิชาการ จะต้องมีส่วนที่เพิ่มเติมหรือขยายจากส่วนที่เคยลงพิมพ์ และต้องมีคุณค่าทางวิชาการที่เด่นชัด กองบรรณาธิการจะนำบทความที่ท่านส่งมาเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินคุณภาพความเหมาะสมของบทความก่อนการลงตีพิมพ์เผยแพร่ ในกรณีที่ผลการประเมินระบุให้ต้องปรับปรุงหรือแก้ไข ผู้นิพนธ์จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 2 สัปดาห์นับจากวันที่ได้รับผลการประเมินบทความ

ผู้นิพนธ์ที่แก้ไขบทความเรียบร้อยแล้ว กรุณาส่งบทความของท่านกลับมายังระบบ ThaiJo2 ของวารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์

บทความที่จะได้รับการลงตีพิมพ์เผยแพร่จะต้องผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการ

บทความที่ได้รับการลงตีพิมพ์เผยแพร่ ผู้นิพนธ์จะได้รับวารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ฉบับที่มีการตีพิมพ์เผยแพร่บทความดังกล่าว จำนวน 1 เล่ม

2. บทความที่รับพิจารณาลงพิมพ์

บทความที่พิจารณาลงพิมพ์ ได้แก่

2.1 บทความวิจัย

มีความยาวไม่น้อยกว่า 8 หน้ากระดาษ A4 หรือไม่น้อยกว่า 2,500 คำ โดยการใช้คำสั่ง Word Count ใน Microsoft Word เพื่อนับคำ (แต่ไม่ควรเกิน 16 หน้ากระดาษ A4) ประกอบด้วย ชื่อเรื่อง (Title) ชื่อผู้นิพนธ์ สถานที่ทำงาน (Work Place of Author and Co-authors) อีเมลล์การติดต่อ ผู้นิพนธ์ (E-mail of Correspondence) บทคัดย่อ (Abstract) และคำสำคัญ (Keywords ไม่เกิน 3-5 คำ) โดยเนื้อหาดังกล่าวทั้งหมดข้างต้นต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตามด้วยเนื้อเรื่อง กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) เอกสารอ้างอิง ภาคผนวก (ถ้ามี)

เนื้อเรื่องจะประกอบด้วย บทนำ (Introduction) วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives) วิธีดำเนินการวิจัย (Materials and Methods) ผลการวิจัย (Results) อภิปรายผลการวิจัย (Discussion) ข้อเสนอแนะ (Suggestions) กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement, ถ้ามี) เอกสารอ้างอิง (References)

2.2 บทความวิชาการ หมายถึง งานเขียนซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เป็นความรู้ใหม่ กล่าวถึงความเป็นมาของปัญหา วัตถุประสงค์ แนวทางการแก้ปัญหา มีการใช้แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยจากแหล่งข้อมูล สรุป เช่น หนังสือ วารสารวิชาการ อินเตอร์เน็ต ประกอบการวิเคราะห์วิจารณ์ เสนอแนวทางการแก้ไข รูปแบบบทความทางวิชาการอื่น ๆ เช่น

2.2.1 บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) หมายถึง บทความที่วิพากษ์วิจารณ์เนื้อหาสาระ คุณค่า และคุณูปการของหนังสือ บทความ หรือผลงานศิลปะ อาทิ นิทรรศการทัศนศิลป์และการแสดงละครหรือดนตรี โดยใช้หลักวิชาและดุลพินิจอันเหมาะสม

2.2.2 บทความปริทัศน์ (Review Article) หมายถึง งานวิชาการที่ประเมินสถานะล่าสุดทางวิชาการ (State of the Art) เฉพาะทางที่มีการศึกษาค้นคว้า มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ทั้งทางกว้างและทางลึกอย่างทันสมัย โดยให้ข้อวิพากษ์ที่ชี้ให้เห็นแนวโน้มที่ควรศึกษา และพัฒนาต่อไป

2.2.3 บทความอื่น ๆ เช่น บทความจากประสบการณ์ หรือความชำนาญของผู้นิพนธ์ (Professional Practice) บทความที่เกี่ยวกับนโยบายด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน (Policy Paper)

บทความวิชาการควรมีความยาวไม่น้อยกว่า 8 หน้ากระดาษ A4 หรือไม่น้อยกว่า 2,500 คำโดยการใช้คำสั่ง Word Count ใน Microsoft Word เพื่อนับคำ (แต่ไม่ควรเกิน 15 หน้ากระดาษ A4) บทความวิชาการควรประกอบด้วย ชื่อเรื่อง ชื่อผู้นิพนธ์ สถานที่ทำงาน การติดต่อผู้นิพนธ์ บทคัดย่อ และคำสำคัญ (Keywords ไม่เกิน 5 คำ) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตามด้วยเนื้อเรื่อง ซึ่งลักษณะองค์ประกอบของเนื้อเรื่องอาจจะคล้ายคลึงกับบทความวิจัย แต่ไม่มีเนื้อหาของวัสดุ อุปกรณ์และวิธีการทดลอง ผลการวิจัยหรือผลการทดลอง เป็นต้น

3. การส่งต้นฉบับ

ผู้นิพนธ์ต้องดาวน์โหลด (Download) แบบฟอร์มนำส่งบทความ และรูปแบบบทความ และกรอกข้อมูลพร้อมลงลายมือชื่อให้ครบถ้วนในแบบฟอร์มนำส่งบทความ จากนั้นให้ลงทะเบียนส่งบทความ ในระบบ ThaiJo2 กรอกข้อมูลให้ครบถ้วนและแนบไฟล์ใบนำส่งบทความและไฟล์บทความในรูปแบบ Word และ PDF ในเว็บไซต์ https://www.tci-thaijo.org/index.php/var/index

4. รูปแบบบทความวิจัยและการพิมพ์เนื้อหาของเรื่อง

เพื่อความสะดวกในการแก้ไข ควรจัดพิมพ์ผลงานทางวิชาการด้วย Microsoft Word บนกระดาษขนาด A4 ดังนี้ พิมพ์ห่างจากขอบกระดาษด้านบน 1.5 นิ้ว ด้านล่าง 1 นิ้ว และด้านซ้าย 1.5 นิ้ว ด้านขวา 1 นิ้ว ใช้อักษร TH SarabunPSK รายละเอียดดังตาราง และใส่เลขหน้ากึ่งกลางล่างตั้งแต่ต้นจนจบบทความ บทความจะถูกจัดพิมพ์ในรูปแบบสีขาว-ดำ เท่านั้น

4.1 รูปแบบและขนาดอักษร

ตัวอักษรทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษให้ใช้ตัวอักษรแบบ TH SarabunPSK สีดำเท่านั้นโดยกำหนดรูปแบบ ขนาด และรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การกำหนดรูปแบบและขนาดอักษรในบทความต้นฉบับ

ส่วนประกอบบทความ	บทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ Font = TH SarabunPSK	
	ขนาดอักษร	ลักษณะตัวอักษร
ชื่อเรื่องภาษาไทย	22 [CT]	**ตัวหนา**
ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ	18 [CT]	**ตัวหนา**
ชื่อผู้นิพนธ์ และผู้นิพนธ์ร่วม	14 [CT]	ตัวปกติ
ที่อยู่ผู้นิพนธ์ และผู้นิพนธ์ร่วม	14 [CT]	ตัวปกติ
E-mail Address ของผู้นิพนธ์ประสานงาน	14 [CT]	ตัวปกติ
หัวข้อบทคัดย่อ และ ABSTRACT	16 [CT]	**ตัวหนา**
เนื้อหาในบทคัดย่อ และ ABSTRACT	16 [LRJ]	ตัวปกติ
หัวข้อหลักต่าง ๆ เช่น บทนำ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ และอื่น ๆ	16 [LJ]	**ตัวหนา**
เนื้อหาภายในหัวข้อทุกหัวข้อ	16 [LRJ]	ตัวปกติ

