



วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

Journal of MCU Nakhondhat

P-ISSN: 2586-923X

ปีที่ 10 ฉบับที่ 6 (มิถุนายน 2566)

E-ISSN: 2630-0362

Vol.10 No.6 (June 2023)

📌 วัตถุประสงค์

วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ เป็นวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัยในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยเน้นสาขาวิชาพุทธศาสนา บริหารการศึกษา ปรัชญา จิตวิทยา การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ภาษาศาสตร์ การจัดการสาธารณะ การศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ อาทิ วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือ การพยาบาล

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยเสนอหรือกำลังเสนอตีพิมพ์ในวารสารวิชาการใดมาก่อน

ทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความ มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และมีใช้ความรับผิดชอบของวารสาร คณะบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ มีกำหนดออกเผยแพร่ปีละ 12 ฉบับ (รายเดือน)*

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม	ฉบับที่ 2 เดือนกุมภาพันธ์	ฉบับที่ 3 เดือนมีนาคม
ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน	ฉบับที่ 5 เดือนพฤษภาคม	ฉบับที่ 6 เดือนมิถุนายน
ฉบับที่ 7 เดือนกรกฎาคม	ฉบับที่ 8 เดือนสิงหาคม	ฉบับที่ 9 เดือนกันยายน
ฉบับที่ 10 เดือนตุลาคม	ฉบับที่ 11 เดือนพฤศจิกายน	ฉบับที่ 12 เดือนธันวาคม

📌 เจ้าของ

สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
เลขที่ 3/3 หมู่ที่ 5 ตำบลมะม่วงสองต้น อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000
โทร. 086-4345903 แฟกซ์. 075-340-042 E-mail: suriya.sur@mcu.ac.th



● ที่ปรึกษา

พระพรหมบัณฑิต	ที่ปรึกษาอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ประเทศไทย
พระธรรมวัชรบัณฑิต	อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ประเทศไทย
พระเทพวัชรจารย์	ผู้อำนวยการสถาบันพระไตรปิฎกศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ประเทศไทย
พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ประเทศไทย
พระเทพปัญญาสุธี	ที่ปรึกษาอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ประเทศไทย
พระครูอรุณสุตาลังการ	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย

● บรรณาธิการบริหาร

บุญญาดา จงละเอียด	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย

● หัวหน้ากองบรรณาธิการ

ธีรวัฒน์ ทองบุญชู	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย

● กองบรรณาธิการ

พระครูสิทธิธรรมาภิต	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช	ประเทศไทย
พระครูโมลีพัฒนานุกุล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ครองชัย หัตถา	มหาวิทยาลัยทักษิณ	ประเทศไทย
ประเวศ อินทองปาน	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ประเทศไทย
สืบพงษ์ ธรรมชาติ	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	ประเทศไทย
กันตภณ หนูทองแก้ว	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช	ประเทศไทย
สมบุรณ์ บุญโท	มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	ประเทศไทย
นิพนธ์ ทิพย์ศรีนิมิต	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	ประเทศไทย
วาสนา แก้วหล้า	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	ประเทศไทย
ณิศภาพรรณ คูวิเศษแสง	มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	ประเทศไทย
ธนิตร์ ยืนยง	มหาวิทยาลัยปทุมธานี	ประเทศไทย
ธานี วรรณทร์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์	ประเทศไทย
บุษกร สุขแสน	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	ประเทศไทย
มุกดาวรรณ พลเดช	วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้	ประเทศไทย
อุทัย เอกสะพัง	มหาวิทยาลัยทักษิณ	ประเทศไทย



มะลิวัลย์ โยธารักษ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ประเทศไทย

☛ ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

อนุชิต ปราบพาล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ประเทศไทย

☛ ฝ่ายประสานงานและจัดการ

พระไกรสร ปิยสีโล

วัดสนธิ์ นครศรีธรรมราช

ประเทศไทย

สามเณรศักดิ์ดินญ อาษา

วัดสนธิ์ นครศรีธรรมราช

ประเทศไทย

ธีรพันธ์ พาโอภาส

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ประเทศไทย

ชาลิสา มาสุวรรณ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ประเทศไทย

ศุภิสรา ณ สุวรรณ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ประเทศไทย

ศศิธร สงศิริ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ประเทศไทย

ญาณกวี คำศรี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ประเทศไทย

☛ ฝ่ายกฎหมาย

ฉัตรมาศ วิเศษสินธุ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประเทศไทย

☛ ออกแบบปก

วินัย ธีระพิบูลย์วัฒนา

พีเอช ปริ้น & ดีไซน์ ไวนิล สติ๊กเกอร์

ประเทศไทย

☛ จัดรูปเล่ม

อนุชิต ปราบพาล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ประเทศไทย

☛ โรงพิมพ์

ห้างหุ้นส่วนจำกัด กรีนโซน อินเตอร์ 2001

155/2 ถนนปากนคร ตำบลท่าซัก อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000

โทรศัพท์. 075-466-031, แฟกซ์. 075-446-676

บทบรรณาธิการ



วารสารฉบับนี้ เป็นฉบับที่ 6 ประจำปีพุทธศักราช 2566 วารสารก้าวเข้าสู่ปีที่ 10 ได้รับการประเมินเพื่อรับรองคุณภาพวารสาร จากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) ให้มีมาตรฐานอยู่ในกลุ่มที่ 2 (จนถึง 31 ธันวาคม 2567) เพื่อรักษาคุณภาพของวารสารให้เป็นไปตามเงื่อนไขและกติกาสากล จึงเปิดโอกาสให้นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัย ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกระบวนการเชิงหลักการเผยแพร่บทความตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาทุกประการ

วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ ปีที่ 10 ฉบับที่ 6 นี้ประกอบด้วย บทความวิจัย 28 เรื่อง บทความวิชาการ 5 เรื่อง มีบทความที่น่าสนใจ ได้แก่ ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยบทความฉบับนี้กล่าวถึงเทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการเรียนการสอนมากขึ้น สถาบันการศึกษาหลายแห่งเริ่มเล็งเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีนี้ เพื่อการยกระดับการเรียนการสอน เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกล่าวถึง หลักการทำงานของเทคโนโลยีความจริงเสริม บทบาทของเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริมกับการศึกษา และแนวโน้มการนำเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริมไปใช้พัฒนาการศึกษา เมื่อมีการนำเทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) มาใช้ประกอบการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ช่วยให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ กระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เกิดองค์ความรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่สำคัญคือ สามารถสร้างความเป็นรูปธรรมให้กับเนื้อหาบางอย่างที่มีความซับซ้อนและไม่สามารถจับต้องได้ รวมถึงเป็นเทคโนโลยีที่ช่วยสร้างสรรค์ความสนใจในการเรียนรู้มากขึ้น และมีการโต้ตอบส่งผลให้มีความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ปัจจุบันมีแนวโน้มเทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) มาใช้พัฒนาด้านการศึกษาการสอนในวิชาต่าง ๆ เช่น ด้านวิชาคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านสังคมศาสตร์ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นการเรียนระดับการเรียนรู้ ซึ่งหมายความว่าเรากำลังเริ่มเห็นการใช้เทคโนโลยีนี้ สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่หลากหลายมากขึ้น สร้างความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อสื่อประกอบการสอนมากขึ้น ในอนาคตอาจจะได้เห็นการผสมผสานของเทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) กับเทคโนโลยีความจริงเสมือน (VR) นำมาใช้ในวงการด้านการศึกษาและวงการอื่น ๆ มากขึ้น โดยเฉพาะด้านการแพทย์ ด้านวิศวกรรม หรือด้านสังคมศาสตร์มากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่จะพัฒนาต่อไป สิ่งสำคัญแม้ว่าสิ่งเหล่านี้จะเป็นแอปพลิเคชันที่เป็นไปได้ในการศึกษา การนำไปใช้จริงและความพร้อมใช้งานของเทคโนโลยีดังกล่าวอาจแตกต่างกันไปตามความก้าวหน้าในอนาคต เทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) ในด้านการศึกษาของประเทศไทยยังคงเคลื่อนไหวค่อนข้างช้าเมื่อเปรียบเทียบกับภาคส่วนอื่น ๆ หรือการศึกษาของต่างประเทศ แม้ว่าบางมหาวิทยาลัยจะใช้เทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ เช่น เทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) หรือเทคโนโลยีความจริงเสมือน (VR) ประกอบการเรียนการสอน แต่สถาบันส่วนใหญ่อยู่ในขั้นเริ่มต้น และยังคงอาศัยความร่วมมือของภาคเอกชน ด้วยปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการผลิตติดตั้งนวัตกรรม ประกอบกับอุปกรณ์นำเข้ามีต้นทุนค่อนข้างสูง ผู้เรียนบางคนอาจไม่มีประสบการณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่



อาจไม่สามารถมีส่วนร่วมและได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ อีกทั้งผู้สอนส่วนใหญ่ต้องการการฝึกอบรมและการสนับสนุนเพิ่มเติมจากภาครัฐบาลเพื่อใช้เทคโนโลยีในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ในอนาคตการศึกษาของประเทศไทยอาจจะได้เห็นการใช้ AR VR MR ในรูปแบบการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น โดยอาศัยการสนับสนุนจากภาครัฐและ การส่งเสริมจากภาคเอกชน

กองบรรณาธิการวารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ ขอขอบคุณท่านผู้เขียน ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขออ้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

ปุณญาดา จงละเอียต

บรรณาธิการ วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

สารบัญ



บรรณาธิการ	(ก)
บทบรรณาธิการ	(ง)
กลวิธีการแปลคำทางวัฒนธรรมจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ กรณีศึกษาหนังสือเรื่อง “ช่วงสำราญ” THE STRATEGIES USED IN TRANSLATING CULTURAL TERMS FROM THAI TO ENGLISH: A CASE STUDY OF A THAI NOVEL TITLED “BRIGHT” วัชรพงษ์ แจ่มประจักษ์	1
การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติดในประเทศไทยเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขและเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัว AN ANALYSIS OF INFORMATION ON DRUG OFFENDERS IN THAILAND TO DETERMINE GUIDELINES FOR REMEDIAL ACTION AND PREPARATION BEFORE RELEASE ธานี วรรณภักดิ์	11
ส่วนผสมทางการตลาดเพื่อส่งเสริมกลุ่มผู้ประกอบการแปรรูปสมุนไพรหญ้าเอ็นยีต MARKETING MIX TO PROMOTE PLANTAGO MAJOR L. PROCESSING ENTREPRENEURS สมชาย ศรีทนต์, ตระกูล จิตวัฒนากร, บุษกร วัฒนบุตร	22
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ETHICAL LEADERSHIP OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS AFFECTING EDUCATIONAL QUALITY OF SCHOOLS EXPANDING OPPORTUNITIES UNDER THE OFFICE OF NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 4 ฉันทชนก คำสมุทร, เบญจพร ชนะกุล, นพรัตน์ ชัยเรือง	34
แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี THE GUIDELINES FOR RESULT - BASED MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF UDON THANI EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS สายฝน เหล่าลาภะ, สุนิสา วงศ์อารีย์, นวัตร หอมสิน	45
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 TRANSFORMATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING EDUCATIONAL QUALITY OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3 สุพัสชา พลไชย, เบญจพร ชนะกุล, นพรัตน์ ชัยเรือง	55

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี BUDDHIST LEADERSHIP COMPONENTS OF LOCAL ADMINISTRATORS NONTHABURI PROVINCE พระปลัดวรวัฒน์ วรพุดโน (วงศ์ขันธ)	66
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1 EXECUTIVE ACADEMIC LEADERSHIP THAT AFFECTS THE QUALITY OF EDUCATION MANAGEMENT OF SCHOOL UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1 จิตพงศ์ ทองนวล, อรรครา ธรรมาธิกุล, วีระยุทธ ชาคะกาญจน์	75
แรงงานแพลตฟอร์ม ความเหลื่อมล้ำ และความไม่เป็นธรรมบนรากฐานความเจริญของเศรษฐกิจดิจิทัล PLATFORM LABOR BIAS AND UNFAIRNESS ON THE BASIS OF THE PROSPERITY OF THE DIGITAL ECONOMY กอบกุลณ์ คำปลอด และเพ็ญศรี ฉิรินัง	86
การจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัยสู่การยกระดับ ผู้ประกอบการหนังตะลุงจังหวัดนครศรีธรรมราช CULTURAL SERVICE MANAGEMENT FOR TRADITIONAL AND CONTEMPORARY SHADOW PUPPET SHOWS TO ENHANCE THE LEVEL OF SHADOW PUPPET ENTREPRENEURS IN NAKHON SI THAMMARAT ญาดา จุลเสวก, อีรวัฒน์ ช่างสาน, พงศธร ศรีไย, สุตาวรรณ มีบัว	95
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราชเขต 1 ACADEMIC LEADERSHIP OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS AFFECTING INTERNAL QUALITY ASSURANCE OF SMALL EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ภณิดา เขียวเล็ก, เบญจพร ชนะกุล, นพรัตน์ ชัยเรือง	106
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการ เรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด THE ROLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE VUCA WORLD AFFECTING THE APPLICATION OF DIGITAL TECHNOLOGY FOR TEACHING AND LEARNING IN SCHOOLS UNDER TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE สุรัตน์ จันทโซ, เรืองวิทย์ นิลโคตร, วัชรุฒิ บุญลอย	117
ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช SATISFACTION ON COMPENSATION AFFECTING MOTIVATION OF STAFF AT KHUAN KROD SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, THUNG SONG, NAKHON SI THAMMARAT จรุ ถิ่นพระบาท, เอื้องฟ้า เขากลม, นูรีดา และสมอ, ฉวีวรรณ ชาวสองเมือง	128
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS INFLUENCING EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN LOEI PROVINCE ศิภาพร ทุมสงคราม และชัชฌิมพงศ์ ศรีจันทร์	136



- ปัญหาการลงทัณฑ์ให้สอดคล้องกับความผิดทางวินัยตามพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476** 145
PUNISHMENT ISSUES RELATED TO VIOLATIONS OF THE MILITARY DISCIPLINE ACT, B.E. 2476
สริตา จินดาอินทร์
- อิทธิพลของการใช้อารมณ์ขันของผู้นำต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและพฤติกรรมการทำงาน เจริญวัตรกรรม: บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด** 156
INFLUENCE OF LEADER'S SENSE OF HUMOR AFFECTING THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: THAILAND POST COMPANY LIMITED
ประนิตดา ปันตาแจ้, อุษณีย์ มงคลพิทักษ์สุข, พงษ์เทพ จันทสุวรรณ
- คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์เขต 1** 166
DESIRABLE CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE NEXT NORMAL AFFECTING THE SCHOOL EFFECTIVENESS IN SCHOOLS UNDER RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
จันทิมา ใจซื่อ, วัชรวิทย์ บุญลอย, เรืองวิทย์ นิลโคตร
- เทคโนโลยีดิจิทัลกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน** 178
DIGITAL TECHNOLOGY AND PERFORMANCE APPRAISAL
วัชรพงษ์ สุชีวงศ์ และเพ็ญศรี ฉิรินัง
- การประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ 4 ในงานด้านสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี** 189
AN APPLICATION OF SANGHVATTHU PRINCIPLES (4) IN PUBLIC WELFARE WORK OF SANGHA IN SURAT THANI PROVINCE
พระครูปริยัติคุณาวุธ, พระครูสิริธรรมมารัตน์, ปณณพงศ์ วงศ์ณาครี
- การพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความเข้าใจ มโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ และการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2** 201
EFFECTS OF MODEL-BASED LEARNING DEVELOPMENT ON THE SCIENTIFIC CONCEPTS AND SCIENTIFIC REASONING OF GRADE 7 STUDENTS
ปัทมนันท์ แสนตรี
- การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวร วัดประดิษฐาราม ตำบลบางรูป อำเภอ ทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช** 212
DRIVING THE LEARNING CENTER IN THE POWER OF BOWON EDUCATIONAL PARK AT PRADITTHARAM TEMPLE, BANG RUP SUB-DISTRICT, THUNG YAI DISTRICT NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE
ปริยากร คล้ายทองคำ, ไพรัตน์ ฉิมหาด, นิชาธิ์ ปรีชา, พระครูวิจิตรธรรมโชติ
- การบริหารสู่ความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร** 222
EXCELLENCE ADMINISTRATION FOR OFFICE OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SURATTHANI CHUMPHON
เป็ญจมาศ กระบีน, นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ, พิรพงศ์ ทิพนาค

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน: ศึกษากรณีแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล	235
LEGAL MEASURES FOR PROTECTING HOMEWORKERS: CASE STUDY OF DIGITALLY SKILLED WORKERS	
ศรีสุตา เกียรติสุตาเกื้อกุล และสัญญาพงศ์ ลิ้มประเสริฐ	
ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	244
EXECUTIVES LEADERSHIP IN THE 21 ST CENTURE THAT AFFECTS THE TEAMWORK OF TEACHERS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1	
รอตีเมษฐ์ ยี่เจ๊ะสะมะ, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์, นพรัตน์ ชัยเรือง	
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	254
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TO INNOVATIVE ORGANIZATION UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1	
รัตน์สุตา พรหมสุปัด และพิมพ์อร สดเอี่ยม	
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4	266
EXECUTIVE STRATEGIC LEADERSHIP AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF SMALL SCHOOLS NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4	
ทศพล งามวุฒิชัย, เบญจพร ชนะกุล, นพรัตน์ ชัยเรือง	
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2	277
ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE QUALITY OF EDUCATION IN THE 21 ST CENTURY UNDER THE TRANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2	
อรินดา จันดี, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์, นพรัตน์ ชัยเรือง	
การพัฒนาแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบากโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร	288
THE DEVELOPMENT OF CARE MODEL FOR STROKE PATIENTS WITH DYSPHAGIA, CHUMPHON KHET UDOMSAKDI HOSPITAL, CHUMPHON PROVINCE	
บังอร หนูบรรจง	
การป้องกันปัญหายาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐานบ้านปากด่าน ตำบลบางเหริยง อำเภอบ้านลาด จังหวัดพิจิตร	302
COMMUNITY-BASED DRUG ABUSE PREVENTION BAN PAK DAN BANG RIANG SUBDISTRICT THAP PUT DISTRICT PHANG NGA PROVINCE	
โกวิท คงหนู	
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต	312
THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONAL FACTORS AND PARTICIPATION IN QUALITY DEVELOPMENT EFFORTS AT AN 80-BED PRIVATE HOSPITAL IN PHUKET PROVINCE	
สมชาย ณ นคร, พาณิ ลีตกะสิน, พรทิพย์ กิระพงษ์	



การสนับสนุนการเรียนรู้ด้วย AR (Augmented Reality) ในการด้านศึกษา	324
THE LEARNING SUPPORT OF AR (AUGMENTED REALITY) IN EDUCATION	
วิชชุดา ช่วยพิชัย	
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยต่อการรับรู้ของบุคลากรโรงพยาบาล	335
สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี	
FACTORS INFLUENCING PATIENT SAFETY CULTURE ON PERSONNEL PERCEPTIONS SURATTHANI HOSPITAL SURATTHANI PROVINCE	
บุศราภรณ์ วงศ์ศิริโนล	
วิธีส่งเสริมชุมชนให้เจริญรุ่งเรือง: กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ	346
HOW TO PROMOTE A THRIVING COMMUNITY: STRATEGIES FOR EFFECTIVE COMMUNITY DEVELOPMENT	
พระครูวิรัตธรรมโชติ	
คำแนะนำสำหรับผู้เขียน	๙

กลวิธีการแปลคำทางวัฒนธรรมจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ กรณีศึกษาหนังสือเรื่อง “ช่างสำราญ”*

THE STRATEGIES USED IN TRANSLATING CULTURAL TERMS FROM THAI TO ENGLISH: A CASE STUDY OF A THAI NOVEL TITLED “BRIGHT”

วัชรพงษ์ แจ่มประจักษ์*

Watcharapong Changprachak

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี

Faculty of Humanities and Social Sciences Burapha University, Chonburi, Thailand

*Corresponding author E-mail: watcharapong@go.buu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาวิธีการแปลคำและนำกลวิธีที่พบมาใช้ในการแปลคำทางด้านวัฒนธรรมไทยจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ จากวรรณกรรมเรื่อง “ช่างสำราญ” เป็นภาษาอังกฤษเรื่อง “Bright” ของ เลิศหล้า ภูพอกสกุล เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ข้อมูลสำคัญได้ศึกษาจากหนังสือนวนิยายรางวัลวรรณกรรมสร้างสรรค์ยอดเยี่ยมแห่งอาเซียน ประจำปี 2546 เรื่อง “ช่างสำราญ” แต่งโดยเดือนวาด พิมวนา (พิมพ์ใจ จุกลิ้น) และฉบับแปลภาษาอังกฤษเรื่อง “Bright” แปลโดย Mui Poopoksakul (เลิศหล้า ภูพอกสกุล) เครื่องมือในการวิจัย ได้ยึดแนวคิดเรื่องคำทางวัฒนธรรมของ Newmark ที่แบ่งคำทางวัฒนธรรมออกเป็น 5 หมวดหมู่ คือ คำทางวัฒนธรรมด้านนิเวศ คำทางวัฒนธรรมด้านวัตถุ คำทางวัฒนธรรมด้านสังคม คำทางวัฒนธรรมด้านกระบวนการและแนวคิด และคำทางวัฒนธรรมเกี่ยวกับอากัปกิริยา ผลการวิจัย พบว่า กลวิธีการแปลคำและนำกลวิธีที่พบมาใช้ในการแปลคำทางด้านวัฒนธรรมไทยจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ จากวรรณกรรมเรื่อง “ช่างสำราญ” เป็นภาษาอังกฤษเรื่อง “Bright” ของ เลิศหล้า ภูพอกสกุล ภายใต้แนวคิดกลวิธีการแปลคำทางวัฒนธรรมของ Baker และ Newmark มีการใช้กลวิธีการแปลคำทางวัฒนธรรมทั้งสิ้น 6 กลวิธี โดยกลการใช้คำเทียบเคียงกับคำทางวัฒนธรรมในภาษาปลายทาง มากที่สุดโดยพบทั้งสิ้น 40 ครั้ง (25%) คำที่มีความหมายกว้างจำนวน 37 ครั้ง (24%) การอธิบายความด้วยคำที่เกี่ยวข้องจำนวน 36 ครั้ง (23%) คำยืม 24 ครั้ง (15%) การอธิบายความด้วยคำที่ไม่เกี่ยวข้องจำนวน 16 ครั้ง (10%) และการแปลตรงตัวจำนวน 5 ครั้ง (3%) สามารถนำกลวิธีการแปลที่พบมาใช้เป็นแนวทางในการแปลคำทางวัฒนธรรมในบริบทต่าง ๆ และสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการเรียนการสอนวิชาการแปลได้ต่อไป

คำสำคัญ: กลวิธีการแปล, คำทางวัฒนธรรม, ภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ

Abstract

This study aims to investigate the translation strategies in word level and their application in rendering cultural terms from Thai to English from the novel "Chang Samran" and its translated version titled "Bright" by Lertlah Poopoksakul. This is a qualitative study. The primary data utilized

* Received March 29, 2023; Revised April 14, 2023; Accepted May 16, 2023



in this study are from the 2003 S.E.A Write Awarded novel, "Chang Samran," by Duanwad Pimwana (Pimjai Juklin), and its English translation titled "Bright," by Lertlah Poopoksakul. The theoretical framework proposed by Newmark, which categorizes cultural words into five groups, including ecology, material culture, social culture, organization, customs, and ideas, gestures and habits, serves as the basis for this study. The study found that the translation strategies used in rendering cultural terms from Thai to English from the novel "Chang Samran" and its translated version titled "Bright" by Lertlah Poopoksakul involved six strategies, according to the conceptual framework of translation strategies of cultural terms proposed by Newmark and Baker. The study found that the translation strategies employed in the rendering of cultural terms from Thai to English in "Chang Samran" involved six strategies. The most frequently used strategy was cultural substitution, which was used 40 times (25%). The use of more generic words was found 37 times (24%), followed by paraphrasing with related words, which was found 36 times (23%). Additionally, the use of loan words was found 24 times (15%), followed by paraphrasing with unrelated words, which was found 16 times (10%), and direct translations, which was found 5 times (3%). These translation strategies can be utilized as a guide for translating cultural words in various contexts and can also serve as a useful tool for teaching and learning translation.

Keyword: translation strategies, cultural terms, Thai to English

บทนำ

การแปลนับเป็นการสื่อสารประเภทหนึ่งที่ใช้ในกระบวนการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมเพราะการแปลนั้นคือการถ่ายทอดความหมายจากภาษาหนึ่งไปสู่อีกภาษาหนึ่ง โดยนักวิชาการด้านการแปลทั้งหลายได้ให้คำจำกัดความของการแปลไว้นานา ดังเช่น Newmark ได้จำกัดความคำว่าการแปลไว้ว่า “การแปล คือการถ่ายทอดความหมายจากข้อความของภาษาหนึ่งไปสู่อีกภาษาหนึ่งให้สมดังเจตนาของผู้เขียน” (Newmark, P. , 1988) ในขณะที่ Hatim and Munday ได้เสนอว่าการแปล คือ กระบวนการในการถ่ายทอดข้อความจากภาษาต้นฉบับไปสู่ภาษาเป้าหมาย (Hatim, B. and J. Munday, 2004) และศาสตราจารย์ ดร.สิทธา พินิจภูวดล กล่าวว่า “การแปล คือ การถ่ายทอดข้อความจากภาษาหนึ่งไปยังอีกภาษาหนึ่ง โดยรักษารูปแบบ คุณค่า และความหมายใน ข้อความเดิมไว้อย่างครบถ้วน รวมทั้งความหมายแฝง ซึ่งได้แก่ ความหมายทางวัฒนธรรม ปรัชญา ความคิด ความรู้สึก ฯลฯ” (สิทธา พินิจภูวดล, 2542) จากคำจำกัดความดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่าการแปลนั้นให้ความสำคัญในการถ่ายทอดความหมายเป็นหลักซึ่งการที่จะถ่ายทอดความหมายให้ได้ครบถ้วนนั้นเป็นเรื่องที่มีความสลับซับซ้อนเพราะผู้แปลต้องนำเสนอเรื่องราวที่ปรากฏอยู่ในสังคมและวัฒนธรรมหนึ่งให้ผู้รับสารที่อยู่ต่างสังคมและวัฒนธรรมเข้าใจได้ ซึ่งความท้าทายนี้ปรากฏอยู่ในการแปลอยู่เนื่อง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการแปลงานวรรณกรรม

ปัจจุบันนี้วรรณกรรมไทยหลายเรื่องได้รับการแปลเป็นภาษาอังกฤษ ดังที่ วราพัชร ชาลีกุลและसानุช เสกขุนทด ณ ถลาง พบว่า นวนิยายที่ได้รับการแปลเป็นภาษาต่างประเทศ มักเป็นวรรณกรรมที่ดีและมีคุณค่าเช่น เรื่องเวลาในขวดแก้ว ที่ได้รับการแปลเป็นภาษาญี่ปุ่น ฝรั่งเศสและอังกฤษ นอกจากนี้ยังพบว่า มีการแปลวรรณกรรม อาทิ ผู้ดี (Noblesse oblige) ของ ดอกไม้สด ประชาธิปไตยบนเส้นขนาน (Democracy, Shaken & Stirred) ของ วินทร์ เลียววาริณ ลูกอีสาน (Child of the A Northeast) ของ คำพูน บุญทวี ละครแห่งชีวิต (The circus of life) ของ หม่อมเจ้าอากาศดำเกิง รัชพัฒน์ โดยวรรณกรรมทั้งหลายทำหน้าที่ในการเล่าเรื่องราวและถ่ายทอดภาพของสังคมและวัฒนธรรมไทยออกมาให้อ่านหรือผู้รับสารได้ตีความและเรียนรู้ (วราพัชร ชาลีกุลและ



สาธุ เสกขุนทด ณ ถลาง, 2562)

หนึ่งในวรรณกรรมไทยที่ได้รับการแปลเป็นภาษาอังกฤษที่สะท้อนภาพสังคมไทยได้อย่างเด่นชัดเรื่องหนึ่งคือ เรื่อง “ช่างสำราญ” ของ เดือนวาด พิมวนา (พิมใจ จุกลิน) ที่บอกเล่าเรื่องราวสังคมและวัฒนธรรมไทยผ่านสายตาของตัวละครที่ชื่อว่า กำพล ช่างสำราญ เด็กชายที่พ่อทิ้งไว้ในชุมชนแห่งหนึ่ง ให้อาศัยกินอยู่หลับนอนกับบ้านโน้นที่บ้านนั้นที่ เนื้อหาเป็นการเล่าเรื่องการเดินทางชีวิตของเด็กชายกำพล และสภาพสังคมที่เกิดขึ้นรอบตัวอันเป็นภาพสะท้อนของสังคมไทยอันมีเรื่องราวของการดำเนินชีวิตและการเอาตัวรอดของเด็กชายที่ไร้เดียงสาผู้ซึ่งเปี่ยมด้วยความหวังว่าสักวันหนึ่งพ่อจะมารับเขากลับไป โดยมีการเล่าเรื่องเป็นตอน ๆ และจบในแต่ละบท

วรรณกรรมเรื่อง “ช่างสำราญ” ได้รับรางวัลวรรณกรรมสร้างสรรค์ยอดเยี่ยมแห่งอาเซียน ประจำปี 2546 และได้รับการแปลเป็นภาษาอังกฤษในชื่อ “Bright” โดย เลิศหล้า ภูพสกกุล ซึ่งนับว่าเป็นความท้าทายในการถ่ายทอดเรื่องราวจากภาษาไทยไปเป็นภาษาอังกฤษโดยเฉพาะอย่างยิ่งคำที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมไทยไปเป็นภาษาอังกฤษ ด้วยเหตุที่วัฒนธรรมของแต่ละชาติย่อมมีความเป็นเอกลักษณ์และมีความเฉพาะตัวเป็นอย่างมาก ดังที่ สุพรรณิ ปันมณี ได้กล่าวไว้ว่าการแปลสิ่งที่ไม่ปรากฏในภาษาฉบับแปลนั้นเป็นสิ่งที่ยากและมักก่อปัญหาให้กับนักแปล (สุพรรณิ ปันมณี, 2557) และเรื่องราวที่เกิดขึ้นในหนังสือ “ช่างสำราญ” ก็เป็นเรื่องราวที่บอกเล่าชีวิตที่หลากหลายในชุมชนเล็ก ๆ แห่งหนึ่งซึ่งการถ่ายทอดคำทางวัฒนธรรมก็ย่อมไม่ใช่สิ่งที่กระทำได้ง่าย เพราะการสื่อสารให้ผู้รับสารที่อยู่ต่างวัฒนธรรมเข้าใจเรื่องราวหรือคำศัพท์คำใดคำหนึ่งได้ย่อมต้องใช้กลวิธีที่แนบเนียนและละเอียดอ่อน

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง กลวิธีการแปลคำทางวัฒนธรรม จากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ กรณีศึกษาหนังสือเรื่อง “ช่างสำราญ” เพื่อศึกษากลวิธีการแปลคำและนำกลวิธีที่พบมาใช้ในการแปลคำทางด้านวัฒนธรรมไทยจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษจากวรรณกรรมเรื่อง “ช่างสำราญ” เป็นภาษาอังกฤษเรื่อง “Bright” ของ เลิศหล้า ภูพสกกุล เพราะช่วยให้สามารถเข้าใจวิธีการสื่อสารด้วยการแปลในกรณีของการที่ต้องนำเสนอคำหรือข้อความที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษากลวิธีการแปลคำและนำกลวิธีที่พบมาใช้ในการแปลคำทางด้านวัฒนธรรมไทยจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ จากวรรณกรรมเรื่อง “ช่างสำราญ” เป็นภาษาอังกฤษเรื่อง “Bright” ของ เลิศหล้า ภูพสกกุล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)
2. ข้อมูลสำคัญ ได้ศึกษาจากหนังสือนวนิยายรางวัลวรรณกรรมสร้างสรรค์ยอดเยี่ยมแห่งอาเซียน ประจำปี 2546 เรื่อง “ช่างสำราญ” โดยเดือนวาด พิมวนาและฉบับแปลภาษาอังกฤษเรื่อง “Bright” แปลโดย Mui Poopoksakul (เลิศหล้า ภูพสกกุล)
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้จัดทำคู่มือการแปลคำทางด้านวัฒนธรรมไทย-อังกฤษ โดยยึดแนวคิดเรื่องคำทางวัฒนธรรมของ Newmark ที่แบ่งคำทางวัฒนธรรม (Newmark, P. , 1988)
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แบ่งข้อมูลออกเป็น 5 หมวดหมู่ ดังนี้ 1) คำทางวัฒนธรรมด้านนิเวศ ได้แก่ พืชพันธุ์สัตว์ประจำถิ่น ลม ที่ราบ เนินเขา 2) คำทางวัฒนธรรมด้านวัตถุ ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า บ้านเรือน และเมือง และการขนส่ง 3) คำทางวัฒนธรรมด้านสังคม ได้แก่ อาชีพ การงาน การทำงาน การละเล่นและงานอดิเรก 4) คำทางวัฒนธรรมด้านกระบวนการและแนวคิด ได้แก่ ขั้นตอน แนวคิด การเมืองและการปกครอง ศาสนาและศิลปะ และ 5) คำทางวัฒนธรรมเกี่ยวกับอากัปกริยา



วิเคราะห์ข้อมูล จากการศึกษาทวิวิธีการแปลทางวัฒนธรรมจำนวนทั้งสิ้น 158 คำ โดยอาศัยแนวคิดเรื่องทวิวิธีการแปลของนักวิชาการด้านการแปล ได้แก่ Mona Baker Peter Newmark Beekman & Collopy และสุพรรณิ ปิ่นมณี (Baker, M., 2011); (Newmark, P. , 1988); (Beekman, J. and Callow, J., 1974); (สุพรรณิ ปิ่นมณี, 2557)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ทวิวิธีการแปลคำและนำกลวิธีที่พบมาใช้ในการแปลคำทางด้านวัฒนธรรมไทยจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ จากวรรณกรรมเรื่อง “ช่างสำราญ” เป็นภาษาอังกฤษเรื่อง “Bright” ของ เลิศหล้า ภูวกสกุล สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ประเภทของคำทางวัฒนธรรมที่พบในการแปลวรรณกรรมเรื่อง “ช่างสำราญ”

ประเภทคำทางวัฒนธรรม	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
คำทางวัฒนธรรมด้านวัตถุ	75	47
คำทางวัฒนธรรมด้านกระบวนการและแนวคิด	28	18
คำทางวัฒนธรรมด้านสังคม	24	15
คำทางวัฒนธรรมด้านอากัปกิริยา	18	11
คำทางวัฒนธรรมด้านนิเวศ	13	8
รวม	158	100

1. คำทางวัฒนธรรมด้านวัตถุพบทั้งสิ้น 75 คำ เช่น ปิ่นโต ระนาด เรียงเบอร์
2. คำทางวัฒนธรรมด้านกระบวนการและแนวคิด พบจำนวน 28 คำเป็นคำที่เกี่ยวข้องกับการเมืองการบริหาร ศาสนาศิลปะ เช่น พระลงสวด รดน้ำมนต์
3. คำทางวัฒนธรรมด้านสังคมพบจำนวน 24 คำ เช่น จ๊ะเอ๋ เล่นซ่อนแอบ
4. คำทางวัฒนธรรมด้านอากัปกิริยาพบจำนวน 18 คำ เช่น ย่างสามชუმ ไหว้
5. คำทางวัฒนธรรมด้านนิเวศ พบจำนวน 13 คำ เช่น ฝรั่งขึ้นก ผักบุ้ง ตะขบ

เมื่อจัดหมวดหมู่คำทางวัฒนธรรมที่ปรากฏในบทแปลเป็นที่เรียบร้อยแล้วผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ทวิวิธีการแปลที่มีการใช้ในการถ่ายทอดความหมายของคำทางวัฒนธรรม โดยเรียงลำดับจากทวิวิธีการแปลที่มีการใช้มากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ทวิวิธีการแปลคำทางวัฒนธรรม

ทวิวิธีการแปล	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
การใช้คำเทียบเคียงกับคำทางวัฒนธรรมในภาษาปลายทาง	40	25
การใช้คำที่มีความหมายกว้าง	37	24
การอธิบายความโดยใช้คำที่เกี่ยวข้อง	36	23
การใช้คำยืม	24	15
การอธิบายความโดยใช้คำที่ไม่เกี่ยวข้อง	16	10
การแปลตรงตัว	5	3
รวม	158	100

1. การใช้คำเทียบเคียงกับคำทางวัฒนธรรมในภาษาปลายทาง เกิดขึ้นเมื่อผู้แปลต้องแปลคำหรือข้อความที่มีความเฉพาะเจาะจงด้านวัฒนธรรมไทย อาทิ คำที่เกี่ยวกับอาหาร หรือเครื่องแต่งกาย ผู้แปลจะเลือกใช้คำหรือวลีที่มีอยู่แล้วในภาษาปลายทางซึ่งในที่นี้ก็คือภาษาอังกฤษในการถ่ายทอดความหมาย ทั้งนี้คำนั้น ๆ อาจไม่สามารถถ่ายทอดความได้เท่าเทียมกับต้นฉบับอย่างสมบูรณ์แบบแต่สามารถใช้ในการสื่อสารได้อย่างราบรื่น โดย



กลวิธีการแปลโดยใช้คำเทียบเคียงกับคำทางวัฒนธรรมในภาษาอังกฤษนี้ช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจความหมายของคำหรือวลีทางวัฒนธรรมได้โดยอาศัยการอ้างอิงจากสิ่งที่ผู้อ่านคุ้นเคยหรือรู้จักดีอยู่แล้วในวัฒนธรรมของตน จากการศึกษาครั้งนี้พบว่ากลวิธีการแปลโดยใช้คำเทียบเคียงกับคำทางวัฒนธรรมในภาษาปลายทางมีจำนวนความถี่ในการใช้ทั้งสิ้น 40 ครั้ง (25%) ซึ่งนับว่าเป็นกลวิธีการแปลที่มีความถี่ในการใช้มากที่สุด โดยมีตัวอย่างจากการศึกษา ดังนี้

ตัวอย่างที่ 1

เพื่อนบ้านใจดีอีกรายหนึ่งพาเข้าบ้าน ยืนจานข้าวโปะไข่เจียวหอมฉุยให้ตรงหน้า หน้า 26

She stuck a plate of rice topped with **an omelet** in front of his face. Page 10

ไข่เจียว เป็นอาหารจานด่วนในวัฒนธรรมไทย ดังที่พจนานุกรมไทยได้ให้คำนิยามว่า ไข่ที่ตีไข่แดงกับไข่ขาวให้เข้ากันแล้วทอดน้ำมัน ผู้แปลใช้วิธีการสรรคำที่สามารถเทียบเคียงกับสิ่งที่ปรากฏในวัฒนธรรมของภาษาฉบับแปลโดยเลือกคำว่า omelet ที่พจนานุกรม Cambridge (Cambridge University Press, 2022) ให้ความหมายว่า “a dish made by mixing eggs together and frying them, often with small pieces of other food such as cheese or vegetables” หมายถึงไข่ทอดที่ผสมไปด้วยผักและชีส ซึ่งมีความแตกต่างกับไข่เจียวที่ปรากฏในวัฒนธรรมไทยที่ไม่ใส่ชีส ลงไปและมักไม่ใส่ผักลงไป แม้จะมีความแตกต่างกันบ้างแต่การเทียบเคียงทางวัฒนธรรมสามารถสื่อสารกับผู้อ่านได้เนื่องจากสามารถสื่อว่าเป็นอาหารจานไข่ที่ทำง่ายๆด้วยความรวดเร็วเพื่อบรรเทาความหิวของเด็กน้อย

การใช้คำที่มีความหมายเทียบเคียงกันทางวัฒนธรรมนั้นช่วยให้บทแปลสามารถถ่ายทอดคำทางวัฒนธรรมไปสู่ผู้อ่านได้ถึงแม้ว่าความหมายจะไม่ตรงตามต้นฉบับในทุกๆ มิติแต่ก็สามารถถ่ายทอดสารได้และทำให้ผู้รับสารเกิดความรู้สึกและเกิดการรับรู้ไปในทิศทางเดียวกับสารที่ปรากฏในต้นฉบับภาษาไทยได้

2. การใช้คำที่มีความหมายกว้าง เป็นกลวิธีการแปลที่ผู้แปลใช้เมื่อต้องเผชิญหน้ากับการแปลคำที่มีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมไทยโดยที่คำนั้นๆ ไม่ได้มีความสำคัญในการดำเนินเรื่องมากนัก ผู้แปลเลือกใช้คำในภาษาอังกฤษที่มีความหมายกว้างกว่าหรือคำที่มีความหมายทั่วไปกว่า และมีความเฉพาะเจาะจงน้อยกว่ามาใช้ในการถ่ายทอดความหมาย จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าการใช้คำที่มีความหมายกว้างเป็นกลวิธีการแปลที่มีการใช้บ่อยเป็นอันดับที่สองโดยมีความถี่ในการใช้ 37 ครั้ง (ร้อยละ 24) การใช้คำที่มีความหมายกว้างกว่าต้นฉบับเป็นกลวิธีการแปลที่ผู้แปลจะเลือกใช้คำสามัญหรือคำที่ให้ภาพกว้างในการถ่ายทอดความหมายของคำทางวัฒนธรรมอาทิคำที่เกี่ยวข้องกับวัตถุสิ่งของ (พบว่ามีความถี่ในการใช้ 12 ครั้ง) และคำทางวัฒนธรรมด้านนิเวศที่เกี่ยวข้องกับชื่อพันธุ์พืชต่างๆ (พบว่ามีความถี่ในการใช้ 12 ครั้ง) จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าการใช้คำที่มีความหมายกว้างกว่าต้นฉบับดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 2

เมื่อกลับมาถึงวัด วาง**ปิ่นโต**แล้วเด็กชายจุกก็วิ่งหนีไปทันที น. 107

Once they'd returned, Juk immediately put the **lunchbox** down and ran off. P. 93