หมายเหตุ: CT = กึ่งกลาง, LJ = ชิดซ้าย, LRJ = Left and Right Justified (กระจายแบบไทย)

4.2 หน้าแรก

หน้าแรกของบทความจะประกอบด้วย ชื่อเรื่อง ชื่อผู้นิพนธ์ และผู้นิพนธ์ร่วม บทคัดย่อ และบ่งบอกสถานที่ทำงานหรือสถานศึกษาของผู้นิพนธ์ และผู้นิพนธ์ร่วม และ E-mail Address ของผู้นิพนธ์ประสานงาน ให้พิมพ์หน้าแรกทั้งแบบภาษาไทยและภาษาอังกฤษอย่างละหน้าเรียงตามลำดับ โดยจัดหน้าเป็นแบบ 1 คอลัมน์ กว้าง 5.7 นิ้ว สำหรับส่วนอื่น ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.2.1 ชื่อเรื่อง

พิมพ์อยู่กึ่งกลางหน้ากระดาษ ขนาดและตัวพิมพ์อักษรตามที่ระบุในตารางที่ 1 โดยชื่อภาษาอังกฤษจะห่างจากชื่อเรื่องภาษาไทย 1 บรรทัด และพิมพ์โดยใช้ตัวพิมพ์ใหญ่ทุกตัวอักษร

4.2.2 ชื่อผู้นิพนธ์

พิมพ์อยู่กึ่งกลางหน้ากระดาษ โดยเว้นจากชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ 1 บรรทัด ถ้ามีมากกว่า 1 คน ให้พิมพ์คำว่า “และ” หน้าชื่อคนสุดท้าย โดยให้วรรค 1 ตัวอักษรหน้าคำว่า “และ” แต่ไม่ต้องวรรค 1 ตัวอักษร หลังคำว่า “และ” ถ้ามีมากกว่า 2 คน ให้ใส่เครื่องหมาย “,” คั่นชื่อผู้นิพนธ์คนแรก และให้พิมพ์คำว่า “และ” หน้าชื่อคนสุดท้าย ไม่ต้องใส่คำนำหน้าชื่อหรือตำแหน่งทางวิชาการใด ๆ ทั้งสิ้น และให้ใช้ตัวเลขอารบิคพิมพ์แบบตัวยกต่อท้ายนามสกุล เพื่อแสดงความแตกต่างของสถานที่ทำงานหรือสถานศึกษา โดยให้ทำเครื่องหมาย * ไว้บนนามสกุล ของผู้นิพนธ์ประสานงาน (เจ้าของ E-mail Address) ดังตัวอย่าง

กันต์ฤทัย คลังพหล[1*] ศศิธร จันทมฤก[2], และวัสส์พร จิโรจพันธุ์[1]
Kanreutai Klangphahol[1*], Sasithorn Chanthamaruk[2] and Wassaporn Jirojphan[1]

4.2.3 สถานที่ทำงานหรือสถานศึกษา และ E-mail Address

ให้พิมพ์สถานที่ทำงานหรือสถานศึกษาของผู้นิพนธ์ทุกคนอยู่กึ่งกลางหน้ากระดาษ โดยเว้นจากชื่อผู้นิพนธ์ 1 บรรทัด ให้เรียงลำดับตามหมายเลข และให้พิมพ์หมายเลข ตัวยกไว้ด้านหน้าสถานที่ทำงาน

ให้พิมพ์ E-mail Address ของผู้นิพนธ์ประสานงานอยู่กึ่งกลางหน้ากระดาษต่อจากบรรทัดสถานที่ทำงานหรือสถานศึกษา ดังตัวอย่าง

กันต์ฤทัย คลังพหล[1*] ศศิธร จันทมฤก[2], และวัสส์พร จิโรจพันธุ์[1]
Kanreutai Klangphahol[1*], Sasithorn Chanthamaruk[2] and Wassaporn Jirojphan[1]

[1]หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
[2]หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
[1]Bachelor of Education Program in Mathematics, Faculty of Education,
Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Pathum Thani
[2]Bachelor of Education Program in Early Childhood, Faculty of Education,
Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Pathum Thani
* ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: yingyim8@gmail.com

4.2.4 บทคัดย่อ (Abstract) ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

พิมพ์หัวเรื่องคำว่า "**บทคัดย่อ**" สำหรับบทคัดย่อภาษาไทย และ "**ABSTRACT**" สำหรับบทคัดย่อภาษาอังกฤษ โดยจัดให้อยู่กึ่งกลางหน้ากระดาษ ส่วนเนื้อความให้จัดพิมพ์เป็นแบบ 1 คอลัมน์ โดยบรรทัดแรกให้ย่อหน้า 0.5 นิ้ว มีจำนวนคำไม่เกินอย่างละ 250 คำ

4.2.5 คำสำคัญ (Keywords) ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

พิมพ์หัวเรื่องคำว่า "**คำสำคัญ**" ให้พิมพ์เว้นจากบทคัดย่อภาษาไทย 1 บรรทัด และจัดชิดซ้ายของคอลัมน์ คำสำคัญในแต่ละบทความควรจะมีประมาณ 3-5 คำ ให้พิมพ์หัวเรื่องคำว่า "Keywords" (เฉพาะตัวอักษร "K" เท่านั้นที่ใช้ตัวพิมพ์ใหญ่) โดยให้พิมพ์เว้นจากบทคัดย่อภาษาอังกฤษ 1 บรรทัด ให้ใช้ตัวอักษรภาษาอังกฤษตัวพิมพ์ใหญ่ทุกตัวแรกของคำ และระหว่างคำสำคัญให้คั่นด้วยเครื่องหมาย (/) และเว้นหน้าและหลัง เครื่องหมาย 1 เคาะตัวอักษร ก่อนขึ้นคำสำคัญใหม่

4.3 ส่วนอื่น ๆ ของบทความ

เนื้อเรื่อง ได้แก่ บทนำ วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย ข้อเสนอแนะ กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) เอกสารอ้างอิง ให้พิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ โดยไม่ต้องเว้นบรรทัด เมื่อจะขึ้นหัวข้อใหม่ให้เว้น 1 บรรทัด การพิมพ์หัวข้อให้พิมพ์ชิดซ้ายของแต่ละคอลัมน์ ส่วนของเนื้อเรื่องให้ย่อหน้า 0.5 นิ้ว

4.4 การจัดรูปภาพ ตาราง และการเขียนสมการ

เนื้อหาและข้อมูลภายใน รูปภาพ และตาราง อาจใช้ภาษาไทย หรือ ภาษาอังกฤษได้ โดยรูปภาพทุกรูป และตารางจะต้องมีหมายเลข และคำบรรยายอย่างชัดเจน ในการใส่ตาราง รูปภาพ และกราฟ ในบทความจะต้องใส่หลังจากมีการกล่าวถึงแล้วในเนื้อหา โดยวางไว้กึ่งกลางหน้ากระดาษ

4.4.1 รูปภาพ

รูปภาพ (Pictures) ภาพถ่าย (Photographs) แผนภูมิ (Charts) แผนที่ (Maps) แผนภาพ (Diagrams) และกราฟ (Graphs) ที่เตรียมควรมีขนาดความกว้างไม่เกิน 5.7 นิ้ว และความละเอียดที่เหมาะสม โดยตัวอักษรที่ปรากฏในรูปภาพจะต้องมีขนาดใหญ่สามารถอ่านได้สะดวก และเมื่อย่อขนาดลงจะต้องยังสามารถเห็นรายละเอียดของภาพที่ชัดเจน รูปลายเส้นของรูปภาพจะต้องเป็นเส้นสีดำ ส่วนรูปถ่ายควรจะเป็นรูปขาวดำที่มีความคมชัด รูปภาพควรจะมีรายละเอียดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และเพื่อความสวยงามให้เว้นบรรทัดเหนือรูปภาพ 1 บรรทัด และเว้นใต้คำบรรยายรูปภาพ 1 บรรทัด ชื่อภาพให้จัดวางไว้ชิดริมซ้าย โดยวางไว้ใต้ภาพ ภาษาไทยใช้คำว่า **ภาพที่** ภาษาอังกฤษ ใช้คำว่า **Figure** ตามด้วยหมายเลขภาพห่างจากคำว่าภาพที่ 1 ตัวอักษร ใช้ลักษณะตัวเลขเป็นตัวหนา และเว้น 1 ตัวอักษรตามด้วยชื่อภาพ ควรระบุที่มาของภาพ (ถ้ามี) โดยระบุคำว่า ที่มา ให้ตรงกับคำว่าภาพที่ ด้วยรูปแบบอักษรปกติ ตามด้วย เครื่องหมายทวิภาค (:) แล้วเว้น 1 ตัวอักษร ตามด้วยแหล่งอ้างอิง ตามหลักการอ้างอิงดังตัวอย่าง



ภาพที่ 1 ภาพตัวอย่างต้องเป็นภาพที่ชัดเจนเมื่อลงพิมพ์ขาว-ดำ
ที่มา: สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (2565)

4.4.2 ตาราง

ตารางทุกตารางจะต้องมีหมายเลข และคำบรรยายกำกับเหนือตาราง เพื่อความสวยงามให้เว้นบรรทัดเหนือชื่อตาราง 1 บรรทัด และเว้นใต้ตาราง/หมายเหตุตาราง หรือที่มา 1 บรรทัด ชื่อตารางภาษาไทยใช้คำว่า **ตารางที่** ภาษาอังกฤษ ใช้คำว่า **Table** ตามด้วยหมายเลขตารางห่างจากคำว่าตารางที่ 1 ตัวอักษร ใช้ลักษณะตัวเลขเป็นตัวหนา และเว้น 1 ตัวอักษร ตามด้วยชื่อตาราง โดยจัดรูปแบบชิดริมซ้าย ดังตัวอย่างตามตารางที่ 1

การระบุหมายเหตุท้ายตาราง ให้ระบุคำว่า หมายเหตุ ด้วยรูปแบบอักษรปกติ ตามด้วย เครื่องหมายทวิภาค (:) และเว้น 1 ตัวอักษร จึงตามด้วยข้อความของหมายเหตุ ควรระบุที่มาของตาราง (ถ้ามี) โดยระบุคำว่า ที่มา: แล้วเว้น 1 ตัวอักษรตามด้วยแหล่งอ้างอิง ตามหลักการอ้างอิง ดังตัวอย่าง

ตารางที่ 1 ตัวอย่างตารางที่แสดงในบทความต้องมีการกล่าวอ้างในเนื้อหามาก่อนทุกครั้ง

หัวตารางนิยมใช้ตัวหนา	หัวตารางนิยมใช้ตัวหนา	
	หรือตามความเหมาะสม	ตามรูปแบบเนื้อหา
เนื้อหาตารางใช้ตัวปกติ	1,543.00	อักษร
เนื้อหาตารางใช้ตัวปกติ	245.00	ตัวเลข
เนื้อหาตารางใช้ตัวปกติ	25,634.00	สัญลักษณ์

หมายเหตุ: ขนาดตัวอักษรในตารางอาจมีการปรับให้เหมาะสมแต่อย่างไรต้องคำนึงถึงความชัดเจนเป็นสำคัญ

ที่มา: สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (2567)

4.4.3 สมการ

ต้องพิมพ์อยู่กึ่งกลางหน้า หรือในกรณีที่สมการมีความยาวมากอาจยอมให้มีความกว้างได้เต็มหน้ากระดาษ และจะต้องมีหมายเลขกำกับอยู่ภายในวงเล็บ ตำแหน่งของหมายเลขสมการจะต้องอยู่ชิดขอบด้านขวา ดังตัวอย่างนี้ และเพื่อความสวยงามให้เว้นบรรทัด เหนือสมการ 1 บรรทัด และเว้นใต้สมการ 1 บรรทัด เมื่อจะกล่าวอ้างอิงถึงสมการที่ (1) ให้ใส่วงเล็บด้วยเสมอ ดังตัวอย่าง

$$5a+b = 11c^2 \qquad (1)$$

5. การอ้างอิงและเอกสารอ้างอิง

การอ้างอิงในเนื้อความทุกการอ้างอิงที่ปรากฏในเนื้อหาจะต้องมีในส่วนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ และห้ามใส่เอกสารอ้างอิงโดยปราศจากการอ้างอิงในเนื้อบทความ และให้ใช้การอ้างอิงตามระบบอ้างอิงแบบนาม-ปี โดยมีรายละเอียดการอ้างอิงดังนี้ (สามารถดูเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์ http://acad.vru.ac.th/acad/acad_journal_online/VAR_journal_ThaiJo/Getattachment2566.pdf)

5.1 การอ้างอิงในเนื้อหา

5.1.1 กรณีการอ้างอิงเอกสารภาษาไทยให้ใส่ **ชื่อและนามสกุล ของผู้แต่ง ตามด้วย ปี พ.ศ. ที่ตีพิมพ์** กรณีการอ้างอิงเอกสารภาษาต่างประเทศ ให้ใส่ **ชื่อสกุล ของผู้แต่ง ตามด้วย ปี ค.ศ. ที่ตีพิมพ์** เช่น

ผู้แต่ง 1 คน (One author)

โชติ บดีรัฐ (2561) หรือ (โชติ บดีรัฐ, 2561) แล้วแต่โครงสร้างประโยค

Gardner (2011) หรือ (Gardner, 2011) แล้วแต่โครงสร้างประโยค

ผู้แต่ง 2 คน (Two authors)

เมษา นวลศรี และกุลชาติ พันธุวรกุล (2565) หรือ (เมษา นวลศรี และกุลชาติ พันธุวรกุล, 2565)

Best & Kahn (2006) หรือ (Best & Kahn, 2006)

ผู้แต่ง 3 คน (Two authors)

สุพจน์ ทรายแก้ว นารี คูหาเรืองรอง และเลอลักษณ์ โอทกานนท์ (2565) หรือ (สุพจน์ ทรายแก้ว นารี คูหาเรืองรอง และเลอลักษณ์ โอทกานนท์, 2565)

Cristobal, Flavián & Guinaliu (2007) หรือ (Cristobal, Flavián & Guinaliu, 2007)

ผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป (Three or more authors)

Martin et al. (2020) หรือ (Martin et al., 2020)

กรองทิพย์ นาควิเชตร และคณะ (2566) หรือ (กรองทิพย์ นาควิเชตร และคณะ, 2566)

5.1.2 การอ้างอิงเอกสารมากกว่าหนึ่งรายการในวงเล็บเดียวกัน ให้เรียงลำดับตามตัวอักษร โดยคั่นด้วยเครื่องหมายอัฒภาค ";" ไม่ต้องเว้นหน้าเครื่องหมายนี้ แต่ให้เว้น 1 ตัวอักษรหลังเครื่องหมาย เช่น

(โชติ บดีรัฐ, 2561; เมษา นวลศรี และกุลชาติ พันธุวรกุล, 2565 และ กรองทิพย์ นาควิเชตร และคณะ, 2566)

(Gardner, 2011; Best & Kahn, 2006 และ Martin et al., 2020)

5.1.3 การอ้างอิงเอกสารที่ไม่ปรากฏนามผู้แต่งให้ใช้คำว่า นิรนาม สำหรับเอกสารภาษาไทย และคำว่า Anonymous สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศแทนชื่อผู้แต่ง เช่น

(นิรนาม, 2565) (Anonymous, 2023)

5.1.4 การอ้างอิงเอกสารที่ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ ในตำแหน่งที่ต้องระบุปีที่พิมพ์ ให้ระบุ ม.ป.ป. สำหรับเอกสารภาษาไทย และ n.d. สำหรับ เอกสารภาษาต่างประเทศ เช่น

(สุมาลี ธรรมนิธา, ม.ป.ป.) (Miller, n.d.)