ปิ่นโต เป็นเครื่องใช้ที่พบในสังคมไทยและวัฒนธรรมไทยได้ให้ความหมายว่า ภาชนะสำหรับใส่ของกิน ซ้อนกันเป็นชั้น ๆ มีหูร้อยหิ้วได้ ลักษณะนามว่า เถา เช่น ปิ่นโต ซึ่งลักษณะสำคัญของ ปิ่นโต คือการที่มีลักษณะเป็นภาชนะที่ซ้อนกันหลายชั้น ผู้แปลเลือกถ่ายทอดความหมายโดยใช้คำว่า lunchbox ที่พจนานุกรม Cambridge (Cambridge University Press, 2022) ให้ความหมายว่า *a box in which your lunch can be carried to work, school, (กล่องใส่อาหาร)* ซึ่งเป็นการใช้คำที่มีความหมายกว้างกว่าต้นฉบับว่าเป็นภาชนะอย่างหนึ่งใช้สำหรับใส่อาหารมีหลายชั้น โดยเมื่อพิจารณาจากบริบทพบว่าการถ่ายทอดคำทางวัฒนธรรมโดยใช้คำที่มีความหมายกว้าง ๆ ก็เพียงพอในการสื่อสารแล้ว



การแปลโดยใช้คำที่มีความหมายกว้างนับเป็นกลวิธีการแปลรูปแบบหนึ่งซึ่งช่วยให้การสื่อสารด้านการแปลสัมฤทธิ์ผลและช่วยทำให้บทแปลมีความกระชับไม่เยิ่นเย้อเพราะมักเป็นการถ่ายทอดความหมายด้วยการเลือกใช้คำเพียงคำเดียวสั้น ๆ ทำให้ตัวบทและเนื้อหาสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

3. การอธิบายความโดยใช้คำที่เกี่ยวข้อง เกิดขึ้นในกรณีที่ผู้แปลไม่สามารถหาคำในภาษาอังกฤษที่สามารถถ่ายทอดความหมายของคำทางวัฒนธรรมจากต้นฉบับภาษาไทยได้ โดยที่คำนั้นๆมีความสำคัญต่อเนื้อหาของเรื่องมากๆ และมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความเข้าใจให้กับผู้รับสารว่าสิ่งนั้นๆหรือคำนั้นๆหมายถึงอะไร ผู้แปลจึงต้องอาศัยการอธิบายความในถ่ายทอดความหมายของคำนั้นๆ โดยการอธิบายความนั้นจะมีการใช้คำที่มีความเกี่ยวข้องกับคำที่ปรากฏในต้นฉบับร่วมกับคำอธิบายอื่นๆเพื่อช่วยสร้างความหมายหรือความเข้าใจให้กับผู้อ่าน จากการศึกษาครั้งนี้พบว่ามีการแปลด้วยการอธิบายความมักเกิดขึ้นกับคำทางวัฒนธรรมที่มีความสำคัญต่อการดำเนินเรื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งคำทางวัฒนธรรมด้านวัตถุ (ความถี่ที่ใช้จำนวน 11 ครั้ง) และคำทางวัฒนธรรมที่มักเป็นคำที่เกี่ยวข้องกับพิธีกรรมต่างๆหรือคำที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนา (ความถี่ที่ใช้จำนวน 11 ครั้ง) จากการศึกษาครั้งนี้พบว่ามีความถี่ในการใช้กลวิธีนี้อยู่ที่อันดับสามจำนวน 36 ครั้ง (ร้อยละ 23) ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 3

จากนั้นรดน้ำสังข์ หน้า 143

Then the guests lined up to pour water from the ceremonial conch shell over the couple's hands. page 131

คำ รดน้ำสังข์ เป็นคำที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมและประเพณีการแต่งงานของไทยซึ่งมีความเป็นเอกลักษณ์ ผู้แปลจึงถ่ายทอดออกมาโดยการอธิบายความซึ่งเป็นการบอกลักษณะกริยาอาการในการดำเนินกิจกรรมรดน้ำสังข์ อันจะช่วยให้ผู้อ่านที่อยู่ต่างวัฒนธรรมเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในเรื่องได้

การแปลโดยกลวิธีการอธิบายโดยใช้คำที่เกี่ยวข้องช่วยสร้างความหมายและความเข้าใจต่อเนื้อหาให้กับผู้อ่านได้เป็นอย่างดีเพราะเป็นการบอกเล่าลักษณะหรือหน้าที่ที่คำนั้น ๆ มี ในวัฒนธรรมไทยให้กับผู้อ่าน ซึ่งนับว่าเป็นวิธีการแปลที่ช่วยให้การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมสัมฤทธิ์ผลได้เป็นอย่างดี

4. การใช้คำยืม คือการที่ผู้แปลนำคำจากภาษาไทยในต้นฉบับมาใช้ในบทแปลภาษาอังกฤษโดยตรงด้วยการถ่ายเสียงออกมาซึ่งนับว่าเป็นการแปลตรงตัวและตรงตามต้นฉบับที่สุดและเป็นกลวิธีการแปลที่ช่วยให้ผู้อ่านสามารถสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมต่างๆได้โดยอ้างอิงจากคำยืมที่ปรากฏในบทแปล อาทิ “เสื่อคอกระเช้า” ผู้แปลก็ถ่ายทอดความหมายว่า “kawgrachow top” การถ่ายทอดความหมายเช่นนี้ทำให้ผู้รับสารสามารถสืบค้นข้อมูลของคำว่า “kawgrachow” ต่อไปได้ โดยกลวิธีการแปลโดยการใช้คำยิมนั้นมักมีการใช้ร่วมกับการเพิ่มการอธิบายความเพื่อช่วยสร้างความหมายให้คำยิมนั้นๆ จากการศึกษาครั้งนี้พบว่ามีการใช้กลวิธีการใช้คำยืมในการแปลคำทางวัฒนธรรมมีถี่ในการใช้ 24 ครั้ง คิดเป็น ร้อยละ 15 โดยใช้ในการแปลคำทางวัฒนธรรมด้านวัตถุ 19 ครั้ง โดยสามารถยกตัวอย่างได้ดังต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 4

รอนระนาดหยุดโหมโรงจึงได้ยินชื่อตัวเอง หน้า 62

she realized that she was being paged only when the ranat xylophone stopped playing— page 46
ระนาด พจนานุกรมไทย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เครื่องดนตรีประเภทเครื่องตี มีลูกและเสียงเรียงต่อกันอยู่บนราง มีหลายแบบ มีไม้ตีคู่หนึ่ง เรียกว่า ไม้ระนาด ซึ่งนับเป็นเครื่องดนตรีไทยจึงเป็นสิ่งที่ไม่ปรากฏในวัฒนธรรมต่างชาติต่างสังคม ผู้แปลจึงใช้คำยืมในการถ่ายทอดความหมายเพื่อรักษาสารของต้นฉบับให้คงอยู่ไว้ไม่มีการคลาดเคลื่อนหรือเปลี่ยนแปลงไปจากต้นฉบับ โดยในการใช้คำยืมผู้แปลได้เพิ่มความคำว่า xylophone ซึ่งพจนานุกรม Cambridge (Cambridge University Press, 2022) ได้ให้ความหมายไว้ว่า



“a musical instrument consisting of flat wooden bars of different lengths that are hit with sticks” อันเป็นความหมายที่ช่วยทำให้ผู้รับสารสามารถเข้าใจความหมายของ ระนาด ได้เนื่องจากระนาด เป็นเครื่องตีและมีลักษณะคล้ายกับ xylophone

การใช้คำยืมเป็นกลวิธีที่ใช้ในการถ่ายทอดคำทางวัฒนธรรมเมื่อผู้แปลไม่สามารถหาคำมาเทียบเคียงได้ โดยเป็นการนำคำทางวัฒนธรรมจากต้นฉบับมาใช้ในภาษาฉบับแปลโดยตรงซึ่งเป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้รับสารทราบได้ทันทีว่าคำคำนี้เป็นคำที่ปรากฏในเฉพาะวัฒนธรรมของผู้เขียน

5. การอธิบายความโดยใช้คำที่ไม่เกี่ยวข้อง คือกลวิธีการแปลที่ผู้แปลใช้เมื่อคำที่ปรากฏในภาษาต้นฉบับไทยไม่เป็นที่รู้จักในสังคมหรือวัฒนธรรมของผู้ที่ใช้ภาษาอื่น ผู้แปลจึงใช้การอธิบายความเพื่อถ่ายทอดความหมายของคำทางวัฒนธรรม โดยการอธิบายความนี้ไม่มีคำใดๆที่เกี่ยวข้องกับคำที่ปรากฏในต้นฉบับ จากการศึกษาพบว่าการแปลโดยกลวิธีอธิบายความโดยใช้คำที่ไม่เกี่ยวข้องเป็นกลวิธีการแปลที่มีความถี่ในการใช้เป็นอันดับที่ห้ามีความถี่ที่ใช้จำนวน 16 ครั้ง (ร้อยละ 10) ทั้งนี้ผู้แปลสามารถใช้การอธิบายสั้นๆหรือยาวก็ได้ขึ้นอยู่กับความสำคัญของคำทางวัฒนธรรมที่มีต่อการดำเนินเรื่อง จากการศึกษาพบแปลครั้งนี้พบว่าการใช้การอธิบายความโดยไม่มีคำที่เกี่ยวข้องกับต้นฉบับเลยดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 5

ถ้ามีคนพิมพ์เรียงเบอร์ได้ ขายที่นี้ได้ หน้า 51

If we could get someone to print **sheets with the results**, we could just sell them here.
page 35

จากตัวอย่างพบว่าการถ่ายทอดคำว่า “เรียงเบอร์” โดยอธิบายความว่า sheets with the results ซึ่งให้ความหมายว่าเป็นแผ่นกระดาษที่แจ้งผลรางวัลสลากกินแบ่งรัฐบาลซึ่งไม่มีความหมายใดเกี่ยวข้องกับ “เรียงเบอร์” ในภาษาไทย แต่สามารถสื่อสารได้ตรงตามความหมายที่ผู้เขียนต้องการสื่อสารกับผู้อ่าน การใช้กลวิธีการอธิบายความเช่นนี้จึงส่งผลให้การสื่อสารด้วยการแปลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การแปลคำทางวัฒนธรรมโดยการอธิบายความโดยใช้คำที่ไม่เกี่ยวข้องเป็นการช่วยสร้างความหมายให้กับผู้อ่านหรือผู้รับสารได้เป็นอย่างดีเพราะการอธิบายว่าสิ่งนั้นหรือของนั้นมีลักษณะหรือมีหน้าที่ใดๆย่อมช่วยสร้างความเข้าใจให้กับผู้อ่านและทำให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจตัวบทและจินตนาการถึงเรื่องราวที่กำลังดำเนินอยู่ได้ง่ายและชัดเจนยิ่งขึ้น

6. การแปลตรงตัว คือ กลวิธีการแปลที่ผู้แปลสามารถถ่ายทอดความหมายจากต้นฉบับภาษาไทยไปเป็นภาษาอังกฤษได้แบบคำต่อคำโดยมักเกิดขึ้นเมื่อคำที่ปรากฏในต้นฉบับภาษาไทยและคำในภาษาอังกฤษมีความหมายและบ่งชี้ถึงสิ่งสิ่งเดียวกัน จากการศึกษาครั้งนี้พบว่ากลวิธีการแปลตรงตัวเป็นกลวิธีการแปลที่มีการใช้น้อยที่สุด โดยมีความถี่ 5 ครั้ง (ร้อยละ 3) เนื่องจากคำทางวัฒนธรรมมักเป็นคำที่ปรากฏเฉพาะในสังคมหรือวัฒนธรรมใดวัฒนธรรมหนึ่งเป็นเฉพาะดังนั้นโอกาสที่คำที่มีความเฉพาะเจาะจงเช่นนี้จะสามารถสื่อสารได้ตรงไปตรงมาชนิดคำต่อคำจึงเป็นไปได้ยาก โอกาสในการใช้กลวิธีการแปลแบบตรงตัวจึงเกิดได้น้อยกว่ากลวิธีอื่นๆ จากการศึกษาพบแปลเรื่อง Bright พบว่า มีการใช้กลวิธีการแปลตรงตัวในการแปลคำศัพท์สั้นๆที่มีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมน้อยกว่าคำศัพท์อื่นๆ เช่นคำ “ห่วยไต่ดิน” ซึ่งเป็นเรื่องของสิ่งของที่ปรากฏในวัฒนธรรมไทย ผู้แปลสามารถแปลตรงตัวว่า “underground lottery” ได้เพราะคำศัพท์จากต้นฉบับสื่อสารและมีแนวคิดเดียวกันกับคำศัพท์ในภาษาอังกฤษ จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าตัวอย่างการแปลตรงตัวดังต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 6

ครับ แล้วก่อนเล่นลูกเต้ หน้า 131

Yeah. And before **bouncy balls**. Page 119



ตัวอย่างข้างต้นเป็นการพูดคุยกันระหว่างเด็กชายกำพล ตัวเอกของเรื่องที่กำลังเล่าถึงของเล่นที่ เด็ก ๆ เล่นกันที่โรงเรียนของเขาซึ่งก็คือลูกเต๋ที่เป็นลูกพลาสติกกลมเต่งได้สูง โดยคำว่า “ลูก” ในภาษาไทยนั้นสามารถใช้เรียกสิ่งที่มีสัณฐานกลม ๆ ซึ่งก็ตรงกับคำว่า “ball” ในภาษาอังกฤษ และคำว่า “เต่ง” ที่มีความหมายว่ากระดอน ในภาษาไทยก็ตรงกับคำว่า “bounce หรือ bouncy” ในภาษาอังกฤษ ซึ่งเห็นได้ว่าคำในต้นฉบับภาษาไทยและคำในฉบับแปลภาษาอังกฤษมีแนวคิดและความหมายตรงกันพอดี ผู้แปลจึงสามารถใช้กลวิธีการแปลตรงตัวได้

การแปลตรงตัวเป็นกลวิธีที่ช่วยให้ผู้แปลถ่ายทอดความหมายของคำทางวัฒนธรรมไปยังผู้รับสารได้โดยผู้แปลแปลตรงตัวแบบคำต่อคำซึ่งกลวิธีการแปลนี้ใช้ในกรณีที่คำในภาษาต้นฉบับและคำในภาษาฉบับแปลมีความหมายและแนวคิดตรงกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ กลวิธีการแปลคำและนำกลวิธีที่พบมาใช้ในการแปลคำทางด้านวัฒนธรรมไทยจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ จากวรรณกรรมเรื่อง “ช่างสำราญ” เป็นภาษาอังกฤษเรื่อง “Bright” ของ เลิศหล้า ภูพุกสกุล ภายใต้แนวคิดกลวิธีการแปลคำทางวัฒนธรรมของ Baker และ Newmark พบว่า มีการใช้กลวิธีการแปลคำทางวัฒนธรรมทั้งสิ้น 6 กลวิธี โดยกลการใช้คำเทียบเคียงกับคำทางวัฒนธรรมในภาษาปลายทาง มากที่สุดโดยพบทั้งสิ้น 40 ครั้ง (25%) คำที่มีความหมายกว้างจำนวน 37 ครั้ง (24%) การอธิบายความด้วยคำที่เกี่ยวข้องจำนวน 36 ครั้ง (23%) คำยืม 24 ครั้ง (15%) การอธิบายความด้วยคำที่ไม่เกี่ยวข้องจำนวน 16 ครั้ง (10%) และการแปลตรงตัวจำนวน 5 ครั้ง (3%) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิตตกาญจน์ สารวิงษ์ และคณะ ที่ศึกษาการแปลคำทางวัฒนธรรมจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยของวรรณกรรมเรื่อง The Great Gatsby พบว่า ศ.ปรารค์ ใช้การแปลโดยใช้คำที่มีความหมายเทียบเคียงมากที่สุด (จิตตกาญจน์ สารวิงษ์ และคณะ, 2564) เมื่อพิจารณาการแปลคำทางวัฒนธรรมในด้านต่าง ๆ พบว่า มีการแปลคำทางวัฒนธรรมด้านวัตถุซึ่งมีการใช้กลวิธีการแปลด้วยการอธิบายความโดยใช้คำที่เกี่ยวข้องมากที่สุดจำนวน 20 ครั้ง (26.66%) รองลงมาได้แก่ การยืมคำที่มีการใช้จำนวนทั้งสิ้น 19 ครั้ง (25.33%) การใช้คำเทียบเคียงกับคำทางวัฒนธรรมในภาษาปลายทางมีการใช้ไปทั้งสิ้น 17 ครั้ง (22.66%) ในขณะที่กลวิธีการแปลที่ใช้น้อยที่สุดได้แก่ การแปลตรงที่มีการใช้ไปทั้งสิ้น 3 ครั้ง (4%) ในหมวดคำทางวัฒนธรรมด้านกระบวนการและแนวคิด พบว่า มีการใช้กลวิธีการอธิบายความโดยใช้คำที่เกี่ยวข้องมากที่สุดจำนวน 11 ครั้ง (39.28%) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพัชร ชาลีกุลและसानุช เสกขุนทด ณ ถลาง ที่พบว่ากลวิธีการแปลที่พบมากที่สุดในการแปลคำทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับพิธีกรรมและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสังคมนั้นคือการอธิบายความ (วราพัชร ชาลีกุลและसानุช เสกขุนทด ณ ถลาง, 2562) กลวิธีการแปลที่ใช้น้อยที่สุดคือการแปลตรงที่มีการใช้จำนวน 1 ครั้ง (3.57%) ในหมวดคำทางวัฒนธรรมด้านอากัปกิริยา พบว่า มีการใช้กลวิธีการอธิบายความโดยคำที่ไม่เกี่ยวข้องมากที่สุดจำนวน 8 ครั้ง (44.44%) โดยไม่ พบว่า มีการใช้กลวิธีการแทนที่ทางวัฒนธรรมและการแปลตรง เมื่อพิจารณาการแปลคำทางวัฒนธรรมด้านสังคม พบว่า มีกลวิธีการแปลที่ใช้นามากที่สุดคือการแทนที่ทางวัฒนธรรมที่มีการใช้ไป 13 ครั้ง (24.16%) โดยไม่มีการใช้คำยืม ในขณะที่การแปลคำทางวัฒนธรรมด้านอากัปกิริยา พบว่า มีการใช้กลวิธีการแปลด้วยการอธิบายความโดยใช้คำที่ไม่เกี่ยวข้องมีจำนวนความถี่ในการใช้มากที่สุดจำนวน 8 ครั้ง (44.44%) โดยไม่ปรากฏว่ามีการใช้กลวิธีการแปลด้วยการเทียบเคียงทางวัฒนธรรมและการแปลตรงตัว และแปลคำทางวัฒนธรรมด้านนิเวศ นั้นผู้แปลใช้คำที่มีความหมายกว้างกว่าต้นฉบับจำนวน 9 ครั้ง (69.23%) ซึ่งจากการศึกษาพบว่ามีการใช้กลวิธีนี้ในการแปลชื่อพันธุ์พืช สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อธิศา งามศรี ที่พบว่า หนึ่งในสามกลวิธีการแปลที่ใช้นามากที่สุดในการแปลชื่อเฉพาะพืชคือการใช้คำที่มีความหมายกว้างขึ้น (อธิศา งามศรี, 2560) ผลการศึกษาค้นนี้สามารถนำ



กลวิธีการแปลที่พบมาใช้เป็นแนวทางในการแปลคำทางวัฒนธรรมในบริบทต่าง ๆ และสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการเรียนการสอนวิชาการแปลได้ต่อไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า กลวิธีการแปลคำและนำกลวิธีที่พบมาใช้ในการแปลคำทางด้านวัฒนธรรมไทยจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ จากวรรณกรรมเรื่อง “ช่างสำราญ” เป็นภาษาอังกฤษเรื่อง “Bright” ของ เลิศหล้า ภูพทสกุล ผู้แปลใช้กลวิธีการแปล 6 กลวิธี ที่แตกต่างกันออกไปตามประเภทของคำทางวัฒนธรรม โดยพบว่าเมื่อคำทางวัฒนธรรมมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินเรื่องน้อยหรือไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินเรื่อง เช่น ชื่อขนมต่าง ๆ ผู้แปลจะเลือกใช้กลวิธีการแปลที่กระชับเช่นการใช้คำที่มีความหมายกว้าง หรือการใช้คำเทียบเคียงกับคำทางวัฒนธรรมในภาษาปลายทาง ในขณะที่เมื่อคำทางวัฒนธรรมที่ปรากฏมีความสำคัญต่อเนื้อเรื่องมากและส่งผลกระทบต่อผู้รับสารในการทำความเข้าใจกับเนื้อหา เช่น พิธีและกิจกรรมต่าง ๆ ในงานแต่งงานที่ปรากฏในบท “มงคลสมรส” ผู้แปลก็จะเลือกใช้กลวิธีอธิบายความทั้งการอธิบายความด้วยคำที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการใช้คำยืมร่วมกับการอธิบายความซึ่งช่วยให้ผู้รับสารเข้าใจเนื้อหาได้มากยิ่งขึ้น การใช้กลวิธีการถ่ายทอดความหมายที่แตกต่างกันแสดงให้เห็นว่าผู้แปลให้ความสำคัญในการถ่ายทอดความหมายและตระหนักรู้ถึงความราบรื่นในการเล่าเรื่องของเนื้อหาในต้นฉบับที่เป็นงานวรรณกรรมและมุ่งเน้นเพื่อความบันเทิงแก่ผู้อ่าน การสรรวิธีการแปลช่วยให้บทแปลอ่านแล้วมีความรื่นไหล ผู้อ่านอ่านแล้วไม่รู้สึกว่าบทแปลมีการอธิบายความที่มากจนส่งผลกระทบต่อการดำเนินเรื่องซึ่งจะส่งผลให้บทแปลขาดความงามทางวรรณศิลป์ กลวิธีการแปลคำทางวัฒนธรรมโดยการใช้คำเทียบเคียงกับคำทางวัฒนธรรมในภาษาปลายทางเป็นกลวิธีที่ใช้บ่อยที่สุด ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะว่า เห็นควรเสนอให้มีการศึกษาการแปลคำทางวัฒนธรรมที่ปรากฏในงานวิชาการหรือเอกสารประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวเพื่อศึกษาว่าการแปลโดยการใช้เทียบเคียงกับคำทางวัฒนธรรมในภาษาปลายทางยังเป็นวิธีที่มีความถี่ในการใช้มากที่สุดหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการถ่ายทอดความหมายของคำทางวัฒนธรรมในสารรูปแบบอื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จิตตกาญจน์ สารวิงษ์ และคณะ. (2564). การศึกษาเปรียบเทียบกลวิธีการแปลคำทางวัฒนธรรมจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยของวรรณกรรมเรื่อง *The Great Gatsby* แปลโดยชลลดา ไพบูลย์สิน และศ.ปรางค์. ใน สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการแปลภาษา. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วราพัชร ชาลีกุลและसानุช เสกขุนทด ณ ถลาง. (2562). กลวิธีการแปลคำทางวัฒนธรรมจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ: กรณีศึกษาเรื่อง เรื่องของจัน ดารา แต่งโดย อุษณา เพลิงธรรม. วารสารวจนะ, 7(1), 1-20.
- สิทธา พินิจภูวดล. (2542). คู่มือนักแปลอาชีพ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์.
- สุพรรณิ ปิ่นมณี. (2557). การแปลขั้นสูง. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อติศา งามศรี. (2560). กลวิธีการแปลคำและวลีทางวัฒนธรรมที่พบในบทแปลจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ กรณีศึกษาหนังสือเรื่อง “ครูบ้านนอก” โดย คำหมาน คนโค. ใน สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการแปลภาษาอังกฤษและไทย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Baker, M. (2011). In Other Words: A Course Book on Translation (2nd ed.). London: Routledge.



- Beekman, J. and Callow, J. (1974). *Translating the Word of God*. Michigan: Zondervan Publishing House.
- Cambridge University Press. (2022). *Cambridge Dictionary*. Retrieved August 22, 2022, from <https://dictionary.cambridge.org/>
- Hatim, B. and J. Munday. (2004). *Translation: An advanced resource book*. London and New York: Routledge.
- Newmark, P. . (1988). *A Textbook of Translation*. Hertfordshire: Prentice Hall.

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติดในประเทศไทย
เพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขและเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัว*

AN ANALYSIS OF INFORMATION ON DRUG OFFENDERS IN THAILAND
TO DETERMINE GUIDELINES FOR REMEDIAL ACTION
AND PREPARATION BEFORE RELEASE

ธานี วรภัทร์*

Thanee Vorapatr

มหาวิทยาลัยรังสิต

Rangsit University, Thailand

*Corresponding author E-mail: thanee_vor@rsu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลผู้กระทำความผิดอาญาเกี่ยวกับยาเสพติดในประเทศไทยเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขและเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวโดยวิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อ 1) ทราบสถานการณ์ผู้ทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติดในเรือนจำไทย นำไปสู่การวิเคราะห์แนวทางเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ทำผิดด้าน จิตใจ ปัญญา ร่างกาย พฤติกรรม 2) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดกิจกรรมและวางแผนการแก้ไขพฤติกรรมเสี่ยงก่อนพ้นโทษและสนับสนุนการกลับมามีชีวิตใหม่อีกครั้งภายหลังการพ้นโทษ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ต้องโทษจำคุกเกี่ยวกับยาเสพติดมีจำนวนมากถึงร้อยละ 80 ในข้อหาเสพยาเสพติด ครอบครอง ซื้อมาเพื่อเสพ มีจำนวนมากที่สุด ฐานผลิตยาเสพติด นำเข้าในราชอาณาจักร ร้อยละ 3.44 ยาเสพติดที่พบการกระทำความผิดมากที่สุดคือ ประเภทยาเสพติด การกำหนดแนวทางและการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของการแก้ไขฟื้นฟูเป็นรายบุคคลในกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้แต่ละคนสามารถดำรงชีวิตในอนาคตได้โดยปราศจากการกระทำความผิดอีกครั้ง ทั้งนี้ต้องทำให้เกิด 1) ความรู้ใหม่และความคิดใหม่ที่ดีกว่า ได้แก่ การสร้างสติ ความรู้ การพัฒนาความคิด การเห็นคุณค่าในตัวเอง ความเชื่อมั่นในตัวเอง และมีกำลังใจ 2) ภูมิธรรมในการคิดและการตัดสินใจ 3) การศึกษาพื้นฐานและการศึกษาสูงกว่าขั้นพื้นฐาน 4) ความมีอาชีพที่เป็นไปได้จริงเมื่อพ้นโทษ และทุนในการประกอบอาชีพด้วยตนเองได้ ด้วยการทำให้ “แผนบังคับโทษเป็นรายบุคคล” ที่มีประสิทธิภาพมีการทำหลักสูตรเป็นการเฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัว

คำสำคัญ: ยาเสพติด, กำหนดแนวทางการแก้ไข, การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวผู้ต้องโทษ

Abstract

The purpose of this research article is to study information about drug offenders in Thailand in order to determine guidelines for correction and preparation before release . The study was conducted by a qualitative research method with the objectives of the study : 1) to

* Received March 29, 2023; Revised April 29, 2023; Accepted May 14, 2023



know the situation of drug offenders in Thai prisons; leading to an analysis of preparation methods before releasing offenders in terms of mental, intellectual, physical, and behavioral 2) Analyze the data as a basis for defining activities and planning to correct behavior before release and support rehabilitation after release. Research results showed that As many as 80 percent of those convicted of drug-related imprisonment were charged with drug use, possession, and trading in the highest number. drug production base Imported into the Kingdom 3.44% The drug that was found to be the most offender was Types of methamphetamine. Defining guidelines and preparing before release taking into account the appropriateness of individual rehabilitation in various activities so that each person can live in the future without committing another offense. 1) Knowledge New and new better ideas, namely the creation of consciousness, knowledge, development of ideas. self esteem self-confidence and encouragement 2) morality in thinking and decision-making 3) Basic Education and Higher Basic Education 4) Possible occupation after release from prison and capital for self-employment by making an effective “individual punishment plan” Therefore, a specific course must be made as a guideline for correction and preparation before release.

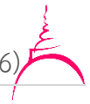
Keywords: Drug, determine corrective action, preparation before release

บทนำ

การกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ในการเสพ ครอบครอง ใช้ จำหน่าย สมคบ ขนส่ง นำเข้าในราชอาณาจักร ผลิต เป็นความผิดกฎหมายที่กฎหมายห้าม เป็นความผิดตามกฎหมายไทย ความผิดดังกล่าวถือเป็นความผิดตามกฎหมายอาญาและเป็นคดีที่ต้องดำเนินกระบวนการพิจารณาถึงในชั้นศาลอาญา ซึ่งในท้ายที่สุดส่วนใหญ่ก็ต้องคำพิพากษาให้ถูกลงโทษปรับและจำคุก (ประมวลกฎหมายยาเสพติด, 2564) เมื่อศาลพิพากษาลงโทษจำคุกผู้กระทำความผิดแล้ว งานราชทัณฑ์มีความจำเป็นในที่จะต้องการวิเคราะห์ข้อมูลบุคคล “ผู้ต้องโทษในคดีอาญา” เกี่ยวกับยาเสพติดเพื่อจัดทำ “แผนบังคับโทษจำคุก” ที่มีการดำเนินการและมีผลบังคับใช้ได้จริงอย่างได้ผลสำเร็จ (อภิชาติ ดำรงสันติสุข, 2556) อันยังให้เกิดการบรรลุเป้าหมายในการแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมผู้กระทำความผิดอย่างแท้จริงและมีการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวผู้ต้องโทษกลับสู่สังคมก่อน อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำรงชีวิตใหม่ได้อย่างปกติสุข ซึ่งย่อมสามารถส่งผลต่อการลดภาวะของการกระทำความผิดซ้ำในครั้งต่อ ๆ ไปได้ หรือสามารถทำให้บุคคลนั้นไม่กระทำความผิดอีก (กอบกุล จันทวโร และคณะ, 2558) จึงมีความจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ และกระบวนการคิดวิเคราะห์ในการบังคับโทษจำคุก เป็นเข็มทิศในการเปลี่ยนแปลงชีวิตของเขาเหล่านั้น ตามหลักวิชาการกล่าวว่า “กระบวนการยุติธรรมทางอาญาเป็นหนึ่งเดียวกัน” หมายความว่า ตำรวจ อัยการ ศาล ราชทัณฑ์ เป็นหน่วยในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาและต้องทำงานร่วมกัน (คณิต ณ นคร, 2561) ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงเรื่องข้อมูลบุคคลเพื่อการแก้ไขผู้กระทำความผิดและเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย พบข้อมูลว่าในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ญี่ปุ่น และอังกฤษ ที่นำมาศึกษาเทียบเคียงพบว่า ข้อมูลคดีและข้อมูลบุคคลต่าง ๆ ต้องมีการนำเสนอให้กับงานบังคับโทษจำคุกเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ทางเรือนจำ เนื่องจากเป็นข้อมูลบุคคลที่เที่ยงตรงมาก เพราะผ่านกระบวนการสืบเสาะคัดกรอง รวบรวม มาถึง 3 หน่วยงาน แต่ในประเทศไทยที่ปฏิบัติกันมาข้อมูลการกระทำความผิดและข้อมูลบุคคล ในส่วนหน้าของกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ไม่เคยมีการจัดส่งให้ถึงงานราชทัณฑ์ เมื่อคดีถึงที่สุดงานราชทัณฑ์จะได้รับ หมายจำคุก และอาจมีคำพิพากษา พร้อมตัวผู้ต้องโทษจำคุกเท่านั้น การเข้าใจเข้าถึงและการพัฒนาผู้กระทำความผิดเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยจึงทำได้ยากมาโดย

ตลอด จากการศึกษาข้อมูลเปรียบเทียบในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ญี่ปุ่น และอังกฤษ พบว่านอกเหนือจากการบูรณาการข้อมูลบุคคลของกระบวนการยุติธรรมต้นทางของประเทศแล้ว ภาครัฐอื่น ๆ และภาคธุรกิจเอกชน ภาคสังคม ครอบครัวยังจะเข้ามามีส่วนร่วมค่อนข้างมากในการทำ “แผนบังคับโทษ” ตลอดทั้งในขั้นตอนของการทำกิจกรรมการเรียนรู้ การให้ความคิด ทักษะคิด ฝึกอาชีพ ความเป็นมิตร งานทางศาสนา และผู้ประกอบการในประเทศญี่ปุ่น มีอาสาสมัครเพื่อคนคุก นับว่าเป็นนวัตกรรมที่น่าสนใจมากในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง (กอบกุล จันทวโร และคณะ, 2559) หลักสำคัญที่พบคือ มีแนวคิดที่ว่า “ผู้ต้องขังเป็นศูนย์กลางของการบังคับโทษ” การแก้ไขและการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยต้องเริ่มจากข้อมูลของผู้ต้องขัง มีข้อเสนอจัดโปรแกรมต่าง ๆ ให้เองโดยขาดการเชื่อมโยงกับความต้องการของผู้กระทำความผิด แทบทุกกระบวนการจะมีการวิเคราะห์สังเคราะห์โดยผู้ต้องโทษมีส่วนร่วมด้วยเสมอ ตามหลัก “ความสมัครใจในการบังคับโทษ” ส่งผลให้เรือนจำเกิดการเรียนรู้ และเข้าไปเปลี่ยนจิตใจ กายและวิญญาณ (ความคิดภายใน) ทำให้เกิดสุขภาวะใหม่ของผู้ต้องโทษได้โดยเฉพาะใน 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 จิตใจ ปัญญา การพัฒนาสติ จิตวิญญาณต่าง ๆ การเรียนรู้ในด้านการศึกษา วิชาชีพ การประกอบอาชีพ ด้านที่ 2 ร่างกาย ได้แก่ สุขภาพพลานามัย สุขอนามัยส่วนบุคคล โรคภัยต่าง ๆ ฯลฯ ด้านที่ 3 พฤติกรรมระเบียบวินัย การเคารพกฎหมาย ความประพฤติที่ดี สำนึกความเป็นพลเมือง ฯลฯ ซึ่งจะเกิดประโยชน์มากในการพัฒนาผู้ต้องขัง ที่จะไม่กระทำความผิดซ้ำอีกและความปลอดภัยของสังคม อันเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศได้อย่างยั่งยืนแท้จริง

สภาพปัจจุบันผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดในประเทศไทยตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดเป็นความผิดอาญาทุกกรณีไม่ว่าจะเป็นผู้เสพ ครอบครอง จำหน่าย นำเข้า ขนส่ง สมคบ หรือผลิตก็ตาม ทำให้จำนวนผู้ต้องโทษจำคุกความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดมีจำนวนมากถึงประมาณร้อยละ 80 ของผู้ต้องโทษทั้งหมด ก่อให้เกิดสภาพผู้ต้องขังล้นเรือนจำ (Over Crowding) ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการแก้ไขฟื้นฟูและปรับพฤติกรรมและเกิดการกระทำความผิดซ้ำ จะเห็นได้ว่าระยะเวลาในการจำคุกมีความสำคัญในการพัฒนาผู้กระทำความผิดมาก จึงจำเป็นต้องทำเข้มทิศหรือแผนบังคับโทษรายบุคคลในช่วงเวลาดังกล่าว หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง แผนการบังคับโทษกำหนดชะตากรรมในอนาคตของผู้ต้องโทษก็ว่าได้ โดยเริ่มต้นที่ข้อมูลบุคคลของผู้ต้องโทษที่ครบถ้วน ผู้ต้องโทษมีส่วนร่วมหลักในการกำหนดแผนบังคับโทษ วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลบุคคลร่วมกัน บูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ชีวิตใหม่ จากหลักการและทฤษฎีพื้นฐานในการกำหนดกิจกรรมและวางแผนการแก้ไขพฤติกรรมก่อนพ้นโทษและสนับสนุนการกลับมาใช้ชีวิตใหม่อีกครั้งภายหลังการพ้นโทษคือ การให้ผู้ต้องขังเป็นศูนย์กลางของการแก้ไขฟื้นฟู (Prisoner Rehabilitation Center) หรือ ผู้ต้องขังเป็นประธานของการบังคับโทษจำคุก (Günther Kaiser, 2003) ที่เริ่มต้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ต้องขังเป็นรายบุคคล เพื่อการแก้ไขฟื้นฟูให้เหมาะสมไปตามลักษณะของผู้ต้องโทษเป็นราย ๆ ไป “แผนบังคับโทษรายบุคคล” จำเป็นต้องกระทำ เพื่อกำหนดเป้าหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์เป็นรายบุคคลได้จริง ดังที่ปรากฏในกฎหมายของ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี (Klaus Laubenthal, 2008) สหราชอาณาจักร (Stephen Livingstone & Tim Owen, 1999) ญี่ปุ่น (Günther Kaiser, 1984) เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลต่อการกำหนดกิจกรรมและวางแผนการแก้ไขพฤติกรรมก่อนพ้นโทษและสนับสนุนการกลับมาใช้ชีวิตใหม่อีกครั้งภายหลังการพ้นโทษได้ตรงความต้องการภายหลังพ้นโทษได้อย่างมาก ภายใต้ความสมัครใจและความยินยอมในการปฏิบัติตามแผนบังคับโทษของผู้ต้องโทษด้วย (Bernd-Dieter Meier, 2009) ทั้งนี้ จากการพิจารณาแบบเก็บข้อมูลของเรือนจำในประเทศไทยพบว่าตามหัวข้อแต่ละข้อมีข้อมูลผู้ต้องขังสำคัญ หากแต่เป็นข้อมูลจากการสอบถามผู้ต้องขังเมื่อแรกจับตัวและอาจเพิ่มเติมต่อ ๆ ไปตามระยะเวลาที่ได้ข้อมูลเพิ่มขึ้นอีกในต่อ ๆ มา ซึ่งเป็นการตอบคำถามจากผู้ต้องโทษ ข้อมูลดังกล่าวจะจริงเท็จประการใดไม่มีการยืนยันความถูกต้องได้ กระบวนการยุติธรรมไทยในต้นทางไม่มีการทำประวัติผู้ต้องหา จำเลย ในการดำเนินคดีเหมือนในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี (Claus Roxin, 2014) หรือญี่ปุ่น (UNAFEI, 2014) จึงไม่มีแฟ้มประวัติข้อมูลบุคคลที่



ชัดเจนและรับรองความถูกต้องตั้งแต่เริ่มคดีมาส่งต่อให้กับงานราชทัณฑ์ใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ผู้ต้องโทษ จึงเป็นอุปสรรคในการวิเคราะห์ผู้ต้องขังเพื่อจำแนกลักษณะผู้ต้องโทษ และการจัดการบริหารข้อมูลเชิงลึกรายบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้ สำหรับใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดกิจกรรมและวางแผนการแก้ไขพฤติกรรมเสี่ยงก่อนพ้นโทษ และสนับสนุนการกลับมาใช้ชีวิตใหม่อีกครั้งภายหลังการพ้นโทษ ภายใต้พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 จึงเป็นอุปสรรคในทางปฏิบัติ การฐานข้อมูลบุคคลที่ดีจะเป็นจุดแข็งที่สำคัญคือการมีแผนบังคับโทษที่ตรงและเจาะลึกเฉพาะกับผู้ต้องขังรายบุคคล แต่จุดอ่อนของประเทศไทยคือ นอกจากเราไม่มีฐานข้อมูลบุคคลที่เป็นฐานวิเคราะห์แล้วสถานการณ์เรือนจำในประเทศไทยเรามีสถานะผู้ต้องขังล้นเรือนจำอีกด้วย จึงทำไม่ได้และการขาดข้อมูลสนับสนุนจากต้นทางของกระบวนการยุติธรรมทางอาญาและภาคส่วนอื่น ๆ โอกาสที่จะเป็นไปได้คือการบูรณาการข้อมูลหรือส่งผ่านข้อมูลบุคคลร่วมกันให้ได้ องค์การในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาต้องให้ความร่วมมือกันมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาผู้ทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติดในเรือนจำไทย นำไปสู่การวิเคราะห์แนวทางเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ทำผิดด้าน จิตใจ ปัญญา ร่างกาย พฤติกรรม ตามกรอบของกฎหมายราชทัณฑ์
2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดกิจกรรมและวางแผนการแก้ไขพฤติกรรมเสี่ยงก่อนพ้นโทษและสนับสนุนการกลับมาใช้ชีวิตใหม่อีกครั้งภายหลังการพ้นโทษ ภายใต้พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยเป็นแบบการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) จากตำรา งานวิจัย บทความ เอกสาร เกี่ยวกับการบังคับโทษจำคุก ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจาก สถิติเกี่ยวกับการจำคุก เฉพาะผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดในประเทศไทย โดยได้รับความร่วมมือจากเรือนจำต่าง ๆ และตำรา บทความ เอกสารต่าง ๆ ในต่างประเทศได้แก่ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สหราชอาณาจักร และญี่ปุ่น ระยะเวลาทำการวิจัย 6 เดือน

ผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาผู้ทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติดในเรือนจำไทย นำไปสู่การวิเคราะห์แนวทางเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ทำผิดด้าน จิตใจ ปัญญา ร่างกาย พฤติกรรม ตามกรอบของกฎหมายราชทัณฑ์ พบว่าประชากรรวมในเรือนจำทั่วประเทศพบว่าเป็นผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดมากที่สุด มีฐานะยากจน การศึกษาน้อย ไม่มีอาชีพและความรู้ในการประกอบอาชีพ ข้อมูลข้อเท็จจริงที่ใช้ประกอบเป็นแนวทางเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ทำผิดด้าน จิตใจ ปัญญา ร่างกาย พฤติกรรม ตามกรอบของกฎหมายราชทัณฑ์ ได้แก่

1. ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด เรื่องราวต่าง ๆ ในลักษณะของการกระทำความผิด ซึ่งมีฐานความผิดและองค์ประกอบความผิดฐานต่าง ๆ เช่น เสพ ค้า สมคบ นำเข้าในราชอาณาจักร ขนส่ง ผลิต เป็นต้น ตามประมวลกฎหมายยาเสพติด และตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 131

2. ข้อเท็จจริงของตัวผู้กระทำความผิด ในเรื่องทั่วไป ได้แก่ประวัติความเป็นมา ความประพฤติ เป็นอาชญากร การศึกษา อาชีพ ศาสนา ครอบครัว เป็นต้น และข้อมูลในเชิงลึก ความคิด จิตวิญญาณ ความปรารถนา ความรู้สึก อารมณ์ เป็นต้น ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 138

หลังจากปรับแก้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด และข้อเท็จจริงของตัวผู้กระทำความผิดข้อมูลทั้ง 2 ลักษณะจะปรากฏจาก 3 ฐานข้อมูลคือ 1) ในสำนวนคดี 2) ข้อมูลจากแบบการบันทึกประวัติผู้ต้องขัง และ 3) ข้อมูลจากการสืบเสาะเจาะลึกในขณะเข้าสู่การจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง

จากข้อมูลทั้ง 3 ฐานจะเป็นปัจจัยในการกำหนดทิศทางการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ทำผิดด้าน จิตใจ ปัญญา ร่างกาย พฤติกรรม ตามกรอบของกฎหมายราชทัณฑ์ ที่เรียกว่า “แผนบังคับโทษ” (Execution Plan) ซึ่งจะเฉพาะเจาะจงผู้ต้องขังเป็นรายบุคคล เช่นเดียวกับที่มีการบังคับใช้ในกฎหมายของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สหราชอาณาจักร และ ญี่ปุ่น เป็นต้น เช่น การกำหนดให้มีการฝึกสติ (Mindfulness) เรียนภาคบังคับหรือระดับมหาวิทยาลัย อบรม ฝึกอาชีพ ทำงาน และกิจกรรมอื่น ๆ กิจกรรมการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยต้องเข้าใจ เข้าถึงผู้ต้องโทษเป็นรายบุคคล จึงจะสามารถพัฒนาผู้ต้องโทษทางด้านจิตใจ ปัญญา ร่างกาย และพฤติกรรมได้

2. ข้อมูลเพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดกิจกรรมและวางแผนการแก้ไขพฤติกรรมเสียก่อนพ้นโทษและสนับสนุนการกลับมามีชีวิตใหม่อีกครั้งภายหลังการพ้นโทษตามกำหนดระยะเวลาในคำพิพากษา ภายใต้พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 ต้องประกอบด้วยข้อมูลดังต่อไปนี้ 1) ในสำนวนคดี 2) ข้อมูลจากการบันทึกของเรือนจำ และ 3) ข้อมูลจากการสืบเสาะเจาะลึกในขณะเข้าสู่การจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง ทั้ง 3 ส่วนเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์สังเคราะห์ในการกำหนดกิจกรรมและวางแผนการแก้ไขพฤติกรรมเสียก่อนพ้นโทษและสนับสนุนการกลับมามีชีวิตใหม่อีกครั้งภายหลังการพ้นโทษ พร้อมกับความร่วมมือของผู้ต้องโทษที่มุ่งที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผู้ต้องโทษในเรื่อง ความรู้ใหม่และความคิดใหม่ที่ดีกว่า ได้แก่ การสร้างสติ ความรู้ การพัฒนาความคิด การเห็นคุณค่าในตัวเอง ความเชื่อมั่นในตัวเอง และมีกำลังใจ ภูมิธรรมในการคิดและการตัดสินใจ การศึกษาพื้นฐานและการศึกษาสูงกว่าขั้นพื้นฐาน การมีอาชีพที่เป็นไปได้จริงเมื่อพ้นโทษ และทุนในการประกอบอาชีพด้วยตนเองได้ ในหลากหลายกิจกรรมที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560

อภิปรายผล

1. เพื่อทราบสถานการณ์ผู้ทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติดในเรือนจำไทย นำไปสู่การวิเคราะห์แนวทางเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ทำผิดด้าน จิตใจ ปัญญา ร่างกาย พฤติกรรม ตามกรอบของกฎหมายราชทัณฑ์ จากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลผู้ต้องขังของประเทศไทยพบว่า เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขฟื้นฟูและการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวผู้ต้องโทษเกี่ยวกับยาเสพติดได้ดังต่อไปนี้

1.1 ลักษณะการกระทำความผิด ความผิดที่คนไทยต้องติดคุกมากที่สุดคือ ความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ในความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดและสารระเหย ร้อยละ 77.95

กลุ่มที่มีลักษณะเสพ ครอบครอง เสพและครอบครอง คิดเป็นร้อยละ 15.72

กลุ่มลักษณะความผิดฐานจำหน่าย ครอบครองเพื่อจำหน่าย ร้อยละ 80.84 เป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นผลจากกฎหมายยาเสพติดของไทยที่มีมาตรการล่อซื้อ และข้อสันนิษฐานว่าเป็นผู้จำหน่ายจากจำนวนยา

กลุ่มลักษณะความผิดฐานผลิต นำเข้า ส่งออก ฯลฯ ร้อยละ 3.44

จากข้อมูลข้างต้นกลุ่มแรกไม่ควรต้องรับโทษจำคุก แต่ควรใช้ระบบบำบัดรักษาและให้ความช่วยเหลือทางสังคม กลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดและทัศนคติเพื่อการดำรงชีวิตให้เป็น “พลเมือง” ที่ดีต่อไปในระหว่างต้องโทษ สำหรับกลุ่มที่สามเป็นกลุ่มที่ต้องใช้มาตรการบังคับโทษพิเศษ เพื่อการแก้ไขในฐานะเป็น “อาชญากร”

1.2 ประเภทยาเสพติด ในเรือนจำสารเสพติดประเภทเมทแอมเฟตามีนมากที่สุด รองลงมาคือไอซ์ที่เหลือเป็นเฮโรอีน กัญชา ฝิ่น สารระเหย มอร์ฟิน โคเคน/โคเคอีน

สารเสพติดประเภทเมทแอมเฟตามีน เป็นสารเสพติดประเภทวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตประสาท ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นโอกาสของการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังของประเทศไทย เนื่องด้วยเมทแอมเฟตามีน เป็นวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตประสาทที่เสพติดก็จริง แต่สามารถบำบัดรักษาทางการแพทย์ได้ และไม่ยากนักต่อการพยายามเลิกใช้ยา



จากข้อมูลการเสพสารเสพติดจึงควรกำหนดนโยบายและทางปฏิบัติในการบำบัดรักษาตามหลักวิชาการ การแพทย์และสาธารณสุข จะช่วยให้ผู้ต้องโทษมีสุขภาพทางกาย และจิตใจ กลับคืนสู่สภาพจากยาเสพติด ได้ หลังจากนั้นจึงรักษาจากหลักการทางจิตวิทยาและมาตรการสร้างภูมิคุ้มกันชีวิต โดยกิจกรรมสร้างสรรค์ต่าง ๆ เช่น หลักธรรมทางศาสนา การสร้างความคิดเชิงบวก การศึกษา อบรมต่าง ๆ ฯลฯ ก่อนที่จะไปสู่ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย มิฉะนั้น เมื่อเขาเหล่านั้นพ้นโทษไปแล้ว กลับไปสู่สิ่งแวดล้อมเดิมที่เคยอยู่ก่อนติดคุก ก็ จะกลับไปเสพติดอีกครั้ง เพราะเป็นการเสพติดพฤติกรรมที่เคยทำมาเดิม ๆ ดังนั้น ในการรักษาจึงต้องรักษา 2 ส่วน คือ รักษาการเสพติดตัวสารเสพติด และ รักษาการเสพติดพฤติกรรมการเสพติดด้วย

1.3 ข้อมูลการศึกษาของผู้ต้องโทษ พบว่าผู้ต้องโทษจำนวนหนึ่งประมาณร้อยละ 30 ได้ผ่าน เกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐมาแล้ว คนที่สำเร็จปริญญาตรียังมีจำนวนน้อยมาก ทิศทางในเรื่องนี้จึงต้อง พยายามผลักดันให้มีการเรียนทั้งในสายสามัญและอาชีวศึกษาให้กับผู้ต้องขังมากขึ้น โดยต้องประสานความร่วมมือกับ สถานศึกษาในพื้นที่ที่เรือนจำตั้งอยู่ เพื่อความพร้อมในการให้ความรู้และการประเมินผลการศึกษาอย่างมีมาตรฐาน ประเด็นการศึกษามีประโยชน์ต่อการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวมาก ซึ่งสามารถกำหนดในแผนบังคับโทษได้ โดยพิจารณากับระยะเวลาในการที่ต้องโทษกับหลักสูตรการศึกษาที่จะเรียน พบว่าถ้าผู้ต้องขังมีความรู้พื้นฐานดี หรือมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ในการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ การพัฒนาพฤติกรรมดี ความคิด สุข ภาวะ ผู้ต้องขังจะเข้าใจง่ายและดำเนินการได้ผลรวดเร็ว ดังคำที่ว่า “การศึกษาพัฒนามนุษย์” ซึ่งในการแก้ไขและ การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ตามกฎหมายของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ญี่ปุ่น และพระราชบัญญัติ ราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 ของไทย บัญญัติให้ความสำคัญกับการศึกษาทั้งในระบบการศึกษา และการศึกษาเพิ่มเติมใน ด้านต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสในการเพิ่มเติมในส่วนที่ขาดของผู้ต้องโทษ

1.4 ผู้ต้องขังจำแนกตามเชื้อชาติและสัญชาติ พบว่าผู้ต้องขังประมาณร้อยละ 90 เป็นคนไทย เป็น ข้อมูลที่ทำให้ง่ายต่อการพิจารณาแบบการดำเนินชีวิต วัฒนธรรม สังคม ของผู้ต้องโทษเพื่อประกอบการทำแผน บังคับโทษจำคุกและการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวผู้ต้องโทษกลับไปยังภูมิลำเนาเดิมอีกครั้ง

1.5 ศาสนาของผู้ต้องโทษ ในเรือนจำไทยมีผู้ต้องโทษที่นับถือพุทธศาสนามากที่สุด รองลงมาคือ อิสลาม และลำดับที่ 3 คือ คริสตศาสนา การจำแนกทางความเชื่อศาสนา ทำให้เรือนจำแยกกลุ่มได้ง่าย และสามารถ ประยุกต์ใช้หลักธรรม และอนุศาสนาจารย์ของแต่ละศาสนา ที่ผู้ต้องโทษมีความเชื่อส่วนตัวเป็นพื้นฐาน เป็นจุดแข็ง ในการแก้ไขเปลี่ยนแปลงความคิด และทัศนคติ ของผู้ต้องโทษที่ได้ผลมาก เป็นไปภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติ ราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 ถ้าสามารถเจาะข้อมูลเชิงลึกกรายบุคคลได้ว่าเคยมีกิจกรรมหรือมีความสามารถ ความ เกี่ยวข้องอะไรมาก่อนเกี่ยวกับศาสนานั้น ๆ ก็อาจเป็นข้อมูลที่จะโน้มน้าวจิตใจ เป็นแรงผลักดันหรือแรงจูงใจให้ปรับปรุง ตัวเองได้ง่ายยิ่งขึ้น

1.6 ข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัวผู้ต้องโทษก่อนเข้าสู่เรือนจำ ผู้ต้องโทษมีพื้นฐานการดำรงชีวิตที่มี ความต่างกันโดยนัยสำคัญของคน โสด สมรส การอยู่ร่วมกัน เป็นหม้าย หรือหย่าร้าง จำนวนบุตรธิดา ตลอดจนทั้ง การดำรงชีวิตที่อาศัยอยู่กับบิดามารดา อยู่กับบิดาหรือมารดา ไม่อยู่กับบิดามารดา อาศัยอยู่กับญาติ หรืออยู่ กับสามีภรรยา ข้อมูลพื้นฐานเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่บอกว่าเขาควรจะได้รับ การวางแผนการแก้ไขและเตรียมความพร้อม ก่อนปล่อยอย่างไร คนในครอบครัวจะมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมมีผลมาน้อยเพียงใด อีกประการคือข้อมูลของ ที่อยู่อาศัยของผู้ต้องโทษ เป็นสิ่งที่บอกฐานะของผู้ต้องโทษส่วนหนึ่ง เช่น มีบ้านและที่ดินอยู่อาศัยเป็นของตนเอง มี บ้านและที่ดินอยู่อาศัยเป็นของบิดามารดา อาศัยอยู่กับผู้อื่น เช่าบ้านและที่ดินอยู่อาศัย ข้อเท็จจริงเหล่านี้เป็น ปัจจัยสำคัญในการพิจารณาเพื่อพัฒนาผู้ต้องโทษ

1.7 อาชีพและรายได้ก่อนต้องรับโทษ จากข้อมูลผู้ต้องโทษสะท้อนให้เห็นว่าส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคน ที่ยากจนและไม่มีอาชีพหลักในการดำรงชีวิต เพราะขาดโอกาสทางการศึกษาและโอกาสทางสังคม ตลอดทั้งโอกาส

ทางธุรกิจ ทุน เป็นข้อเท็จจริงหลักที่สำคัญ สำหรับผู้ต้องโทษยาเสพติดของไทย การสร้างอาชีพ รายได้ ให้ผู้ต้องขัง จึงเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องทำเป็นนโยบายหลัก ข้อมูลจากสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ญี่ปุ่น และอังกฤษ จะมุ่งเน้น การฝึกอาชีพที่สร้างรายได้ได้จริงทั้งขณะอยู่ในเรือนจำและเมื่อพ้นโทษไปแล้ว ในระหว่างต้องโทษเรือนจำจะ ประสานงานกับภาคธุรกิจในการทำให้เกิดการจ้างงานผู้ต้องโทษ โดยผู้ต้องโทษได้รับเงินค่าจ้างแรงงานตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในประเทศญี่ปุ่นมีนิคมอุตสาหกรรมเรือนจำให้ผู้ต้องขังทำงาน ฝึกอาชีพจริง ทำให้ผู้ ต้องโทษมีบัญชีเงินฝากส่วนตัว เก็บเป็นกองทุนที่จะใช้ได้ภายหลังการพ้นโทษออกไปแล้ว และยังใช้จ่ายในเรื่อง ต่าง ๆ ในระหว่างต้องโทษได้ด้วย

1.8 อายุผู้ต้องโทษ จากข้อมูลสถิติอายุผู้ต้องโทษจำคุก ตัวเลขค่อนข้างกระจายตัว แต่ที่มีตัวเลข สูงเป็นอันดับที่ 1 คือ ผู้ที่มีอายุกว่า 60 ปีขึ้นไป ลำดับที่ 2 คือ อายุกว่า 30 ถึง 35 ปี กลุ่มที่น่าสนใจมาก ๆ คือ ผู้ที่ อายุกว่า 30 ถึง 35 ปี เพราะเป็นวัยทำงาน และมีโอกาสอยู่กับสังคมอีกยาวนาน การทำแผนในเรื่อง การศึกษา พัฒนาอาชีพ การสร้างรายได้ จึงเป็นสิ่งติดตัวผู้ต้องโทษในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิตในช่วงออกจากเรือนจำ ไปแล้วจะได้ประโยชน์ในความเป็นจริงมาก

1.9.ระยะเวลาการจำคุก โทษจำคุกมากที่สุดคืออัตราโทษ 2 ถึง 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.61 เพศ ชายมีจำนวนมากกว่าเพศหญิงมาก กำหนดระยะเวลาการจำคุกแยกตามเพศ จะช่วยเป็นแนวทางในการกำหนด แผนบังคับโทษในการแก้ไขฟื้นฟู กำหนดมาตรการวิธีการ กิจกรรมต่าง ๆ ได้สอดคล้องกับเวลาที่ผู้ต้องโทษต้องรับ โทษจำคุก การจัดทำแผนแก้ไขและเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยในระยะเวลา 2 ถึง 5 ปี ให้กับผู้ต้องโทษ ในทาง วิชาการถือว่าเป็นช่วงเวลาที่สามารถทำหลักสูตร กำหนดเป้าหมาย กำหนดกิจกรรม ได้ระยะเวลาที่ดีภายใต้ กระบวนการที่ถูกต้องและเหมาะสม สำหรับโทษที่ยาวนานมาก ๆ ผู้ต้องโทษจะยังขาดแรงบันดาลใจในเพราะยังต้อง อยู่ในเรือนจำอีกยาวนาน

1.10 กระทำความผิดซ้ำ จากข้อมูลพบว่าผู้กระทำความผิดครั้งแรกมีปริมาณมาก ซึ่งเป็นข้อมูลที่ ดีในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดครั้งแรก การจัดการแผนการแก้ไขฟื้นฟูบนพื้นฐานของข้อมูลที่ครบถ้วน รอบด้าน ก็จะสามารถปรับเปลี่ยนความคิด ทักษะ และพฤติกรรมได้ง่าย และมีผลต่อการลดการกระทำผิดซ้ำได้ กรณี ผู้ที่กระทำผิดซ้ำหลายครั้งจะแก้ไขยาก เพราะเป็นพวกที่อยู่ในลักษณะกระทำความผิดจนติดนิสัยแล้ว จากข้อมูลที่ที่ได้ผู้ต้องโทษยาเสพติดของประเทศไทย กรณีเสพ ครอบครองเพื่อเสพ ซื่อขายเพื่อเสพ ต้องทำการ รักษาทางการแพทย์ก่อน หลังจากนั้นทุกกลุ่มที่กระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติดต้องร่วมกันระหว่าง ผู้ต้องโทษ เรืองจำ หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ภาคเอกชน ชุมชน ครอบครัว ประชุมร่วมมือกันในการกำหนดแผนการแก้ไขและการ เตรียมความพร้อมก่อนปล่อยและภายหลังการปล่อยตัวกลับสู่สังคมแล้ว (Joan Petersilia, 2003)

หลักการสำคัญคือ ต้องยึดเอาผลที่จะได้จากการพัฒนาเปลี่ยนแปลงของตัวผู้ต้องขังเป็นตัวตั้ง ตามหลัก “ผู้ต้องขังเป็นศูนย์กลาง” ภายใต้หลัก “ความสมัครใจในการร่วมมือกัน” เช่นเดียวกับที่ปรากฏใน สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ญี่ปุ่น และอังกฤษ และร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายการแก้ไขพัฒนา และเป้าหมาย อนาคตของผู้ต้องโทษเมื่อกลับสู่สังคม นอกจากการบำบัดรักษาการเสพติดแล้ว ต้องมุ่งเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันใน การดำรงชีวิตใหม่คือ ต้องมี “ความรู้” และมี “อาชีพ” และสร้าง “รายได้” อย่างพอเพียงด้วยตนเองและต้องมื การสร้างภูมิคุ้มกันทางด้านจิตใจ จึงต้องเติมเต็ม “ความรู้ในเรื่องของหลักธรรมคำสอน” ของศาสนา ความรู้ กฎหมาย และวิธียับยั้งชั่งใจที่จะไปกลับไปกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดอีก

2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดกิจกรรมและวางแผนการแก้ไขพฤติกรรมก่อนพ้นโทษและ สนับสนุนการกลับมาใช้ชีวิตใหม่อีกครั้งภายหลังการพ้นโทษ ภายใต้พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 จาก การศึกษาข้อมูลผู้ต้องโทษยาเสพติดเพื่อการแก้ไขและเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัว ชี้ให้เห็นว่าผู้กระทำ ความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดส่วนใหญ่เป็นกลุ่ม “การจำหน่ายและครอบครองเพื่อจำหน่าย” ลำดับที่สองคือ กลุ่ม



เสพ จึงได้ข้อสรุปว่า ผู้ต้องโทษมีปัญหาในเรื่องของเศรษฐกิจเป็นหลักในการหารายได้ เนื่องจากขาดโอกาสหลายด้าน ได้แก่ ความรู้ การเรียนในระบบและนอกระบบ ความรู้ในการประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่มีฐานะยากจน จึงก้าวเข้าสู่การกระทำการค้ายาเสพติด ซึ่งผิดกฎหมายและถูกจับดำเนินคดี ในการแก้ไขและการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวนั้น ส่วนของการกำหนดกิจกรรมจะต้องแก้ไขจากข้างในจิตใจในส่วนของ “ความคิด” ต้องปรับ “ทัศนคติ” และเพิ่มเติม “ความรู้” ทั้งใน “ทางโลก” และ “ทางหลักธรรม” ในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องเหมาะสม กิจกรรมจึงต้องส่งเสริมการมีอาชีพ ในบางรายอาจเข้าศึกษาต่อในระบบการศึกษาในระหว่างรับโทษด้วย และเพื่อให้การฝึกอาชีพ การมีอาชีพที่มีผลได้จริง ต้องมีการนำผู้ประกอบการเข้าไปร่วมพัฒนาผู้ต้องโทษด้วย กล่าวคือต้องเปิดโอกาสให้มีการฝึกอาชีพผู้ต้องขังจากผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญจริง ๆ จากภายนอก และต้องทำให้เกิดการจ้างแรงงานกันได้จริงในเรือนจำ มีการจ่ายค่าจ้างแรงงานกันจริง ๆ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งอาจทำให้ผู้ต้องโทษในระยะเวลานาน ๆ มี “บัญชีเงินฝาก” เป็นของตนเอง เพื่อใช้จ่ายค่าใช้จ่ายในระหว่างการติดคุกและเป็นทุนสำรองเมื่อออกจากเรือนจำ ไปเป็นทุนเริ่มต้นในการทำอาชีพด้วยตนเองต่อไปได้โดยไม่ต้องไปเสพยาหรือค้ายาเสพติดอีกต่อไป ข้อสำคัญคือแผนการแก้ไขและเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยต้องทำให้เกิดสิ่งที่ตรงกับผู้ต้องขังต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนผ่านทางความคิดก่อนพ้นโทษ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนแบบกระตือรือร้นในแบบที่ผู้เรียนต้องมีการทำงานการเรียนรู้ด้วย (Active Learning) จะช่วยสร้างสิ่งที่ผู้ต้องขังต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนผ่านทางความคิดก่อนพ้นโทษได้ และเกิดผลติดตัวติดใจในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ความรู้ใหม่และความคิดใหม่ที่ดีกว่า ผู้ต้องขังต้องการความรู้ใหม่เพื่อเติมเต็มความรู้เดิม ๆ ที่มีอยู่ ในทุกๆ คนจึงจำเป็นต้องสร้างระบบการเรียนรู้ จากการศึกษาวิจัยยืนยันว่ากระบวนการเรียนรู้ที่เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อผู้กระทำความผิดในการสร้างเสริมศักยภาพที่ดีขึ้นของสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ให้กับ “ผู้กระทำความผิด” ได้แก่

1.1 สติ (Mindfulness) เพราะ “สติ” เป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ (Knowledge) การพัฒนาทางความคิด ปัญญาและการสร้างสรรค์ต่าง ๆ ของมนุษย์ที่สำคัญมาก คนที่ไม่มีสติก็จะไม่รับรู้อะไรพัฒนาอะไรไม่ได้ และง่ายต่อการถูกรอบงำจากอารมณ์ต่าง ๆ ตามธรรมชาติ การมีสติสามารถทำให้คนแยกผิดชอบชั่วดีได้ถูกต้อง

1.2 ความรู้ (Knowledge) คือการได้รู้ในเรื่องใด ๆ ความเข้าใจ ความสามารถในการนำไปใช้ ความสามารถของสมองมนุษย์สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างไม่จำกัด ความรู้ที่มีจะนำไปส่งเสริมความคิด ระบบความคิด การตัดสินใจของคน ๆ นั้น มนุษย์มีความสามารถในการจดจำ ซึ่งอาจมาจากการจินตนาการ ได้เห็น ได้ยิน ฯลฯ ความระลึกได้ เมื่อเกิดความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด ก็สามารถวิเคราะห์ (Analysis) สังเคราะห์ (Synthesis) ได้ ประเมินผล (Evaluation) ได้ อย่างชาญฉลาด

1.3 การพัฒนาทางความคิด (Cognitive) ตามธรรมชาติมนุษย์ต้องมีปฏิสัมพันธ์และปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมจึงมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ก่อให้เกิดการพัฒนาการของเขาวัวปัญญา จากการจัดและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เป็นกระบวนการต่าง ๆ ภายในความคิด สมอง การรับรู้ต่าง ๆ มีการปรับตัว จนเกิดโครงสร้างของสติปัญญา (Cognitive Structure) ตามธรรมชาติได้ ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติมได้อย่างไม่มีกรอบจำกัด เมื่อความคิดเปลี่ยน พฤติกรรมก็เปลี่ยนไปตามกัน

1.4 การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self Esteem) การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า เรารู้สึกดีได้ เรารู้สึกดีได้เหมือนคนอื่นทั่วไป จะยังให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวเองที่มาจากความสามารถของตนเอง ความสำเร็จ หรือการได้โอกาสที่ดีในชีวิต การเห็นคุณค่าในตัวเองทำให้คนทุกคนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข จึงเป็นสิ่งสำคัญของความเป็นคน ที่ช่วยเสริมสร้างสิ่งดีงามต่าง ๆ พฤติกรรม ในสังคม จะช่วยให้สามารถเผชิญต่ออุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมั่นใจ ก่อนการพ้นโทษจึงต้องทำให้ผู้ต้องโทษเห็นคุณค่าในตัวเอง

1.5 ความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self Confidence) การสร้างความเชื่อมั่นในตัวเองทำให้คนกล้าคิดกล้าตัดสินใจในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จึงสามารถกระทำการในสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง และสามารถปรับตัวกับสภาพสังคมได้อย่างมีหลักการและมีความสุข ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการดำรงชีวิต (Self Concept) การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การเรียน การทำงาน และในเรื่องต่าง ๆ

1.6 กำลังใจ (Inspire) เป็นการสร้างความหวังกำลังใจในมิติต่าง ๆ ของการดำรงชีวิตใหม่ เป็นสิ่งสำคัญต่อการช่วยส่งเสริมให้เกิดภูมิคุ้มกันการทำชั่วทั้งมวล และความเข้มแข็งต่อการมีชีวิตที่ดีงาม กำลังใจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการดำรงชีวิตที่ดีต่อไป

2. ภูมิธรรมในการคิดและการตัดสินใจ ในการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนซึ่งหมายถึงผู้ต้องโทษเป็นสำคัญ ในการเติมเต็ม “หลักธรรม” เป็นพื้นฐานสำคัญในการคิดและการตัดสินใจก็สามารถทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในการสร้าง “สติ สัมปชัญญะ สมาธิ และปัญญา” อันเป็นการปรับเปลี่ยน “ความคิดของคน” อย่างมีเหตุผลได้ดีที่สุดในมิติของ “ธรรม” ซึ่งเป็นสิ่งที่มียุ่แล้วตามธรรมชาติฝังอยู่ในจิตใจมนุษย์ทุกคน เพียงแต่ต้องมีการสร้างกระบวนการให้เกิด “ความรู้ความเข้าใจ” ในเรื่องของ “หลักธรรม” ต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในจิตใจของคนและหากมีการแนะนำชี้ทางสร้างการเรียนรู้จนสามารถปรับใช้ให้กลมกลืนสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตได้ก็จะได้ผลสำเร็จในการแก้ไขได้มาก

จุดเปลี่ยนของ “ผู้กระทำความผิด” ให้มีตัว “รู้” ใหม่ ความคิดในการดำเนินชีวิตที่ดีตามทำนองคลองธรรม ซึ่งต้องกระทำโดยอาศัย “หลักธรรม” ที่ถูกต้องและ “กระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ” ถ้าบุคคลใดดำเนินการตามหลักธรรมและกระบวนการทางธรรมแล้วย่อมสามารถพัฒนาระดับ “จิตใจ” หรือ “ชุดความคิด” จากเดิมที่มี “อกุศล” ไปสู่จิตใจหรือชุดความคิดที่เป็น “กุศล” ได้หรือเปลี่ยน มีดเป็นสว่าง ขาวเป็นดำ หรือสีเทา ๆ เป็นขาวได้นั่นเอง อาจเป็นเพียงเพราะว่าผู้กระทำความผิดไม่เข้าใจ ไม่เข้าถึง “ธรรม” ทำให้ด้านความคิดจิตใจ (สติ ปัญญา) และพฤติกรรมในการดำรงชีวิตของเขานั้นไม่พัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องชอบธรรม หรือมีพฤติกรรมไปในทางที่ผิดกฎหมายและศีลธรรม จึงต้องมีกระบวนการที่ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ (Cognitive) ใหม่กับผู้ต้องขังแต่ละคน การคิดและการตัดสินใจที่ดีก็ย่อมจะเกิดขึ้นได้กันเขาในระดับที่แยกผิดชอบชั่วดีได้อย่างถูกต้อง

3. การศึกษาพื้นฐานและการศึกษาสูงกว่าขั้นพื้นฐาน ในระบบการศึกษาพื้นฐานและในระดับที่สูงขึ้นไม่ว่าในโรงเรียนและในมหาวิทยาลัยปัจจุบันนโยบายทางการศึกษาได้มุ่งเน้นไปในทิศทางที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student Center) มานานแล้ว และได้มีการนำ “การจัดการศึกษาแบบเน้นผลการเรียนรู้” (Outcome Based Education) ของผู้เรียนซึ่งเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงผู้เรียนจะถูกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น จากการทำงานด้วยตนเอง (Active Learning) เพื่อตอบสนองต่อความต้องการแรงงานในยุคปัจจุบันในเรื่องจำอาจหมายถึงการฝึกอาชีพต่าง ๆ ด้วย ซึ่งเป็นไปตามกรอบของพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560

4. ความมีอาชีพที่เป็นไปได้จริงเมื่อพ้นโทษ และทุนในการประกอบอาชีพด้วยตนเองได้ ซึ่งต้องมาจากการทำงาน การสร้างงานให้เกิดขึ้นในเรือนจำ ในระหว่างต้องโทษเช่นเดียวกับที่ปรากฏในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ญี่ปุ่น และอังกฤษ และอีกหลายประเทศที่ได้ดำเนินการมานานแล้ว การทำแผนบังคับโทษจำคุก ผู้ต้องโทษแต่ละราย จึงต้องคำนึงถึง อดีต ปัจจุบัน และอนาคต ของผู้ต้องโทษแต่ละคนตามความเป็นจริงด้วย

องค์ความรู้ใหม่

ผลการศึกษาพบองค์ความรู้ใหม่จากข้อมูลข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดและข้อเท็จจริงของตัวผู้กระทำความผิด ตามหลักการและทฤษฎีของการลงโทษให้เหมาะสมกับบุคคล และใน “หลักผู้ต้องขังเป็นศูนย์กลาง” (Prisoner Centered) ในการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Gold)



ได้ข้อค้นพบในการกำหนดแนวทางการแก้ไขและเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวผู้ต้องขังเป็นรายบุคคล ซึ่งมีตัวชี้วัดเป็นหลัก 6 ประการ ได้แก่



ภาพที่ 1 รูปแบบในการกำหนดแนวทางการแก้ไขและเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวผู้ต้องขัง

จากรูปภาพทั้ง 6 รายการเพื่อกำหนดกิจกรรมใน การสร้างสติ ความรู้ การพัฒนาความคิด การเห็นคุณค่าในตัวเอง ความเชื่อมั่นในตัวเอง และมีกำลังใจ ประกอบกับ หลักธรรม การศึกษา อาชีพ เป็นตัวชี้วัดหลักหรือเป็นเข็มทิศแนวทางในการจัดทำ “แผนบังคับโทษจำคุกรายบุคคล” เพื่อกำหนดกิจกรรมให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดผู้ต้องโทษทุกข้อ ที่เหมาะสมกับข้อเท็จจริงของประวัติภูมิหลังและการคิดถึงอนาคตภายหลังการพ้นโทษจำคุกของแต่ละคน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผู้ที่เสพยาเสพติด ครอบครองเพื่อเสพ ซื้อมาเพื่อเสพ ซื้อมาขายยาเสพติด ตลอดทั้งผลิตยาเสพติดให้โทษ ก่อนเข้าสู่เรือนจำล้วนแล้วแต่เป็นคนที่ขาดสติและความรู้ในการแยกผิดชอบชั่วดีในการคิดและตัดสินใจ เสพติดยาเสพติดและต้องการเงินในทางที่มีขอบมิควรส่วนใหญ่เป็นคนยากจน เพราะขาดความรู้ หลักธรรมในการดำรงชีวิต โอกาสทางสังคม เงินทุน อาชีพที่ดี ครอบครัวที่ดี และเมื่อต้องโทษจำคุก บุคคลเหล่านี้ต้องการได้รับการซ่อมแซมหรือเติมเต็มในส่วนที่ขาดในชีวิตของเขา การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวจึงต้องพัฒนา จิตใจ ปัญญา กาย และพฤติกรรม ให้เป็นคนที่มีสติ ความรู้ มีอาชีพ ย่อมไม่กลับไปกระทำความผิดอีก ในการต้องโทษจำคุกจึงเป็นเวลาสำคัญในการแก้ไขข้อบกพร่องของชีวิตของแต่ละบุคคล การกำหนดแนวทางและการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยจึงต้องกระทำโดยคำนึงถึงผู้ต้องขังเป็นศูนย์กลางความเปลี่ยนแปลงในการทำ “แผนบังคับโทษเป็นรายบุคคล” เพื่อความเหมาะสมในการแก้ไขฟื้นฟูเป็นรายบุคคลในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้แต่ละคนสามารถดำรงชีวิตในอนาคตได้ โดยปราศจากการกระทำความผิดซ้ำและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยวิธีการและกระบวนการให้เกิดความรู้ใหม่และความคิดใหม่ที่ดีกว่าแทนความคิดเก่าที่ผิดพลาดไม่ถูกต้องมาก่อนนั้น ได้แก่ การสร้างสติ ความรู้ การพัฒนาความคิด การเห็นคุณค่าในตัวเอง ความเชื่อมั่นในตัวเอง มีกำลังใจ และมีภูมิธรรมในการคิดและการตัดสินใจ มีการศึกษาพื้นฐานและการศึกษาสูงกว่าชั้นพื้นฐานมากขึ้น มีอาชีพพึ่งพาตนเองได้ที่เป็นไปได้จริงเมื่อพ้นโทษ และหรือมีเงินทุนในการประกอบอาชีพด้วยตนเองได้ จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัยมีดังต่อไปนี้ 1) กระทรวงยุติธรรม ควรจัดให้มีนโยบายให้มีการจัดทำข้อมูลผู้กระทำความผิดในมิติของมหัพภาคและจุลภาค ที่มีความละเอียดและเที่ยงตรง ถูกต้อง เพื่อใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์และทำแผนการบังคับโทษผู้ต้องโทษรายบุคคลเพื่อการแก้ไขและการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) เป็นความสำคัญและจำเป็น

อย่างยิ่งที่กระบวนการยุติธรรมทางอาญาในชั้น ตำรวจ อัยการ และศาล ต้องมีการจัดทำข้อมูลบุคคล ข้อเท็จจริงต่างๆ เกี่ยวกับความเป็นมาแห่งชีวิตและความประพฤติเป็นอาณัติของผู้ต้องหา และจำเลย ตามลำดับ และส่งต่อให้เรือนจำ เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์และทำการบังคับโทษเพื่อการแก้ไขและการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3) ในการวิเคราะห์และทำการบังคับโทษเพื่อการแก้ไขและการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องจัดให้เกิดการบูรณาการร่วมกัน โดยเฉพาะตัวผู้ต้องโทษเองต้องจัดให้สามารถเข้ามามีบทบาทและด้วยความสมัครใจในการร่วมมือกันกับทางเจ้าหน้าที่บังคับโทษในการวิเคราะห์และสร้างแผนฯ ร่วมกัน ตามหลัก “ผู้ต้องขังเป็นศูนย์กลางการเปลี่ยนแปลง” 4) ต้องมีการบูรณาการความร่วมมือของสหวิชาชีพ (Interdisciplinary) ในการทำแผนบังคับโทษเพื่อการแก้ไขและการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวของ เจ้าพนักงานบังคับโทษ(เรือนจำ) ผู้ต้องโทษ ผู้ประกอบการ นักบวช แพทย์ นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ ชุมชน ครอบครัว ฝ่ายปกครอง ฯลฯ 5) เมื่อพ้นโทษแล้วและภายในกำหนดระยะเวลาไม่กระทำความผิดซ้ำอีก เช่น 2 ปี นับแต่วันพ้นโทษ ให้มีการลบประวัติการติดคุกออกจากทะเบียนของงานบังคับโทษ 6) ควรจัดให้มีการสร้าง “ทุนภายหลังการปล่อย” โดยในแผนบังคับโทษต้องจัดให้ผู้ต้องขังสามารถทำงานแบบมีรายได้ตามกฎหมายแรงงาน และจัดทำบัญชีเงินฝาก สะสมเพื่อใช้เป็นทุนเมื่อพ้นโทษ จัดให้มีการแนะนำการทำแผนการเงินส่วนบุคคล และการทำแผนธุรกิจขนาดเล็ก ภายใต้หลักเศรษฐกิจพอเพียง 7) ควรมีกฎหมายและหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนเป็นเจ้าภาพ ดูแลช่วยเหลือผู้พ้นโทษภายหลังการปล่อยตัวกลับสู่สังคมแล้ว

เอกสารอ้างอิง

- กอบกุล จันทวโร และคณะ. (2558). มาตรการทางกฎหมายในการพัฒนาทางเลือกสำหรับผู้กระทำความผิดคดีอาญา เสพติดเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามข้อกำหนดกรุงเทพมหานคร. ใน รายงานการวิจัยภายใต้โครงการ กำลังใจในพระตำราพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา. กระทรวงยุติธรรม.
- กอบกุล จันทวโร และคณะ. (2559). รายงานการศึกษาและข้อเสนอทางกฎหมายสำหรับผู้กระทำความผิดคดีอาญา เสพติด เพื่อเป็นข้อเสนอในการประชุมสหประชาชาติสมัยพิเศษ UNGASS. ใน รายงานการวิจัยสำนักกิจการในพระตำราพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา. กระทรวงยุติธรรม.
- คณิต ณ นคร. (2561). กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ประมวลกฎหมายอาญา. (2564). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 138 ตอนที่ 73 ก หน้า 11-80 (8 พฤศจิกายน 2564).
- อภิชาติ ดำรงสันติสุข. (2556). แผนบังคับโทษจำคุกรายบุคคล. ใน นิติศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Bernd-Dieter Meier. (2009). Strafrechtliche Sanktionen. 3 Auflage. Springer Berlin: Germany.
- Claus Roxin. (2014). Strafverfahrens-recht. 28 Auflage. C.H.BECK : München Germany.
- Günther Kaiser. (1984). Prison Systems & Correctional Law : Europe, The United States, and Japan A Comparative Analysis. Transnational Publishers: USA.
- Günther Kaiser. (2003). Strafvollzug. 5 Auflage. C.F.Müller: Heidelberg Germany.
- Joan Petersilia. (2003). When Prisoners Come Home. New York: Oxford, USA.
- Klaus Laubenthal. (2008). Strafvollzug. 5 Auflage. Springer: Würzburg: Germany.
- Stephen Livingstone & Tim Owen. (1999). Prison Law. (2nd ed). New York: Oxford UK.
- UNAFEI. (2014). Criminal Justice in Japan. UNAFEI: Tokyo: Japan.

ส่วนประสมทางการตลาดเพื่อส่งเสริมกลุ่มผู้ประกอบการ

แปรรูปสมุนไพรหญ้าเอ็นยัด*

MARKETING MIX TO PROMOTE PLANTAGO

MAJOR L. PROCESSING ENTREPRENEURS

สมชาย ศรีทนต์*, ตระกูล จิตวัฒนากร, บุษกร วัฒนบุตร

Somchai Sritanu, Trakul Chittwattanakorn, Bussakorn Watthanabut

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

North Bangkok University, Thailand

*Corresponding author E-mail: somchai.srit@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินกิจการของกลุ่มผู้ประกอบการแปรรูปสมุนไพรหญ้าเอ็นยัดในประเทศไทย 2) นำเสนอความรู้ทั่วไป สภาพปัญหา และสรรพคุณของสมุนไพรหญ้าเอ็นยัด และ 3) นำเสนอส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix: 4Ps) ที่จะช่วยส่งเสริมการดำเนินกิจการของกลุ่มผู้ประกอบการดังกล่าว ข้อค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ได้มาจากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสรุปและตีความจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) กลุ่มผู้ประกอบการดังกล่าว ส่วนใหญ่มีลักษณะการดำเนินกิจการแบบผู้ประกอบการรายเดี่ยว และกลุ่มวิสาหกิจชุมชนขนาดเล็ก มีทุนทรัพย์น้อย และมีรายได้ไม่แน่นอน ผู้ประกอบการเหล่านี้ต่างประสบปัญหาการดำเนินกิจการในเรื่องส่วนประสมทางการตลาด ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาด โดยพบปัญหาในระดับมากในเรื่องการไม่ได้รับรองมาตรฐานกระบวนการผลิตและตัวผลิตภัณฑ์ จากหน่วยงานราชการที่กำกับดูแลด้านกฎระเบียบข้อบังคับ 2) สมุนไพรหญ้าเอ็นยัดเป็นสมุนไพรที่เป็นที่รู้จักและมีประวัติการนำมาใช้ในการรักษาอย่างยาวนาน ใช้ได้ทั้งภายนอกและภายในร่างกาย มีงานวิจัยรองรับและสนับสนุนด้านสรรพคุณทั้งในและต่างประเทศ และ 3) ส่วนประสมทางการตลาดได้แก่ ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาด มีความสัมพันธ์ต่อการส่งเสริมกิจการของกลุ่มผู้ประกอบการแปรรูปสมุนไพรหญ้าเอ็นยัดในประเทศไทย สรรพคุณของสมุนไพรหญ้าเอ็นยัดให้ผลในเชิงบวกต่อการรักษาอาการปวดกล้ามเนื้อและข้อกระดูก ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ดังกล่าวต่างให้การยอมรับ จึงควรปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: หญ้าเอ็นยัด, ส่วนประสมทางการตลาด, ผู้ประกอบการ

Abstract

This academic article has the following objectives 1) to study the current situation and the problems that hinder the business operation of Plantago major L. processing entrepreneurs in Thailand, 2) to present general knowledge, problem conditions, and properties of Plantago

* Received April 10, 2023; Revised May 1, 2023; Accepted May 19, 2023

major L., and 3) to present the Marketing Mix that promotes the business of Plantago major L. processing entrepreneurs in Thailand. The findings of this study were derived from relevant documents and research by summarizing and interpreting the related documents and research, which are as follows: 1. Most of the entrepreneurs are single operators and small community enterprises groups. They have gotten problems with the Marketing Mix such as Product, Price, Place, and Promotion. In terms of the Products, the problems were encountered at a high level in the non-certification of standards in the production process and products by government agencies that regulate rules and regulations., 2. Plantago major L. is a well-known herb and has a long history of being used in healing and treatment. It can be used both externally and internally. Many journal papers and researches both domestically and internationally support the usefulness of Plantago major L. 3. The Marketing Mix has a significant relationship with business promotion to the Plantago major L. processing entrepreneurs in Thailand. The properties of Plantago major L. gives a positive effect on the treatment of musculoskeletal pain. Users of such products are accepted. Therefore, production should be improved in order to obtain more quality products.