5.1.5 การอ้างอิงเอกสารสองทอด

ในกรณีที่ไม่สามารถสืบค้นจากเอกสารต้นฉบับ ต้องสืบค้นจากเอกสารที่ผู้อื่นได้อ้างอิงไว้ (Secondary Source) เขียนได้ 2 แบบ คือ

(1) **การอ้างอิงผู้เขียนที่นำผลงานผู้อื่นมาอ้างอิง** เช่น ธีรวุฒิ เอกะกุล เขียนตำราใน พ.ศ. 2543 ได้อ้างอิง Krejcie & Morgan (1970) ให้ระบุชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์ของเอกสารอันดับรอง ตามด้วยคำว่า "**อ้างถึง**" สำหรับเอกสารภาษาไทย หรือคำว่า "**Cited**" สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศ แล้วระบุชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์ของเอกสารอันดับแรก ดังตัวอย่าง

".....คำนวณจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543 อ้างถึง Krejcie & Morgan, 1970) ....."

".....โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิแอลฟา (Alpha-coefficient) ของ Cronbach (ยุทธพงษ์ กัยวรรณ์, 2543 อ้างถึง Cronbach, 1974) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น....."

".....ตามแนวความคิดของ Best (ประคอง กรรณสูต, 2538 อ้างถึง Best, 1978)....."

".....ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (วรรณี แกมเกตุ, 2551 อ้างถึง Yamane, 1973)....."

(2) **การอ้างอิงโดยระบุชื่อผู้แต่งต้นฉบับ** (Original) ที่ผู้อื่นนำมาอ้างอิงต่อในกรณีหนังสือของ ธีรวุฒิ เอกะกุล (2543) ให้ระบุชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์ ตามด้วย "**อ้างใน**" สำหรับเอกสารภาษาไทย หรือคำว่า "**Cited in**" สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศ แล้วระบุชื่อผู้ที่นำผลงานนั้นมาอ้างอิง ดังตัวอย่าง

".....คำนวณจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ....."

".....โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิแอลฟา (Alpha-coefficient) ของ Cronbach (Cronbach, 1974 อ้างใน ยุทธพงษ์ กัยวรรณ์, 2543) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น....."

".....ตามแนวความคิดของ Best (Best, 1978 อ้างใน ประคอง กรรณสูต, 2538)....."

".....ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (Yamane, 1973 อ้างใน วรรณี แกมเกตุ, 2551)....."

5.2 การเขียนเอกสารอ้างอิง

การเขียนเอกสารอ้างอิง เรียงลำดับตามตัวอักษรภาษาไทยก่อน ตามด้วยอ้างอิงภาษาอังกฤษ กรณีที่ไม่มีชื่อผู้แต่งให้เรียงตามชื่อเรื่องแทน กรณีที่ผู้แต่งคนเดียวกันแต่มีเอกสารอ้างอิงหลายรายการ ให้เรียงตามปี พ.ศ. โดยเอกสารภาษาไทยให้กำหนดอักษร ก, ข, ค ..... กำกับไว้ที่ปี พ.ศ. ด้วย สำหรับภาษาต่างประเทศ ให้กำหนดอักษร a, b, c .....

สำนักงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี. (2566ก). **คู่มือการเขียนผลงานทางวิชาการ**. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

สำนักงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี. (2566ข). **ข้อมูลพื้นฐาน/ข้อมูลนักศึกษา พ.ศ. 2565**. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: http://acad.vru.ac.th/acad/about_acad/ac_StudentActive.php. (2566, 14 เมษายน).

กรณีที่ผู้นิพนธ์คนเดียวกัน แต่มีเอกสารอ้างอิงหลายรายการ และเอกสารอ้างอิงแต่ละรายการพิมพ์ ปี พ.ศ. เดียวกัน ให้จัดเรียง ลำดับตัวอักษรของชื่อเรื่องหรือชื่อหนังสือ

บรรทัดแรกของเอกสารและสิ่งอ้างอิงแต่ละเรื่อง อักษรตัวแรกห่างจากริมกระดาษด้านซ้าย 1.5 นิ้ว บรรทัดที่สองและบรรทัดต่อ ๆ ไป ให้ย่อหน้าโดยเว้นอีก 1 tab (อัตโนมัติ) หรือ 0.5 นิ้ว โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 การพิมพ์ให้ถือหลักการเว้นระยะหลังเครื่องหมายวรรคตอน ดังนี้

หลังเครื่องหมายทวิภาค (:) เว้นวรรค 1 ตัวอักษร
หลังเครื่องหมายอัฒภาค (;) เว้นวรรค 1 ตัวอักษร
หลังเครื่องหมายจุลภาค (,) เว้นวรรค 1 ตัวอักษร
หลังเครื่องหมายมหัพภาค (.) เว้นวรรค 1 ตัวอักษร
หน้าเครื่องหมายไม่ต้องเว้นวรรค ให้พิมพ์ติดกับตัวอักษรหรือสระตัวสุดท้ายของคำ
เครื่องหมายยัติภังค์ (-) ให้พิมพ์ติดกับตัวอักษรทั้งข้างหน้าและข้างหลังเครื่องหมาย

5.2.2 การลงรายการครั้งที่พิมพ์

รายการครั้งที่พิมพ์ ให้อยู่ในเครื่องหมายวงเล็บต่อจากชื่อเรื่อง และลงรายการตั้งแต่พิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป (พิมพ์ครั้งแรก หรือ พิมพ์ครั้งที่ 1 ไม่ต้องลงรายการ) โดยมีรายละเอียดดังนี้

พิมพ์ครั้งที่ 2 = 2nd ed.
พิมพ์ครั้งที่ 3 = 3rd ed.
พิมพ์ครั้งที่ 4 = 4th ed.
พิมพ์ครั้งที่ 5 = 5th ed.
พิมพ์ครั้งที่ 6 = 6th ed.

5.2.3 รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงจากหนังสือ

กรณีชื่อผู้แต่งเป็นคนไทยให้ใส่ชื่อ ตามด้วยนามสกุล และตัดคำนำหน้านามออก เช่น นาย นาง นางสาว Mr. Mrs. ตัดตำแหน่งทางวิชาการออก เช่น ผศ. รศ. ศ. และให้ตัดคำระบุอาชีพออกเช่นเดียวกัน เช่น นายแพทย์ แพทย์หญิง พันตำรวจโท ร้อยตำรวจเอก เป็นต้น

กรณีชื่อผู้แต่งเป็นชาวต่างชาติให้ใส่นามสกุลขึ้นก่อนตามด้วยอักษรย่อทั้งชื่อต้น ชื่อกลาง (ถ้ามี) โดยใช้เครื่องหมายจุลภาคคั่น (,) แบ่งชื่อสกุล และชื่อต้น

✓ หมายถึง เว้นวรรค 1 เคาะ

ภาษาไทย

ชื่อ สกุลผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). **ชื่อหนังสือ.** (พิมพ์ครั้งที่ **X**). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ภาษาอังกฤษ

ชื่อสกุล, ชื่อต้นย่อ. ชื่อกลาง. (ปี ค.ศ.). **ชื่อหนังสือ.** (พิมพ์ครั้งที่ **X**). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง (ผู้แต่งคนเดียว)

ชื่อ✓สกุลผู้แต่ง.✓ (ปี พ.ศ.).✓ **ชื่อหนังสือ.**✓ (พิมพ์ครั้งที่✓**X**).✓ เมืองที่พิมพ์:✓
✓✓✓✓✓✓✓สำนักพิมพ์.

เกษมชาติ นเรศเสนีย์. (2555). **การบริหารองค์การในภาวะวิกฤต.** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิสคอมเซ็นเตอร์.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2548). **วิธีวิจัยทางธุรกิจ.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

วรรณี แกมเกตุ. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Best, J. W. (1978). **Research in Education.** (3rd ed). New Jersey: Prentice Hall.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis.** (3rd ed). New York: Harper & Row.

หมายเหตุ 1. เครื่องหมาย✓แสดงว่าเว้นระยะ 1 ตัวอักษร หรือเคาะ 1 ครั้ง และในกรณีที่ขึ้นบรรทัดใหม่แต่ยังไม่สิ้นสุดการลงรายการ ให้เว้นระยะ 7 ตัวอักษร หรือใช้วิธีการตั้ง Tab ที่ 0.5 นิ้ว ก็ได้จะได้ไม่ต้องเสียเวลานับระยะ

2. เครื่องหมาย **X** ให้ใส่ครั้งที่พิมพ์ ตั้งแต่พิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป

ตัวอย่าง (ผู้นิพนธ์สองคน)

ชื่อ✓สกุลผู้นิพนธ์คนที่ 1✓และชื่อ✓สกุลผู้แต่งคนที่ 2.✓ (ปี พ.ศ.).✓ **ชื่อหนังสือ.**✓
✓✓✓✓✓✓✓(พิมพ์ครั้งที่✓**X**).✓ เมืองที่พิมพ์:✓สำนักพิมพ์.

ยุทธ ไกยวรรณ์ และกุสุมา ผลาพรม. (2553). **พื้นฐานการวิจัย.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2542). **การวัดด้านจิตพิสัย.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

Best, J. W. & Kahn, J. V. (1986). **Research in Education.** (5th ed). New Jersey: Prentice-Hall.

หมายเหตุ ให้ใช้เครื่องหมาย **& แทนคำว่า and** ในกรณีที่เป็นการลงรายการภาษาอังกฤษ

ตัวอย่าง (ผู้แต่งสามคน)

ชื่อ✓สกุลผู้นิพนธ์คนที่ 1,✓ชื่อ✓สกุลผู้นิพนธ์คนที่ 2✓และชื่อ✓สกุลผู้นิพนธ์คนที่ 3.✓✓ ✓✓✓✓✓✓✓(ปี พ.ศ.)✓✓**ชื่อหนังสือ.**✓✓(พิมพ์ครั้งที่✓X).✓✓เมืองที่พิมพ์:✓สำนักพิมพ์.

ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข. (2547). **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย.** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.

Sadlack, R. G., Theodorson, G. A. & Stanley, J. (1992). **Social Research: Theory and Methods.** Chestnut: Hill Enterprises.

หมายเหตุ ในกรณีที่เมืองที่พิมพ์เป็นกรุงเทพมหานคร ให้ลงรายการเป็น กรุงเทพฯ

ตัวอย่าง (ผู้นิพนธ์มากกว่าสามคน)

ชื่อ✓สกุลผู้นิพนธ์คนที่ 1✓และคณะ✓ (ปี พ.ศ.).✓ **ชื่อหนังสือ.**✓ (พิมพ์ครั้งที่✓X).✓ ✓✓✓✓✓✓✓เมืองที่พิมพ์:✓สำนักพิมพ์.

จิรภา แสนเกษม และคณะ. (2545). **การวิจัยทางธุรกิจ.** กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ. (2545). **ระเบียบวิธีการวิจัย.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

Guy, T. J. et al. (1992). **Social Research: Theory and Methods.** Chestnut: Hill Enterprises.

ตัวอย่าง (ผู้นิพนธ์ที่เป็นบรรณาธิการ)

ชื่อ✓สกุล.✓✓(บก.).✓(ปี.พ.ศ.).✓**ชื่อหนังสือ.**✓(พิมพ์ครั้งที่✓X).✓เมืองที่พิมพ์:✓ ✓✓✓✓✓✓✓สำนักพิมพ์.

สุเทพ บุญช้อน. (บก.). (2545). **วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในระดับบัณฑิตศึกษาของไทย.** กรุงเทพฯ: ทีแอนด์ดีการพิมพ์.

Gootnick, D. E. (Ed.). (1984). **The Standard Handbook of Business Communication.** New York: The Free.

ตัวอย่าง (ผู้นิพนธ์ที่เป็นผู้รวบรวม)

ชื่อ✓สกุล.✓(ผู้รวบรวม).✓(ปี.พ.ศ.).✓**ชื่อหนังสือ.**✓(พิมพ์ครั้งที่✓X).✓เมืองที่พิมพ์:✓สำนักพิมพ์.

ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท. (ผู้รวบรวม). (2547). **การวิจัยการตลาด.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ตัวอย่าง (ผู้นิพนธ์ที่เป็นสถาบัน หน่วยงานราชการ)

ให้ลงชื่อเต็มของสถาบัน โดยเรียงลำดับหน่วยงานย่อยก่อนหน่วยงานใหญ่ ถ้าสถาบันนั้นเป็นหน่วยงานของรัฐบาล การระบุชื่อควรเริ่มต้นตั้งแต่ระดับกรมเป็นอย่างต่ำ

ชื่อหน่วยงานราชการ.✓(ปี พ.ศ.).✓**ชื่อหนังสือ.**✓(พิมพ์ครั้งที่✓**X**). ✓เมืองที่พิมพ์:✓ ✓✓✓✓✓✓✓สำนักพิมพ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2538). **แนวทางการพัฒนาแรงงานในประเทศไทย.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2549). **การพัฒนาอุดมศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546.** กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์ พับลิเคชั่นส์.

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2555). **คู่มือการเขียนผลงานทางวิชาการ.** ปทุมธานี: ศูนย์เรียนรู้การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ดิจิตอล.

5.2.4 รูปแบบการเขียนจากวิทยานิพนธ์ หรือปริญญานิพนธ์

ตัวอย่าง

ชื่อ✓สกุล.✓(ปี พ.ศ.).✓**ชื่อวิทยานิพนธ์.**✓ชื่อปริญญา.✓สาขาวิชา✓คณะ✓ ✓✓✓✓✓✓✓มหาวิทยาลัย.

ธิดา สุขใจ. (2549). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน).** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการบริหารทั่วไป คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พวงเพชร พลทอง, นงลักษณ์ สมณะ และเผด็จ หงส์ทอง. (2553). **การศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.** การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

Kasemsri, K. (2005). **Participatory Communication in City Radio FM 96.0.** Master of Science Thesis in Development Communication, Graduate Kasetsart University.

Pongsophon, P. (2006). **Enhancing Thai Students' Scientific Understanding of Evolution: A Social Constructivist Approach.** Doctor of Philosophy Thesis in Science Education, Graduate Kasetsart University.