Keywords: Plantago major L., Marketing mix, Entrepreneurs

บทนำ

พืชสมุนไพรในประเทศไทยที่ผู้บริโภครู้จักสรรพคุณและนำมาใช้ประโยชน์ มีประมาณ 1,800 ชนิด และมี 300 ชนิด ที่เป็นวัตถุดิบสมุนไพรที่หมุนเวียนในท้องตลาด ซึ่งมีความต้องการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการสมุนไพรที่ไม่เป็นระบบที่ผ่านมาส่งผลให้เกิดการขาดแคลนวัตถุดิบหลายชนิด คุณภาพวัตถุดิบไม่ผ่านมาตรฐาน และปัญหาด้านการกำหนดมาตรฐานคุณภาพวัตถุดิบ ขณะที่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมสมุนไพรส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีความสามารถในการแข่งขันน้อย ทำให้สัดส่วนสถานประกอบการผลิตสมุนไพรที่ผ่านการรับรองมาตรฐานการผลิตนั้นน้อยมาก ผู้ประกอบการเหล่านี้ประสบปัญหาทางด้านการตลาด ด้านการลงทุน และด้านการวิจัยและพัฒนา ตลอดจนเกิดอุปสรรคจากกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้การพัฒนาสมุนไพรที่ผ่านมาไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ จึงจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการรับรองมาตรฐานการผลิต รวมถึงให้ความช่วยเหลือด้านเงินทุนเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพตามแผนแม่บทแห่งชาติว่าด้วยการพัฒนาสมุนไพรไทย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2560 - 2564 (กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข, 2559) เช่นเดียวกับผู้ประกอบการแปรรูปสมุนไพรหญ้าเอ็นยัดในประเทศไทย ที่จัดเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมสมุนไพรของไทย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการขนาดเล็ก ดำเนินกิจการแบบผู้ประกอบการรายเดี่ยว และแบบวิสาหกิจชุมชนขนาดเล็ก ดำเนินกิจการผลิตสินค้าแปรรูปสมุนไพรหญ้าเอ็นยัด ประเภทหม่อง น้ำมันนวด สบู่ และ ชา เป็นต้น ด้วยสรรพคุณเด่นของหญ้าเอ็นยัดที่เป็นที่รู้จักกันพอสมควรทั้งในและต่างประเทศ ที่ช่วยลดอาการปวดกล้ามเนื้อ แก้เคล็ดขัดยอกได้ดี ขับปัสสาวะ และอื่น ๆ ซึ่งกลุ่มผู้ประกอบการเหล่านี้ประสบปัญหาด้านผลิตภัณฑ์ที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ไม่ได้รับการอนุญาตให้ผลิต ไม่ได้รับอนุญาตให้โฆษณา จากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) เนื่องด้วยการขออนุญาตต่าง ๆ ต้องใช้ทุนทรัพย์มาก เกินกว่าที่ผู้ประกอบการเหล่านี้จะรับได้ รวมถึงขั้นตอนการขออนุญาตที่ผู้ประกอบการมองว่ายุ่งยากซับซ้อน จากการสำรวจในตลาดออนไลน์ และข้อมูลผู้ประกอบการ OTOP พบว่ามีผู้ประกอบการจำนวนมากกว่า 50 ราย ขายสินค้าที่ใช้สมุนไพรหญ้าเอ็นยัดเป็นวัตถุดิบหลักในการผลิต เช่น ยาหม่อง น้ำมันนวด ชา สบู่ ลูกประคบสมุนไพร และยาสระผม เป็นต้น ผู้ประกอบการหลายรายนำสินค้าที่แปรรูป



จากสมุนไพรหญ้าเอ็นยืดไปขึ้นทะเบียนเป็นสินค้า OTOP เพื่อเป็นช่องทางหนึ่งในการเพิ่มยอดขาย (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี, 2565) ถึงแม้ผู้ประกอบการเหล่านี้จะมีรายได้ไม่มากนัก แต่ก็พอที่จะดำเนินกิจการต่อไป พอเลี้ยงครอบครัว บางรายสามารถส่งลูกหลานเรียนต่อในระดับสูง ๆ ซึ่งสินค้าของผู้ประกอบการเหล่านี้ยังไม่พบว่ามียุคค้าที่ซื้อไปใช้แล้วร้องเรียนด้านการเกิดอาการไม่พึงประสงค์ เพราะผู้ประกอบการเหล่านี้ต่างก็ได้ศึกษาหาความรู้ในเรื่องสมุนไพร และได้เรียนรู้ว่าต้องใช้ส่วนผสม หรือสารประกอบใด มาทำเป็นผลิตภัณฑ์ตามสูตร หรืออัตราส่วนของแต่ละผู้ประกอบการจะคิดค้นขึ้น โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้บริโภค ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างผลิตภัณฑ์แปรรูปจากสมุนไพรหญ้าเอ็นยืด คือ เจลหญ้าเอ็นยืด ซึ่งเป็นผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ในปี 2562 (ศูนย์นวัตกรรมสมุนไพรครบวงจร มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, 2562) ถึงแม้ว่าเป็นผลงานวิจัยจากหน่วยงานที่เป็นที่น่าเชื่อถือ แต่ก็ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานจาก ออย. เนื่องจากในการผลิตออกจำหน่าย เพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมาย จำเป็นต้องได้รับการตรวจรับรองจาก ออย. ทั้งทางด้านโรงงานที่ใช้ผลิต เครื่องมือ เครื่องจักรที่ผลิต รวมถึงทรัพยากรบุคคลที่ใช้ในการผลิตอีกด้วย บทความวิชาการนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมกิจการของผู้ประกอบการแปรรูปสมุนไพรหญ้าเอ็นยืดในประเทศไทย ด้วยการนำแนวคิดเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix: 4Ps) มาปรับปรุงและพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีมาตรฐานรองรับทั้งในระดับประเทศและในระดับสากลต่อไป ซึ่งจะทำให้ผู้ประกอบการมีรายได้มากขึ้น สามารถขยายกิจการให้เจริญเติบโต จนสามารถส่งสินค้าออกไปยังต่างประเทศได้ เป็นการนำเงินตราต่างประเทศเข้ามายังประเทศไทยได้อีกช่องทางหนึ่ง (ณัฐวุฒิ สุวรรณทิพย์ และคณะ, 2564)

แนวคิดเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix: 4Ps))

ความหมายของส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix: 4Ps) ฟิลิป คอตเลอร์ (Kotler, P. , 2000) ให้ความหมายของส่วนประสมทางการตลาดไว้ว่า คือ กลุ่มของเครื่องมือทางการตลาดที่องค์กรใช้ในการปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ทางการตลาด และกลุ่มเป้าหมาย

ธงชัย สันติวงษ์ ให้ความหมายของส่วนประสมทางการตลาดว่า คือ การผสมที่เข้ากันได้เป็นอย่างดีอันเดียวกันของการกำหนดราคา การส่งเสริมการขาย ผลิตภัณฑ์ที่เสนอขาย และระบบการจัดจำหน่าย ซึ่งได้มีการออกแบบเพื่อให้การเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคที่ต้องการ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ กล่าวว่า ส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix หรือ 4Ps) เป็นเครื่องมือทางการตลาดที่ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2546)

- 1) ด้านผลิตภัณฑ์ (Product)
- 2) ด้านราคา (Price)
- 3) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Place)
- 4) ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion)

เพื่อให้มีอำนาจในการแข่งขัน เกิดการรับรู้ในตัวสินค้ามากขึ้น สินค้ามีมาตรฐาน คุณภาพสม่ำเสมอ บรรจุภัณฑ์สามารถดึงดูดใจและเป็นที่ยอมรับของผู้บริโภค การเพิ่มช่องทางการจำหน่าย การเพิ่มช่องทางการเข้าถึงผู้บริโภค เพิ่มความสะดวกในการซื้อ การชำระค่าสินค้า การตรวจสอบสถานการณ์สั่งซื้อ การตรวจสอบสถานะการจัดส่งสินค้า โดยมีการดำเนินการในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านผลิตภัณฑ์ (Product) หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ ให้มีคุณภาพมากขึ้น มีความสม่ำเสมอทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพ เพื่อยอมรับการขอการรับรองมาตรฐานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องต่อไป เพื่อเพิ่มความพึงพอใจ ความน่าเชื่อถือ ในตัวผลิตภัณฑ์แปรรูปจากสมุนไพรหญ้าเอ็นยืด ให้กับผู้บริโภค

2. ด้านราคา (Price) หมายถึง ปรับปรุงกระบวนการกำหนดราคาผลิตภัณฑ์ให้เป็นมาตรฐาน โดยการคำนวณต้นทุนที่แท้จริงแบบครบทุกด้าน ที่ใช้ในกระบวนการทางการตลาด เพื่อให้ได้ราคาขาย ที่สมเหตุผลสามารถตอบคำถามผู้บริโภคได้เกี่ยวกับราคาขายที่กำหนดขึ้นมา รวมถึงสามารถแข่งขันในตลาดได้ คำนึงถึงผู้บริโภคและคู่แข่งในตลาด

3. ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) หมายถึง การปรับปรุงในเรื่องต่อไปนี้ 1) ปรับปรุงช่องทางการจำหน่ายแบบดั้งเดิม (Traditional Channel) เช่น การใช้สื่อโฆษณาทาง วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ป้ายโฆษณา การมีหน้าร้าน หรือการใช้พนักงานขาย ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) การใช้การตลาดอิเล็กทรอนิกส์ (e-Marketing) คือ การใช้ช่องทางการตลาดออนไลน์ (Online Marketing) ที่เป็นการตลาดแบบหลากหลายช่องทาง (Multichannel Marketing) เป็นการทำการตลาดโดยใช้สื่อโซเชียลมีเดีย อย่างเช่น Social Media Marketing (SMM) หรือ Search Engine Optimization (SEO) เช่น Google Facebook Linevroom หรือการสร้างเว็บไซต์ของตนเอง ร่วมกับการสร้างแอปพลิเคชันด้านการตลาดบนโทรศัพท์มือถือ (Mobile Marketing Application) 3) การใช้รูปแบบการตลาดเชื่อมต่อทุกช่องทาง (Omni Channel Marketing) คือการผสมผสานกันของช่องทางการตลาดแบบ Traditional Marketing กับ Online Marketing เพื่อไม่ให้พลาดในทุกช่องทางการติดต่อสื่อสารกับลูกค้า สามารถขายสินค้าได้ทุกที่ ทุกเวลา

4. ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion) หมายถึง 1) ปรับปรุง เพิ่มเติม รูปแบบการส่งเสริมการขาย เพื่อดึงดูดลูกค้า เช่น การลดราคาตามจำนวนที่ซื้อ ซื้อมากลดราคามาก หรือการลดราคาเนื่องจากเทศกาลพิเศษต่าง ๆ การให้ส่วนลดกับร้านค้าที่เป็นผู้แทนจำหน่าย 2) ปรับปรุงรูปแบบการส่งเสริมการขาย การโฆษณาประชาสัมพันธ์ ทั้งการใช้สื่อโฆษณาแบบดั้งเดิมและการใช้สื่อออนไลน์ เพื่อยังคงรักษฐานลูกค้าเดิมเอาไว้และเพิ่มโอกาสในการรับรู้ผลิตภัณฑ์ให้กับลูกค้ารายใหม่ ๆ

ผู้ประกอบการแปรรูปสมุนไพรหญ้าเอ็นยัดในประเทศไทย

1. สภาพปัจจุบัน

ข้อมูลจากสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับจำนวนผู้ประกอบการที่ใช้สมุนไพรหญ้าเอ็นยัดเป็นวัตถุดิบในการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ในปี พ.ศ. 2565 พบว่ามีจำนวนผู้ประกอบการ ๆ ที่จดทะเบียนผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ : OTOP (One Tambon One Product) ทั้งประเทศมีจำนวนทั้งสิ้น 52 รายการกระจายอยู่ใน 35 จังหวัดทั่วประเทศ ประกอบด้วยภาคเหนือ จำนวน 23 รายการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 17 รายการ ภาคกลาง จำนวน 9 รายการ และภาคใต้ จำนวน 3 รายการ โดยยังไม่พบผู้ประกอบการแปรรูปสมุนไพรหญ้าเอ็นยัดที่ขึ้นทะเบียน OTOP ในภาคตะวันตกและภาคตะวันออก แต่จากการสำรวจตลาดออนไลน์พบว่ามีผู้ประกอบการแปรรูปสมุนไพรหญ้าเอ็นยัดที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียน OTOP อีกจำนวนหนึ่ง แต่ไม่ทราบจำนวนผู้ประกอบการที่แน่ชัด ผลิตภัณฑ์ของผู้ประกอบการแปรรูปสมุนไพรหญ้าเอ็นยัดสามารถแบ่งออกตามลักษณะการใช้งานได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) สมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ที่ใช้ภายนอกร่างกาย เพื่อลดอาการเจ็บปวดกล้ามเนื้อ เคล็ดขัดยอก แก้อาการแพ้ ลดอาการคันตามผิวหนัง เช่น ยาหม่อง ครีมนวด ลูกประคบ สเปรย์ฉีดพ่นลดอาการปวดเมื่อย เป็นต้น และ 2) สมุนไพรที่เป็นอาหาร กล่าวคือสามารถรับประทานได้ ช่วยแก้อาการปวดเมื่อย ช่วยขับปัสสาวะ เช่น ชาหญ้าเอ็นยัด โดยนำมาต้มกับน้ำแล้วใช้ดื่ม เป็นต้น (ดลนภัส กันทะลี, 2558)

2. สภาพปัญหา

จากการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มผู้ประกอบการแปรรูปสมุนไพรหญ้าเอ็นยัดส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการรายเดียว และกลุ่มวิสาหกิจชุมชนขนาดเล็ก ต่างประสบปัญหา



ทางการตลาดดังกล่าวมาแล้วข้างต้น โดยตัวอย่างวรรณกรรมที่ทำการศึกษาเพื่อใช้เป็นแหล่งข้อมูลสนับสนุนบทความวิชาการนี้ ได้แก่

2.1 งานวิจัยเรื่อง “การสร้างตัวแบบการบริหารวิสาหกิจชุมชนที่เหมาะสมเพื่อสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษาธุรกิจชุมชน อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งทำการศึกษาในวิสาหกิจชุมชนสมุนไพร 9 อ้อย อ. แม่ริม จ. เชียงใหม่ ที่ใช้สมุนไพรหญ้าเอ็นยืดเป็นวัตถุดิบในการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ยาหม่อง ยาต้ม และลูกประคบสมุนไพร โดยผลการวิจัยพบว่า 1) มีการแข่งขันสูง เนื่องจากมีคู่แข่งมาก และมีสินค้าทดแทนจำนวนมาก 2) ด้านบรรจุภัณฑ์ ไม่ดึงดูดให้ซื้อ 3) ไม่มีสถานที่จำหน่ายเป็นของตนเอง ต้องฝากขายตามร้านค้าต่าง ๆ ทำให้มีต้นทุนเพิ่ม 4) รายได้น้อย โดยมีรายได้เฉลี่ยประมาณ 5,000 บาท ต่อเดือน และ 5) ปัญหาที่สำคัญคือสถานที่ผลิต กระบวนการผลิต ไม่ได้รับรองมาตรฐานจาก ออย. ทำให้ลูกค้าเกิดความไม่มั่นใจในด้านความปลอดภัยในตัวผลิตภัณฑ์ (ศุภฤกษ์ ธาราพิทักษ์วงศ์ และเพียงตะวัน พลอาจ, 2561)

2.2 งานวิจัยเรื่อง “การตลาดออนไลน์ของสารสกัดจากหญ้าเอ็นยืดหมัก เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจยั่งยืนในชุมชนวิสาหกิจเกษตรปลอดภัยบ้านม่วงเจริญราษฎร์ ตำบลบ่อสวก จังหวัดน่าน” ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่าต้องทำการส่งเสริมการตลาดในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้เกิดการผลิตที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน 2) ส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์แผนธุรกิจ 3) ส่งเสริมให้เกิดช่องทางการจัดจำหน่ายใหม่ ๆ เช่น การทำการตลาดออนไลน์ ที่สามารถก่อให้เกิดรายได้ ได้ทุกที่ ทุกเวลา และ 4) ส่งเสริมให้เกิดช่องทางการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์ลูกค้าที่ต่อเนื่องและเหมาะสม เป็นต้น (นิภาพร ปัญญา และดวงฤทัย นิคมรัฐ, 2564)

2.3 งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์สมุนไพรของประชาชนจังหวัดสุโขทัย” ของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์สมุนไพรของประชาชนในจังหวัดสุโขทัยสูงที่สุดคือ ส่วนผสมทางการตลาด (Marketing Mix: 4Ps) ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาด โดยในด้านผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานมีความสัมพันธ์ในระดับมาก (ปิยทัศน์ ไชยเย็น และยุทธนา แยกคาย, 2563)

2.4 งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ยาหม่องสมุนไพร ตราจินเอิร์ธ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร” ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix: 4Ps) มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจซื้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริโภคให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ในด้านการส่งเสริมการตลาดในระดับมาก รองลงมาคือ ผลิตภัณฑ์ ราคา และช่องทางการจัดจำหน่าย ตามลำดับ (กุลธิดา เกิดแจ้ง, 2562)

2.5 งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาารูปแบบส่วนประสมทางการตลาดของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผู้ปลูกพืชสมุนไพร ตำบลหนองคู อำเภอนาตูน จังหวัดมหาสารคาม” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ส่วนประสมทางการตลาดมีความสำคัญต่อการพัฒนากลุ่มผู้ปลูกพืชสมุนไพร ตำบลหนองคู อำเภอนาตูน จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านราคา ด้านผลิตภัณฑ์ และด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ตามลำดับ (กุลธิดา คำสิงห์, 2563)

จากตัวอย่างการศึกษาข้อมูลวิทยุชุมชนข้างต้น และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ พบว่าผู้ประกอบการแปรรูปสมุนไพรหญ้าเอ็นยืด รวมถึงกลุ่มแปรรูปและกลุ่มผู้ปลูกสมุนไพรชนิดอื่น ๆ ต่างประสบปัญหาทางด้านการตลาดในส่วนของการส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix: 4Ps) ดังนี้

1. ด้านผลิตภัณฑ์ พบว่ากลุ่มผู้ประกอบการส่วนมากไม่มีเครื่องจักรขนาดใหญ่ หรือเครื่องมือที่ทันสมัยช่วยในการประกอบอาชีพ มีแรงงานน้อย ทำให้ได้ผลผลิตต่ำ คุณภาพไม่สม่ำเสมอ และไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจาก

โรงเรือน และเครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต ไม่ได้ได้รับการรับรองมาตรฐานจากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) รวมถึงการขาดการพัฒนาตัวผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ตัวบรรจุภัณฑ์ไม่สะอาดตา ไม่ชวนให้ซื้อ การไม่ระบุวันเดือนปีที่ผลิตและวันหมดอายุบนบรรจุภัณฑ์ การไม่บอกส่วนผสมให้ผู้บริโภคได้รับทราบ เพราะผู้บริโภคบางรายอาจเกิดอาการระคายเคือง หรือเกิดอาการแพ้สารบางอย่างในผลิตภัณฑ์หญ้าเอ็นยัดนั้น ๆ (ศุภฤกษ์ ธาราพิทักษ์วงศ์ และเพ็ญตะวัน พลอาจ, 2561)

2. ด้านราคา พบว่าการกำหนดราคาขายที่ไม่สมเหตุผล ไม่มีหลักคิดหรือหลักเกณฑ์ในการกำหนดราคาขาย ไม่ทำบัญชีรายรับ - รายจ่าย ไม่คำนวณต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการผลิต เช่น ต้นทุนวัตถุดิบ ต้นทุนผันแปร และต้นทุนในการดำเนินงาน ขาดการกำหนดมาตรฐานราคาสินค้า เกิดการขายตัดราคาในชุมชน เป็นต้น (ศุภฤกษ์ ธาราพิทักษ์วงศ์ และเพ็ญตะวัน พลอาจ, 2561) เนื่องด้วยราคาผลิตภัณฑ์แปรรูปสมุนไพรหญ้าเอ็นยัดที่กำหนดเพื่อขาย ทั้งขายปลีกและขายส่ง มีราคาสูงกว่าสินค้าทดแทนที่เป็นผลิตภัณฑ์นวดแก้ปวดเมื่อยชนิดอื่น ทำให้ผู้บริโภคที่ไม่ทราบสรรพคุณของสมุนไพรหญ้าเอ็นยัดอาจจะไม่ซื้อ เนื่องจากรู้สึกว่ายแพง และหันไปซื้อสินค้าทดแทนที่ราคาถูกกว่า

3. ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย พบว่ามีช่องทางการจัดจำหน่ายน้อย เพราะไม่มีหน้าร้านเป็นของตนเอง ต้องฝากสินค้าตามร้านค้าต่าง ๆ ในชุมชน ซึ่งร้านค้าเหล่านี้ต่างก็เป็นแหล่งรวมของสินค้าจากคู่แข่ง หรือสินค้าทดแทนจากผู้ผลิตรายอื่น ๆ รวมถึงผู้ประกอบการบางรายไม่ค่อยให้ความสนใจการทำตลาดออนไลน์เพราะไม่ต้องการเพิ่มค่าใช้จ่าย (นิภาพร ปัญญา และดวงฤทัย นิคมรัฐ, 2564)

4. ด้านการส่งเสริมการตลาด ขาดการโฆษณาโดยตรงผ่านทางสื่อวิทยุ โทรทัศน์ หรือ สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ แต่จะใช้การโฆษณาทางอ้อมโดยผ่านฉลากที่ติดอยู่กับตัวผลิตภัณฑ์นั้น ๆ หากลูกค้าพอใจจะมีการซื้อ ไม่มียุบายในการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ จึงส่งผลให้ตลาดรู้จักผลิตภัณฑ์ค่อนข้างน้อย ทำให้ตลาดของกลุ่มผู้ประกอบการอยู่ในวงแคบ (ปภาวี รัตนธรรม, 2562)

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า ส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix: 4Ps) สามารถช่วยส่งเสริมให้ผู้ประกอบการแปรรูปสมุนไพรหญ้าเอ็นยัด สามารถแก้ไขปัญหาทางการตลาดที่ประสบอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาปรับปรุง แก้ไข ในแต่ละส่วนของส่วนประสมทางการตลาด ที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละผู้ประกอบการ

สมุนไพรหญ้าเอ็นยัด



ภาพที่ 1 สมุนไพรหญ้าเอ็นยัด

หญ้าเอ็นยัด หรือ ผักกาดน้ำ (Plantago major L.) เป็นพืชสมุนไพรล้มลุกในตระกูล Plantaginaceae อาจมีความสูงประมาณ 15 ซม. แต่ขนาดแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับแหล่งที่อยู่อาศัย สามารถปลูกได้ในทั่วทุกภาคของประเทศไทย และในหลายประเทศทั่วโลก หญ้าเอ็นยัด เป็นที่รู้จักกันดีในกลุ่มประเทศนอร์ดิก (ภูมิภาคในยุโรป



ตอนเหนือ ประกอบด้วย เดนมาร์ก ฟินแลนด์ ไอซ์แลนด์ นอร์เวย์ และสวีเดน และดินแดนปกครองตนเองในสังกัดประเทศเหล่านั้น 3 แห่ง ได้แก่ กรีนแลนด์ (เดนมาร์ก) หมู่เกาะแฟโร (เดนมาร์ก) และหมู่เกาะโอลันด์ (ฟินแลนด์) เมื่อเกือบ 4,000 ปี ถูกแพร่กระจายโดยมนุษย์จากยุโรปไปทั่วโลก เป็นพืชสมุนไพรเก่าแก่ที่รู้จักมานานหลายศตวรรษ ในสแกนดิเนเวียมีโรงงานผลิตเป็นยาสมุนไพรที่มีคุณสมบัติการรักษาบาดแผล ชื่อสามัญของหญ้าเอ็นยิดในนอร์เวย์และสวีเดน คือ Groblad หมายถึง “ใบรักษา” เมื่อนำผักกาดน้ำมาสกัด จะพบสารประกอบต่าง ๆ อาทิ สารฟลาโวนอยด์ (Flavonoids) และสารไอริโดอยด์ (Iridoids) ที่ใช้รักษาอาการอักเสบของเส้นเอ็นและกล้ามเนื้อ ช่วยแก้การปวดเมื่อยตึงบริเวณคอ หลัง เอว แขน ขา และ ข้อ โดยหมอพื้นบ้านภาคเหนือของประเทศไทยได้นำผักกาดน้ำหรือหญ้าเอ็นยิด ทั้งต้นมาทุบให้น้ำออกแล้วนำไปพอกบริเวณที่เป็น เชื่อว่าจะช่วยทำให้เส้นเอ็นคลายตัว ช่วยบรรเทาความเจ็บปวด เคล็ดขัดยอก เส้นเอ็นพลิก ช่วยรักษาอาการปวดเมื่อย คลายเส้น ส่วนรากนำมาต้มกับน้ำดื่มช่วยแก้การปวดเมื่อยตามร่างกาย หรือนำใบ ลำต้น และรากมาต้มน้ำเป็นยาประคบเพื่อคลายเส้น หรือสกัดเป็นน้ำมัน แล้วเอามาทาบริเวณที่เส้นเอ็นตึง จะช่วยทำให้เส้นเอ็นยืด บรรเทาอาการปวดและเมื่อยล้าของกล้ามเนื้อได้เป็นอย่างดี สารฟลาโวนอยด์ (Flavonoids) เป็นสารประกอบกลุ่มสารเคมีใหญ่ กลุ่มหนึ่งที่พบตามธรรมชาติในพืชหลายชนิด และพบในส่วนประกอบของพืช เช่น ดอก ใบ ผล เป็นต้น สารฟลาโวนอยด์มีฤทธิ์ทางเภสัชกรรม คือ 1) ออกฤทธิ์ต่อระบบหลอดเลือดและหัวใจ 2) ด้านการอักเสบและบวม 3) ด้านอาการแพ้จากการหลั่งสารฮิสตามีน 4) ด้านอาการเกร็งของกล้ามเนื้อเรียบ 5) ยับยั้งการทำงานของเอนไซม์ เป็นสารต้านอนุมูลอิสระ รวมทั้งมีฤทธิ์ต้านมะเร็ง และช่วยในการแพร่พันธุ์ของพืชอีกด้วย (จิระศักดิ์ สารรัตน์ และคณะ, 2561)

หญ้าเอ็นยิดยังมีสรรพคุณในการรักษาอีกหลายด้าน โดยมีงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศหลายฉบับที่ศึกษาเกี่ยวกับสรรพคุณต่าง ๆ ของหญ้าเอ็นยิด โดยจะขอยกตัวอย่างงานวิจัยเพียงสังเขป ดังนี้

1. Anne Berit Samuelsen ทำการศึกษาเรื่อง “The traditional uses, chemical constituents and biological activities of *Plantago major* L.” โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับสรรพคุณของ หญ้าเอ็นยิด (*Plantago major* L.) ในส่วนต่าง ๆ ของต้น เช่น ใบ ถูกใช้เป็นยารักษาบาดแผลมานานหลายศตวรรษ ในเกือบทุกส่วนของโลกสามารถรักษาโรคหลายชนิดนอกเหนือจากการสมานแผล รวมถึงโรคที่เกี่ยวข้องกับผิวหนัง อวัยวะระบบทางเดินหายใจ อวัยวะย่อยอาหาร การสืบพันธุ์ การไหลเวียนของเลือด ต่อต้านโรคมะเร็ง ใช้เพื่อบรรเทาอาการปวด และการติดเชื้อ (Anne Berit Samuelsen, 2000)

2. Ali Nazarizadeh ทำการศึกษาเรื่อง “Therapeutic Uses and Pharmacological Properties of *Plantago major* L. and its Active Constituents” ทำการศึกษาเกี่ยวกับสรรพคุณของสมุนไพรหญ้าเอ็นยิด *Plantago major* L. (บางประเทศเรียกว่าต้น Plantain หรือ Way bread) เป็นพืชในตระกูล Plantaginaceae ใบและเมล็ดของหญ้าเอ็นยิดมีการใช้กันอย่างแพร่หลายในการแพทย์พื้นบ้าน เพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ รวมถึงการรักษาโรคและความผิดปกติที่หลากหลาย เช่น ภาวะแทรกซ้อนทางเดินหายใจ และในระบบย่อยอาหาร มันยังถูกใช้ในการรักษาบาดแผลและรักษาอาการปวด บวม ช้ำ ตามร่างกายที่เกิดจากการกระแทก เป็นยาด้านจุลชีพและสารต้านมะเร็งนอกจากนี้หญ้าเอ็นยิดยังมีส่วนผสมที่สามารถต่อต้านสารพิษภายในและภายนอกร่างกายได้ (Ali Nazarizadeh, 2013)

3. จิระศักดิ์ สารรัตน์ และคณะ ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาตำรับ ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจของครีมวดสารสกัดจากผักกาดน้ำ (หญ้าเอ็นยิด) ในอาสาสมัครเพื่อลดอาการปวดและเมื่อยล้า” ผลการวิจัยพบว่า พืชสมุนไพรผักกาดน้ำ (หญ้าเอ็นยิด) เมื่อนำมาสกัดจะพบสารประกอบ เช่น สารฟลาโวนอยด์ (Flavonoids) และสารไอริโดอยด์ (Iridoids) ที่มีประสิทธิภาพด้านการบรรเทาอาการปวด และเมื่อยล้าของกล้ามเนื้อ เมื่อเพิ่มสมุนไพรที่มีสรรพคุณทางเภสัชที่เสริมกัน จะช่วยรักษาอาการอักเสบของเส้นเอ็นและกล้ามเนื้อ ช่วยแก้การปวดเมื่อยตึงบริเวณ คอ หลัง เอว แขน ขา ได้ดีและครอบคลุมในแต่ละระดับของความรุนแรงของอาการปวดและ

เมื่อยาล้า จากผลการวิจัยกับอาสาสมัครพบว่า มีความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์อยู่ในระดับมาก (จิระศักดิ์ สารรัตน์ และคณะ, 2561)

4. นิภาพร ปัญญาและดวงฤทัย นิคมรัฐ ทำการศึกษาเรื่อง “การตลาดออนไลน์ของสารสกัดจากหญ้าเอ็นยัดหมัก เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจยั่งยืนในชุมชน วิสาหกิจเกษตรปลอดภัย บ้านม่วงเจริญราษฎร์ ตำบลบ่อสวก จังหวัดน่าน” ได้พบปัญหาในด้านการรับรู้ของตลาด กล่าวคือสมุนไพรหญ้าเอ็นยัดยังไม่เป็นที่รู้จักในวงกว้าง ทำให้ขายได้ไม่มาก จึงมีรายได้น้อย ไม่คุ้มค่าต่อการลงทุน แต่ด้วยคุณสมบัติที่ดี สารสำคัญในสมุนไพรหญ้าเอ็นยัดเป็นสารกลุ่มที่มีฤทธิ์ (สารกลุ่มฟลาโวนอยด์) แก้อักเสบของกล้ามเนื้อ ในตำรายาจีนใช้ทั้งต้น ประคบแก้ฟกช้ำ หากนำมาทำเป็นชาใช้ดื่มจะช่วยให้ปัสสาวะสะดวก ดังนั้นการใช้ช่องทางการตลาดออนไลน์จะช่วยเพิ่มช่องทางในการขายสินค้า เพิ่มการรับรู้ในตัวผลิตภัณฑ์ของสารสกัดจากหญ้าเอ็นยัดหมักได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิภาพร ปัญญา และดวงฤทัย นิคมรัฐ, 2564)

ปัจจุบันยังมีงานวิจัยของต่างประเทศเกี่ยวกับสรรพคุณของหญ้าเอ็นยัดอีกมาก ส่วนในประเทศไทยยังมีการวิจัยเกี่ยวกับสรรพคุณหญ้าเอ็นยัดไม่มากนัก โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานด้านสมุนไพรของไทย โดย ดร. ญ. สุภาภรณ์ ปิติพร ได้เขียนเรื่องราวที่น่าสนใจเกี่ยวกับสรรพคุณของหญ้าเอ็นยัดไว้ในหนังสือชื่อ “บันทึกของแผ่นดิน เล่มที่ 1” เรื่อง “หญ้า ยา สมุนไพรใกล้ตัว” โดยได้ให้ข้อคิดเห็นว่า สมุนไพรหญ้าเอ็นยัดเป็นพืชสมุนไพรที่ใช้กันมาแต่โบราณ มีสรรพคุณมากมาย แต่ถูกมองว่าเป็นสมุนไพรที่ไม่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ ยังขาดแหล่งทุน ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ (สุภาภรณ์ ปิติพร, 2556)

ผลิตภัณฑ์จากสมุนไพรหญ้าเอ็นยัด (ตัวอย่างผลิตภัณฑ์บางส่วนจากตลาดออนไลน์)

สมุนไพรหญ้าเอ็นยัดสามารถนำผลิตเป็นผลิตภัณฑ์ได้หลายชนิดหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นยาหม่อง น้ำมันวด ครีมนวด ลูกประคบ สเปรย์ฉีด ลูกกลิ้งทาแก้ปวดเมื่อย สบู่ และสามารถนำมาตากแห้งทำเป็นชาสำหรับดื่มผสมกับใบเตยแห้งเพื่อให้มีกลิ่นหอมดื่มง่ายขึ้น มีสรรพคุณช่วยบรรเทาอาการอักเสบของเส้นเอ็นและช่วยแก้อาการปวดตึงกล้ามเนื้อ

ตัวอย่างผลิตภัณฑ์แปรรูปจากสมุนไพรหญ้าเอ็นยัด



ภาพที่ 2 ตัวอย่างผลิตภัณฑ์ประเภทยาหม่อง



ภาพที่ 3 ตัวอย่างผลิตภัณฑ์เหี่ยวเียนยัดประเภทสเปรย์น้ำมันวด



ภาพที่ 4 ตัวอย่างผลิตภัณฑ์เหี่ยวเียนยัด ประเภทลูกประคบ สบู่ และ ชา

ตัวอย่างงานวิจัยผลิตภัณฑ์จากสมุนไพรเหี่ยวเียนยัดจากสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (NIA)

1. ยาหม่องเหี่ยวเียนยัด



รายละเอียดของผลงานนวัตกรรม : ยาหม่องเหี่ยวเียนยัด

ประเภทสิ่งประดิษฐ์ : สิ่งประดิษฐ์ด้านเทคโนโลยีชีวภาพ ปี 2562

ชื่อเจ้าของข้อมูล : สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา

ระดับนวัตกรรม : TRL-7 (นำผลงานไปทดลองใช้แล้ว)

ยาหม่องเหี่ยวเียนยัด มีส่วนผสมของน้ำมันที่สกัดจากเหี่ยวเียนยัด ผลิตออกมาในรูปแบบยาหม่องบรรเทาอาการปวดเมื่อย ช่วยบรรเทาอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อและอาการเมื่อยล้าจากการทำงาน ช่วยคลายเส้นที่ตึงได้โดยการนำยาหม่อง ไปนวดในบริเวณที่เกิดอาการปวด ไม่ทำให้เหนียวเหนอะหนะ หรือเปื้อนเสื้อผ้า มีกลิ่นหอมของน้ำมันยูคาลิปตัส ช่วยผ่อนคลาย และปราศจากสารเคมี สามารถใช้ได้ทุกเพศทุกวัย สามารถนำผลิตภัณฑ์ไปจำหน่ายสร้างรายได้และถ่ายทอดความรู้ให้กับชุมชนหรือผู้ประกอบการที่มีการนวดแผนไทยและ ใช้ในครัวเรือน (สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา, 2564)

หมายเหตุ: เป็นผลงานสิ่งประดิษฐ์ด้านเทคโนโลยีชีวภาพประจำปี 2562 ถูกเผยแพร่วันที่ 15 กันยายน 2564

2. เจลหญ้าเอ็นยัด



รายละเอียดของผลงานนวัตกรรม: เจลหญ้าเอ็นยัด

ประเภทสิ่งประดิษฐ์: ผลงานนวัตกรรม ปี 2562

ชื่อเจ้าของข้อมูล: ศูนย์นวัตกรรมสมุนไพรครบวงจร,
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ระดับนวัตกรรม: TRL-7 (นำผลงานไปทดลองใช้แล้ว)

หญ้าเอ็นยัด เป็นพืชสมุนไพรที่หมอพื้นบ้านภาคเหนือใช้เผาไฟหรือคั้นน้ำมาทาหรือพอก บริเวณที่มีอาการปวด เช่น หลัง เอว ขา เข่า ทางศูนย์นวัตกรรมสมุนไพรครบวงจรฯ จึงได้คิดค้นนวัตกรรมเพื่อพัฒนาหญ้าเอ็นยัดให้มีความทันสมัย ใช้งานง่ายและให้ประสิทธิภาพในการบรรเทาอาการปวดเข่าหรือการอักเสบที่เข่าซึ่งมีผลงานวิจัยทางคลินิกรองรับ (ศูนย์นวัตกรรมสมุนไพรครบวงจร มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, 2562)

3. การสกัดน้ำมันหญ้าเอ็นยัด



รายละเอียดของผลงานนวัตกรรม: การสกัดน้ำมันหญ้าเอ็นยัด

ประเภทสิ่งประดิษฐ์: สิ่งประดิษฐ์ด้านเทคโนโลยีชีวภาพ ปี
2562

ชื่อเจ้าของข้อมูล : สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา

ระดับนวัตกรรม : TRL-7 (นำผลงานไปทดลองใช้แล้ว)

หญ้าเอ็นยัดหรือที่เรียกกันว่าต้นผักกาดน้ำ เป็นพืชที่หาง่ายในช่วงฤดูฝน ซึ่งจะขึ้นตามที่ชุ่มชื้น และอุดมภูมิที่เย็น ซึ่งคนสมัยก่อนนำมาเป็นยารักษาโรค มีคุณสมบัติต่าง ๆ เช่น ช่วยแก้ความดันโลหิตสูง รักษาตาแดง เฝือกแผล ช่วยแก้ท้องร่วง แก้โรคผิวหนัง แก้คัน ลดอาการแพ้จากสัตว์กัดต่อย แก้ปวดเมื่อยตามร่างกาย เป็นต้น ในช่วงฤดูร้อนต้นหญ้าเอ็นยัดมักจะตายและหายาก วิธีการสกัดน้ำมันจากหญ้าเอ็นยัดเป็นการนำเอาสารสำคัญในตัวหญ้าเอ็นยัดมาเก็บรักษาเอาไว้ในรูปแบบของสารสกัดในสภาพที่เป็นน้ำมัน เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในสภาวะที่ขาดแคลนต้นสด จากสภาวะแล้งในหน้าร้อน ซึ่งสารสกัดน้ำมันหญ้าเอ็นยัดนี้สามารถเก็บไว้ใช้ได้ยาวนาน ใช้ได้ทุกฤดูกาล สะดวกต่อการใช้และการพกพา (สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา, 2564)

หมายเหตุ: เป็นผลงานสิ่งประดิษฐ์ด้านเทคโนโลยีชีวภาพประจำปี 2562 ถูกเผยแพร่วันที่ 15 กันยายน 2564

สรุป

ผู้ประกอบการแปรรูปสมุนไพรหญ้าเอ็นยัดในประเทศไทย โดยมากเป็นผู้ประกอบการรายเดียวและกลุ่มวิสาหกิจชุมชนขนาดเล็ก ที่มีทุนทรัพย์น้อย และมีรายได้น้อย ไม่เพียงพอต่อการขยายกิจการให้เติบโตขึ้นได้ และติดขัดเรื่องการขออนุญาตผลิต และการขออนุญาตโฆษณาจาก ออย. ซึ่งกลุ่มผู้ประกอบการ ฯ รู้สึว่าการขออนุญาตต่าง ๆ มีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน และต้องใช้ทุนทรัพย์มากกว่าที่จะลงทุนได้ การขายสินค้าของผู้ประกอบการเหล่านี้เป็นการขายกันในวงแคบ ๆ ลูกค้าน้อย ๆ ซึ่งมีไม่มากนัก ใช้ลักษณะบอกสรรพคุณกันแบบปากต่อปาก ไม่กล้าโฆษณาในสื่อสาธารณะ เพราะเกรงจะถูกดำเนินคดี ขอลาโฆษณาอย่างสรรพคุณเกินจริง แต่เนื่องจาก



สรรพคุณของสมุนไพรหญ้าเอ็นยืดที่มีงานวิจัยรองรับ สามารถให้ผลในเชิงบวกอย่างมากต่อการรักษาอาการปวดเคล็ดขัดยอก และอื่น ๆ ที่ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์แปรรูปสมุนไพรหญ้าเอ็นยืดเป็นประจำต่างให้การยอมรับ โดยมีการซื้อซ้ำสูง ผู้ประกอบการรายหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลกได้เล่าประสบการณ์การขายว่ามีทัวร์จากประเทศจีนได้ซื้อผลิตภัณฑ์แปรรูปสมุนไพรหญ้าเอ็นยืดจำนวนมาก เพื่อเอาไปขายต่อในประเทศจีน นั่นเป็นจุดหนึ่งที่ทำให้เห็นว่าผลิตภัณฑ์แปรรูปสมุนไพรหญ้าเอ็นยืดมีโอกาที่จะขยายกิจการให้เจริญเติบโตเป็นสินค้าส่งออกต่างประเทศได้ หากได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากหน่วยงานกำกับดูแลที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่าง ๆ และในส่วนของผู้ประกอบการเองควรต้องให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดี มีมาตรฐานมากขึ้นเพื่อให้ธุรกิจนี้มีประสิทธิภาพด้านการตลาดมากขึ้น จึงควรนำเครื่องมือทางการตลาดเรื่อง “ส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix: 4Ps)” มาใช้ปรับปรุงในขั้นตอนหรือกระบวนการของการดำเนินธุรกิจที่ประสบปัญหา โดยพิจารณาปรับปรุงตามแต่ละบริบทของผู้ประกอบการนั้น ๆ ต่อไป บทความวิชาการนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1) ด้วยธุรกิจการขายผลิตภัณฑ์แปรรูปสมุนไพรหญ้าเอ็นยืด ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจระดับชุมชนหรือระดับเศรษฐกิจฐานราก ที่รัฐบาลให้ความสนใจในการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำของสังคมไทย หน่วยงานที่กำกับดูแล (Regulator) เกี่ยวกับข้อกำหนด กฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ควรให้การส่งเสริม สนับสนุน ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้ประกอบการเหล่านี้ เพื่อให้สามารถเข้าถึงระบบมาตรฐานผลิตภัณฑ์สามารถพัฒนา ปรับปรุงผลิตภัณฑ์ ปรับปรุงกระบวนการผลิต ให้ได้มาตรฐานระดับต้น เพื่อที่จะมีรายได้เพียงพอต่อการพัฒนาไปสู่มาตรฐานระดับสูงต่อไป 2) หน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่พัฒนาปรับปรุงผลิตภัณฑ์ระดับชุมชนควรให้ความช่วยเหลือกลุ่มผู้ประกอบการเหล่านี้ ด้านการให้ความรู้และด้านเงินทุน เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการผลิตที่ได้มาตรฐาน 2. ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ 1) หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวิจัย ควรสนับสนุนให้เกิดงานวิจัยด้านสรรพคุณของสมุนไพรหญ้าเอ็นยืดให้มากขึ้น ซึ่งในต่างประเทศมีงานวิจัยด้านสรรพคุณของสมุนไพรหญ้าเอ็นยืดอยู่มาก เมื่อมีผลงานวิจัยเกี่ยวกับสรรพคุณ ๆ จนเป็นที่ประจักษ์แล้ว ควรจัดให้มีการสื่อสาร โฆษณา ประชาสัมพันธ์ ผลิตภัณฑ์จากสมุนไพรหญ้าเอ็นยืด ให้เป็นที่รู้จักในวงกว้าง ทั้งในและต่างประเทศ 2) กลุ่มผู้ประกอบการ ๆ ควรศึกษาเพิ่มเติมในด้านการพัฒนากิจการ กระบวนการผลิต ตัวผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้มีมาตรฐานมากขึ้น โดยใช้ส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix: 4Ps) หรือเครื่องมือทางการตลาดอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข. (2559). แผนแม่บทแห่งชาติว่าด้วยการพัฒนาสมุนไพรไทย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2560–2564. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สมุทรปราการ: ทีเอส อินเตอร์พรีนซ์.
- กุลธิดา เกิดแจ้ง. (2562). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ยาหม่องสมุนไพรตราจินเอิร์บ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์, 7(1), 223-233.
- กุลธิดา คำสิงห์. (2563). การพัฒนารูปแบบส่วนประสมทางการตลาดของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผู้ปลูกพืชสมุนไพรตำบลหนองคู อำเภอนาหว้า จังหวัดมุกดาหาร. วารสารสถาบันพัฒนาการเรียนรู้ศาสตร์สมัยใหม่, 5(2), 130-143.
- จิระศักดิ์ สารรัตน์ และคณะ. (2561). การพัฒนาตำรับ ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจของครีมนวดสารถัดจากผักกาดน้ำในอาสาสมัครเพื่อลดอาการปวดและเมื่อยล้า. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยรังสิต.

- ณัฐวุฒิ สุวรรณทิพย์ และคณะ. (2564). การพัฒนาขีดความสามารถด้านการตลาดและการสร้างตราสินค้าผลิตภัณฑ์สมุนไพรของผู้ประกอบการในโครงการเมืองสมุนไพรจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารนักบริหารสถาบันวิจัยเศรษฐกิจสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 41(2), 37-50.
- ดลนภัส กันทะลี. (2558). ความหลากหลายของพืชอาหารและสมุนไพรกับการใช้ประโยชน์ของชุมชนบ้านปิตุคิ อำเภอมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่. ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนากุมิสังคมอย่างยั่งยืน. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). พฤติกรรมการบริโภคทางการตลาด. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิภาพร ปัญญา และดวงฤทัย นิคมรัฐ. (2564). การตลาดออนไลน์ของสารสกัดจากหญ้าเอ็นยัดหมัก เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจยั่งยืนในชุมชน วิสาหกิจเกษตรปลอดภัย บ้านม่วงเจริญราษฎร์ ตำบลบ่อสวก จังหวัดน่าน. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ปภาวี รัตนธรรม. (2562). การพัฒนาศูนย์เสริมสร้างทักษะอาชีพ ด้านการแปรรูปสมุนไพรพื้นบ้านเพื่อส่งเสริมและพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์สู่ชุมชนตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปิยทัศน์ ใจเย็น และยุทธนา แยกคาย. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์สมุนไพรของประชาชน จังหวัดสุโขทัย. วารสารการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก, 18(1), 122-134.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2546). การบริหารตลาดยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- ศุภฤกษ์ ธาราพิทักษ์วงศ์ และเพียงตะวัน พลอาจ. (2561). การสร้างตัวแบบการบริหารวิสาหกิจชุมชนที่เหมาะสมเพื่อสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษาธุรกิจชุมชนอำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ศูนย์นวัตกรรมสมุนไพรครบวงจร มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง. (2562). เจลหญ้าเอ็นยัด. เรียกใช้เมื่อ 3 เมษายน 2566 จาก <https://www.thailandinnovationportal.com/info/innovation/item/62889>
- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี. (2565). ทะเบียนผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP ผลิตภัณฑ์แปรรูปสมุนไพรหญ้าเอ็นยัด ทั่วประเทศไทย. ปทุมธานี. เรียกใช้เมื่อ 3 เมษายน 2566 จาก <https://pathumthani.cdd.go.th/>
- สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา. (2564). การสกัดน้ำมันหญ้าเอ็นยัด. เรียกใช้เมื่อ 3 เมษายน 2566 จาก <https://www.thailandinnovationportal.com/info/innovation/item/6180>
- สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา. (2564). ยาหม่องเอ็นยัด. เรียกใช้เมื่อ 3 เมษายน 2566 จาก <https://www.thailandinnovationportal.com/info/innovation/item/7165>
- สุภาพรณ์ ปิติพร. (2556). บันทึกของแผ่นดิน 1, หญ้า ยา สมุนไพรใกล้ตัว. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: ประมัตต์การพิมพ์.
- Ali Nazarizadeh. (2013). Therapeutic Uses and Pharmacological Properties of Plantago major L and its Active Constituents. Journal of Basic and Applied Scientific Research, 3(9), 1-11.
- Anne Berit Samuelsen. (2000). The traditional uses, chemical constituents and biological activities of Plantago major L. A review. Journal of Ethnopharmacology, 71(1), 1-21.
- Kotler, P. . (2000). Marketing management (10th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษา
ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราชเขต 4*

ETHICAL LEADERSHIP OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS
AFFECTING EDUCATIONAL QUALITY OF SCHOOLS EXPANDING OPPORTUNITIES
UNDER THE OFFICE OF NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 4

จันยชนก คำสมุทร*, เบญจพร ชนะกุล, นพรัตน์ ชัยเรือง

Thanchanok Damsamut, Benjaporn Chanakul, Nopparat Chairueng

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author E-mail: 6355701008@nstru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ศึกษาคุณภาพสถานศึกษา ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 4 โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับรางวัลครูดีไม่มีอบายมุข จำนวน 234 คน โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการให้บริการที่ดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และ ด้านความน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) คุณภาพสถานศึกษาของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน และด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และ ด้านการให้บริการที่ดี ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย เท่ากับ .852 4) ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำทาง มีความน่าเชื่อถือ มีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน ให้เกียรติผู้อื่น ซึ่งผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสุขในการทำงานและประสบผลสำเร็จในงาน ทำให้งานมีคุณภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, คุณภาพสถานศึกษา, คุณภาพการจัดการศึกษา

Abstract

The purpose of this research was to study ethical leadership. study the quality of educational institutions A study of ethical leadership that affects the quality of educational institutions. and to study the development of ethical leadership that affects the educational quality of opportunity expansion schools. Primary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat District 4. Used a survey research model, The sample group consisted of 234 teachers and educational personnel who received the Good Teacher Award without vices. Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis. The results showed that 1) Ethical leadership of school administrators Overall, it was at a high level. Good service with the highest mean, followed by being a good role model Ethical decision-making and credibility has the least average 2) Educational institute quality Overall, it was at a high level. quality of students The aspect with the highest average followed by the cooperation between schools, parents and communities. and administrative processes and management has the least average 3) Ethical Leadership of School Administrators Ethical decision-making and good service Affecting the quality of educational establishments of schools to expand opportunities Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area, Region 4 with statistical significance at the .01 level, with the predictive efficiency equal to .852. 4) A good executive must be a good role model for his subordinates. must behave act appropriately Behavior that demonstrates the ability to navigate reliable have a positive attitude to work honor others Which executives with morality, ethics and desirable characteristics will make their subordinates happy at work and successful in work make quality work.

Keywords: Ethical Leadership, Educational Institution Quality, Educational Management Quality.

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกในปัจจุบัน มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีศักยภาพ ซึ่งการศึกษา เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะคติ เสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกด้านให้กับบุคคล การจัดการเรียนรู้เป็นการพัฒนาความเจริญงอกงามของบุคคลโดยการถ่ายทอดความรู้ ฝึกอบรมการสืบสานทางวัฒนธรรม สร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ สร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อนำไปสู่การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2563)

การบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาและเป็นทั้งผู้นำองค์กร จะต้องมีการพิจารณาหรือบทบาทที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำทางและจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมของผู้บริหารจะส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูผู้ได้บังคับบัญชา เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ควบคุมดูแล บังคับบัญชา กิจการต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย (ประมวล รัฐ พันธ์เขตต์การณ, 2557) ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงออกถึงพฤติกรรม บทบาทของการมีภาวะผู้นำ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะปฏิบัติงาน จะต้องมีความบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่าง สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและอำนาจ



บารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถ้อยยอมรับมือหรือยอมรับในตัวเขาได้ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ ฯลฯ เพื่อบรรลุถึงจุดหมายของกลุ่มหรือองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (วันชัย ปานจันทร์, 2558) นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสม และสามารถบรรยากาศที่ส่งเสริมประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

การจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกระดับ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งราชกิจจานุเบกษา ได้บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ซึ่งหมายความว่าเยาวชนทุกคนต้องได้รับการศึกษา ขั้นพื้นฐานทุกคน และยังบังคับให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครองมีหน้าที่จัดให้บุตร หรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแล ได้รับการศึกษาภาคบังคับหรือระดับสูงขึ้นตามความพร้อมของครอบครัว ในขณะที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2563) ได้สรุปว่าการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน เป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ เป็นการจัดประสบการณ์ด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณค่าที่จำเป็นต่อชีวิต ดังนั้นโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้พื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทย การบริหารจัดการศึกษาภายใต้การนำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้วยการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมที่สามารถสร้างแรงจูงใจ ชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม การตัดสินใจ ที่เป็นไปตามหลักของเหตุผล มีความเสียสละ แสดงออกถึงความรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหาหรือแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความถูกต้องเป็นหลัก รวมถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ 1) การปฏิบัติและการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม 2) มีการนำอย่างมีจริยธรรม (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557) ทั้งส่วนที่มองไม่เห็นได้และในส่วนที่มองเห็นไม่ได้ ซึ่งทั้งสองกรณีต้องแสดงออกให้เห็นทุกเวลา ให้เป็นปกติวิสัย ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้คน เพื่อเป็นแบบอย่างในการสร้างความไว้วางใจนำมาซึ่งความน่าเชื่อถือและความเคารพ เพื่อสร้างความร่วมมือ สร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี และสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นคุณธรรมและเพื่อความเคารพในตนเอง และการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารที่เหมาะสม ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น เป็นการชี้ให้เห็นว่าผู้บริหาร มีพฤติกรรมการบริหารที่เหมาะสม การแสดงออกแห่งความประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมถูกต้องตามธรรมเนียมของธรรมเนียมทางปฏิบัติของบุคคล และระหว่างบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กัน หมายรวมถึงการส่งเสริมความประพฤติปฏิบัติดังกล่าวไปสู่ผู้ตามผ่านการสื่อสารสองทาง การเสริมสร้างอุปนิสัยจริยธรรมให้แข็งแกร่ง และการตัดสินใจการแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมตามธรรมเนียมของธรรมเนียมหรือแบบแผน หรือมาตรฐานของสังคม (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557)

จากข้างต้นที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มาเป็นแนวทางและสร้างคุณประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 4 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 4

2. เพื่อศึกษาคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ตัวแปรต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการจำนวน 11 คน และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ 4 ด้านคือ ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และ ด้านการให้บริการที่ดี

ตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพของสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการ จำนวน 5 คน และได้สังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพของสถานศึกษาได้ 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ปีการศึกษา 2564 ที่ได้รับรางวัลครูดีไม่มีอบายมุข ในปีการศึกษา 2564 ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางคำนวณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie, R.V. & Morgan, D.W., 1970) สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ใช้สถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม ผู้ให้ข้อมูลได้จากการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยสร้างและทดสอบเครื่องมือวิจัย ศึกษาหาความรู้พื้นฐาน กำหนดนิยามศัพท์ กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า สร้างแบบสอบถามตามมาตราส่วนวัดประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีเนื้อหาครอบคลุม ขอบข่ายของการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยผู้วิจัยได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลประเมินผล และผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ ซึ่งค่าความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อ อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งเท่ากับ 0.94 แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ความน่าเชื่อถือ 3) การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม 4) การให้บริการที่ดี ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน



ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถามตามเกณฑ์ของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ประกอบด้วย 3 ด้านคือ 1) คุณภาพผู้เรียน 2) กระบวนการบริหารและการจัดการ 3) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ได้กำหนดประเด็นข้อคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 10 ข้อ โดยเปิดช่องว่างให้ตอบได้อย่างอิสระ (ชาย โพธิ์สิตา, 2554)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม และเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และส่งไปยังสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบ E – office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 234 ชุด
3. หลังจากส่งแบบสอบถามไป 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนคำตอบใน Google Sheet
4. หลังจากทีกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามมาครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เมื่อเรียบร้อยแล้วก็ทำการวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะตามลำดับ
5. ผู้วิจัยติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเองโดยใช้แบบสัมภาษณ์

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยมีการดำเนินการดังนี้

1. ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้คืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง
2. นำข้อมูลในแบบสอบถาม ตอนที่ 1 มาตรวจสอบหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทำการแปลผลข้อมูลในแต่ละข้อตามลำดับ
3. นำข้อมูลในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 มาตรวจสอบหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับโดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2554)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพสถานศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) การบอกถึงระดับความสัมพันธ์จะใช้ค่าตัวเลขของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 5 ระดับ ของ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)
5. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise Method
6. วิเคราะห์ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษา วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงประเด็น และนำเสนอแบบพรรณนาโวหาร

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1) ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี	4.04	0.50	มาก
2) ด้านความน่าเชื่อถือ	3.86	0.41	มาก
3) ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม	4.00	0.59	มาก
4) ด้านการให้บริการที่ดี	4.08	0.61	มาก
รวม	4.00	0.40	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการให้บริการที่ดี ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา ด้าน ความเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.04$) ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม ($\bar{X} = 4.00$) และ ด้านความน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 3.86$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

คุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1) ด้านคุณภาพผู้เรียน	4.08	0.61	มาก
2) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ	3.82	0.60	มาก
3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.06	0.56	มาก
4) ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน	4.08	0.60	มาก
รวม	4.01	0.54	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์คุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาแยก เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.08$) ด้านกระบวนการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.06$) และด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ($\bar{X} = 3.82$) มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด



3. ผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อำนาจในการพยากรณ์ อำนาจในการพยากรณ์ที่ปรับแก้ และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	sig
Stepwise	.923	.852	.849	.210	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r = 0.923^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีประสิทธิภาพในการทำนาย เท่ากับ .852 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ .849 และมีค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ 0.210

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	b	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	.674	.154		4.387	.000
ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม(X_3)	.274	.053	.301	5.129	.000
ด้านการให้บริการที่ดี (X_4)	.574	.050	.651	11.387	.000

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 คือ ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และ ด้านการให้บริการที่ดี โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย เท่ากับ .852 สามารถพยากรณ์คุณภาพสถานศึกษา ได้ร้อยละ 85.20 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ .849 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย เท่ากับ .210 เขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_{\text{tot}} = .674 + .274 (X_3) + .574 (X_4)$$

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนน มาตรฐาน } \hat{Z}_{\text{tot}} = .301 (X_3) + .651 (X_4)$$

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 4

4.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

“...ผู้บริหารที่ดีควรประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมถูกต้องตามธรรมเนียมของครองธรรม อ่อนน้อม ถ่อมตนปฏิบัติตน แต่งกายสะอาดเรียบร้อยเพื่อเป็นแบบอย่างแก่บุคคลรอบข้าง...” (กชกร ศรีเมือง, 2564)

“...ผู้บริหารที่ดีจะต้องความให้ความไว้วางใจครู นักเรียน คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งถ้าหากทุกคนมีความเชื่อใจกันไว้วางใจกันก็จะนำมาซึ่งผลของการทำงานประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมายได้...” (สุวรรณี คำสมุทร, 2564)

“...ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาต้องบริการด้านการศึกษาด้วยอัธยาศัยที่ดี เป็นมิตร กระตือรือร้นในการให้บริการ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นสำคัญ ...” (สุวรรณี คำสมุทร, 2564)

โดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวางตนให้เหมาะสม อ่อนน้อมถ่อมตนปฏิบัติตน แต่งกาย สะอาด เรียบร้อย มีการส่งเสริมกระบวนการทำงานโดยยึดหลักความซื่อสัตย์ ด้านความน่าเชื่อถือ ต้องให้ความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา วางตนให้เหมาะสม มีความมั่นคงทางอารมณ์ พร้อมทั้งจะรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจ ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ให้เกียรติผู้อื่นมีเหตุผล ไม่ลำเอียง เห็นอกเห็นใจผู้อื่น พิจารณาปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ปราศจากอคติ คำนึงถึงประโยชน์ต่อส่วนรวมสูงสุดก่อนการตัดสินใจ และด้านการให้บริการที่ดี ควรติดตามผลลัพธ์ที่ดีหลังให้บริการ

4.2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส

“...ผู้บริหารควรมีการวางแผนการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น พัฒนาผู้เรียนด้านการอ่าน เขียน สื่อสารและการคิดคำนวณ...” (ชนิษฐา คงชู่, 2564)

“...ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีผลลัพธ์มุ่งไปยังเป้าหมายเดียวกัน...” (อภิสนันท์ รอดแสง, 2564)

“...ผู้บริหารและครูควรปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด จากการยึดวิชาเป็นตัวยึดเป็นยึดผู้เรียนเป็นตัวยึด และครูจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ...”

โดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างรอบคอบ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ส่งเสริมความรู้ด้านทางเทคโนโลยีให้แก่ผู้เรียนเพื่อสอดคล้องกับยุคสมัยในปัจจุบัน ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด จากการยึดวิชาเป็นตัวยึดเป็นยึดผู้เรียนเป็นตัวยึด มีการแต่งตั้ง คณะนิเทศติดตาม ประเมินผลการพัฒนาด้านกระบวนการจัดการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างต่อเนื่อง และควรส่งเสริมการประชุมร่วมกันระหว่าง สถานศึกษา ผู้ปกครองชุมชน ในการแก้ปัญหา ค้นหาข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างเป็นระบบ

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4 นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระทรวงศึกษาธิการได้มีกระบวนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน ก่อนเข้ารับตำแหน่งและปฏิบัติงานจริง ในสถานศึกษา เพื่อมุ่งพัฒนาให้ผู้บริหารมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุกด้าน ทั้งด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาการ ด้านการให้บริการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ผู้รับบริการ ชุมชน ด้านการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงการปลูกฝังคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานที่ดีตามมาตรฐานตำแหน่งงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทางราชการ โดยจัดให้มีการอบรมให้ความรู้แนวทางในการบริหารงานในสถานศึกษาและมีการนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัด จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูง โดยผลการศึกษามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุวัฒน์ บุญฤทธิ์ ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา



สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหาร และครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ภานุวัฒน์ บุญัญกิจ, 2564)

2. คุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณภาพของผู้เรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ คิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถพัฒนาต่อยอดไปสู่การสร้างนวัตกรรมได้ อีกทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่องานอาชีพมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนดมีความภูมิใจในท้องถิ่น และความเป็นไทยและยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างที่หลากหลายตลอดจนมีสุขภาพทางร่างกายและจิต สังคมที่ดีสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา เจตน์จำนงค์ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (เนตรนภา เจตน์จำนงค์, 2564) โดยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสะท้อนปัญหาภายในเพื่อยกระดับผลพัฒนาศักยภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้านและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .857 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ.344

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และ ด้านการให้บริการที่ดี ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก มีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .852 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ .849 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย เท่ากับ .210 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารงานโดยนำหลักธรรมาภิบาลเข้ามาปรับใช้ในสถานศึกษา ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะมีความรู้ ความสามารถ มีวุฒิภาวะ ความเชี่ยวชาญในการทำงานที่แตกต่างกัน หากแต่ทุกคนมีความมุ่งมั่น ความกระตือรือร้น โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมที่ดั่งามเป็นที่ตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล แก้วกระจาย ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก การที่ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากนั้น ผู้วิจัยมองว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการนำจริยธรรมในการบริหารจัดการงานบุคลากร จนเกิดประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับแก่นักเรียน ครูและสังคม (ชัชวาล แก้วกระจาย และวิจิต แสงสว่าง, 2564)

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 4 พบว่า ผู้บริหารควรวางแผนการพัฒนาสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนเป็นอันดับแรก ควรพัฒนาผู้เรียนด้านการอ่าน เขียน สื่อสาร การคิดคำนวณ ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาต่อยอดผลการเกิดเรียนรู้ไปสู่การสร้างนวัตกรรมได้ ควรกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาไว้ให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน ให้มีผลลัพธ์มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน พัฒนางานด้านวิชาการที่จำเป็นให้ผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยครูต้องคำนึงถึงความแตก

แต่ระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยวิภา ไชยพันธ์ ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำกับการครองตน ครองคน และครองงาน ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะผู้นำที่สามารถนำมาใช้ได้ดีและเหมาะสมในยุคปัจจุบัน คือ ผู้นำควรยึดหลัก ครองตน ครองคน และครองงาน ถ้าทำได้เช่นนี้จะเป็นคุณลักษณะผู้นำที่มีความสมบูรณ์แบบที่สุดสามารถนำความเจริญของงานมาสู่องค์กรได้ ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข มีแรงจูงใจให้ทำงานสำเร็จอย่างดีและความสามารถครองตนของผู้นำโดยมีศีลเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวทำให้องค์กรมีความสุข (สุริยวิภา ไชยพันธ์, 2558)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4 นั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดความน่าเชื่อถือในสายตาของบุคคลอื่น ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด มีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา แก้ไขปัญหาที่เผชิญด้วยสติสัมปชัญญะอย่างรอบคอบ มีกระบวนการทางความคิดในเชิงบวก เปิดโอกาสรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความไม่ถือคติ มีความเป็นกัลยาณมิตร นอกจากนี้ควรร่วมกันกับครู บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจให้ชัดเจน จัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อบรมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพตลอดจนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาผู้บริหารในสังกัด ให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นการรักษาจุดแข็ง พัฒนาจุดด้อย มาปรับใช้เป็นแนวทางขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง จนสามารถส่งเสริมการกระจายความเป็นผู้นำทางจริยธรรมให้กับสถานศึกษาอื่นด้วยแรงจูงใจหรือรางวัลเชิดชูเกียรติ จนได้รับการยอมรับเป็นเชิงประจักษ์จากหน่วยงานอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กชกร ศรีเมือง. (7 เมษายน 2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. (อินัยชนก ดำสมุทร, ผู้สัมภาษณ์)
- ชนิษฐา คงขุ่ย. (7 เมษายน 2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. (อินัยชนก ดำสมุทร, ผู้สัมภาษณ์)
- ชัชวาล แก้วกระจาย และวิชิต แสงสว่าง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10(3), 54-67.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2554). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- เนตรนภา เจตนจำนงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสยาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพมหานคร: สุริยสาส์น.
- ประมวลรัฐ พันธุ์เขตต์การณ. (2557). การศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารแบบ ประชาธิปไตยของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.



- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: แฮสออฟเคอร์มิสท์.
- ภานุวัฒน์ บุญชัยกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา. วันชัย ปานจันทร์. (2558). ภาวะผู้นำในองค์กร มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). เอกสารประกอบการบรรยายในการสัมมนาวิชาการ . ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาภูมิ ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2563). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. วารสารการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 8(2), 1-15.
- สุริยวิภา ไชยพันธุ์. (2558). ภาวะผู้นำกับการครองตน ครองคน และครองงาน. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยรัตน บัณฑิต, 9(2), 60-70.
- สุวรรณี คำสมุทร. (7 เมษายน 2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. (ฉันทน์ ชนก คำสมุทร, ผู้สัมภาษณ์)
- อภิสิทธิ์ รอดแสง. (7 เมษายน 2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. (ฉันทน์ ชนก คำสมุทร, ผู้สัมภาษณ์)
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(1970), 607-610.

แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี*

THE GUIDELINES FOR RESULT - BASED MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF UDON THANI EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS

สายฝน เหล่าลาภะ*, สุนิสา วงศ์อารีย์, นวัตกรรม หอมสิน

Saifon Laolapa, Sunisa Wongaree, Nawattakorn Homsin

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

Faculty of Education, Udon Thani Rajabhat University, Udon Thani, Thailand

*Corresponding author E-mail: saifonchicha@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี และ 2) ประเมินแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน แบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รวมจำนวน 5 ราย เลือกแบบเจาะจง เกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประเมินแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง ผู้มีความรู้/ประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา อย่างน้อย 5 ปีและอย่างน้อย 10 ปี และมีความรู้/ประสบการณ์เกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา อย่างน้อย 10 ปี รวมจำนวน 5 ราย เลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความสอดคล้อง และแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี เครื่องมือที่ใช้วิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้วิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี มี 4 ด้านดังนี้ 1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร 2) ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน 3) ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และ 4) ด้านการให้รางวัลตอบแทน และ 2. การประเมินแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี มีด้านความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความสอดคล้อง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนขยายโอกาส, จังหวัดอุดรธานี



Abstract

The purposes of this research was: 1) to study the guidelines for Result-Based Management of the school administrators of Udon Thani Educational Opportunity Expansion Schools, and 2) to evaluate the guidelines for Result-Based Management of school administrators of Udon Thani Educational Opportunity Expansion Schools. The research method was divided into 2 phases by using mixed method research. Phase 1 was qualitative research, to study the guidelines for Result-Based Management of school administrators of Udon Thani Educational Opportunity Expansion Schools by using the semi-structured interview. The experts were five people by purposive sampling such as the experts related to educational administrations, school administrators, and teacher about the guidelines for Result-Based Management of school administrators of Udon Thani Educational Opportunity Expansion Schools Phase 2 was quantitative research, to evaluate the guidelines for Result-Based Management of school administrators of Udon Thani Educational Opportunity Expansion Schools. The experts were five people by purposive sampling. For example the doctoral graduates or other related fields, knowledgeable person/ experience in educational administration at least 5 years or 10 years, and knowledgeable person/ experience with school operations at least 10 years. The data were analyzed of the utility, suitability, possibility side and conformity and to study the guidelines for Result-Based Management of the school administrators of Udon Thani Educational Opportunity Expansion Schools. Research instruments were the semi-structured interview, and statistics used for research were mean and standard deviation. The results were as follows: 1) The guidelines for Result-Based Management of school administrators of Udon Thani Educational Opportunity Expansion School were 4 aspects as follows: reward, strategic planning of the organization, determining the details of performance indicators and performance measurement & verification respectively. 2) to evaluate the guidelines for Result-Based Management of school administrators of Udon Thani Educational Opportunity Expansion Schools found that every aspect in terms of the utility, suitability, possibility side and conformity were at the highest level.

Keywords: Achievement-Oriented Management Approach, School Administrators, Opportunity Expansion Schools, Udon Thani

บทนำ

ปัจจุบันโลกก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบให้ระบบของหน่วยงานและวิธีการบริหารแบบเดิมสูญเสียความสามารถในการบริหาร ซึ่งผลการศึกษาของ นัยณ์ปพร ปะที ที่ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พัฒนาการ และประเทศให้มีคุณภาพสามารถแข่งขันในระดับสังคมโลกได้ (นัยณ์ปพร ปะที, 2556) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้นอันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งการจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมีสถานศึกษาและการบริหารจัดการที่ดี ดังการศึกษาของ อัมพาวานี แดงนุ้ย ที่ศึกษาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ศูนย์เครือข่ายท่าแพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จำเป็นต้องพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอดต้องกำหนดแบบแผนวิธีการตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบโดยพึงพิงงบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนักด้วยความประหยัด ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ทั้งคน เงิน เวลา และทรัพยากรอื่น ๆ เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (อัมพวานี แดงนุ้ย, 2558) และการศึกษาของ สิริญา สิริโคณ ที่ศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลเขต 1 ได้กล่าวว่า สถานศึกษาที่ดำเนินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ (สิริญา สิริโคณ, 2561) แนวทางการบริหารสถานศึกษาแนวใหม่ที่สามารถทำให้สถานศึกษาเป็นที่คาดหวังของคนในชาติได้นั้น จะต้องมีการบริหารที่อาศัยการทำงานร่วมกันของบุคคลหลายฝ่าย มีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ และมีกระบวนการติดตามประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดการบริหารจัดการดังกล่าวนี้ เป็นแนวคิดและหลักการบริหารจัดการองค์กรทางธุรกิจที่เรียกว่า การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management – RBM)

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นเครื่องมือการบริหารที่มาพร้อมกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งมีการนำมาใช้กับภาครัฐและภาคเอกชนในหลายประเทศ ทั้งสหรัฐอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และประเทศในแถบเอเชีย เช่น ญี่ปุ่น สิงคโปร์ และฮ่องกง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นวิธีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย เป็นการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล มีความรับผิดชอบต่อประชาชน และยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น สำหรับผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษา เป็นผู้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษาและสร้างผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน จึงควรนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียน เนื่องจากการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ ที่นำมาประยุกต์เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และวิธีการบริหารงานในโรงเรียนเพราะเป็นการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติการเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ในปี พ.ศ. 2530 กระทรวงศึกษาธิการได้มีโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัย (อนุบาลอายุ 5 - 6 ปี) ระดับประถมศึกษา (ป.1 - ป.6) และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1 - ม.3) เพื่อให้เยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นเพื่อจะได้จัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดจำเป็นต้องมีกระบวนการทำงานที่ดำเนินงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการศึกษา ด้านการบริหารองค์กร ด้านการพัฒนาสมาชิกในองค์กร ให้บรรลุจุดหมายที่กำหนด ซึ่งผลการศึกษาของ วรณา เวียงแก้ว ที่ได้ศึกษากระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนที่มีความรู้ มีความสามารถทั้งร่างกายและจิตใจ



สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (วรรณา เวียงแก้ว, 2558)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประเมินแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี ส่งผลให้ระบบการบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมุ่งเน้นให้เกิดการตรวจสอบการบริหารงานได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นแนวทางในการปรับปรุง และการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียน เป็นการสร้างความเข้มแข็งในการจัดการศึกษาให้สถานศึกษามีคุณภาพ และเพื่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานมีระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อประเมินแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพ ในระยะที่ 1 ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และ การวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 2 ประเมินแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียดดังนี้

2. ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ/กลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

2.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Expert in-depth Interview) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ราย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ราย และครูผู้สอน จำนวน 1 ราย รวมจำนวน 5 ราย มาจากการที่ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะแบบเจาะจง (Purposive Selection) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกิดความหลากหลายตามบริบทในแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี

2.2 การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ทางการบริหารการศึกษาหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 คน ผู้มีความรู้/ประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 1 คน ผู้มีความรู้/ประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 10 ปี จำนวน 2 คน และมีความรู้/ประสบการณ์เกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา อย่างน้อย 10 ปี จำนวน 1 คน รวมจำนวน 5 คน กำหนดคุณลักษณะแบบเจาะจง (Purposive Selection) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) เพื่อให้เกิดความหลากหลายตามบริบทในการประเมินแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

3.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่มีลักษณะกึ่ง ๆ ระหว่างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่เป็นแบบ

สัมภาษณ์ที่มีการใช้แบบฟอร์มที่มีการเตรียมการ โดยมีโครงสร้างที่มีลักษณะเป็นมาตรฐานเดียวกัน และกึ่งกับแบบสัมภาษณ์แบบไร้โครงสร้าง (Unstructured Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ที่มีความยืดหยุ่นสูง ผู้สัมภาษณ์มีอิสระในการถามและสามารถปรับเปลี่ยนการซักถามให้เหมาะสมกับผู้ให้สัมภาษณ์

3.2 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบประเมินแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี ซึ่งได้สร้างแบบประเมินโดยมีประเด็นการประเมินครอบคลุมองค์ประกอบของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน โดยมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ดังผลการศึกษาของ บุญชม ศรีสะอาด ที่ศึกษาการวิจัยเบื้องต้น ตามแนวคิดของ Likert's Scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ซึ่งกำหนดเกณฑ์เป็น 5 ระดับ และใช้แนวทางการประเมินของ กัสเคย์และโทมัส (Guskey & Thomas, 2000) ซึ่งใช้เกณฑ์ในการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) โดยพิจารณาผลที่เกิดขึ้นต่อโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา นักเรียน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสียในชุมชน 2) ด้านความเหมาะสม (Propriety) โดยพิจารณาจากกระบวนการได้มาครอบคลุมองค์ประกอบ การใช้ถ้อยคำสำนวน การจัดกลุ่มหรือลำดับของเนื้อหา ความคุ้มค่าในการนำไปดำเนินการตลอดจนความเหมาะสมกับสถานการณ์ 3) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) โดยพิจารณาถึงความสามารถในการนำไปสู่การปฏิบัติ การมีทรัพยากรเพียงพอที่จะปฏิบัติให้สำเร็จได้ การจัดกลุ่มหรือลำดับของเนื้อหา ความคุ้มค่าในการนำไปดำเนินการตลอดจนความเหมาะสมกับสถานการณ์ และ 4) ด้านความสอดคล้อง (Congruity) โดยพิจารณาความสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ บริบทของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชุมชน และความสอดคล้องภายในองค์ประกอบแต่ละด้าน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการ ดังนี้

4.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้มีการเก็บข้อมูลดังนี้ 1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล 2) ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตามกรอบแนวคิดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร (2) ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (3) ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และ (4) ด้านการให้รางวัลตอบแทน เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี

4.2 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้มีการเก็บข้อมูล ดังนี้ 1) ขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิหรือกลุ่มผู้ประเมินทุกท่าน ในการประเมินแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี และประสานงานทางโทรศัพท์เพื่อนัดหมายวันเวลา 2) นำแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี พร้อมส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปถึงผู้ทรงคุณวุฒิหรือกลุ่มผู้ประเมินเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้นำไปจำแนกจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นและตีความตามกรอบแนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการศึกษา ขอบเขตการวิจัย วัตถุประสงค์ และข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินแนวทางต่อไป และส่งแนวทางที่ได้



วิเคราะห์ สังเคราะห์ กลับคืนให้ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ทั้ง 5 ท่าน เพื่อยืนยันผลแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิเคราะห์ผลการประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง ครอบคลุม และความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี จากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ประเมินซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ประเมินที่มีต่อความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องครอบคลุม และความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี และนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลผลดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) มีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับการประเมิน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับการประเมิน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับการประเมิน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับการประเมิน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับการประเมิน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำข้อมูลการวิเคราะห์ที่ได้มาร่วมวิเคราะห์เชิงตีความอีกรอบร่วมกับ ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือกลุ่มผู้ประเมิน เพื่อให้มีความน่าเชื่อถือของการวิจัย (Trustworthiness) มากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี ปรากฏผลการวิจัย เป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร มีแนวทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน มีการจัดประชุม ชี้แจง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และระดมความคิด มีการวิเคราะห์สภาพองค์กร (SWOT Analysis) เพื่อวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน และทำงานอย่างมีเป้าหมาย ร่วมกับคณะครู และบุคลากรในสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา ส่วนแนวทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียนให้เกิดการนำมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการมองการณ์ไกล เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการมองย้อนกลับไปข้างหลัง เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน นำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ด้านการคาดคะเน การมองผลกระทบและแนวโน้มต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อจะได้มีแนวทางในการแก้ไขปัญหา ด้านการมององค์กรในภาพรวม เพื่อสร้างสมดุลในการบริหารงานในองค์กร และด้านความมุ่งมั่นหรือความสนใจที่จะเปลี่ยนแปลง เพื่อนำแนวทางการบริหารใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจในความต้องการ ค่านิยมของผู้ร่วมงานทุกคน สภาพแวดล้อมขององค์กร และจำเป็นจะต้องมีข้อมูลที่ทันสมัยและเชื่อถือได้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสนทนาพูดคุย และฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร

2) ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน แนวทางการบริหารผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนวิเคราะห์สภาพองค์กร (SWOT Analysis) เพื่อกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้

วัดผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ส่งเสริมให้คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ภารกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์กร และเป้าหมายของสถานศึกษา ส่วนแนวทางบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานที่ครอบคลุมความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมชี้แจง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมความคิด และวางแผนวิเคราะห์สภาพองค์กร (SWOT Analysis) เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน มีการสำรวจหาข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบันเพื่อนำมาช่วยในการกำหนดความชัดเจนของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ส่งเสริมให้คณะครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกันกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่สะท้อนประสิทธิภาพประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่มีความชัดเจน สามารถควบคุม ตรวจสอบได้ และสะท้อนประสิทธิภาพประสิทธิผลครอบคลุมความต้องการ

3) ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน แนวทางบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องรับทราบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวัดผลการดำเนินงานที่เป็นระบบและเป็นรูปธรรม มีการวางแผนการดำเนินงานร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน มีความยุติธรรม เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน มีการทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นการวัดผลการดำเนินงาน ส่วนแนวทางบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ทรัพยากรในการวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดแนวทางและขอบเขตของการใช้ทรัพยากรให้ชัดเจน มีการกระตุ้นให้ทุกคนเห็นความสำคัญในเรื่องของการประหยัด และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีการพัฒนาตนเองให้มีแนวความคิดทางการบริหารใหม่ ๆ และทันสมัย และมีการจัดทำแผนการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษา

4) ด้านการให้รางวัลตอบแทน แนวทางบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการกล่าวคำชมเชยครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ และมีการเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนางาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีความมุ่งมั่นตั้งใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการให้กำลังใจโดยการชมเชยการกระทำที่ดีของครูและบุคลากร ส่วนแนวทางบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการฝึกฝน และพัฒนาตนเองในการพูดเชิงบวก มีการควบคุมบุคลากรภายในสถานศึกษาให้มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน

2. ผลการประเมินแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี ปรากฏผลตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการประเมินแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	ความสอดคล้อง		แปลผล
	μ	σ	
1. ด้านความเป็นโยชน์	5.00	0.00	มากที่สุด
2. ด้านความเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
3. ด้านความเป็นไปได้	4.80	0.32	มากที่สุด
4. ด้านความสอดคล้อง	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	4.95	0.08	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี ด้านความเป็นโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความสอดคล้อง ของแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัด



อุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.95$, $\sigma = 0.08$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0$) ด้านความเหมาะสม ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0$) ด้านความสอดคล้อง ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0$) และด้านความเป็นไปได้ ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.32$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี สามารถอภิปรายได้เป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการบริหารแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรเป็นด้านที่มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารจะต้องศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับของ ศักดา แดงเงิน ได้กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรผู้เกี่ยวข้องต้องร่วมกันวิเคราะห์เพื่อวางแผนยุทธศาสตร์หรือวางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางของสถานศึกษาโดยรวมว่าจะไปทางใด ต้องการที่จะทำอะไร อย่างไร ต้องพัฒนาหรือปรับปรุงในเรื่องใด ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร (SWOT Analysis) เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการขององค์กรหรือวิสัยทัศน์ (Vision) อันจะนำไปสู่พันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมาย (Target) และกลยุทธ์การดำเนินงาน (Strategy) รวมทั้งพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์กร (Critical Success Factors) และสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators) ในด้านต่าง ๆ (ศักดิ์ดา แดงเงิน, 2555)

2) ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานเป็นด้านที่มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน ทำให้ทราบผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละด้าน ซึ่งสอดคล้องกับของ กิตติ คุณสมบัติ ผู้บริหารขององค์กรได้ทำการตกลงร่วมกันกับคณะครูและบุคลากรของสถานศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานแล้ว จะเริ่มดำเนินการสำรวจเพื่อหาข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบัน (Baseline Data) เพื่อนำมาช่วยในการกำหนดความชัดเจนของตัวบ่งชี้ดังกล่าว ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantity) คุณภาพ (Quality) เวลา (Time) และสถานที่หรือความครอบคลุม (Place) อันเป็นเป้าหมายที่ต้องการของแต่ละตัวบ่งชี้ การกำหนดรายละเอียดของการวัด (กิตติ คุณสมบัติ, 2556)

3) ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เป็นด้านที่มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวบ่งชี้ตามเงื่อนไขและช่วงเวลาที่กำหนดไว้ เช่น รายเดือน รายไตรมาส รายปี เป็นต้น เพื่อแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ สอดคล้องกับของ รัตนภรณ์ มาคุ้ม กล่าวว่า การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลสำเร็จของกิจกรรม การจัดเก็บข้อมูลและเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า การวัดผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้องค์กรได้รับข้อมูลย้อนกลับที่แสดงถึงผลสำเร็จของการดำเนินงาน ปัญหาหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการบริหาร การพัฒนาองค์กร รวมทั้งช่วยให้การจัดสรรทรัพยากร

เพื่อการสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดผลงาน (รัตนภรณ์ มาคุ้ม, 2558)

4) ด้านการให้รางวัลตอบแทน เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการบริหารแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านนี้มีความจำเป็นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร สามารถดำรงชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับของ พระชรอ ยากองโค ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับอย่างเพียงพอและเป็นธรรม อาจมาในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ รายได้ ประกันสังคมประกันชีวิต บำเหน็จ บำนาญ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับอย่างเพียงพอและเป็นธรรม อาจรวมไปถึงความมั่นคงต่อหน้าที่การงาน (พระชรอ ยากองโค, 2561)

2. จากผลการประเมินแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี อภิปรายได้ว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความสอดคล้อง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความสอดคล้อง และด้านความเป็นไปได้ ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ธนวิชัย แก่นท้าว, 2560)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า 1. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี มี 4 ด้านดังนี้ 1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร 2) ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน 3) ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และ 4) ด้านการให้รางวัลตอบแทน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเทคนิค วิธีการ และความเข้าใจที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานกับองค์กร สามารถดำรงชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ดี จะต้องศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร มีการพัฒนาความรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน ทำให้ทราบผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละด้าน จัดให้มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวบ่งชี้ตามเงื่อนไขและช่วงเวลาที่กำหนดไว้ เช่น รายเดือน รายไตรมาส รายปี เป็นต้น เพื่อแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ และ 2. ผลการประเมินแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี มีด้านความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความสอดคล้อง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเรียงตามระดับ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความสอดคล้อง และด้านความเป็นไปได้ ตามลำดับ ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ด้านการให้รางวัลตอบแทน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเทคนิค วิธีการ และความเข้าใจที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานกับองค์กร สามารถดำรงชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ดี 2) ควรศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร มีการพัฒนาความรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน ทำให้ทราบผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละด้าน 3) ควรจัดให้มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวบ่งชี้ตามเงื่อนไขและช่วงเวลาที่กำหนดไว้ เช่น รายเดือน รายไตรมาส รายปี เป็นต้น เพื่อแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ และ 4) ควรมีการนำแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดอุดรธานี ที่ได้จากการวิจัยไปปฏิบัติและประเมินปรับปรุงแนวทางให้เหมาะสมต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- กิตติ คุณสมบัติ. (2556). การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเกียบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนวิทย์ แก่นท้าว. (2560). การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก, 3(2), 89-100.
- นัยณ์พร ปะทิ. (2556). องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- พระชรอ ยากองโค. (2561). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ไชน่เศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา. ใน สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รัตนภรณ์ มากุ่ม. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 จังหวัดกำแพงเพชร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วรรณา เวียงแก้ว. (2558). กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ศักดิ์ดา แดงเถิน. (2555). การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในสำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สิรินญา สิริโค่น. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกริก.
- อัมพวานี แดงนุ้ย. (2558). การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายท่าแพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. ใน สารนิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Guskey & Thomas. (2000). Evaluating professional development. Thousand Oaks: CA: : Corwin Press.