5.2.5 รูปแบบการเขียนจากหนังสือที่มีลักษณะเป็นการรวบรวมบทความ หรือหนังสือที่มีผู้นิพนธ์ประจำบท

ตัวอย่าง

ชื่อ✓สกุลผู้นิพนธ์ประจำบท หรือชื่อผู้นิพนธ์บทความ.✓ (ปี พ.ศ.).✓ชื่อบท หรือ ชื่อบทความ. ✓✓✓✓✓✓✓ใน✓**ชื่อหนังสือ**.✓(พิมพ์ครั้งที่✓X).✓(หน้าของบทความ).✓เมืองที่พิมพ์: ✓✓✓✓✓✓✓สำนักพิมพ์.

แม้นมาส ชวลิต, กริช สืบสนธ์ และสมพิศ คูศรีพิทักษ์. (2539). หน่วยที่ 1 การสื่อสารกับงานสารนิเทศ. ใน **เอกสารการสอนชุดวิชาการสื่อสาร = Communication 13202 หน่วยที่ 1-8** (พิมพ์ครั้งที่ 4). (หน้า 1-37). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

5.2.6 รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงจากรายงานการวิจัย

ตัวอย่าง

ชื่อ✓สกุล.✓(ปี พ.ศ.).✓ชื่อรายงานวิจัย.✓เมืองที่พิมพ์:✓สำนักพิมพ์.

ดำรงค์ วัฒนา. (2540). **รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน.

5.2.7 รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงจากวารสาร และนิตยสาร

ตัวอย่าง

ชื่อ✓สกุลผู้นิพนธ์บทความ.✓(ปี พ.ศ.).✓ชื่อบทความ.✓**ชื่อเต็มของวารสาร**.✓ปีที่(ฉบับที่): ✓✓ ✓✓✓✓✓✓หน้าของบทความ.

สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม อาทิตยา ทวีแสง และสิริยากร โสพิลา. (2566). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวรรณคดี เรื่อง พระอภัยมณี โดยใช้เทคนิคการสอนแบบโครงสร้างความรู้ร่วมกับการเขียนแผนภาพโครงเรื่อง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์**. 13(3): 40-53.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Education and Psychological Measurement**. 30(3): 607-610.

McCarthy, B. & Hagan, J. (1992). Mean streets: The theoretical significance of situational delinquency among homeless youths. **American Journal of Sociology**. 98(3): 597-627.

5.2.8 รูปแบบการเขียนบรรณานุกรมจากหนังสือพิมพ์

ตัวอย่าง

ชื่อ✓สกุล.✓(ปี พ.ศ.,✓วัน✓เดือน).✓ชื่อบทความหรือชื่อคอลัมน์.✓**ชื่อหนังสือพิมพ์**.✓ ✓✓✓✓✓✓✓หน้าที่ตีพิมพ์.

นวลจันทร์ จินตนาพันธ์. (2546, 14 กุมภาพันธ์). ปรับหนี้เพิ่มแรงขับฟื้นเศรษฐกิจยั่งยืน. **คมชัดลึก**. หน้า 15.

สัมพันธ์ พันธุ์พฟกษ์. (2555, 8 ธันวาคม). สทศ. เตือนรีบสมัครสอบก่อนระบบปิด. **ไทยรัฐ**. หน้า 12.

5.2.9 รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงจากรายงานการประชุม

ตัวอย่าง

ชื่อ✓สกุลของวิทยากร หรือผู้บรรยาย.✓(ปี พ.ศ.).✓**ชื่อเรื่อง หรือชื่อหัวข้อที่บรรยาย.**✓ ✓✓✓✓✓✓✓✓ใน✓ชื่อรายงานการประชุม.✓ครั้งที่ประชุม.✓วัน✓เดือน✓ปี ที่ประชุม.✓ ✓✓✓✓✓✓✓✓(หน้าของเอกสารการประชุม).✓เมืองที่พิมพ์:✓สำนักพิมพ์.

จิราพรรณ สำเภาทอง. (2552). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงพยาบาลของประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี.** ใน การประชุมทางวิชาการเสนอผลงานวิจัยและนิทรรศการ การวิจัยบัณฑิตศึกษาสู่การพัฒนาประเทศ. ครั้งที่ 2. 29 สิงหาคม 2552. (183-188). สุราษฎร์ธานี: เครือข่ายอุดมศึกษาภาคใต้ตอนบนและมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วรกร คำสิงห์นอก. (2550). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อสร้างพรรคการเมืองอย่างยั่งยืน.** ใน การประชุมทางวิชาการเพื่อเสนอผลงานวิจัยเรียนรู้งานวิจัยขยายผลสู่ชุมชน. ครั้งที่ 3. 28 สิงหาคม 2550. (54-61). นครราชสีมา: สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

5.2.10 รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงจากโสตทัศนวัสดุต่าง ๆ เช่น ภาพยนตร์ ภาพเลื่อน ภาพนิ่ง แผนที่ แผนภูมิ ฯลฯ ให้ระบุลักษณะของโสตทัศนวัสดุเอาไว้ด้วย

ประเภทของโสตทัศนวัสดุ

ภาษาไทย	ภาษาอังกฤษ
[สไลด์]	[Slides]
[ซีดี]	[Compact Discs]
[ฟิล์ม]	[Film]
[ฟิล์มสตริป]	[Filmstrip]
[แผนที่]	[Map]
[แผนภูมิ]	[Chart]
[แผ่นใส]	[Transparencies]
[ภาพยนตร์]	[Motion Picture]
[รายการวิทยุ]	[Radio Program]
[รายการโทรทัศน์]	[Television Program]
[รูปภาพ]	[Picture]
[วีดิทัศน์]	[Videotape]
ฯลฯ	

ตัวอย่าง กรณีที่มีชื่อผู้นิพนธ์ หรือผู้รับผิดชอบ

ชื่อ✓สกุลผู้นิพนธ์.✓(ปีที่ผลิต).✓ชื่อเรื่อง.✓[ชนิดของวัสดุ].✓สถานที่ผลิต:✓
✓✓✓✓✓✓✓หน่วยงานที่เผยแพร่/ผู้ผลิต.

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (ม.ป.ป.). **แผนที่จังหวัดปทุมธานี.** [แผนที่]. กรุงเทพฯ: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.

สมศิริ อรุโณทัย. (2540). **ลายเส้น.** [รูปภาพ]. ม.ป.ท.

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2527). **เทคโนโลยีการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต.** [วีดิทัศน์]. กรุงเทพฯ: สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.

อรวี สัจจานนท์. (2539). **เพชรน้ำหนึ่ง ชุดที่ 3 รักต้องห้าม.** [ซีดี]. กรุงเทพฯ: เอ็มจีอี.

เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. (2543, 20 กุมภาพันธ์). **ตามหาแก่นธรรม.** [รายการโทรทัศน์]. กรุงเทพฯ: สถานีโทรทัศน์สีช่อง 9.

ก. รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงจากต้นฉบับตัวเขียน

ตัวอย่าง

ชื่อผู้นิพนธ์หรือผู้รับผิดชอบ.✓(ปี,✓วัน✓เดือน).✓**ชื่อเรื่อง.**✓[ลักษณะเอกสาร].✓
✓✓✓✓✓✓✓เลขทะเบียน. (ถ้ามี)

หอสมุดแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). **บาลีพระขุททกสิกขา.** [หนังสือใบลาน]. เลขที่ 3980/ก/1.

ข. รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงจากสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

1) รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงจากฐานข้อมูลออนไลน์

ตัวอย่าง

ชื่อ✓สกุล.✓(ปีที่พิมพ์).✓**ชื่อเรื่อง.**✓[ออนไลน์],✓เข้าถึงได้จาก:✓หรือ[Online],✓
✓✓✓✓✓✓✓Available:✓ชื่อฐานข้อมูล หรือแหล่งสารสนเทศ.✓(ปี พ.ศ.,✓วันที่✓เดือนที่ทำการสืบค้นข้อมูล).

Gsrcia, G. E. (1991). **Factors Influencing the English Reading Test Performance of Speaking.** [Online], Available: DIALOG(R) Item: EJ435642. (2005, 12 January).

2) รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงจากฐานข้อมูลซีดี-รอม

ตัวอย่าง

ชื่อ✓สกุล.✓(ปีที่พิมพ์ หรือปีที่ทำการสืบค้น).✓**ชื่อเรื่อง.**✓[ซีดี-รอม],✓
✓✓✓✓✓✓✓เข้าถึงได้จาก:✓หรือ[CD-ROM],✓Available:✓ชื่อฐานข้อมูลซีดี-รอม.✓
✓✓✓✓✓✓✓(ปี พ.ศ.,✓วันที่✓เดือนที่ทำการสืบค้น).

Arms, W. Y. (2000). **Small Business.** [CD-ROM], Available: ABI/INFROM, (2003, 12 May).

3) รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงจากบริการสารสนเทศอื่น ๆ บนอินเทอร์เน็ต

ตัวอย่าง

ชื่อ✓สกุล.✓(ปีที่พิมพ์ หรือปีที่ทำการสืบค้น).✓**ชื่อเรื่อง.**✓[ออนไลน์],✓ เข้าถึงได้จาก:✓หรือ ✓✓✓✓✓✓✓ [Online],✓Available:✓ชื่อเว็บไซต์ หรือ ✓✓✓✓✓✓✓แหล่งสารสนเทศ.✓✓(ปีพ.ศ.,✓วันที่✓เดือนที่ทำการสืบค้นข้อมูล).

แผนกบริการค้นคว้าและวิจัย สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยกรุงเทพ. (2554). **รูปแบบการเขียนบรรณานุกรม.** [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: http://library.bu.ac.th/help/libmanuals/other/Write_APA_Thai.pdf. (2555, 19 ธันวาคม).

Computer Crime and Intellectual Property Section (CCIPS). (2003). **How to Report Internet-related Crime.** [Online], Available: http://www.cybercrime.gov/reporting.htm. (2004, 17 January).

4) หนังสือออนไลน์ กรณีที่มีทั้งฉบับตีพิมพ์ และฉบับออนไลน์ให้เขียนเหมือนเอกสารอ้างอิงหนังสือที่ตีพิมพ์ตามด้วย วันที่สืบค้น ชื่อแหล่งสารสนเทศ และที่อยู่บนอินเทอร์เน็ต

ตัวอย่าง

ชื่อ✓สกุล.✓(ปี พ.ศ.).✓**ชื่อหนังสือ.**✓(พิมพ์ครั้งที่✓X).✓เมืองที่พิมพ์:✓สำนักพิมพ์.✓ ✓✓✓✓✓✓✓[ออนไลน์],✓เข้าถึงได้จาก:✓หรือ [Online],✓Available:✓ชื่อฐานข้อมูล ✓✓✓✓✓✓✓หรือแหล่งสารสนเทศ.✓(ปี พ.ศ.,✓วันที่✓เดือนที่ทำการสืบค้นข้อมูล).

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2555). **คู่มือการเขียนผลงานทางวิชาการ.** ปทุมธานี: ศูนย์เรียนรู้การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ดิจิตอล. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: http://acad.vru.ac.th/acad_guide_2555/acad_guide_2555_01.php. (2555, 10 ธันวาคม).

Kizza, J. M. (2004). **Ethical and Social Issues in the Information Age.** (2nd ed.) New York: Springer-Verlag. [Online], Available: http://www.netlibrary.com/reader. (2008, 4 February).

5) รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงสองทอด

ในกรณีที่ไม่สามารถสืบค้นจากเอกสารต้นฉบับ ต้องสืบค้นจากเอกสารที่ผู้อื่นได้อ้างอิงไว้ (Secondary Source) เขียนได้ 2 แบบ คือ

(1) การอ้างอิงผู้เขียนที่นำผลงานผู้อื่นมาอ้างอิง เช่น ธีรวุฒิ เอกะกุล เขียนตำราใน พ.ศ. 2543 ได้อ้างอิง Krejcie & Morgan (1970) ให้ระบุชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์ของเอกสารอันดับรอง ตามด้วยคำว่า “อ้างถึง” สำหรับเอกสารภาษาไทย หรือคำว่า “Cited” สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศ แล้วระบุชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์ของเอกสารอันดับแรก ดังตัวอย่าง

ตัวอย่าง

ชื่อ✓สกุล.✓(ปี พ.ศ.).✓**ชื่อหนังสือ.**✓(พิมพ์ครั้งที่✓**X**).✓เมืองที่พิมพ์:✓
✓✓✓✓✓✓✓สำนักพิมพ์. อ้างถึง ชื่อ✓สกุล.✓(ปี พ.ศ.).✓**ชื่อหนังสือ.**✓
✓✓✓✓✓✓✓(พิมพ์ครั้งที่✓**X**).✓เมืองที่พิมพ์:✓สำนักพิมพ์.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี. อ้างถึง Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement.** 30(3): 607-610.

ประคอง กรรณสูต. (2538). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อ้างถึง Best, J. W. (1978). **Research in Education.** (3rd ed). New Jersey: Prentice Hall.

วรรณี แกมเกตุ. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อ้างถึง Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis.** (3rd ed). New York: Harper & Row.

(2) การอ้างอิงโดยระบุชื่อผู้แต่งต้นฉบับ (Original) ที่ผู้อื่นนำมาอ้างอิงต่อ ในกรณีหนังสือของ ธีรวุฒิ เอกะกุล (2543) ให้ระบุชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์ ตามด้วย “อ้างใน” สำหรับเอกสารภาษาไทย หรือคำว่า “Cited in” สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศ แล้วระบุชื่อผู้ที่นำผลงานนั้นมาอ้างอิง ดังตัวอย่าง

ชื่อ✓สกุล.✓(ปี พ.ศ.).✓**ชื่อหนังสือ.**✓(พิมพ์ครั้งที่✓**X**).✓เมืองที่พิมพ์:✓
✓✓✓✓✓✓✓สำนักพิมพ์. อ้างใน ชื่อ✓สกุล.✓(ปี พ.ศ.).✓**ชื่อหนังสือ.**✓
✓✓✓✓✓✓✓(พิมพ์ครั้งที่✓**X**).✓เมืองที่พิมพ์:✓สำนักพิมพ์.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement.** 30(3): 607-610. อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

Best, J. W. (1978). **Research in Education.** (3rd ed). New Jersey: Prentice Hall. อ้างใน ประคอง กรรณสูต. (2538). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Cronbach, L. J. (1974). **Essentials of Psychological Testing.** (3rd ed). New York: McGraw-Hill. อ้างใน ยุทธพงษ์ กัยวรรณ์. (2543). **พื้นฐานการวิจัย.** กรุงเทพฯ: สุวีรยาสาสน์.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis.** (3rd ed). New York: Harper & Row. อ้างใน วรรณี แกมเกตุ. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

5.2.11 รูปแบบการเขียนบรรณานุกรมจากจดหมายเหตุ คำสั่ง ประกาศ ระเบียบ

ตัวอย่าง

ชื่อหน่วยงาน.✓(ปี, วัน เดือน). ✓**ชื่อของเอกสาร.**✓เลขที่✓ประกาศ/ คำสั่ง/จดหมายเหตุ/ ระเบียบ. (ถ้ามี)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2549, 18 มีนาคม). **ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยการออกหลักฐานแสดงผลการศึกษา พ.ศ. 2549.**

มหาวิทยาลัยบูรพา. (2548, 13 กุมภาพันธ์). **ประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา เรื่อง กำหนดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนประจำปีการศึกษา 2548.**

หอสมุดแห่งชาติ. (จ.ศ. 1206). **จดหมายเหตุรัชกาลที่ 3.** เลขที่ 12.