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา
ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3***
**TRANSFORMATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING EDUCATIONAL
QUALITY OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3**

สุพัชชา พลไชย*, เบญจพร ชนะกุล, นพรัตน์ ชัยเรือง

Supatcha Polchai, Benjaporn Chanakul, Nopparat Chairueng

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author E-mail: 6355701007@nstru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยเทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้กลุ่มอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นขั้นของการสุ่ม รวมทั้งสิ้น 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด 2) คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านคุณภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้เชาวน์ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านการสร้างบารมี ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) แนวทางการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล บริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย มีกระบวนการคิดใหม่ที่หลากหลาย มุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีเหตุผล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, คุณภาพการศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา



Abstract

The purpose of this research were to study the transformational leadership of school administrators. study the quality of education of educational institutions A study of executive transformational leadership that affects the quality of education. and to study the development of transformational leadership of administrators that affects the educational quality of educational institutions. Under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 3 using a survey research method. The sample group was teachers and personnel. Under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 3, the sample group was selected by stratified random sampling technique. The group of districts where schools were located was used as a random strata. There were 313 people in total. Research tools were questionnaires, 5-level evaluation scales, data analysis by statistics, percentage, mean, standard deviation. Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis. The research findings were as follows: under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area, Area 3 overall was at a high level. in creating prestige have the highest average and motivational aspect with the lowest average 2. Educational quality of educational institutions Overall, it was at a high level. Change and development of educational institutions have the highest average and the quality of learners 3. The transformational leadership of school administrators had the lowest average. The aspect of encouraging the use of intelligence inspiring and the creation of prestige affecting the quality of education of educational institutions statistically significant at the .01 level. Manage educational institutions based on the principle of participation from all parties. There are many new thought processes. Focus on the success of work is important and able to solve problems rationally.

Keywords: Change Leadership, Educational Quality, School Administrators.

บทนำ

ประเทศไทยดำเนินการจัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายที่สำคัญหลายฉบับ อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติ การศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับเด็ก เยาวชน และประชาชน จากการบังคับใช้กฎหมายในข้างต้นอยู่ในระดับที่น่าพอใจในเชิงปริมาณ สำหรับเชิงคุณภาพยังคงมีสภาพปัญหาปรากฏอยู่ ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัด หลายประการ ซึ่งจำเป็นต้องหาแนวทางแก้ไข ให้เกิดผลลัพธ์ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย อีกทั้งการศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนา ส่งเสริมและปลูกฝังแนวความคิดให้กับพลเมืองและเยาวชนของชาติ เป็นตัวแปรสำคัญของสมรรถนะความสามารถในการแข่งขันระยะยาวที่เป็นข้อต่อที่สำคัญของการออกแบบภายใต้การขับเคลื่อนของการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา อันเชื่อมโยงกับมนุษย์และสังคมในพลวัตการเปลี่ยนแปลงของการก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 การปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับทุกภาคส่วน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปฏิรูปให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

คุณภาพการศึกษาที่มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น สถานศึกษา โดยมีบุคลากรหลักที่สำคัญ ที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นรูปธรรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษามุ่งเน้นความสำคัญทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อพัฒนาคนให้มีความสมดุล การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคน เนื่องจากการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยหลัก ในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิดและคุณธรรมของบุคคล เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมและสร้างสรรค์ภูมิ ปัญญาให้แก่บุคคล การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยให้ประชาชนมีคุณธรรม สามารถดำรงอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีความรู้ ความสามารถทักษะการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตมีความ สามารถในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้ ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2556)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกให้เห็นถึงกระบวนการบริหารและจัดการการศึกษาในสถานศึกษาที่มุ่งจะทำให้ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความจงรักภักดี เคารพนับถือต่อผู้นำจนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ได้ผลมากกว่าความคาดหวังเดิม (สุพรรณิกา สุบรรณาจ, 2560) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีหน้าที่ ความรับผิดชอบในการนำการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้สมาชิกรับรู้และตระหนักในคุณค่าของตนเองที่มีต่องานหรือองค์กร เกิดค่านิยมทางบวก สร้างแรงจูงใจและคุณธรรมให้สูงขึ้นจนส่งผลให้สมาชิกรู้สึกอยากปรับเปลี่ยน โดยใช้วิธีการประพடுத்தเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน การเป็นคนดีมีคุณธรรม จนส่งผลให้ผู้ร่วมงานรู้สึกนิยมยกย่องนับถือไว้วางใจ ทิศทางใหม่ในการพัฒนาการศึกษาไทยสู่ยุค 4.0 จึงเป็นโจทย์ที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเผชิญกับความท้าทายในการจัดการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ตลอดจนการบริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนและนำพาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้สำเร็จผลต่อไป (ปณตนนท์ เถียรประภากุล, 2561)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านใดบ้าง ที่ส่งผลต่อที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จึงดำเนินการวิจัยครั้งนี้ขึ้นมา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ที่มุ่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการการศึกษา สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อศึกษาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ครั้งนี้ กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา และได้สังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการหลายท่าน อาทิเช่น ทฤษฎีของ (Bass, et al., 2006); (หทัยรัตน์ คชเดช, 2559); (รุ่งนภา จันทรลี, 2562) จะได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้เชาวน์ปัญญา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างบารมี และ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา จากนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคุณภาพการศึกษา อาทิเช่น แนวคิดของ (Hoy, W. K. & Miskel, C. G., 2008) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ แนวคิดของนักทฤษฎี คุณภาพของสถานศึกษา โดยพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง 7 ด้าน ดังนี้ ด้านคุณภาพผู้เรียน การจัดการศึกษา การสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้ อัตลักษณ์ของสถานศึกษา มาตรการส่งเสริมการศึกษา การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 313 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie, R.V. & Morgan, D.W., 1970) สุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้กลุ่มอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม จำนวน 6 อำเภอ แล้วคำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้น จะได้สัดส่วนประชากรที่เป็นตัวแทนเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลาก ผู้ให้ข้อมูล ส่วนกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยครูและบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 10 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purposive random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยได้สร้างและการทดสอบเครื่องมือวิจัย มีการศึกษาหาความรู้พื้นฐาน กำหนดนิยามศัพท์ กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า สร้างแบบสอบถามตามมาตรฐานมาตรฐานวัดประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีเนื้อหาครอบคลุม ขอบข่ายของการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยผู้วิจัยได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยผู้เชี่ยวชาญมีความรู้ในด้านบริหารการศึกษา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งค่าความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งเท่ากับ 0.94 แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้เชาวน์ปัญญา 2) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 4) ด้านการสร้างบารมี และ 5) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่ามีระดับการปฏิบัติ 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert's Scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ประกอบด้วย

คำถาม 7 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน 2) ด้านการบริหารการจัดการศึกษา 3) ด้านการสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้ 4) ด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา 5) ด้านมาตรการส่งเสริมการศึกษา 6) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 7) ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับการปฏิบัติ 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดประเด็นข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open - Ended) จำนวน 4 ข้อ โดยเปิดช่องว่างให้ตอบได้อย่างอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม และเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และส่งไปยังสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบ E - office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 313 ชุด

3. หลังจากส่งแบบสอบถามไป 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนคำตอบใน Google Sheet

4. เมื่อกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามมาครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เรียบร้อยแล้วก็ทำการวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นนำผลที่ได้ไปสรุปผลตามวัตถุประสงค์ อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะตามลำดับ

5. ผู้วิจัยติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเองโดยใช้แบบสัมภาษณ์

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยมีการดำเนินการดังนี้

1. ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้คืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง

2. นำข้อมูลในแบบสอบถาม ตอนที่ 1 มาตรวจสอบหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทำการแปลผลข้อมูลในแต่ละข้อตามลำดับ

3. นำข้อมูลในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 มาตรวจสอบหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับโดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2554)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 5 ระดับ ของ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)

5. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise Method

6. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอแบบพรรณนาโวหาร



ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้เชาวน์ปัญญา	4.33	0.53	มาก
2. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.32	0.57	มาก
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.26	0.54	มาก
4. ด้านการสร้างบารมี	4.38	0.54	มาก
5. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.37	0.24	มาก
รวม	4.34	0.47	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา ด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.37$) ด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้เชาวน์ปัญญา ($\bar{X} = 4.33$) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.32$) และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.26$)

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านคุณภาพผู้เรียน	4.18	0.51	มาก
2. ด้านการบริหารการจัดการศึกษา	4.24	0.49	มาก
3. ด้านการสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้	4.26	0.48	มาก
4. ด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา	4.22	0.53	มาก
5. ด้านมาตรการส่งเสริมการศึกษา	4.26	0.51	มาก
6. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.30	0.50	มาก
7. ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.30	0.48	มาก
รวม	4.32	0.50	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$) ด้านมาตรการส่งเสริม การศึกษา ($\bar{X} = 4.26$) ด้านการสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.26$) ด้านการบริหารการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.24$) ด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.22$) และด้านคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.18$)

3. ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ ขั้นตอน ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อำนาจในการพยากรณ์ ที่ปรับแก้ และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	sig
1	.770	.593	.586	.31849	.000

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .770^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีประสิทธิภาพในการทำนาย เท่ากับ .593 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ .586 และมีค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ .31849

ตารางที่ 4 ผลการวิจัยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Std. Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.133	.340		3.336	.001
ด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้เชาวน์ปัญญา (X_1)	.120	.044	.129	2.721	.007
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_3)	.363	.038	.398	9.470	.000
การสร้างบารมี (X_4)	.403	.045	.442	8.971	.000

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้เชาวน์ปัญญา (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_3) และ ด้านการสร้างบารมี (X_4) ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .770 สามารถทำนาย คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยรวมได้ร้อยละ 77.0 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .593 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .586 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.133 + 0.120 (X_1) + 0.363 (X_3) + 0.403 (X_4)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนน มาตรฐาน

$$\hat{Z}_{tot} = 0.129 (X_1) + 0.398 (X_3) + 0.442 (X_4)$$

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ผู้บริหารที่ดีควรบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล ต้องมีพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ มีความรู้ เข้าใจ มีการพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง ต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่เป็นความต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตร่วมกันกับครูและบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม จัดให้มีการประชุมสัมมนา ร่วมกันเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา แสวงหาความรู้ในการพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรจัดสรรความดีความชอบ ผลประโยชน์ที่โรงเรียนได้รับให้กับครูอย่างทั่วถึง ต้องประพฤติในทางที่ถูกต้องให้เกิดแรงบันดาลใจกับครูได้บังคับบัญชา โดยการสร้างแรงจูงใจภายในให้ทำหาย เพื่อกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมน แสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี อีกทั้งต้อง รับฟังความคิด



ให้คุณค่าของบุคคล พร้อมทั้งต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล เป็นโค้ช (Coach) เป็นที่ปรึกษา (Advisor) โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมหรือแสดงบทบาททำให้ ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักถึงภารกิจ และวิสัยทัศน์ความจงรักภักดี และจงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกล เกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์และความสำเร็จขององค์การ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครูและนักเรียนมากที่สุด เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม และต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีศักยภาพในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ทิพวัลย์ ชันหิตย์ ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ทิพวัลย์ ชันหิตย์, 2560)

2. คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญมากต่อคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาให้สถานศึกษามีคุณภาพ มีมาตรฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ประสานระหว่างครูผู้สอน นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ร่วมมือ ร่วมใจกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ ให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธ์กร พोगาม ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา :กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหม้อ “พัฒนานุกูล” ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา :กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหม้อ “พัฒนานุกูล” โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย (พันธ์กร พोगาม, 2558) คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การ สร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มี 8 แนวทาง คือ 1) เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย 2) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเสนอปัญหาที่แต่ละคนเผชิญ และหาพื้นที่ให้แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นออกมา 3) สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานโดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนนั้นรู้ถึงบทบาทหน้าที่ และความสำคัญในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ 4) สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตรหรือให้คำชมเชยเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำอย่างเต็มที่ความสามารถ 5) ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงโดยศึกษาบุคลากรเป็นรายบุคคล 6) มอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถและให้ได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น 7) ส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนได้มีการพัฒนาตนเองอยู่

เสมอ เช่น ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และ 8) หาแนวทางให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ เช่น ให้เข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้เขาวนปัญญาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านการสร้างบารมี ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกมีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .770^*$) สืบเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการในองค์กร เพื่อเปลี่ยนแปลงความพยายามในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง การส่งเสริม สนับสนุนให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บริหารเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในสถานศึกษา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในการที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ อำนวยความสะดวก ตลอดจนให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนวิธีการทำงานของผู้ร่วมงาน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เมื่อผู้ร่วมงานทำงานประสบความสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ก็จะกล่าวคำยกย่อง ชมเชย ในความสามารถของผู้ร่วมงานให้เป็นที่ประจักษ์ ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคล สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ให้ความเป็นกันเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้ของทีม งาน ซึ่งนำไปสู่แนวคิดใหม่ในการแก้ปัญหาและการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา จันทรลี ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (รุ่งนภา จันทรลี, 2562)

4. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนา ส่งเสริมให้มีความรู้พื้นฐาน พัฒนาตนเองเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจะต้องกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับครูและบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารจัดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนควรมีมาตรการกำหนดให้ผู้บริหารจัดสรรความดีความชอบ ผลประโยชน์ที่โรงเรียนได้รับให้กับครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสมทั่วถึง ซึ่งผู้บริหารต้องประพฤติในทางที่มุ่งให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสร้างแรงจูงใจภายในให้ทำทนายในเรื่องงานเพื่อกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม และผู้บริหารต้องสามารถเป็นที่ปรึกษา สำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนโดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรึกษาปรึกษาเรื่องงานเรื่องส่วนตัวได้เสมอ และต้องสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นผู้บริหารมีคุณค่าและมีความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑนา ชุมปัญญา ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ควรได้รับการส่งเสริม มี จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง ผู้นำควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ที่ดี ทั้งด้านการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้



ผู้ร่วมงานได้ประพฤติตาม ผู้นำควรมี ความเป็นกัลยาณมิตร เก่งงาน สอนงานได้ มีความรอบรู้ และพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำควร ประชุมครู กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อ เป้าหมายขององค์กร อีกทั้งครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรสร้าง ความเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนตระหนักและเห็น ความสำคัญขององค์กร (มณฑนา ชุมปัญญา, 2563)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง ควรแสดงออกถึงความกระตือรือร้น ตั้งใจ ปฏิบัติงานทุกอย่างให้สำเร็จ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงานได้ ตระหนักและตั้งใจทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ตลอดจนควรมีการสร้างเจตคติที่ดี ปลูกฝังการคิดในแง่บวก อุทิศตัว หรือความผูกพันต่อเป้าหมาย วิสัยทัศน์ร่วมกัน อีกทั้งควรแสดงออกซึ่งความหวัง ที่ผู้บริหารต้องการอย่างชัดเจน เพื่อช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองข้ามผลประโยชน์ของตน ร่วมปฏิบัติการกิจขององค์กร ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ควรนำผลการวิจัยไปจัดทำหลักสูตรจัดอบรม สัมมนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้ ทักษะเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ อีกทั้งควรมีการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของให้มี ประสิทธิภาพต่อไป และควรมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เช่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร การคิดเชิงสร้างสรรค์ การสร้างทีมงาน การวิจัย การจัดการความรู้ เป็นต้น เพื่อ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง

เอกสารอ้างอิง

- ทิพวัลย์ ชันหิตย์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารระบบคุณภาพของโรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่9). กรุงเทพมหานคร: บริษัทสุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ปณตนนท์ เถียรประภากุล. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0. วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11(2), 1994 - 2013.
- พนัชกร พงาม. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา:กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล”. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิชิต ฤทธิ์จรรยา. (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: แฮสออฟเคอร์ มิสท์.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- รุ่งนภา จันทรีลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วีระยุทธ ชาศะกาญจน์. (2556). เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุพรรณิกา สุบรรณาจ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- หทัยรัตน์ คชเดช. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- Bass, et al. (2006). Transformational Leadership. (2nd ed). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). Educational administration: Theory, research, and Practice. 8th ed. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 1970(30), 607-610.

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี*

BUDDHIST LEADERSHIP COMPONENTS OF LOCAL ADMINISTRATORS NONTHABURI PROVINCE

พระปลัดวรวัฒน์ วรพตโน (วงษ์จันทร์)*

Phrapalad Worawat Warawatthano (Wongkhan)

วัดโตนด จังหวัดนนทบุรี

Tanod Temple Nonthaburi Province, Thailand

*Corresponding author E-mail: Watdelivery22@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี และ 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี ดำเนินการวิจัยโดยการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร จากนั้นสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาปริมาณองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 ตัวอย่าง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี โดยรวมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 23 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) จักขุมา คือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Conceptual Skill) ซึ่งประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.312 – 0.622 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น และบุคลากรเจ้าหน้าที่ใช้เทคนิค SWOT ในการวิเคราะห์และพัฒนางาน 2) วิธูโร คือ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญชำนาญในงาน รู้หลักการและวิธีการ มีการบริหารจัดการที่ดี (Technical Skill) ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.303 – 0.742 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่นมีการสร้างทัศนคติที่ดีในการมอบหมายงาน ที่มีใช้เป็นการเพิ่มภาระของงาน และ 3) นิสสยสัมปันโน คือ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Human Relation Skill) ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.347 – 0.675 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่นให้เกียรติและแสดงความจริงใจต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงพุทธ, ผู้บริหารท้องถิ่น

Abstract

Research Buddhist leadership components of local administrators Nonthaburi Province Objectives: 1) to study the components of Buddhist leadership of local administrators; Nonthaburi Province and 2) to analyze the components of Buddhist leadership of local administrators. Nonthaburi Province conducting research by studying Tripitaka Documents and research on Buddhist leadership based on the Tuthiyapaphanikha Sutta. Then interview the experts. to find

* Received March 15, 2023; Revised May 9, 2023; Accepted May 30, 2023

component definitions and indicators and collecting information from executives and personnel local government organization Nonthaburi Province by using a stratified random sampling method. A group of 500 samples was obtained for statistical analysis. by elemental analysis. The results showed that Buddhist leadership components of local administrators Nonthaburi Province In total, it consists of 3 components and 23 indicators, namely 1) Chakkuma, a person with broad vision (Conceptual Skill), which consists of 6 indicators with weights ranging from 0.312 -0.622, with the indicators having the highest weights. including local administrators and staff use SWOT techniques for organizational analysis and development. 2) Withuro is a person with expertise in the job. know the principles and methods There are good management (Technical Skill), consisting of 7 indicators, with a component weight ranging from 0.303 - 0.742. that does not increase the workload, and 3) Nissayasampanno, which is a person with good human relations (Human Relation Skill), consisting of 10 indicators, with a component weight ranging from 0.347 - 0.675, with the indicator having the highest component weight, namely, local administrators giving Honor and show sincerity to personnel at all levels of the organization.

Keywords: Leadership, Buddhist Leadership, Local Administrators

บทนำ

ปัจจุบันสังคมมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก โดยเฉพาะสังคมไทยซึ่งกำลังก้าวเข้าสู่จุดเปลี่ยนผ่านครั้งสำคัญ เมื่อประชาชนเริ่มต้นตัวและสนใจความเป็นไปของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและการเมืองอย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน สภาวะดังกล่าวมีคุณูปการอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนประเทศชาติให้ข้ามพ้นสถานการณ์วิกฤต (ดวงตา ราชอาษา, 2559) นักคิดทั้งหลายเรียกสังคมของมนุษยชาติในอนาคตในชื่อที่แตกต่างกัน อัลวิน ทอฟฟเลอร์ (Toffler Alvin, 1980) เรียกว่า ยุคคลื่นลูกที่สาม (the third wave) โดยมองว่าการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะ “ทั้งโลก” (Global) ไม่ว่าจะในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ฯลฯ โดยมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นตัวขับเคลื่อน ในขณะที่อีริก ชมิดท์และเจเรด โคเฮน (Eric Schmidt and Jared Cohen, 2014) เรียก โลกยุคนี้ว่า “ยุคดิจิทัลเปลี่ยนโลก” (The New Digital Age) นอกจากนี้แล้วยังถูกเรียกในชื่ออื่น ๆ อีกว่าเป็น “ยุคโลกไร้พรมแดน” (borderless world) เมื่อความเปลี่ยนแปลงได้เกิดขึ้นมากมายและเป็นไปอย่างพลวัต ภาวะผู้นำจึงมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับองค์กร การบริหารองค์กรใด ๆ หากขาดผู้นำเสียแล้วย่อมจะทำให้องค์กรนั้นดำเนินกิจกรรมไปด้วยความยากลำบาก วุ่นวาย สับสน ต่างคนต่างทำงานไม่ประสานกันและเกิดความขัดแย้ง การบรรลุเป้าหมายขององค์กรย่อมจะล่าช้าหรือไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในการที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (ขวัญภา วงศ์ไพศาลศิริกุล และ อารง สุทธศาสตร์, 2562) ดังที่ พระมหาภูมิจัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) ให้ทัศนะไว้ว่า พระพุทธเจ้ายังทรงเคยตรัสถึงภาวะผู้นำเอาไว้ว่า “ยามฝูงโคลอยข้ามฟาก หากโคที่เป็นผู้นำฝูงว่ายน้ำตรง โคที่เป็นบริวารก็ว่ายตรง แต่ถ้าโคที่เป็นผู้นำว่ายคด โคบริวารก็ว่ายคดตามไปด้วยเช่นกัน” (พระมหาภูมิจัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), 2554)

ทิศทางของผู้นำท้องถิ่นจะต้องมีการพัฒนาในมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การพัฒนาความเข้มแข็งชุมชน การเรียนรู้ถ่ายทอดภูมิปัญญา ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม (รณิดา มนต์ขลัง และคณะ, 2559) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงาน การอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน ตลอดจนการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำ



จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานองค์การที่ประสบความสำเร็จมีลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งแตกต่างกันไปจากองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จ คือ การมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การบริหารใด ๆ จะเกิดประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน และใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ การพัฒนาภาวะผู้นำในปัจจุบันจึงหันมาใช้วิธีการตามแนวพระพุทธศาสนากันมากขึ้น ด้วยเหตุนี้พระพุทธศาสนาจึงเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาภาวะผู้นำ ที่เรียกว่า “ผู้นำเชิงพุทธ” ด้วยเหตุว่าผู้นำนั้นเมื่อประกอบกรบวรณาการด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้าไปแล้ว ย่อมได้ชื่อว่า มีความเก่ง (วิชา) และความดี (จรรยา) ตรงตามแบบ ที่เรียกว่า เป็นทั้งคนเก่งและคนดี (วิชาจรณะสัมปັນโน) (อภิรมย์ สีดาดำ และคณะ, 2564) เช่นเดียวกับ ภาวะผู้นำแบบพุทธซึ่งเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงตนเอง เป็นทักษะ ที่เกี่ยวข้องกับเอกลักษณ์ของผู้นำ (Mai Chi Vu, 2018) นอกจากนั้นคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารท้องถิ่น มีการนำเอาหลักธรรมมาประยุกต์และบูรณาการเพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร

ในการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดจากเหตุผลความจำเป็นในเรื่องการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อให้ทันต่อการแก้ไขปัญหา และตรงกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุข ทั้งการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถกระทำได้รวดเร็วและสอดคล้องกับสภาพปัญหา วิถีชีวิต จารีตประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่นนั้น ตลอดจนทั้งเป็นการส่งเสริมเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าใจการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย (พระพลากร สมมงคล (อนุพันธ์), 2557) โดยในการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ได้นำเอาหลักทศพิธราชธรรม ที่พระพุทธองค์ได้แสดงถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จักขุมา คือ เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์กว้างไกล (Conceptual Skill) 2) วิจิโร คือ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญชำนาญในงาน รู้หลักการและวิธีการ มีการบริหารจัดการที่ดี (Technical Skill) และ 3) นิสสยสัมปັນโน คือ เป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดี (Human Relation Skill) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ซึ่งองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงพุทธ ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความจำเป็นต่อผู้บริหารท้องถิ่น ในการที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี เป็นความจำเป็นที่น่าสนใจในการศึกษาถึงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สำคัญ เพื่อเป็นองค์ความรู้ และขยายผลสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในการบริหารท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำเชิงพุทธ ตามหลักทศพิธราชธรรม
2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารและภาวะผู้นำ จำนวน 3 ท่าน เพื่อนำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารท้องถิ่น
3. เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ จากผู้บริหารและบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำนวน 500 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและบุคลากร จากองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 100 คน ผู้บริหารและบุคลากร จากเทศบาล

จำนวน 200 คน และผู้บริหารและบุคลากร จากองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 200 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

ผลการวิจัย

1. จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 จักขุมา คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ รูปการณ์ สถานการณ์ออก (Conceptual Skill)

1.2 วิจิโร คือ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญชำนาญในงานเฉพาะด้าน รู้หลักการและวิธีการ มีการบริหารจัดการที่ดี (Technical Skill)

1.3 นิสสัยสัมปันโน คือ เป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดี และได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน (Human Relation Skill) (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549)

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล โดยการตรวจสอบ Bartlett's test of Sphericity และวิเคราะห์ค่า KMO ของแบบวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี พบว่า ค่า KMO เท่ากับ .855 แสดงว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม 25 ข้อมีความสัมพันธ์กัน และจากการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่าสถิติ Chi-Square เท่ากับ 3547.279 และค่า df เท่ากับ 300 ค่า p มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) เท่ากับ 0.000 แสดงว่า เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันมากพอทำให้ข้อมูลที่ได้รับมาสามารถนำไปวิเคราะห์โดยเทคนิค Factor analysis ได้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี ดังนี้

2.1 ด้านจักขุมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Conceptual Skill) แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าการทดสอบนัย สำคัญทางสถิติ และค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณของการวิเคราะห์องค์ประกอบ ด้านจักขุมา คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Conceptual Skill)

ด้านจักขุมา คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Conceptual Skill)	Standardized Regression Weights				
	b	S.E	t	p	R ²
1. ผู้บริหารท้องถิ่นมีภาพอนาคต เป้าหมายและนโยบาย แผนงานบริหารท้องถิ่น	.604	.018	13.636	***	.365
2. ผู้บริหารท้องถิ่นใช้วิธีการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ เข้าใจเป้าหมายในการพัฒนาองค์กร	.391	.014	13.667	***	.152
3. ผู้บริหารท้องถิ่นบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้เหมาะสม	.312	.017	13.100	***	.094
4. ผู้บริหารท้องถิ่นนำความรู้ใหม่ๆ มาแลกเปลี่ยนกับบุคลากร เจ้าหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่น	.370	.017	14.333	***	.138
5. ผู้บริหารท้องถิ่นใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างสมเหตุสมผล	.592	.016	14.657	***	.344
6. ผู้บริหารท้องถิ่นให้คำแนะนำ และแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย	.231	.013	12.952	***	.055



ด้านจักขุมา คือ เป็นผู้วิวิสัยทัศน์กว้างไกล (Conceptual Skill)	Standardized Regression Weights				
	b	S.E	t	p	R ²
7. ผู้บริหารท้องถิ่น และบุคลากรเจ้าหน้าที่ใช้เทคนิค SWOT ในการวิเคราะห์และพัฒนางองค์กร	.622	.021	13.658	***	.378

Chi-Square = 11.567, df = 10 CMIN/df = 1.157, p-value = .315

RMSEA = .018, GFI = .993, AGFI = .981, CFI = 1.000, RMR = .996

หมายเหตุ *** แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ขององค์ประกอบตัวแปรแฝงด้านจักขุมา คือ เป็นผู้วิวิสัยทัศน์กว้างไกล (Conceptual Skill) วัดจากข้อคำถาม 7 ข้อ เก็บข้อมูลจาก 500 ตัวอย่าง พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.231 – 0.622 จะเห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ 7 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.622 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา คือ ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ 1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.604 ตามลำดับ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ 6 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.231 ค่า t ทั้ง 7 ตัว มีค่าระหว่าง 12.952 – 13.667 และ R² มีค่าระหว่าง 0.055 – 0.378

ข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือก 6 ข้อ เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 ขึ้นไปมีความเหมาะสมและมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนข้อคำถามที่ไม่ผ่านการคัดเลือก คือ ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ 6 เพราะว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยกว่า 0.30 ไม่มีความเหมาะสม

2.2 วิธูโร คือ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญชำนาญในงาน (Technical Skill) แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าการทดสอบนัย สำคัญทางสถิติ และค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ วิธูโร คือ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญชำนาญในงาน (Technical Skill)

วิธูโร คือ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญชำนาญในงาน (Technical Skill)	Standardized Regression Weights				
	b	S.E	t	p	R ²
1. ผู้บริหารท้องถิ่นวางแผนในการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรตรงตามความรู้ ความสามารถ	.524	.017	14.113	***	.269
2. ผู้บริหารท้องถิ่นและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานและค่านิยมร่วมกัน	.661	.018	9.464	***	.440
3. ผู้บริหารท้องถิ่นจัดสรรทรัพยากรที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	.334	.023	15.262	***	.107
4. ผู้บริหารท้องถิ่นมีการสร้างทัศนคติที่ดีในการมอบหมายงาน ที่มิใช่เป็นการเพิ่มภาระของงาน	.742	.025	6.477	***	.550
5. ผู้บริหารท้องถิ่นมีวิธีสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	.565	.017	13.433	***	.317
6. ผู้บริหารท้องถิ่นมีการสร้างความคิดเชิงบวกให้แก่บุคลากรเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	.452	.021	13.692	***	.198
7. ผู้บริหารท้องถิ่นแนะนำบุคลากรเพื่อนำข้อบกพร่องไปพัฒนางานให้บรรลุผล	.303	.018	15.551	***	.093
8. ผู้บริหารท้องถิ่นมีการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	.118	.016	15.761	***	.012

Chi-Square = 13.127, df = 13 CMIN/df, 1.010, p-value = .438

RMSEA = .000 GFI = .993, AGFI = .982, CFI = 1.000 RMR = .007

*** แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ขององค์ประกอบตัวแปรแฝงด้านวิจิโร คือ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญชำนาญในงาน (Technical Skill) ด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ เก็บข้อมูลจาก 500 ตัวอย่าง พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.118 – 0.742 จะเห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมากที่สุด คือ ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ 4 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.742 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่า น้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา คือ ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ 2 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.661 ตามลำดับ ตัว แปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ 8 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .118 ค่า t ทั้ง 8 ตัว มีค่าระหว่าง 6.477 - 15.761 และ R^2 มีค่าระหว่าง 0.012 – 0.550

ข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือก 7 ข้อ เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 ขึ้นไป มีความ เหมาะสมและมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อคำถามที่ไม่ผ่านการคัดเลือก คือ ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ 8 เพราะว่าผลการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยกว่า 0.30 ไม่มีความเหมาะสม

2.3 นิสสัยสัมพันธ์ คือ เป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดี (Human Relation Skill) แสดงดังตารางที่ 3
ตารางที่ 3 แสดงผลค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าการทดสอบนัย สำคัญทางสถิติ และค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณของการวิเคราะห์องค์ประกอบ นิสสัยสัมพันธ์ คือ เป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดี (Human Relation Skill)

นิสสัยสัมพันธ์ คือ เป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดี (Human Relation Skill)		Standardized Regression Weights				
		b	S.E	t	p	R^2
1.	ผู้บริหารต้องเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ทำงานในการบริการประชาชนของบุคลากร	.534	.018	13.636	***	.286
2.	ผู้บริหารต้องใช้เวลาในการแนะนำงาน หรือการ แก้ปัญหาการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	.581	.014	13.667	***	.331
3.	ผู้บริหารต้องมีความเป็นกันเองกับบุคลากรและ แสดงความคิดเห็นต่อกันอย่างเปิดเผย	.552	.017	13.100	***	.301
4.	ผู้บริหารต้องสนใจบุคลากรให้มีแรงขับเคลื่อนใน การทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	.553	.017	14.333	***	.301
5.	ผู้บริหารต้องมีการให้กำลังใจ ยกย่อง เชิดชู บุคลากรตามสมควรแก่โอกาส	.514	.016	14.657	***	.261
6.	ผู้บริหารต้องให้เกียรติและแสดงความจริงใจต่อ บุคลากรในองค์กรทุกระดับ	.675	.013	12.952	***	.449
7.	ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ เอื้อเฟื้อต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ	.526	.021	13.658	***	.274
8.	ผู้บริหารต้องและบุคลากรมีความเข้าใจซึ่งกัน และกัน มีสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกันในองค์กร	.582	.014	13.354	***	.337
9.	ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมในการแก้ปัญหาของ บุคลากรในองค์กร	.347	.023	15.276	***	.119
10.	ผู้บริหารต้องให้แนวทางในการทำงานร่วมกันของ บุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	.431	.015	14.904	***	.182

Chi-Square = 22.962, df = 13 CMIN/df, 1.010, p-value = .438

RMSEA = .000 GFI = .993, AGFI = .982, CFI = 1.000 RMR = .007

*** แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ขององค์ประกอบตัวแปรแฝงด้านนิสสัยสัมพันธ์ คือ เป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดี (Human Relation Skill) ด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ เก็บข้อมูลจาก 500 ตัวอย่าง



พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.347 – 0.675 จะเห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ 6 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.675 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา คือ ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ 8 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.582 ตามลำดับ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ 9 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.347 ค่า t ทั้ง 10 ตัว มีค่าระหว่าง 12.952 - 15.276 และ R^2 มีค่าระหว่าง 0.119 – 0.449 ข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือก 10 ข้อ เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .30 มีความเหมาะสม

อภิปรายผล

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 23 ข้อ ซึ่งได้แก่ 1) จักขุมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ รูปการณ์ สถานการณ์ ออก (Conceptual Skill) 2) วิรูโร คือ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญชำนาญในงานเฉพาะด้าน รู้หลักการและวิธีการ มีการบริหารจัดการที่ดี (Technical Skill) และ 3) นิสสยสัมปันโน คือ เป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดี และได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน (Human Relation Skill) ซึ่งสอดคล้องกับ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) ที่ได้กล่าวถึงคำตรัสขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ในทศุตติยาปณิกสูตรว่า เกี่ยวกับคุณลักษณะ 3 ประการของนักบริหารที่จะช่วยให้นักบริหารทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี 1) มีปัญญามองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ ใช้โยนิโสมนสิการ ปัญญาเฉียบแหลม สมบูรณ์ด้วยความรอบรู้อย่างชาญฉลาด สามารถใช้ความคิดอย่างรอบคอบ มีคุณค่าสามารถวางแผนในทางการบริหารตน บริหารคน บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งคุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษ คำว่า Conceptual Skill คือการชำนาญในการใช้ความคิด หรือ ทักษะทางด้านความคิด 2) จัดการธุระที่ดี/มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีการจัดการบริหารการปกครองที่เหมาะสม มีการดำเนินการที่ดี มีความเชี่ยวชาญ มีเทคนิควิธีการที่ดี ในการบริหารงานให้งานสำเร็จเป็นรูปธรรมด้วยมรรควิธี คุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษ คำว่า Technical Skill คือความชำนาญการด้านเทคนิค หรือ ทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน และ 3) มีมนุษยสัมพันธ์ ดังมีคำกล่าวว่า “ผู้บริหารที่ดีต้องปกครองคนด้วยความ เที่ยงธรรม และสุชุมเยือกเย็นเป็นสำคัญ” คุณลักษณะที่สามนี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษ คำว่า Human Relation Skill คือความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือ ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), 2549) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมบัติ บุญเลี้ยง และคณะ ที่ทำการศึกษา ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่ดีจะต้อง ประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ 2) ผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพที่ดี 3) ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานและอดทน 4) ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรม 5) ผู้บริหารต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 6) ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี 7) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง 8) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสาร 9) ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา 10) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และ 11) ผู้บริหารต้องรู้จักใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (สมบัติ บุญเลี้ยง และคณะ, 2555) เช่นเดียวกับ Boonleaing et al. ได้อธิบายถึงลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารงานจะต้องประกอบไปด้วย เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์เป็นผู้มีการศึกษาและความรู้ มีบุคลิกภาพที่ดีมีจริยธรรม เอาใจใส่ต่องาน มีความรับผิดชอบ และใช้หลักการ มีส่วนร่วมในการบริหารงาน (Boonleaing, S., et al, 2011) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปภาวะผู้นำเชิงพุทธ ของผู้บริหารท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี มี 3 องค์ประกอบ 23 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

1) จักขุมา คือ เป็นผู้มีความรู้ที่กว้างไกล (Conceptual Skill) ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) ผู้บริหารท้องถิ่น มีภาพอนาคต เป้าหมายและนโยบาย แผนงานบริหารท้องถิ่น (2) ใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเจ้าหน้าที่เข้าใจ เป้าหมายในการพัฒนาองค์กร (3) บริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้เหมาะสม (4) นำความรู้ใหม่ ๆ มา แลกเปลี่ยนกับบุคลากรเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่น (5) ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่าง สมเหตุสมผล และ (6) ใช้เทคนิค SWOT ในการวิเคราะห์และพัฒนาองค์กร

2) วิรูโร คือ เป็นผู้มีความรู้ที่กว้างไกล (Conceptual Skill) เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญชำนาญในงาน (Technical Skill) ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) วางแผนในการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรตรงตามความรู้ ความสามารถ (2) มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใน การทำงานและค่านิยมร่วมกัน (3) จัดสรรทรัพยากรที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม (4) มีการสร้างทัศนคติที่ดีในการมอบหมายงาน ที่มีใช่เป็นการเพิ่มภาระของงาน (5) วิธีสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (6) มีการสร้างความคิดเชิงบวกให้แก่บุคลากรเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และ ๖ 7) มีการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ และ 3) นิสสยสัมปนโน คือ เป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดี (Human Relation Skill) ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ทำงานในการบริการประชาชนของบุคลากร (2) ให้ความสำคัญในการแนะนำงาน หรือการแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานแก่ บุคลากร (3) มีความเป็นกันเองกับบุคลากรและแสดงความคิดเห็นต่อกันอย่างเปิดเผย (4) ให้ความสำคัญกับบุคลากรให้มีแรง ขับเคลื่อนในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ (5) มีการให้กำลังใจ ยกย่อง เชิดชูบุคลากรตามสมควรแก่โอกาส (6) ให้ เกียรติและแสดงความจริงใจต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ (7) มีความเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ เอื้อเฟื้อต่อบุคลากร ในองค์กรทุกระดับ (8) มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกันในองค์กร (9) มีความยุติธรรมในการ แก้ปัญหาของบุคลากรในองค์กร และ (10) ให้แนวทางในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธ ของผู้บริหารท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี มีข้อเสนอแนะ 3 ประการ ได้แก่ 1) ผลจากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 23 ตัว บ่งชี้ ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นให้มีคุณสมบัติความเป็น ภาวะผู้นำเชิงพุทธ ใน 3 ประการ ได้แก่ ความเป็นผู้มีความรู้ที่กว้างไกล เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญชำนาญในงาน และ เป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดี โดยใช้ตัวบ่งชี้ทั้ง 23 ข้อมาเป็นเกณฑ์ในการวัด 2) ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ทั้ง 23 ข้อ เป็นมาตรวัดภาวะผู้นำเชิงพุทธ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการวัดความมีภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ และ 3) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ในมิติต่าง ๆ นอกเหนือ และการนำ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มาใช้ในการเกื้อหนุนความมีภาวะผู้นำเชิงพุทธ เพื่อเป็นชุดความรู้ในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญภา วงศ์ไพศาลศิริกุล และอารง สุทธาศาสตร์. (2562). “รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น”. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์, 14(3), 1-11.
- ดวงดา ราชอาษา. (2559). “บทบาทของผู้นำในกระบวนทัศน์ใหม่”. วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์, 3(2), 180-196.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย.



- พระพลากร สุ่มงคโล (อนุพันธ์). (2557). ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหาร งานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). (2554). ภาวะผู้นำ: จากเนลสัน มันเดลา โอบามา แห่งทำเนียบขาว. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สถาบันวิมุตตยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รณิดา มนต์ขลัง และคณะ. (2559). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการจัดบริการสุขภาพผู้สูงอายุไปสู่การปฏิบัติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์, 3(2), 133-153.
- สมบัติ บุญเลี้ยง และคณะ. (2555). “ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์, 29(2), 97-112.
- อภิรมย์ สีดำดำ และคณะ. (2564). “ภาวะผู้นำเชิงพุทธในยุค New Normal”. วารสารธรรมวิทย์, 3(1), 410 – 423.
- Boonleang, S., et al. (2011). “The Leadership characteristics and efficiency of local administrative organizations: A case study of local administrative organizations in the lower north region of Thailand”. International Business & Economics Research Journal, 9(12), 119-122.
- Eric Schmidt and Jared Cohen. (2014). The New Digital Age : Reshaping the Future of People, Nations and Business. T. London: John Murray.
- Mai Chi Vu. (2018). Spiritual Leadership. A Buddhist Approach: Durham theses Durham University.
- Toffler Alvin. (1980). The Third Wave. New York: William Morrow & Co.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา
ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 1*

EXECUTIVE ACADEMIC LEADERSHIP THAT AFFECTS THE QUALITY OF EDUCATION
MANAGEMENT OF SCHOOL UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

จตุพงศ์ ทองนวล*, อรรครา ธรรมาธิกุล, วีระยุทธ ชาทะกาญจน์

Chatupong Thongnual, Akara Dhammatikul, Werayut Chataka

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author E-mail: chatupong2764@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ ศึกษาคุณภาพการจัดการศึกษา และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 306 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายและภารกิจของโรงเรียน ด้านการนิเทศการศึกษาและด้านการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ 2) คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา และ ด้านคุณภาพผู้เรียน ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการกำหนดเป้าหมายและภารกิจของโรงเรียน และด้านการนิเทศการศึกษา สามารถพยากรณ์คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยรวมได้ร้อยละ 49.3 สามารถสร้างเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y}_{tot} = 1.822 + .156(X_1) + .433(X_4)$ สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_{tot} = .233(X_1) + .578(X_4)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, คุณภาพการจัดการศึกษา, การจัดการศึกษา



Abstract

The purpose of this research were to study academic leadership. study the quality of education management and to create a forecasting equation of academic leadership that affects the quality of school education. Under the Office of Primary Educational Service Area Nakhon Si Thammarat District 1. The samples used were teachers and personnel. The samples were 306 students under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 1. Data were analyzed using statistics: percentage, mean, standard deviation. Multiple regression analysis The research results found that 1) Academic Leadership of School Administrators under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area, Area 1 overall and each side at a high level Ranked from the average to the least, including promoting the academic atmosphere of the school. in terms of setting goals and missions of the school Educational supervision and teaching and learning, respectively. 2) The quality of educational management of educational institutions under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area, Region 1 overall and each aspect were at a high level. Ordered from average to least, including the teaching and learning process that focuses on the student is important. administrative processes and management of school administrators and student quality, respectively. 3) Academic Leadership of Educational Institution Administrators There was a positive relationship with the quality of educational management of educational institutions. under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area, Region 1 with statistical significance at the .01 level. and educational supervision able to predict the quality of educational management of educational institutions Overall, 49.30 percent can be constructed as a regression equation in terms of raw scores and in terms of standard scores, i.e. regression equations in terms of raw scores, $\hat{Y}_{tot}=1.822+.156(X_1)+.433(X_4)$ and Regression equation in standard score form $\hat{Z}_{tot}=.233(X_1)+.578(X_4)$

Keywords: Academic Leadership, Quality of Education Management, Education Management.

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วใน ทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านการศึกษา และด้านสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสามารถเชื่อมโยง ประเทศต่างๆ ในภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วเหมือนโลก ไร้พรมแดน ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับตัว พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างขีดความสามารถในการพึ่งตนเองและการแข่งขันที่รุนแรงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการอยู่รอดขององค์กร ถ้าหากองค์กรใดที่สามารถยืนหยัดอยู่ได้ องค์กรนั้นจะต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (3) ได้กำหนดไว้ว่า รัฐบาลต้อง พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อการพัฒนา การศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของ

ความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ส่งผลให้ประเทศไทยเกิดการปฏิรูปการศึกษารั้งยิ่งใหญ่ มีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ตามมาเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป้าหมายที่สำคัญ คือการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตลอดจน สถานศึกษามีภารกิจที่จะต้องจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน พัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ ทัดเทียมกับนานาชาติ ประเทศ โรงเรียนจะมีคุณภาพ ต้องอาศัยการบริหารงานด้านต่างๆ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ คุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ การที่จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร จัดการศึกษา ได้ตามมาตรฐานและมีคุณภาพ พิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) อีกทั้งปัจจัยประการหนึ่งในการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่จะทำให้คุณภาพการเรียนรู้ของเด็กไทยได้มาตรฐานสู่ระดับโลก คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง โดยผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (รุ่ง แก้วแดง, 2545)

ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของสภาพปัญหาดังกล่าว จึงต้องการที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ทั้งนี้เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
2. เพื่อศึกษาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 มีการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ

ตัวแปรต้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการ จากนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ของ (Hallinger, P. and Murphy, J., 1985); (Davis, G. A. and Thomas, M. A., 1989); (McEwan, E.K., 1998) และได้นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายและภารกิจของโรงเรียน 2) ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และ 4) ด้านการนิเทศการศึกษา



ตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยยึดหลักจากมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับ พ.ศ. 2561 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของผู้เรียน 2) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง จากกลุ่มประชากร โดยวิธีการคัดเลือกใช้เทคนิคกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นหลายขั้นตอน โดยคัดเลือกโรงเรียน สังกัดโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ทั้งหมดจำนวน 109 โรงเรียน มีครูผู้สอนและ บุคลากร จำนวนทั้งหมด 1,506 คน นำมาคำนวณแบบแบ่งชั้น จากประชากรทั้งหมด แล้วนำมาคำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่ม เมื่อคำนวณสัดส่วนจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว เลือกตัวแทนของแต่ละชั้น มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จะได้ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้งสิ้น จำนวน 306 คน ในการตอบแบบสอบถามในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือในวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 กำหนดเป็นวัตถุประสงค์งานวิจัย และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่อประธานกรรมการควบคุมงานวิทยานิพนธ์ นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ได้พิจารณาความเหมาะสม และความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา นำมาพัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถาม ตามคำแนะนำ แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา แล้วนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (check list) ประกอบด้วย เพศสภาพ ระดับช่วงอายุ และระดับวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 แบ่งเป็นแบบสอบถาม 4 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายและภารกิจของโรงเรียน 2) ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน 4) ด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 28 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยยึดตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับปี พุทธศักราช 2561 แบ่งแบบสอบถามได้เป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพของผู้เรียน 2) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นลักษณะ แบบสอบถาม เป็นมาตรวัดส่วนประมาณค่า (Rating scales) ระดับ เพื่อวัดประสิทธิผลของการบริหาร สถานศึกษา จำนวน 21 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคาดหวังเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่จะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและเป็น แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended Form)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ทางราชการ จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช เพื่อติดต่อกับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 และโรงเรียนที่ เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแนบบแบบสอบถามเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ถึงกลุ่มโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 โรงเรียน

3. ส่งแบบสอบถาม และหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ไปยังโรงเรียนที่เป็น กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 30 โรงเรียน เมื่อได้จำนวน แบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ตามเป้าประสงค์ ที่ต้องการศึกษา โดยใช้เกณฑ์ การให้คะแนนแบบสอบถาม และความแปรปรวนความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 28 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดส่วนประมาณค่า (Rating scales) เพื่อวัดภาวะผู้นำเชิงทางวิชาการของผู้บริหาร มีการแปลความหมายของระดับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เป็นการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร จากการคำนวณได้มาแปลผลในรูปแบบของ ความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้ผู้วิจัย ได้ใช้เกณฑ์การแปลค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เกณฑ์ของ (พิชิต ฤทธิ์จัญญ, 2545) และสุดท้าย การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 4 ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคาดหวังเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่จะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและเป็น แบบสอบถามแบบปลายเปิดโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย เชิงบรรยาย ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (อุทุมพร จามร มาน, 2541) วิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามแล้วนำมาสรุปความ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และคุณภาพการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 สามารถจำแนกตามสถิติโดย การหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ แบบสอบถามความคาดหวังเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่จะส่งผลต่อ คุณภาพการจัดการศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย ประเภทการ วิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้คำถามใน แบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอสรุป ความคิดเห็น

3. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

4. การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามดำเนินการโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์หรือนิยามตัวแปรที่ต้องวัด (Index of Item Objective Congruence)



ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการกำหนดเป้าหมายและภารกิจของโรงเรียน	4.38	.59	มาก
ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.33	.64	มาก
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน	4.39	.47	มาก
ด้านการนิเทศการศึกษา	4.38	.52	มาก
โดยรวม	4.37	.49	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D. = .49) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X}=4.39$, S.D. = .47) รองลงมาด้านการกำหนดเป้าหมายและภารกิจของโรงเรียน ($\bar{X}=4.38$, S.D. = .59) ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X}=4.38$, S.D. = .52) และด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.33$, S.D. = .64) ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

ด้านการกำหนดเป้าหมายและภารกิจของโรงเรียน ประเด็นโดยการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมกันพัฒนาการบริหารวิชาการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา การนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารวิชาการของสถานศึกษา และ มีกลุ่มเครือข่ายทางด้านวิชาการในระดับต่างๆ ตามลำดับ

ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยประเด็นการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการรอบด้าน ตามหลักคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา กำกับติดตามประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางด้านวิชาการให้ดียิ่งขึ้น และ สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีการทำวิจัยชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ตามลำดับ

ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน โดยประเด็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดการอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะทางการจัดการเรียนรู้ของครูให้ทันยุคสมัยปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีกิจกรรมที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์อันดีและเคารพซึ่งกันและกัน และ สนับสนุนและส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาการของนักเรียนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ตามลำดับ

และด้านการนิเทศการศึกษา โดยประเด็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการอบรมและศึกษาดูงานเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาเพื่อนำมาพัฒนาและปรับใช้ในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในกระบวนการนิเทศการศึกษา และ ประเมินผลและพัฒนากระบวนการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลของคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านคุณภาพผู้เรียน	4.14	.44	มาก
ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา	4.37	.51	มาก
ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.38	.48	มาก
โดยรวม	4.29	.39	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .39) พิจารณาแยกเป็นราย ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการจัดการ เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .48) รองลงมา ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .51) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .44) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยรวม อยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย ประเด็นผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้เรียนมีการรักษาสุขภาพทางร่างกาย และจิตสังคมที่ดี และผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยประเด็นสนับสนุนและส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สนับสนุนและ ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และ บริหารจัดการ คุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยประเด็น สนับสนุนและส่งเสริมครูผู้สอนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการ จัดการเรียนรู้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่ง เรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำ ผลมาพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ



3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	sig
1	.702	.493	.486	.28182	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.493 หมายความว่า สามารถพยากรณ์คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยรวมได้ร้อยละ 49.3 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ 0.486 หรือร้อยละ 48.6 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย เท่ากับ 0.281 หรือร้อยละ 28.10

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Std.Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.822	.157		11.570	.000
ด้านการกำหนดเป้าหมายและภารกิจของโรงเรียน (X_1)	.156	.052	.233	2.991	.003
ด้านการนิเทศการศึกษา (X_4)	.433	.057	.578	7.647	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายและภารกิจของโรงเรียน (X_1) และ ด้านการนิเทศการศึกษา (X_4) ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถสร้างเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 1.822 + .156(X_1) + .433(X_4)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = .233(X_1) + .578(X_4)$$

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเต็มตามศักยภาพของ

ตนเองให้ความสำคัญกับงาน วิชาการ รวมถึงมีการสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศ และวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีและมีการกระตุ้นให้ครูดำรงไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีวิสัยทัศน์ในการกระตุ้นให้ครู จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ (เนติ มโนปัญญา, 2565) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .528$). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการ หลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาคุณภาพครู ด้านการสร้าง บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการ เรียนรู้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 41.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .31995$ (มานพ ศรีตะโกเพชร, 2559)

2. คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และ ด้านคุณภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีความต่อเนื่อง ซึ่งครูและผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ส่วนใหญ่มีความตระหนัก ถึงความสำคัญของการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เนตรนภา เจตนจันทร์, 2564) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสะท้อนปัญหาภายในเพื่อยกระดับผลพัฒนาศักยภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้านและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .857 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) เท่ากับ .344 (สมโชค มีเสียง, 2559)

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายและภารกิจของโรงเรียน และด้านการนิเทศการศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความระดับความสัมพันธ์ในระดับสูงในลักษณะที่คล้อยตามกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะความสำเร็จในการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะต้องอาศัยปัจจัย ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นส่วนส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นไป อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ อีกทั้งสอดคล้องกับ (สรายุทธ สิมมา



จันทร์, 2563) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร วิชาการของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาครู ด้านการสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ การ จัดการหลักสูตรและการสอน การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหาร วิชาการ ของโรงเรียน ร้อยละ 41.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .23991$ (สัจจะพร วิริยะจรรยา, 2559)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ส่งผลดีต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของ สถานศึกษานั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ควรสนับสนุน ส่งเสริมให้ ผู้บริหารได้ปรับปรุง พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในสังคมป จจุบัน ตามบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากครู ผู้ปกครอง และชุมชน ตลอดจนควรเปิดโอกาส ให้ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรได้มีโอกาส ร่วมกันศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ร่วมกันกำหนดเกณฑ์ ตัวชี้วัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของครู บุคลากรให้มีความสมดุลทั้งทางด้านกายภาพและด้านจิตใจ อีกทั้งควรมีการพัฒนาอบรม ให้ความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถ เป็นต้นแบบทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพให้แก่ครูได้ และ ควรดำเนินการศึกษารู ปแบบการจัดการศึกษาจากสถานศึกษาต้นแบบตามขอบข่าย ภารกิจที่สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา เพื่อให้ ได้ข้อมูลการบริหารจัดการที่ครอบคลุมการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย และสามารถนำมาเป็นแนวทางเพื่อวางแผน พัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและ นวัตกรรมการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสยาม.
- เนติ์ มโนปัญญา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า.
- พิชิต ฤทธิ์จรรยา. (2545). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: แฮส ออฟ เคอร์มส์.
- มานพ ศรีตะโกเพชร. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2545). ปฏิบัติการศึกษไทย. กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- สมโชค มีเสียง. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนราชประชานุ เคราะห์สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

- สรายุทธ สิมมาจันทร์. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหาร วิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2. ใน วितยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สัจจะพร วิริยะจรรยา. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับ การเตรียม ความพร้อมศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). การประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษาตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Davis, G. A. and Thomas, M. A. . (1989). Effective School and Effective Teachers. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Hallinger, P. and Murphy, J. (1985). Assessing the Instructional Management Behaviors of Principals. Elementary School Journal, 86(2), 217 - 248.
- McEwan, E.K. (1998). Seven Steps to Effective Instructional Leadership. California: Library of Congress.

แรงงานแพลตฟอร์ม ความเหลื่อมล้ำ และความไม่เป็นธรรม

บนรากฐานความเจริญของเศรษฐกิจดิจิทัล*

PLATFORM LABOR BIAS AND UNFAIRNESS ON THE BASIS OF THE PROSPERITY OF THE DIGITAL ECONOMY

กอบกุลณ์ คำปลอด* และเพ็ญศรี ฉิรินัง

Kobkun Kamplod and Pensri Chirinang

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

*Corresponding author Email: kp.kobkun@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับเศรษฐกิจดิจิทัลกับการกำเนิดแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งเป็นผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของการดำเนินเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล จนนำไปสู่การเกิดแรงงานประเภทหนึ่งที่ว่า “แรงงานแพลตฟอร์ม” เมื่อการพัฒนาเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างจริงจัง โดยปรากฏชัดในแนวทางการพัฒนาที่ถูกกำหนดจากนโยบายด้านดิจิทัลของรัฐบาลในการส่งเสริม พัฒนาและใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล เกิดการดำเนินธุรกิจผ่านแพลตฟอร์มต่างๆ ที่ถูกเรียกด้วยชื่อที่หลากหลาย ได้แก่ เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform economy) ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital platform) เศรษฐกิจแบ่งปัน (Sharing economy) และเศรษฐกิจชั่วคราว (Gig economy) เป็นต้น โดยมีลักษณะสำคัญที่ดำเนินธุรกิจแบบจับคู่ความต้องการของผู้ขายสินค้าและบริการกับความต้องการของผู้ซื้อสินค้าและบริการ ผ่าน ดิจิทัลแพลตฟอร์ม Smartphone หรือ แอปพลิเคชัน ซึ่งก่อให้เกิดกลุ่มแรงงานผู้ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจดังกล่าว พร้อมทั้งผู้เขียนได้เสนอประเด็นความเหลื่อมล้ำ ไม่เป็นธรรมในด้านสิทธิข้อจำกัดและการถูกปฏิบัติของแรงงานแพลตฟอร์ม ที่เกิดจากช่องว่างของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จนนำไปสู่การเอารัดเอาเปรียบและก่อให้เกิดความไม่ธรรมกับกลุ่มแรงงาน นอกจากนี้บทความวิชาการดังกล่าวได้นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งประกอบด้วย การจัดสวัสดิการแรงงาน การส่งเสริมการรวมกลุ่มและกระบวนการต่อรองอำนาจ การปรับปรุงกฎหมายเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานภายใต้กรอบความคิดการทำงานที่เป็นธรรม (Fair work) และกระบวนการเปลี่ยนความคิด (Change mindset) โดยผ่านกลไกการดำเนินงานของ 3 ภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ผู้ประกอบการ และแรงงานแพลตฟอร์ม ที่โดยอยู่บนพื้นฐานการเสริมสร้างความเป็นธรรม ที่จะนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำกับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มได้

คำสำคัญ: แรงงานแพลตฟอร์ม, เศรษฐกิจดิจิทัล, ความเหลื่อมล้ำ, ความไม่เป็นธรรม

Abstract

This academic article The objective is to present information about the digital economy and the emergence of platform workers. which affects changes in economic operations related to technological advancement and the development of the digital economy Until leading to a type of labor called “Platform workers” when developing into the digital economy seriously This is evident in the development guidelines determined by the government's digital policy to promote Develop and use digital technology innovations Business operations occur through various platforms. Which is called by a variety of names, including platform economy, digital platform, sharing economy, and gig economy, etc., with the main characteristics of business matching the needs of sellers. and services to meet the needs of buyers of goods and services through digital platforms, smartphones or applications, which creates a group of workers who drive the economy. Along with the author has proposed the issue of inequality. Unfair in terms of rights, restrictions and treatment of platform workers Caused by gaps in human resource management through information technology until it leads to exploitation and causes unfairness to the labor group. In addition, the aforementioned academic article presents guidelines for enhancing fairness for platform workers. which consists of labor welfare Promoting integration and bargaining processes Improving laws to accommodate changes Operating under the framework of fair work and change mindset through the implementation mechanism of 3 sectors: government sector, entrepreneurship and platform labor. based on the promotion of fairness That will lead to reducing the disparity with the platform workers.

Keywords: platform workforce, digital economy, disparity, unfairness

บทนำ

การพัฒนาเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันมีรากฐานการพัฒนาที่มาจากการเจริญเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลให้การพัฒนาด้านเศรษฐกิจเป็นไปในรูปแบบที่นำเทคโนโลยีเข้ามาควบคุมกระบวนการผลิตเพื่อให้สินค้าและบริการตอบสนองความต้องการของลูกค้ามากขึ้น ส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดรูปแบบการดำเนินธุรกิจในรูปแบบใหม่ ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาระดับประเทศที่มีเป้าหมายเชื่อมโยงไปสู่การเป็นเศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล ตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งมีเป้าหมายต้องการเพื่อยกระดับประเทศเข้าสู่กลุ่มรายได้สูงเพื่อลดความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาภายในปี พ.ศ. 2579 ซึ่งทำให้การพัฒนาระบบเศรษฐกิจเป็นไปในลักษณะที่เรียกว่า “เศรษฐกิจดิจิทัล” ซึ่งหมายถึงเศรษฐกิจที่อาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศหรืออินเทอร์เน็ตมาสร้างรายได้หรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

เมื่อระบบเศรษฐกิจถูกปรับเปลี่ยนเป็น “เศรษฐกิจดิจิทัล” ก่อให้เกิดการจ้างงานในลักษณะใหม่ที่ใช้ระบบดิจิทัลมาเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มนายจ้างและลูกจ้าง มีการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต การใช้แพลตฟอร์มเพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สะดวกรวดเร็วมากขึ้น เช่น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การจ้างงาน รูปแบบการทำงาน และการจัดสวัสดิการ เป็นต้น ก่อให้เกิดการดำเนินธุรกิจที่เรียกว่า “Gig Work” คือการจ้างงานที่ไม่มีมาตรฐานเป็นการจ้างงานในรูปแบบบางเวลา (Part-Time Work) เป็นการทำงานระยะสั้นรูปแบบใหม่เน้นส่งมอบบริการผ่านแพลตฟอร์มบนฐานของเว็บ (Web-Based Platform) โดยเกิดจากความเป็นพลวัตของระบบทุนนิยมที่ไม่ใช่ความขัดแย้งระหว่างทุนและแรงงาน แต่เกิดความพยายามของตัวแสดงทางธุรกิจโลก เน้นความร่วมมือแก้ไขปัญหา



ดังกล่าว เรียกว่า “หุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน (Public-Private Partnerships)” เพื่อเชื่อมโยงกับแนวคิดของห่วงโซ่มูลค่า (Value Chains) (กฤษฎา อธิระโกศลพงศ์, 2563) การทำงานรูปแบบใหม่ลูกจ้างจะมีปฏิสัมพันธ์ที่แตกต่างไปจากเดิม ขาดความใกล้ชิดกับนายจ้าง ลักษณะงานมีความไม่มั่นคงและไม่ได้กำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานชัดเจน ซึ่งไปสู่ความสัมพันธ์ในรูปแบบใหม่ที่นายจ้างลูกจ้างปฏิสัมพันธ์กันเพียงผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มอันเป็นความสัมพันธ์ที่มีความไม่แน่นอน และปราศจากกฎเกณฑ์กำกับจากภาครัฐ และแรงงานเหล่านั้นถูกเรียกว่า “แรงงานแพลตฟอร์ม Labor Platforms” ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งในแรงงานนอกระบบ ที่ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเปลี่ยนไป ส่งผลกระทบต่อการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของแรงงาน รวมถึงการคุ้มครองแรงงาน (นิภาพรรณ เจนสันติกุล, 2564)

บทความวิชาการนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับเศรษฐกิจดิจิทัลกับการกำเนิดแรงงานแพลตฟอร์ม บริบทของเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปจนนำไปสู่การเกิดกลุ่มแรงงานผู้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจรูปแบบดังกล่าว ความเหลื่อมล้ำ ไม่เป็นธรรมในด้านสิทธิข้อจำกัดและการถูกปฏิบัติของแรงงานแพลตฟอร์ม และบทความนี้ได้นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งประกอบด้วย การจัดสวัสดิการแรงงานที่จะช่วยตอบสนองความต้องการของแรงงานและคุณภาพชีวิตที่ดี การส่งเสริมการรวมกลุ่มและกระบวนการต่อรองอำนาจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งในภาคส่วนของแรงงานในต่อรองกับกลุ่มผู้ประกอบการ และยังเป็นเวทีในการแสดงศักยภาพของกลุ่มแรงงาน และการปรับปรุงกฎหมายแรงงานเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมความเป็นธรรมให้กับแรงงานที่เป็นขับเคลื่อนการกำหนดแนวทางจากภาครัฐ อันจะนำไปสู่หนทางที่ทำให้แรงงานกลุ่มดังกล่าวที่เป็นกำลังหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจในยุคใหม่นี้ได้รับความเป็นธรรม

เศรษฐกิจดิจิทัลกับการกำเนิดแรงงานแพลตฟอร์ม

ในปี 1996 ได้มีการบัญญัติคำว่า “เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy หรือ DE)” เป็นครั้งแรก โดย Don Tapscott นักธุรกิจชาวแคนาดา ผู้เขียนหนังสือ The Digital Economy : Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence ซึ่งมีการอธิบายถึงระบบเครือข่ายของมนุษย์ผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสติปัญญา ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างความมั่งคั่งและการพัฒนาสังคม มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจใหม่ ธุรกิจใหม่ และเทคโนโลยีใหม่ (Tapscott, D. , 1995) จนกระทั่งในปี 1999 Lane ได้นิยามความหมายเศรษฐกิจดิจิทัลว่า คือ การรวมคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารไว้ด้วยกันในรูปแบบของอินเทอร์เน็ต ซึ่งก่อให้เกิดการส่งต่อข้อมูลและเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้การประกอบธุรกิจมีความสะดวกและง่ายดายขึ้น อันนำไปสู่การขยายตัวของพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Commerce) เช่น การขายสินค้าที่ไม่จำเป็นต้องมีหน้าร้านอีกต่อไป การเปลี่ยนแปลงในลักษณะนี้เกิดขึ้นทั้งในองค์กรขนาดเล็กและขนาดใหญ่ โดยจะเห็นได้ว่าเศรษฐกิจดิจิทัล เป็นการดำเนินธุรกิจผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการเชื่อมต่อกันทางอินเทอร์เน็ต โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ โครงสร้างและคุณภาพที่ดีของเทคโนโลยีสารสนเทศ มาตรการเชิงนโยบายเพื่อเสริมสร้างเศรษฐกิจดิจิทัลของภาครัฐ ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ของภาคธุรกิจและผู้บริโภค (ชญาพัฒน์ เลิศอำนาจกิจเสรี, 2565)

สำหรับประเทศไทย ในปี 2560 ได้เริ่มพัฒนาอย่างจริงจังเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัล โดยมีแนวนโยบายด้านดิจิทัลของรัฐบาลที่ชัดเจนในการส่งเสริมการพัฒนาและการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ประเทศหลุดพ้นจากกับดักการพัฒนาทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคม เมื่อระบบเศรษฐกิจในประเทศไทยได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบไปเป็น “เศรษฐกิจดิจิทัล” การดำเนินธุรกิจผ่านแพลตฟอร์มต่างๆ จึงเกิดขึ้น ซึ่งถูกเรียกด้วยชื่อที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform economy) ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital platform)

เศรษฐกิจแบ่งปัน (Sharing economy) และเศรษฐกิจชั่วคราว (Gig economy) เป็นต้น ซึ่งมีลักษณะสำคัญคือที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจที่มีการจับคู่ความต้องการของผู้ขายสินค้าและบริการกับความต้องการของผู้ซื้อสินค้าและบริการ ผ่านเครื่องมือดิจิทัล ได้แก่ ดิจิทัลแพลตฟอร์ม Smartphone ที่มีการใช้แอปพลิเคชันของแพลตฟอร์มที่ให้บริการที่โหลดไว้ รูปแบบเศรษฐกิจดังกล่าวถึงเป็นที่นิยมของคนยุคปัจจุบันและมีแนวโน้มการขยายตัวเพิ่มขึ้นเนื่องด้วยวิถีชีวิตของมนุษย์ที่เปลี่ยนไป รูปแบบความต้องการจึงเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย จึงทำให้เกิดแรงงานที่ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดังกล่าว โดยกลุ่มแรงงานประเภทนี้ ถูกเรียกว่า “แรงงานแพลตฟอร์ม” จัดเป็นแรงงานนอกระบบประเภทหนึ่ง ที่มีลักษณะการรับงานและค่าตอบแทนผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น แอปพลิเคชันรถรับ-ส่งสินค้าหรือผู้โดยสารที่ให้บริการผ่านโทรศัพท์มือถือในต่างประเทศ ซึ่งในแง่ของการจ้างงานของแพลตฟอร์มแรงงาน จำแนกเป็น งานรับเป็นครั้งหรืองานตามความต้องการ งานที่ได้ทุกทีเป็นการจ้างเหมางานโดยไม่ระบุตัวตนผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เป็นการจ้างงานที่รายงานและถูกค่าจ้างออนไลน์ตามอุปสงค์และอุปทาน โดยมีคุณลักษณะ ดังนี้ (อรรถณัฐ วันทนะสมบัติ และเกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร, 2561); (นิภาพรณ เจนสันติกุล, 2564)

- (1) งานที่จ้างเป็นรายชิ้นและมีสัญญาว่าจะจ้างทำงานระยะสั้น
- (2) งานทั่วไปที่ทำโดยปัจเจกบุคคล
- (3) งานที่แสวงหากำไรโดยจัดเตรียมแพลตฟอร์มให้ผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างมาพบกันได้
- (4) ถูกกำหนดให้เป็นผู้รับจ้างอิสระ

ในช่วงที่ผ่านมาเศรษฐกิจแพลตฟอร์มหรือธุรกรรมหรือกิจกรรมทางธุรกิจและสังคมที่เกิดขึ้นผ่านแพลตฟอร์มเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายในรูปแบบธุรกิจใหม่เช่น แอร์-บีเอ็นบี (AirBNB) และอุเบอร์ (Uber) กลายเป็นธุรกิจที่มีมูลค่าสูงซึ่งขอบเขตการดำเนินงานของธุรกิจได้กระจายตัว สำหรับประเทศไทยรูปแบบแพลตฟอร์มขยายตัวอย่างรวดเร็วและเข้ามามีบทบาทสร้างความเปลี่ยนแปลงชีวิตคนในสังคมไทย เช่น การจ้างรถรับจ้างผ่านแอปพลิเคชันแกร็บ (Grab) การฝากซื้ออาหารและสินค้าอื่น ผ่านแอปพลิเคชันไลน์แมน (Line Man) การจ้างงานแม่บ้านหรืองานจ้างอิสระผ่านแอปพลิเคชันอื่น เป็นต้นดังนั้นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นผ่านเศรษฐกิจแพลตฟอร์มช่วยให้ผู้คนจำนวนมากเข้าถึงการเป็นผู้ให้บริการในหลายรูปแบบ เช่น การเข้าให้บริการขนส่ง การให้บริการฝากซื้อสินค้า และการให้บริการที่ พัก และการใช้เทคโนโลยียังช่วยลดต้นทุนของกิจกรรม อย่างไรก็ตามเศรษฐกิจแบบแพลตฟอร์มก็นำมาซึ่งความเสี่ยงและต้นทุนต่อคนกลุ่มต่าง ๆ เช่น ปฏิสัมพันธ์ใหม่ที่ถูกเกื้อหนุนด้วยเทคโนโลยีนั้นเกิดบนฐานความสัมพันธ์ที่ยังขาดความแน่นอน การซื้อขายหรือจ้างงานผ่านแพลตฟอร์มมักไม่ได้มีกฎเกณฑ์ตายตัวคอยกำกับ โดยเฉพาะกลไกที่ช่วยปกป้องสิทธิแรงงานอย่างชัดเจนและที่สำคัญประโยชน์จากการเข้าถึงโอกาสและประโยชน์จากการขยายตัวของเศรษฐกิจแบบแพลตฟอร์มไม่ได้กระจายไปอย่างทั่วถึงทุกกลุ่มคน (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2562)

ความเหลื่อมล้ำ ไม่เป็นธรรมในด้านสิทธิข้อจำกัดและการถูกปฏิบัติของแรงงานแพลตฟอร์ม

จากกระแสการเติบโตของธุรกิจแพลตฟอร์มทำให้กลุ่มรายงานแพลตฟอร์มเป็นกลุ่มแรงงานนอกระบบกระแสหลักที่ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในลักษณะดังกล่าว แต่ด้วยลักษณะการประกอบธุรกิจดังกล่าว ที่นำปัญหาการไม่ได้รับความเป็นธรรมของแรงงานแพลตฟอร์มก่อให้เกิดการเอาเปรียบจากนายจ้างที่มองว่ากลุ่มแรงงานดังกล่าวไม่ใช่ลูกจ้างเป็นในลักษณะที่ให้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมกับการดำเนินธุรกิจ จึงทำให้เกิดช่องโหว่ของบทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จากการศึกษาข้อมูลแพลตฟอร์ม Amazon Mechanical Turk และ CrowdFlower ที่จัดทำโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Berg, J., 2016); (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2562) พบว่า แพลตฟอร์มธุรกิจเปรียบเสมือน



Platform-Regulated Economy จะทำหน้าที่เป็นบริษัทจ้างงาน โดยกำหนดกฎเกณฑ์จ้างงาน การกระจายงาน การกำหนดเงินเดือน รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นบนแพลตฟอร์ม แม้ว่าเศรษฐกิจที่พึ่งพาเทคโนโลยีจะก่อให้เกิดผลการพัฒนาที่รวดเร็วแต่อย่างไรก็ตามยังส่งผลให้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เปลี่ยนไปจากเดิม จากในยุคหนึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถูกให้ความสำคัญกับความต้องการของลูกค้า จนกระทั่งเกิดแนวคิดการจัดการแบบมนุษย์สัมพันธ์ (Human relations) ทำให้นายจ้างเริ่มให้ความสำคัญกับลูกจ้าง โดยนักทฤษฎีผู้มีคุณูปการต่อแนวคิดดังกล่าว คือ Elton Mayo โดยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง หรือระหว่างกลุ่มของลูกจ้าง ซึ่งจะมีส่วนสำคัญในการเพิ่มผลผลิตในองค์กร การติดต่ออย่างเปิดกว้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และการให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดูแลเอาใจใส่ลูกจ้าง สัมพันธภาพที่เกิดขึ้นมีลักษณะไม่เป็นทางการ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเชื่อว่าจะก่อให้เกิดผลงานเพิ่มขึ้น แต่ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดช่องว่างในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยเฉพาะการดำเนินธุรกิจบนแพลตฟอร์มที่ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ผ่านการสื่อสารโดยอินเทอร์เน็ต และแพลตฟอร์มเป็นสื่อกลางจนนำไปสู่การลดบทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์น้อยลง ก่อให้เกิดการเอาเปรียบและความไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นในธุรกิจแพลตฟอร์ม

แรงงานแพลตฟอร์มถือเป็นกลุ่มเปราะบางของแรงงานนอกระบบเนื่องจากผลลัพธ์ของการจ้างงานที่ไม่อยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นธรรมจึงทำให้เกิดผลเสียต่างๆ ตามมากับแรงงานดังกล่าว นอกเหนือจากความไม่มั่นคงของกระบวนการจ้างงานแล้ว แรงงานแพลตฟอร์มถือเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความเสี่ยงในมิติต่างๆ ทั้งทางด้านสุขภาพความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน แม้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศที่ขับเคลื่อนด้วยแพลตฟอร์มจะก่อให้เกิดความรวดเร็วและการยืดหยุ่นในการจ้างงานก็ตาม แต่ช่องว่างดังกล่าวกลับส่งเสริมให้ความไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นกับกลุ่มแรงงานจนกระทั่งนำไปสู่การเรียกร้องสิทธิตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในทั่วโลก เช่น การเรียกร้องของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศอเมริกา โดยมีการเคลื่อนไหวเพื่อปกป้องสิทธิแรงงานแพลตฟอร์ม เช่น รัฐนิวยอร์กได้ผ่านร่างกฎหมายควบคุมอุตสาหกรรมขนส่ง โดยแพลตฟอร์มจะต้องแจ้งรายละเอียดของแต่ละรายการส่งสินค้าให้กับไรเดอร์ก่อนเดินทาง ได้แก่ ที่รับอาหาร ปลายทาง ระยะทาง และระยะเวลา คนขับสามารถกำหนดได้ว่าต้องการเดินทางไกลสุดแค่ไหนในแต่ละครั้ง และทางแพลตฟอร์มต้องแจ้งรายละเอียดของทิปให้กับไรเดอร์ นอกจากนี้ รัฐแคลิฟอร์เนียยังได้ผ่านร่างกฎหมาย California Assembly Bill 5 เพื่อคุ้มครองสิทธิต่างๆ และการเป็นลูกจ้างให้กับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม (Rocket Media Lab, 2564) นอกจากนี้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มถูกผลักดันให้มีอำนาจในการต่อรองกับนายจ้างต่ำ ทำให้เกิดช่องว่างในการที่นายจ้างผลักภาระความรับผิดชอบไปสู่การให้แรงงานต้องร่วมรับผิดชอบเอง เช่น การจัดสวัสดิการ หลักประกันการทำงาน หรือแม้แต่ความช่วยเหลือในการได้รับการแก้ไขปัญหาจากผู้จ้างงาน ในหลายกรณีมีข้อค้นพบว่า แรงงานประเภทดังกล่าวต้องรับผิดชอบในส่วนของความเสียหายที่เกิดจากงานด้วยตนเอง กรณีแรงงานแพลตฟอร์มบริการส่งอาหาร ต้องความรับผิดชอบการไม่จ่ายค่าอาหารของลูกค้าด้วยตัวแรงงานเอง ซึ่งนายจ้างแพลตฟอร์มไม่ได้ให้ความช่วยเหลือ หรือจัดระบบป้องกันความเสี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน กรณีแรงงานแพลตฟอร์มประเภทให้บริการทำความสะอาดเกิดการถูกลวนลามทางเพศจากลูกค้า ส่งผลกระทบต่อชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน นายจ้างแพลตฟอร์มไม่ได้จัดระบบคัดกรองลูกค้า หรือช่องทางการแก้ไขปัญหาการร้องเรียน การแจ้งเหตุเมื่อเกิดกรณีดังกล่าวได้ เป็นเหตุให้แรงงานแพลตฟอร์มต้องเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าวด้วยตนเองอย่างโดดเดี่ยว นอกจากนี้หากพิจารณาในมิติด้านการได้รับสวัสดิการ กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มถูกผูกติดกับสถานะแรงงานที่เป็นคนงานอิสระ กฎหมายไทยจึงไม่เปิดโอกาสให้แรงงานแพลตฟอร์มเข้าไปสู่การเป็นผู้ประกันตนในมาตรา 33 ในการเข้าถึงสิทธิ เช่น การลาป่วย การลาในวันหยุดตามเทศกาล หรือการลาป่วยแล้วยังได้รับค่าตอบแทน รวมถึงการลาคลอด การตกงานด้วย (ดวงนฤมล บุญแก้ววรรณ, 2564) จึงถือได้ว่าแรงงานแพลตฟอร์มแม้จะเป็นกลุ่มแรงงานกำลังหลักในการ

ขับเคลื่อนเศรษฐกิจยุคปัจจุบันแต่ยังปรากฏความเหลื่อมล้ำที่ส่งผลให้กลุ่มแรงงานดังกล่าว กลายเป็นกลุ่มแรงงานที่ไม่ได้รับการความเป็นธรรมในการจ้างงานจนนำไปสู่การไม่มีสิทธิเรียกร้องได้ในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง

ปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นอาจสะท้อนจากการบริหารจัดการที่เกิดจากการเข้ามาและความทันสมัยของระบบ ความหย่อนยานที่ภาครัฐในฐานะผู้ดูแลทุกข์สุขของประชาชนที่มีหน้าที่ให้เกิดความเสมอภาคขาดบทบาทในการเป็นผู้ประสานความเป็นธรรมให้กับกลุ่มคนดังกล่าว นอกจากนี้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มที่ถูกเอาเปรียบด้วยการใช้เทคโนโลยีแพลตฟอร์มย่อมมองตนว่าขาดศักยภาพในการเรียกร้องหรือต่อรองกับนายจ้างอันเป็นผลให้นายจ้างใช้ปัจจัยดังกล่าวเป็นเครื่องมือที่ทำให้อำนาจในการต่อรองของตนเองมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น อีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาในด้านความไม่มั่นคงและการไร้หลักประกันการทำงาน เป็นผลมาจากระบบกฎหมายของไทยที่ไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ยังยึดติดการแบ่งแยกประเภทของแรงงาน เป็น “แรงงานในระบบ” และ “แรงงานนอกระบบ” ทั้งที่ในปัจจุบันการจ้างงานเข้าสู่การทำงานในรูปแบบใหม่ที่เชื่อมโยงกับเทคโนโลยีแล้ว (ภาสกร ฐีนาง, 2564)

แนวทางการเสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์ม

แนวทางการเสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์ม เมื่อพิจารณาจากสภาพปัญหาและผลกระทบที่แรงงานแพลตฟอร์มได้รับจะพบว่าการแก้ไขปัญหาดังกล่าวไม่สามารถดำเนินการได้จากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในสังคมได้ จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน และการประสานผลประโยชน์เข้าด้วยกันที่จะมีบทบาทในการเสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์ม โดยกลไกที่จะก่อให้เกิดแนวทางการเสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์ม ประกอบด้วย ภาครัฐ ผู้ประกอบการ และแรงงานแพลตฟอร์ม ทั้งนี้ 3 กลไกสำคัญจะทำหน้าที่แตกต่างกันในแต่ละมิติ เพื่อให้ผลของการดำเนินงานช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นของแรงงานดังกล่าวได้

ภาครัฐมีฐานะเป็นผู้กำหนดนโยบายและเป็นผู้ใช้มาตรการทางกฎหมายที่ทำให้เกิดความเป็นธรรม นอกเหนือจากนั้นภาครัฐจำเป็นต้องทำหน้าที่เป็นผู้ส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการยกระดับศักยภาพของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มที่จะเป็นการให้เครื่องมือที่สำคัญเพื่อให้แรงงานแพลตฟอร์มมีอำนาจในการต่อรองเพิ่มขึ้นสำหรับผู้ประกอบการถือเป็นภาคส่วนที่ใกล้ชิดและมีความสัมพันธ์กับแรงงานแพลตฟอร์มโดยตรง แม้ว่าการดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบันจะอาศัยเทคโนโลยีในการดำเนินการเป็นหลัก แต่อย่างไรก็ตามบทบาทของผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มแรงงานจำเป็นต้องยืนอยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นธรรมในทุกด้านโดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่นำมาใช้เป็นแนวทางเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันได้แก่ สรรหาพัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ นอกเหนือจากเป้าหมายดังกล่าว ผู้ประกอบการต้องสร้างบทบาทใหม่ในการบริหารแรงงานแพลตฟอร์มเพื่อให้แรงงานแพลตฟอร์มได้รับการปฏิบัติเช่นแรงงานทั่วไป และภาคส่วนแรงงานแพลตฟอร์มเองจำเป็นต้องปรับบทบาทใหม่แก่ตนเองเพื่อเสริมพลังทางคุณค่าและอำนาจในการต่อรอง บทบาทที่เหมาะสมของทุกภาคส่วนถือว่าเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์มซึ่งแต่ละภาคส่วนย่อมมีบทบาทที่แตกต่างตามหน้าที่หลักของตน โดยมีแนวทางการเสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์มดังนี้