5.2.12 รูปแบบการเขียนบรรณานุกรมจากราชกิจจานุเบกษา

ตัวอย่าง

ชื่อกฎหมาย.✓(ปี,วัน เดือน). ✓**ราชกิจจานุเบกษา.**✓เล่ม✓ตอนที่.✓หน้า✓เลขหน้า.

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547. (2547, 1 มิถุนายน). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 121 ตอนพิเศษ 23 ก. หน้า 1-24.

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดชื่อปริญญา พ.ศ. 2549. (2549, 1 มิถุนายน). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 123 ตอนที่ 54 ง. หน้า 89-109.

6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การเขียนหน่วยต่าง ๆ ควรใช้ระบบ SI และเป็นสากล ถ้าหากต้องการย่อหน่วย ควรใช้ตัวย่อเป็นภาษาอังกฤษที่ถูกต้องและเป็นสากล การใช้ศัพท์วิทยาศาสตร์ให้ยึดคำบัญญัติของราชบัณฑิตยสถาน ชื่อสถานที่ต่าง ๆ ให้ใช้ตามประกาศของสำนักนายกรัฐมนตรี

การเขียนคำที่มาจากภาษาต่างประเทศ หากต้องการทับศัพท์เป็นภาษาไทย หรือต้องการแปลเป็นภาษาไทย การแปลหรือเขียนทับศัพท์ครั้งแรกควรใส่คำศัพท์เดิมไว้ในวงเล็บต่อท้ายคำแปลด้วย ซึ่งถ้าคำศัพท์ใดที่ไม่ใช่คำศัพท์เฉพาะ ก็ไม่จำเป็นต้องขึ้นต้นด้วยตัวใหญ่เช่น “การเหนี่ยวนำ (Induction)” “เวเบอร์ (Weber)” และเมื่อต้องการใช้คำแปลเดิมซ้ำอีก ให้ใช้ภาษาไทยโดยไม่ต้องใส่ภาษาอังกฤษกำกับ

กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจแก้ไขเรื่องที่ส่งมาพิมพ์ทุกเรื่องตามแต่จะเห็นสมควร ในกรณีที่จำเป็นจะส่งต้นฉบับที่แก้ไขแล้วกลับคืนผู้เขียน เพื่อความเห็นชอบอีกครั้งหนึ่ง

รูปแบบ (Template)
บทความวิจัย

[ชื่อเรื่องบทความวิจัย ภาษาไทย]

[ชื่อเรื่องบทความวิจัย ภาษาอังกฤษ]

[ชื่อ-สกุล ผู้นิพนธ์ และผู้นิพนธ์ร่วม ภาษาไทย]* *(ใส่เครื่องหมาย * หลังชื่อผู้นิพนธ์ประสานงาน)*
[ชื่อ-สกุล ผู้นิพนธ์ และผู้นิพนธ์ร่วม ภาษาอังกฤษ]

ชื่อผู้นิพนธ์ และผู้ร่วมนิพนธ์ ภาษาไทย
ชื่อผู้นิพนธ์ และผู้ร่วมนิพนธ์ ภาษาอังกฤษ
*ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: [E-mail ผู้นิพนธ์ประสานงาน]

บทคัดย่อ

[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

คำสำคัญ: [พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้], [พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้], [พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

ABSTRACT

[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

Keywords: [พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้], [พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้], [พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

บทนำ

[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

วัตถุประสงค์การวิจัย

[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

การเก็บรวบนวมข้อมูล
[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

การวิเคราะห์ข้อมูล
[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

ผลการวิจัย (*หรือ* **ผลการวิจัยและอภิปรายผล**)
[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

อภิปรายผลการวิจัย
[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

สรุปผลการวิจัย
[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)
[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี)
[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

เอกสารอ้างอิง
[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

รูปแบบ (Template)
บทความวิชาการ

[ชื่อเรื่องบทความวิชาการ ภาษาไทย]

[ชื่อเรื่องบทความวิชาการ ภาษาอังกฤษ]

[ชื่อ-สกุล ผู้นิพนธ์ และผู้นิพนธ์ร่วม ภาษาไทย]* *(ใส่เครื่องหมาย * หลังชื่อผู้นิพนธ์ประสานงาน)*
[ชื่อ-สกุล ผู้นิพนธ์ และผู้นิพนธ์ร่วม ภาษาอังกฤษ]

ชื่อผู้นิพนธ์ และผู้ร่วมนิพนธ์ ภาษาไทย
ชื่อผู้นิพนธ์ และผู้ร่วมนิพนธ์ ภาษาอังกฤษ
*ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: [E-mail ผู้นิพนธ์ประสานงาน]

บทคัดย่อ

[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

คำสำคัญ: [พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้], [พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้], [พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

ABSTRACT

[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

Keywords: [พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้], [พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้], [พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

บทนำ

[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

[หัวข้อหลัก]

[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

[หัวข้อย่อย]

[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

บทสรุป (ถ้ามี)

[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี)

[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]

เอกสารอ้างอิง

[พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้]



แบบฟอร์มส่งบทความเพื่อพิจารณานำลงวารสารวิชาการวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรียน ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....
ชื่อภาษาอังกฤษ (Mr./Mrs./Ms.).....
ตำแหน่ง.....สังกัดสาขาวิชา/ภาควิชา.....
คณะ.....มหาวิทยาลัย.....

ขอส่ง ☐ บทความวิจัย ☐ บทความวิชาการ

ชื่อเรื่อง(ภาษาไทย).....
.....
ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ).....
.....
ชื่อผู้นิพนธ์ร่วม(ภาษาไทย).....
.....
ชื่อผู้นิพนธ์ร่วม (ภาษาอังกฤษ).....
.....
ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก.....หมู่ที่.....ซอย.....
ถนน.....ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....
รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....โทรสาร.....
โทรศัพท์มือถือ.....E-mail.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย ☐ เอกสารต้นฉบับจำนวน 1 ฉบับ ☐ หน้าบทคัดย่อ และ Abstract 1 ชุด
☐ แผ่นบันทึกข้อมูล (CD) ต้นฉบับ 1 แผ่น ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าแต่เพียงผู้เดียว
☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานตามชื่อที่ระบุในบทความจริง

ซึ่งบทความดังกล่าวนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่ายังไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารใดมาก่อน และไม่ได้อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น ๆ นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งบทความฉบับนี้มายังกองบรรณาธิการวารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ ในระหว่างการรอตีพิมพ์ หากตรวจสอบพบความซ้ำซ้อนหรือความผิดพลาด ไม่ว่ากรณีใด ๆ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้นิพนธ์ประสานงานและผู้นิพนธ์ร่วม และหากข้าพเจ้าขอเพิกถอนบทความข้าพเจ้ายินยอมรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายใด ๆ อันอาจเกิดขึ้น

ลงนามผู้นิพนธ์ประสานงาน..... ลงนามผู้นิพนธ์ร่วม.....
(.....) (.....)
ลงนามผู้นิพนธ์ร่วม..... ลงนามผู้นิพนธ์ร่วม.....
(.....) (.....)
เจ้าหน้าที่ผู้รับบทความ ..... วันที่ ...../...../.....
E-mail: tabianvru@hotmail.com โทร. 0836074907 , 02-5293598 ต่อ 15 หรือ 02-9091432 ต่อ 1