1. บทบาทของภาครัฐ ต้องทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย การออกกฎหมายที่เสริมสร้างเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงานที่เป็นธรรม เพิ่มเติมในส่วนของการกำหนดมาตรการที่ผลักดันให้ผู้ประกอบการได้ให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่เป็นธรรม หรือแม้แต่การที่ภาครัฐจำเป็นต้องกำหนดกฎหมายเพื่อบังคับให้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มจำเป็นต้องจัดสวัสดิการแรงงานให้ นอกจากนี้ภาครัฐต้องเสริมสร้างการรวมกลุ่มและกระบวนการต่อรองอำนาจเพื่อให้แรงงานแพลตฟอร์มปลดแอกการรวมกลุ่ม โดยสามารถทำร่วมกับการปรับปรุงกฎหมายการ



รวมกลุ่มของแรงงานแพลตฟอร์มที่กฎหมายรองรับ อันจะเป็นผลดีต่อการสร้างพลังอำนาจในการต่อรองกับผู้ประกอบการ และยังเป็นบทบาทหลักที่ภาครัฐต้องปกป้องสิทธิผลประโยชน์ให้กับประชาชนทุกกลุ่มในสังคม

2. บทบาทผู้ประกอบการ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับแรงงานแพลตฟอร์ม การดำเนินงานภายใต้กรอบความคิดการทำงานที่เป็นธรรม (Fair work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ประกอบด้วยความเป็นธรรม 5 ประการ ได้แก่ (1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม คือการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์มที่จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ และค่าตอบแทนดังกล่าวต้องมีเสถียรภาพไม่เปลี่ยนแปลงจนทำให้แรงงานแพลตฟอร์มเกิดความไม่มั่นคง (2) สภาพการทำงานที่เป็นธรรม คือการออกแบบงาน การกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักมนุษยธรรมที่กำหนดสภาพการทำงานที่ปราศจากเงื่อนไขหรือความลำบาก (3) สัญญาที่เป็นธรรม คือ การกำหนดสัญญาการจ้างงานที่เป็นธรรมไม่เอาเปรียบกลุ่มแรงงาน สัญญาดังกล่าวต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบและกฎหมายควบคุม (4) การบริหารจัดการที่เป็นธรรม คือบริหารทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานแห่งความเป็นธรรมปราศจากระบบอุปถัมภ์ (5) ระบบตัวแทนที่เป็นธรรม คือ การส่งเสริมให้กลุ่มรายงานและเกิดการรวมกลุ่มกันมีระบบตัวแทนเพื่อทำหน้าที่เป็นกลไกในการเรียกร้องต่อรองอำนาจกับฝ่ายของนายจ้าง นอกจากนี้ผู้ประกอบการต้องเพิ่มบทบาทการเป็นผู้รับผิดชอบต่อการจัดสวัสดิการแรงงานที่เป็นธรรม เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของแรงงานได้ ทำให้เกิดความมั่นใจและมั่นคงต่อชีวิตการทำงานของกลุ่มแรงงาน

3. บทบาทของแรงงาน แรงงานแพลตฟอร์มต้องปรับกระบวนทัศน์ทางความคิดที่มีต่อตนเอง ต้องเชื่อมั่นในศักยภาพและอำนาจต่อรองเพื่อลบล้างกระบวนทัศน์ทางความคิดที่มองว่าเป็นกลุ่มแรงงานอีกกลุ่มในสังคม กระบวนการความคิดที่มีต่อตนเองจะเป็นรากฐานสำคัญที่ใช้เป็นพื้นฐานของพฤติกรรม ที่จะนำไปสู่การรวมกลุ่มเพื่อเพิ่มพลังอำนาจในการต่อรองให้กับกลุ่มแรงงาน ดังที่ปรากฏตามสื่อสาธารณะทั่วไป เช่น ขบวนการแรงงาน (Labour Movement) เมื่อครั้งอดีตที่ทำการการเรียกร้องสวัสดิการและความเป็นธรรมต่างๆผ่านการขับเคลื่อนโดยกลุ่มแรงงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การพลิกโฉมสังคมใหม่ แต่หากแรงงานแพลตฟอร์มยังนิ่งเฉย รับสภาพสถานะที่นายจ้างมอบให้อาจ จะทำให้กลุ่มแรงงานดังกล่าวไม่มีโอกาสในการยกระดับตนเอง หรือยังคงเป็นกลุ่มแรงงานที่เปราะบางบนการเติบโตของเศรษฐกิจดิจิทัลต่อไป

ตารางที่ 1 บทบาทของทุกภาคส่วนในการเสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์ม

บทบาทของภาคส่วนต่างๆในสังคม	แนวทางการเสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์ม
บทบาทของภาครัฐ	มาตรการเสริมสร้างการจัดสวัสดิการแรงงานที่เป็นธรรม ส่งเสริมการรวมกลุ่มและกระบวนการต่อรองอำนาจ การปรับปรุงกฎหมายเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง
บทบาทผู้ประกอบการ	การดำเนินงานภายใต้กรอบความคิดการทำงานที่เป็นธรรม (Fair work) การจัดสวัสดิการแรงงานที่เป็นธรรม
บทบาทของแรงงาน	กระบวนการเปลี่ยนความคิด (Change mindset) การรวมกลุ่ม และกระบวนการต่อรองอำนาจ

สรุป

“เศรษฐกิจดิจิทัล” การดำเนินธุรกิจผ่านแพลตฟอร์มต่างๆ จึงเกิดขึ้น ซึ่งถูกเรียกด้วยชื่อที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform economy) ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital platform) เศรษฐกิจแบ่งปัน (Sharing economy) และเศรษฐกิจชั่วคราว (Gig economy) เป็นต้น ซึ่งมีลักษณะสำคัญคือที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจที่มีการจับคู่ความต้องการของผู้ขายสินค้าและบริการกับความต้องการของผู้ซื้อสินค้าและบริการ ผ่านเครื่องมือดิจิทัล ได้แก่ ดิจิทัลแพลตฟอร์ม Smartphone ที่มีการใช้แอปพลิเคชันของแพลตฟอร์มที่ให้บริการ

รูปแบบเศรษฐกิจดังกล่าวจึงเป็นที่นิยมของคนยุคปัจจุบันและมีแนวโน้มการขยายตัวเพิ่มขึ้น เนื่องด้วยวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป รูปแบบความต้องการจึงเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ทำให้เกิดแรงงานกลุ่มหนึ่งที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดังกล่าว และถูกเรียกว่า “แรงงานแพลตฟอร์ม” แรงงานแพลตฟอร์มถือเป็นกลุ่มเปราะบางเนื่องจากผลลัพธ์ของการจ้างงานที่ไม่อยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นธรรมจึงทำให้เกิดผลกระทบต่างๆ เช่น ความไม่มั่นคงของกระบวนการจ้างงาน ความเสี่ยงในการทำงานทั้งทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการที่ไม่ครอบคลุม สิทธิประโยชน์ที่ไม่ได้รับ และการได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกับแรงงานทั่วไป ล้วนกลับทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับกลุ่มแรงงานจนกระทั่งนำไปสู่การเรียกร้องตามสิทธิในฐานะแรงงาน จากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นผู้เขียนจึงได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานแพลตฟอร์ม โดยผ่านการขับเคลื่อนความเป็นธรรมจาก 3 ภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ผู้ประกอบการ และแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งจำเป็นต้องประสานการทำงานร่วมกัน การผลักดันให้เกิดความเป็นธรรมแก่แรงงานแพลตฟอร์มจึงไม่อาจเป็นหน้าที่หลักของภาคส่วนใดภาคส่วนหนึ่ง โดยต้องตระหนักการดำเนินงานในมิติต่างๆ คือ การจัดสวัสดิการแรงงาน การส่งเสริมการรวมกลุ่มและกระบวนการต่อรองอำนาจ การปรับปรุงกฎหมายเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานภายใต้กรอบความคิดการทำงานที่เป็นธรรม (Fair work) และกระบวนการเปลี่ยนความคิด (Change mindset) ที่อยู่บนพื้นฐานการเสริมสร้างความเป็นธรรม ที่จะนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำกับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มได้

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา ชีระโกศลพงศ์. (2563). การบริหารแรงงาน : Gig Economy ตามทัศนคติแรงงาน. วารสารธรรมศาสตร์, 39(1), 131-158.
- ชญาพัฒน์ เลิศอำนาจกิจเสรี. (2565). เศรษฐกิจดิจิทัล: การเกิดและพัฒนาการ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์มจร, 10(5), 2273-2283.
- ดวงนฤมล บุญแก้ววรรณ. (2564). โอกาสหรือวิกฤติของแรงงานแพลตฟอร์มกับ ‘ระยะห่าง’ ระหว่างหยาดเหงื่อกับความ เป็นธรรม. เรียกใช้เมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <https://waymagazine.org/labor-welfare-for-platform-labor/>
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2564). แรงงานแพลตฟอร์มในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล. วารสารวิชาการแสงอีสาน, 18(1), 1-10.
- ภาสกร ฐีนาง. (2564). วิกฤตสิทธิแรงงานในเศรษฐกิจยุคดิจิทัล: ปัญหาความขัดแย้งระหว่าง “ไรเดอร์” กับแพลตฟอร์มที่รัฐเพิกเฉย. วารสาร CMU Journal of Law and Social Sciences นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 14(1), 84-113.
- สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2562). การลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรม : นัยของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีกับความเหลื่อมล้ำ – บทเรียนจากเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรถณัฐ วันทะนสมบัติ และเกรียงศักดิ์ ชีระโกวิทขจร. (2561). เศรษฐกิจแพลตฟอร์มและผลกระทบต่อแรงงานภาคบริการในประเทศไทย. เรียกใช้เมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/thailand/14771.pdf>
- Berg, J. (2016). Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. Comp. Lab. L. and Pol'y J., 37, 543. Retrieved February 20, 2023, from <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490648.pdf>



Rocket Media Lab. (2564). Explore the work of riders around the world. Retrieved February 20, 2023 , from <https://www.tcijthai.com/news/2021/10/scoop/11979>

Tapscott, D. . (1995). The digital economy: Promise and peril in the age of networked intelligence. New York: McGraw-Hill Professional.

**การจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย
สู่การยกระดับผู้ประกอบการหนังตะลุงจังหวัดนครศรีธรรมราช***
**CULTURAL SERVICE MANAGEMENT FOR TRADITIONAL AND CONTEMPORARY
SHADOW PUPPET SHOWS TO ENHANCE THE LEVEL OF SHADOW PUPPET
ENTREPRENEURS IN NAKHON SI THAMMARAT**

ญาดา จุลเสวก*, ธีรวัฒน์ ช่างสาน, พงศธร ศรีไย, สูดาวรณ์ มีบัว

Yada Chula-saevok, Theerawat Changsan, Phongsathon Seyai, Sudawan Meebua

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

*Corresponding author E-mail: yada_chu@nstru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย 2) พัฒนารูปแบบการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัยของผู้ประกอบการหนังตะลุงจังหวัดนครศรีธรรมราช และ 3) สร้างผู้ประกอบการการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัยสู่การยกระดับรายได้ชุมชนไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา จากการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ พัฒนารูปแบบการแสดง และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า การแสดงหนังตะลุงแบ่งออกเป็น 2 ยุค ได้แก่ หนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย โดยการพัฒนาการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย มีการพัฒนาขั้นตอนในการแสดง องค์ประกอบของการแสดง และรูปแบบการบริหารจัดการ ได้แก่ 1. มีกระบวนการนำเสนอ 10 ขั้นตอน โดยปรับเวลาและสัดส่วนในการนำเสนอให้เหลือ 60 นาที เพื่อให้เหมาะสมกับรูปแบบการรับงานบริการการแสดง "หนังตะลุงแค้นไอ้โง่เจตีย์" 2. เนื่องจากคนที่มาแค้นไอ้โง่เจตีย์ไอ้เข้นิยมแค้นในช่วงกลางวันของทุกวัน เวลา 08.00-17.30 น. ทำให้การแสดงหนังตะลุงไม่สามารถเล่นงาบนผ้าขาวได้ จึงได้มีการจัดแสดงหนังตะลุงแบบเปิดหน้าจอ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสถานที่ และ 3. พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแสดงของการแสดงหนังตะลุง เพื่อเป็นการกระจายรายได้สู่คนในพื้นที่เป็นลูกคู่ โดยรับแสดงหนังตะลุงเป็นรอบ รอบละ 60 นาที ราคา 5,990 บาท ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์รายได้ของผู้ประกอบการ พบว่า นายหนังตะลุงทั้ง 7 คน มีรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ทุกคน

คำสำคัญ: หนังตะลุง, วัฒนธรรม, วัดเจตีย์, วัดเจตีย์ไอ้โง่

Abstract

The objectives of this research are 1. Study cultural service management of traditional and contemporary Nang Talung (shadow puppet show) of entrepreneurs in Nakhon Si Thammarat; 2. Develop cultural service management of traditional and contemporary Nang Talung of entrepreneurs in Nakhon Si Thammarat; and 3. Empower traditional and contemporary Nang

* Received March 26, 2023; Revised April 29, 2023; Accepted June 5, 2023



Talung entrepreneurs and increase community income by at least 10 percent. The research used a descriptive research style. from the study of qualitative data develop a performance style and analyzed quantitative data. The results showed that there are 2 formats of Nang Talung: traditional Nang Talung and contemporary Nang Talung. The development of cultural service management of traditional and contemporary Nang Talung focused on the improvement of the show procedures, elements, and management, which are; 1. The 10 show procedures are enhanced by adjusting the show time to 60 minutes to facilitate the service of “Nang Talung for Vow’s Redemption of Ai Khai at Wat Chedi.”; 2. People who use the vow’s redemption service for Ai Khai at Wat Chedi usually come at 08.00 – 17.30. The show cannot be performed on the white screen in the daytime, so the show is performed with the screen removed to adapt to the situational context.; and 3. Nang Talung management is improved to distribute income to the chorus actors by adjusting the show’s price and time to 5,990 Baht for a 60-minute show time. The researcher has analyzed the income of the entrepreneurs and found that the income of all 7 actors increased by at least 10 percent.

Keywords: Nang Talung, Shadow puppet, Wat Chedi, Wat Chedi Ai Khai

บทนำ

ศิลปะการแสดงหนังตะลุงเป็นภูมิปัญญาชาวบ้านที่มีบทบาทสำคัญในสังคมชาวลำปางมาช้านานนับว่า ศตวรรษ ไม่ว่าจะเป็นภูมิปัญญาในการถ่ายทอดหรือสืบทอดขนบนิยมในการแสดงหนังตะลุง (สุธิวงศ์ พงศ์ไพบูลย์, 2548) ซึ่งคนที่จะเป็นนายหนังได้จะต้องมีคุณสมบัติโดดเด่นหลายประการ ได้แก่ ต้องเสียงดีแต่งกลอนดี มีปฏิภาณไหวพริบ มีความรอบรู้เรื่องราวต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง นายหนังจะต้องรู้เรื่องเมืองบาดาล เมืองมนุษย์ เมืองนรก และเมืองสวรรค์ ต้องรู้เรื่องทางโลก ทางธรรม กฎหมาย ภาษาศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรมและอื่น ๆ เนื่องจากนายหนังต้องสวมบทบาทให้กับตัวละครทุกตัวในแต่ละเรื่องซึ่งมีบุคลิกลักษณะนิสัยใจคอแตกต่างกันไป โดยส่วนมากนายหนังตะลุงหลายคนจะสืบทอดการแสดงกันมาตามสายตระกูลคือมีพ่อหรือปู่เป็นนายหนัง การจะเป็นนายหนังได้นอกจากต้องมีคุณสมบัติที่โดดเด่น อีกทั้งยังต้องอาศัยการฝึกหัดเป็นเวลานานกับครูหนังจนมีการครอบมือหรือพิธีการยี่นรูปของนายหนังที่เป็นอาจารย์ให้กับศิษย์ยอมรับนายหนังคนนั้นเข้าเป็นศิษย์อย่างเป็นทางการ โดยมีนัยสำคัญว่าองค์ความรู้หรือการเป็นนายหนังตะลุงเป็นสิ่งสูงส่งสืบทอดกันมาและเป็น การสร้างสิ่งที่เป็นสายใยสัมพันธ์ให้กับผู้ที่จะเป็นนายหนังตะลุงได้ตระหนักและยึดมั่นเป็นกำลังใจ กระบวนการดังกล่าวจึงเป็นพันธะสัญญาของผู้เป็นนายหนังและเป็นพลังภูมิปัญญาของหนังตะลุง อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงให้อยู่รอดของศิลปะชนิดนี้ด้วย (ชวน เพชรแก้ว, 2543)

หนังตะลุงมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการกล่อมเกลாதงสังคมสำหรับคนได้มาช้านาน ก่อนจะมีระบบการศึกษาประชากรและการละเล่นหรือความบันเทิงสมัยใหม่เข้ามามีบทบาทแทนในยุคหลัง หนังตะลุงจึงต้องมีการปรับตัวครั้งสำคัญนับตั้งแต่มีความบันเทิงประเภทภาพยนตร์ ดนตรี โทรทัศน์ ฯลฯ เข้ามาแทน รวมทั้ง ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ทำให้วิถีชีวิตของคนได้เปลี่ยนไปทั้งในเรื่องวิถีการทำมาหากินและค่านิยมในการบริโภค จากสังคมเกษตรที่ทำนา ทำสวนและทำประมงเป็นอาชีพหลัก และนิยมดูหนังตะลุงเป็นความบันเทิงหลัก ๆ ของชีวิต ก็หันมานิยมความบันเทิงแบบใหม่ที่มีความฉาบฉวยมากขึ้น ชีวิตประจำวันมีความซับซ้อนมากขึ้นจนไม่เหมาะที่จะมาอดหลับอดนอนดูหนังตะลุงตั้งแต่หัวค่ำจนสว่างอย่างแต่ก่อน เป็นเหตุให้ปัจจุบัน

หนังตะลุงรุ่นใหม่พยายามปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ครองใจผู้ดูให้ได้เหมือนสมัยก่อน จึงต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มากมายเพื่อแย่งชิงคนดูมาจากความบันเทิงสมัยใหม่ให้ได้ (จรรยา หยุทอง, 2559)

หนังตะลุงเป็นศิลปะการแสดงที่โดดเด่นและเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่สำคัญในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีความนิยมในการดูหนังตะลุงและเป็นจังหวัดที่มีคณะหนังตะลุงอาศัยและทำการแสดงอยู่หนาแน่น หนังตะลุงในแต่ละท้องถิ่นจะมีลักษณะเฉพาะตัวขึ้นอยู่กับเอกลักษณ์และความถนัดของนายหนังตะลุงแต่ละคณะ ทั้งในด้านการขับร้องบท การเจรจา รูปหนัง และธรรมเนียมในการเล่นนับว่าเป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของหนังตะลุงในจังหวัดนครศรีธรรมราช เช่นเดียวกับการแกะหนังตะลุง หรือการทำรูปหนังตะลุงเป็นงานหัตถกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแสดงหนังตะลุงอันเป็นมรดกที่ชาวภาคใต้นิยมกันมาช้านานเป็นอย่างมาก จนถือได้ว่ารูปหนังจึงเป็นอุปกรณ์สำคัญในการแสดงหนังตะลุง และเป็นมรดกทางวัฒนธรรมอีกส่วนหนึ่งที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดนครศรีธรรมราช (อุดม หนูทอง, 2531) อีกทั้งหนังตะลุงยังสามารถพัฒนาในมิติด้านเศรษฐกิจที่นำมาสู่การสร้างรายได้ การประกอบอาชีพของคนในชุมชน บนฐานของการนำองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ มีการให้ความสำคัญกับการศึกษาและพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมอีกอย่างหนึ่งเพื่อยกระดับเศรษฐกิจของชุมชน และสำนึกรักท้องถิ่น โดยเฉพาะในยุคของการพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ที่ถือว่าหนังตะลุงเป็นการแสดงพื้นบ้านที่ยังคงมีความสำคัญต่อการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม บนฐานการพัฒนาและการจัดการบริการทางวัฒนธรรมหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัยของผู้ประกอบการหนังตะลุงควบคู่กับการรักษารากเหง้า การอนุรักษ์ความเป็นเอกลักษณ์ของหนังตะลุงในรูปแบบทุนทางวัฒนธรรม (เทิดชาย ช่วยบำรุง, 2554)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า หนังตะลุงในจังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นวัฒนธรรมทางด้านศิลปะการแสดงที่มีความสำคัญควรค่าแก่การอนุรักษ์ ส่งเสริม พัฒนาและเผยแพร่ แต่ในปัจจุบันได้มีการปรับตัวของหนังตะลุงเป็นอย่างมากเพื่อให้ดึงดูดผู้ชมจากสื่อบันเทิงยุคใหม่ที่พัฒนาขึ้นตลอดเวลา ผู้วิจัยจึงศึกษาการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย ของผู้ประกอบการหนังตะลุงจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อส่งเสริมการแสดงหนังตะลุงสู่การพัฒนาอาชีพและการสร้างรายได้เพิ่ม และเพื่อได้แนวทางในการพัฒนารูปแบบการแสดงหนังตะลุงที่จะเป็นประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย ของผู้ประกอบการหนังตะลุงจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย ของผู้ประกอบการหนังตะลุงจังหวัดนครศรีธรรมราช
3. เพื่อสร้างผู้ประกอบการการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย สู่การยกระดับรายได้ชุมชนไม่น้อยกว่าร้อยละ 10

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย สู่การยกระดับผู้ประกอบการหนังตะลุงจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา โดยศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อนำมาพัฒนารูปแบบการแสดง และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณหลังจากการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีกระบวนการและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูล เอกสารหลักฐาน และวิเคราะห์ข้อมูล ตามวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพจากข้อมูลปฐมภูมิ ข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูลอ้างอิงอื่นๆ



2. นำข้อมูลที่ศึกษามาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม และรูปแบบการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย
3. นำข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(Documentary) และข้อมูลจากภาคสนาม (Field Study) โดยแยกตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
4. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในรูปแบบการเขียนรายงานเชิงพรรณนาวิเคราะห์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

กลุ่มประชากรที่ให้ข้อมูลหลักในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบการหนังตะลุงจังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วยนายหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและนายหนังตะลุงยุคร่วมสมัยจำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. ผู้ประกอบการหนังตะลุงจังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วยนายหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและนายหนังตะลุงยุคร่วมสมัย สำหรับให้ข้อมูลการจัดการบริการทางวัฒนธรรม จำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน
2. ผู้ประกอบการหนังตะลุงจังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วยนายหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและนายหนังตะลุงยุคร่วมสมัย สำหรับพัฒนารูปแบบการจัดการบริการทางวัฒนธรรม จำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากการตอบแบบสอบถามทั่วไปและแบบสอบถามความสนใจในการเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม คือ แบบสนทนากลุ่ม แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

1. แบบสนทนากลุ่ม เป็นการสนทนาเพื่อให้ได้ข้อมูล หรือเป็นการเก็บข้อมูลแบบสนทนา จากผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย
2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อหาคำตอบตามจุดมุ่งหมาย โดยแยกประเด็นสัมภาษณ์ออกเป็นข้อมูลส่วนตัวผู้ให้สัมภาษณ์ คำถามเกี่ยวกับรายละเอียดหนังตะลุง การแสดงหนังตะลุง การจัดการบริการทางวัฒนธรรม เป็นต้น
3. แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามวิจัยสัมภาษณ์ข้อมูล กว้าง ๆ เจาะลึก แต่เป็นประเด็นคำถามไม่ตายตัว เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงและการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย พอสังเขป

เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย

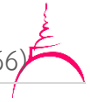
1. รูปแบบการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย
2. แบบวัดความพึงพอใจการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัยของนายหนังตะลุงและผู้ชมการแสดงหนังตะลุง

ขั้นตอนการดำเนินโครงการวิจัย

ผู้วิจัยได้มีการประชุมชี้แจงการวางแผนการทำงานและกรอบเวลา การติดตามงาน การส่งงาน และการนัดหมายการลงพื้นที่ และมีขั้นตอนการดำเนินโครงการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลรูปแบบการแสดงหนังตะลุงของนายหนัง จ.นครศรีธรรมราช

- 1.1 ข้อมูลทุติยภูมิโดยการศึกษาจากเอกสาร งานวิชาการและงานวิจัย
 - 1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ โดยการสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มจากผู้นำชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน/ตัวแทนนายห้างตะลุง สถานประกอบการเกี่ยวกับหนังตะลุง/ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ตัวแทนหน่วยงานด้านวัฒนธรรม
 2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาอัตลักษณ์การแสดงหนังตะลุง ของนายหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและนายหนังตะลุงยุคร่วมสมัย
 - 2.1 ข้อมูลทุติยภูมิ โดยการศึกษาจากเอกสาร งานวิชาการและงานวิจัย
 - 2.2 ข้อมูลปฐมภูมิ โดยการสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มผู้นำชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน/ตัวแทนนายห้างตะลุง
 3. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล
 4. พัฒนารูปแบบการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย
 5. นำรูปแบบการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัยที่ได้พัฒนาแล้วไปใช้กับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้
 6. วิเคราะห์ข้อมูลการยกระดับรายได้ของผู้ประกอบการการแสดงหนังตะลุง
 7. การจัดทำและเผยแพร่รายงานการวิจัย
- การเก็บรวบรวมข้อมูล**
- ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้
1. ข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Study) เก็บรวบรวมข้อมูลทางด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องตามขอบข่ายที่กำหนด เช่น หนังสือ วารสารวิชาการ บทความวิชาการ และอินเทอร์เน็ต
 2. ข้อมูลภาคสนาม (Field Study) ประกอบด้วย การสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์และการสังเกต ดังนี้
 - 2.1 ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม เป็นการสนทนาเพื่อให้ได้ข้อมูล หรือเป็นการเก็บข้อมูลแบบสนทนา จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย
 - 2.2 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์
 - 2.2.1 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์โดยแยกประเด็นสัมภาษณ์ออกเป็นข้อมูลส่วนตัวผู้ให้สัมภาษณ์ คำถามเกี่ยวกับรายละเอียดหนังตะลุง การแสดงหนังตะลุง การจัดการบริการวัฒนธรรม เป็นต้น
 - 2.2.2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามวิจัย สัมภาษณ์ข้อมูลกว้าง ๆ เจาะลึก แต่เป็นประเด็นคำถามไม่ตายตัว เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงและการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย พอสังเขป
 - 2.3 ข้อมูลจากการสังเกต
 - 2.3.1 การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) ซึ่งผู้วิจัยได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมโดยสังเกต ซักถามข้อมูลที่ยังสงสัย และจดบันทึกอย่างเป็นระบบ เกี่ยวกับการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัยหนังตะลุงของจังหวัดนครศรีธรรมราช
 - 2.3.2 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Overactive) เป็นการสังเกตสภาพทั่วไปของการแสดงหนังตะลุง



3. นำข้อมูลที่ได้ทั้งมาวิเคราะห์และพัฒนารูปแบบการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย

4. นำรูปแบบการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัยที่ได้พัฒนาแล้วไปใช้กับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้

5. ทำการวัดและประเมินความพึงพอใจการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย ของนายหนังตะลุงและผู้ชมการแสดงหนังตะลุง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในรูปแบบการเขียนรายงานเชิงพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive analysis) โดยเริ่มจากการเตรียมเนื้อหาให้ครบตามวัตถุประสงค์ ที่เกี่ยวข้องกับ การแสดงและการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วม แล้วจึงลงมือเขียนโดยเน้น เนื้อหาที่ความถูกต้อง รัดกุม ชัดเจน มีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน พร้อมนำเสนอตาราง และภาพประกอบใน บางช่วงบางตอน

ผลการวิจัย

การจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัยสู่การยกระดับ ผู้ประกอบการหนังตะลุงจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary) และเก็บข้อมูล ภาคสนาม (Field Study) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล และจำแนกข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุค ร่วมสมัย ของผู้ประกอบการหนังตะลุงจังหวัดนครศรีธรรมราช

จากการศึกษาภูมิปัญญาศิลปะการแสดงหนังตะลุงและการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนัง ตะลุง จากเอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนักวิชาการ พบว่า ในจังหวัดนครศรีธรรมราชสามารถแบ่ง รูปแบบการแสดงหนังตะลุงออกเป็น 2 ยุค ได้แก่ หนังตะลุงยุคดั้งเดิมและหนังตะลุงยุคร่วมสมัย

1. หนังตะลุงยุคดั้งเดิม มีรูปแบบการบริหารจัดการและองค์ประกอบของการแสดง ดังนี้

1.1 โรงหนังตะลุง โรงหนังยุคดั้งเดิมนิยมเล่นบนพื้นดิน ในที่ลานเตียนโล่งตามวัดต่าง ๆ ใน หมู่บ้านมักมีโรงหนังตะลุงแบบถาวร ส่วนเจ้าภาพจะมีหน้าที่ปลุกโรงหนังไว้ให้นายหนังตะลุงตามสถานที่ที่ใช้ในการ แสดง

1.2 เครื่องดนตรีหนังตะลุง การแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมเน้นเครื่องตีกำกับจังหวะ คือ ทับ โหม่ง กลอง กรับและฉิ่ง โดยมีปี่เป็นตัวเสริมจังหวะและช่วยเดิน ทำนอง สีลาดนตรีหนังตะลุงแข่งกร้าว ฉะบับขาด ไร้ใจ มากกว่าอ่อนหวาน

1.3 คณะหนังตะลุง แต่เดิมในสมัยอดีตคณะหนังตะลุงมีประมาณ 9 - 12 คน เนื่องจากจะมีคนตี ทับ 2 คน และมีหมอทางไสยศาสตร์ประจำโรงอีก 1 คน ซึ่งเรียกว่า หมอปกโรง แต่ในภายหลังการแสดงไม่ได้มี หมอทางไสยศาสตร์ประจำโรงแล้ว และลูกคู่ที่ตีทับใช้เพียง 1 คนเท่านั้น

1.4 นายหนังตะลุง นายหนังตะลุงยุคร่วมสมัยเป็นนายหนังที่มีการเล่นหนังตะลุงแนวอนุรักษ์นิยม แบบโบราณ นิยมขับกลอนเป็นสำคัญเหมาะสมกับเรื่องราว การแสดงไม่หย่าบโลน เน้นการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร และคติสอนใจ (จำเนียร คำหวาน, 2564)

1.5 ลูกคู่หนังตะลุง ในสมัยอดีตการหาลูกคู่หนังจะเป็นผู้หาลูกคู่เอง โดยติดต่อเป็นการ ส่วนตัว ไม่ผ่านคนกลาง

1.6 เรื่องที่ใช้แสดง นายหนังยุคดั้งเดิมมักนิยมใช้เรื่องรามเกียรติ์และวรรณกรรมท้องถิ่นในการแสดง

1.7 รูปหนังตะลุง การแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมรูปหนังตะลุงที่ใช้เป็นรูปหนังตะลุงตามเนื้อเรื่องของรามเกียรติ์และวรรณกรรมท้องถิ่น เช่น เทวดา เจ้าเมือง เป็นต้น

1.8 โอกาสที่แสดง หนังตะลุงยุคดั้งเดิมจะเล่นในงานมงคล งานสนุกทั่วไป และเล่นเพื่อประกอบพิธีกรรมสำหรับแก้บน แก้กรรม

1.9 ขั้นตอนการแสดงหนังตะลุง ในการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิม มีขั้นตอนในการแสดงทั้งหมด 10 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ตั้งเครื่องเบิกโรง และโหมโรง 2) ออกรูปฤๅษี 3) ออกรูปลิงขาวลิงดำ 4) ออกรูปพระอิศวร 5) ออกรูปปราชญ์หน้าบทหรือออกรูปภาค 6) ออกรูปบอกเรื่อง 7) ขับบทเกี่ยวจ้อ 8) ตั้งเมือง 9) ขับกลอนอวยพร 10) โหมโรงลา

2. หนังตะลุงยุคร่วมสมัย มีรูปแบบการบริหารจัดการและองค์ประกอบของการแสดง ดังนี้

2.1 โรงหนังตะลุง ในปัจจุบันโรงหนังตะลุงจะเป็นการเช่าเหมาโรงสำเร็จรูปที่มาพร้อมกับลูกคู่และเครื่องดนตรี ขนาดของโรงหนังก็เปลี่ยนไปจากสมัยก่อนโดยมีขนาดใหญ่กว่า ตัวโครงสร้างโรงหนังในปัจจุบันนิยมใช้เหล็กเป็นตัวโครงสร้างและมีแผ่นไม้กระดานปูเป็นพื้นเวที (เพ็ญเพชร ภักดี, 2564)

2.2 เครื่องดนตรีหนังตะลุง เนื่องจากการแสดงหนังตะลุงของนายหนังยุคร่วมสมัยมีการบรรเลงและขับร้องเพลงไทยลูกทุ่งและเพลงไทยสากล ทำให้มีการนำเครื่องดนตรีสากล เช่น กลองชุดออร์แกนหรือคีย์บอร์ด กีตาร์ เบส ซอ อู้อี้ ฯลฯ มาร่วมบรรเลงด้วย

2.3 คณะหนังตะลุง คณะหนังตะลุงที่มีการเล่นแบบร่วมสมัยจะมีลูกคู่ที่บรรเลงเครื่องดนตรีมากกว่า 8 - 10 คน เนื่องจากการใช้เครื่องดนตรีสากลเข้ามาร่วมบรรเลง ทำให้มีจำนวนเครื่องดนตรีที่เพิ่มมากขึ้นจึงเป็นเหตุให้ต้องมีลูกคู่เพิ่มขึ้นอีกด้วย

2.4 นายหนังตะลุง นายหนังตะลุงยุคร่วมสมัยคือผู้ที่แสดงหนังตะลุง โดยเน้นการแสดงหนังตะลุงผสมผสานกับสื่อความบันเทิงสมัยใหม่ไม่ว่าจะเป็นสื่อมวลชน อินเทอร์เน็ต หรือโซเชียลมีเดีย ดิจิตอลต่าง ๆ รวมทั้งการนำเสนอรูปแบบการแสดงแบบใหม่ที่มีการผสมผสานกับศิลปะการแสดงอื่น ๆ

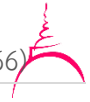
2.5 ลูกคู่หนังตะลุง ในยุคปัจจุบันนายหนังตะลุงร่วมสมัยจะมีนายหน้าในการจัดหาลูกคู่ พร้อมเครื่องดนตรี เครื่องเสียง และโรงหนังตะลุง โดยมีการจ่ายงบประมาณเป็นแบบเหมารวม

2.6 เรื่องที่ใช้แสดง นายหนังยุคร่วมสมัยยังมีการใช้เรื่องรามเกียรติ์และวรรณกรรมท้องถิ่นในการแสดง แต่จะมีการสอดแทรกสถานการณ์หรือเรื่องราวที่เป็นประเด็นสังคมในการแสดงด้วย รวมถึงในบางครั้งนายหนังจะเป็นผู้แต่งเรื่องราวขึ้นมาใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่จะแสดงในงานนั้น ๆ

2.7 รูปหนังตะลุง การแสดงหนังตะลุงยุคร่วมสมัยนั้นรูปหนังที่ใช้ นอกจากรูปหนังตามเนื้อเรื่องของรามเกียรติ์ และวรรณกรรมท้องถิ่น ยังมีรูปคน รูปนักการเมือง รูปอาชีพ รูปการแต่งกายตามยุคสมัย เช่น สายเดี่ยว เกาะอก รองเท้าส้นสูง เป็นต้น

2.8 โอกาสที่แสดง นอกจากจะเล่นในงานมงคล งานสนุกทั่วไป และเล่นเพื่อประกอบพิธีกรรมสำหรับแก้บน แก้กรรมแล้ว ยังมีการเล่นเพื่อเป็นการสาธิตในโอกาสการบรรยายต่าง ๆ เช่น งานวิชาการ งานสัมมนา หรืองานประเพณีอีกด้วย (อติวัฒน์ ทรงศรีวิไล, 2564)

2.9 ขั้นตอนการแสดงหนังตะลุง การแสดงหนังตะลุงของนายหนังตะลุงยุคร่วมสมัยจะมีขั้นตอนในการแสดงหนังตะลุงน้อยกว่าการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิม โดยจะมีการตัดช่วงการแสดงออกรูปลิงขาวลิงดำและช่วงขับบทเกี่ยวจ้อ เนื่องจากการแสดงออกรูปลิงขาวลิงดำนายหนังไม่นิยมเล่นและหานายหนังที่สามารถเล่นได้ น้อยลง (พัชรพล ไชยศรี, 2564)



วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิม และยุคร่วมสมัย ของผู้ประกอบการหนังตะลุงจังหวัดนครศรีธรรมราช

การพัฒนารูปแบบการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย โดยพัฒนากระบวนการขั้นตอนในการแสดง องค์ประกอบของการแสดง และรูปแบบการบริหารจัดการแสดง พบว่า

1. การพัฒนากระบวนการขั้นตอนในการแสดงหนังตะลุง ได้ยึดขั้นตอนการแสดงแบบดั้งเดิม 10 ขั้นตอน แต่ได้มีการปรับกระบวนการนำเสนอโดยปรับเวลาและสัดส่วนในการนำเสนอให้เหลือเพียง 60 นาที เพื่อให้เหมาะสมกับรูปแบบการรับงานบริการรับแสดง "หนังตะลุงแก่นบ้านไอ้ไข่วัดเจดีย์" โดยแบ่งช่วงเวลาในการแสดงออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่

1.1 พิธีกรรม (ร้อยละ 20 ของเวลาในการแสดง) มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ตั้งเครื่องเบิกโรง และ โหมโรง 2) ออกรูปฤๅษี 3) ออกรูปพระอิศวร 4) ออกรูปลิงขาวลิงดำ และ 5) ออกรูปปรายหน้าบาทหรือออกรูปภาค มีระยะเวลาในการแสดงโดยประมาณ 12 นาที

1.2 การแสดง(ร้อยละ 70 ของเวลาในการแสดง) มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ออกรูปบอกเรื่อง 2) ขับบทเกี่ยวจ้อ และ 3) ตั้งเมือง มีระยะเวลาในการแสดงโดยประมาณ 42 นาที

1.3 ลา(ร้อยละ 10 ของเวลาในการแสดง) มี 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขับกลอนอวยพร และ 2) โหมโรงลา มีระยะเวลาในการแสดงโดยประมาณ 6 นาที

2. การพัฒนาองค์ประกอบของการแสดงหนังตะลุง เนื่องจากบริบทพื้นที่ในการทำวิจัยเป็นพื้นที่วัดเจดีย์ ไอ้ไข่ผู้คนที่มาแก่นบ้านที่วัดเจดีย์ไอ้ไข่จะนิยมแก่นบ้านในช่วงกลางวันของทุกวัน เวลา 08.00 - 17.30 น. ทำให้การแสดงหนังตะลุงไม่สามารถเล่นงาบนผ้าขาวได้ จึงได้มีการจัดแสดงหนังตะลุงแบบเปิดหน้าจ้อ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสถานที่ และเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ชมการแสดงที่ต้องการชมการแสดงหนังตะลุงจากทางด้านหลังเวทีเพื่อให้เห็นลีลาของนายหนังที่ทำการเชิดหนังตะลุง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการออกแบบเวทีโดยยกระดับเวทีในส่วนของนายหนังขึ้นมาจากพื้นปกติ 30 เซนติเมตร และไม่มีหน้าจ้อหนังตะลุง มีเพียงฉากทั้ง 4 ด้านเท่านั้น

3. การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแสดงของการแสดงหนังตะลุง ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแสดงของการแสดงหนังตะลุง เพื่อเป็นการกระจายรายได้สู่นายหนังที่เป็นลูกคู่ โดยมีการรับแสดงหนังตะลุงเป็นรอบ รอบละ 60 นาที ราคา 5,990 บาท ซึ่งมีสัดส่วนในการแบ่งรายได้ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนนายหนัง	รอบละ	1,000 บาท
2. ค่าตอบแทนลูกคู่	รอบละ	500 บาท
3. ปัจจัยสนับสนุนสถานที่	รอบละ	599 บาท (10% ของรายรับ)
4. ค่าเดินทาง	รอบละ	300 บาท (5% ของรายรับ)
5. งบสำรองจ่าย	รอบละ	1,091 บาท

ในการแสดงจะใช้รูปแบบการวนนายหนังทั้ง 7 คน ให้ขึ้นมาเป็นนายหนังรอบละ 1 คนส่วนนายหนังที่เหลือจะทำการแสดงในตำแหน่งลูกคู่

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อสร้างผู้ประกอบการการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย สู่การยกระดับรายได้ชุมชนไม่น้อยกว่าร้อยละ 10

ในการพัฒนารูปแบบการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย และได้นำรูปแบบดังกล่าวไปทดลองใช้ พบว่า ในโครงการนี้สามารถสร้างผู้ประกอบการหนังตะลุงเพิ่มขึ้น จำนวน 7 ราย โดยมีรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ทุกคน ดังนี้

1. หนึ่งโถม ธนวัฒน์ มีรายได้จากการรับงานแสดงหนังตะลุงแบบใหม่ ในปี 2565 มากกว่า รายได้จากการรับงานแสดงหนังตะลุงแบบเดิม ในปี 2562 เพิ่มขึ้นอยู่ที่ร้อยละ 480.00

2. หนังสือน้อย ศ.ระฆังทอง มีรายได้จากการรับงานแสดงหนังตะลุงแบบใหม่ ในปี 2565 มากกว่า รายได้จากการรับงานแสดงหนังตะลุงแบบเดิม ในปี 2562 เพิ่มขึ้นอยู่ที่ร้อยละ 320.00

3. หนังสือยอดทอง อ้ายลูกหมี่ มีรายได้จากการรับงานแสดงหนังตะลุงแบบใหม่ ในปี 2565 มากกว่า รายได้จากการรับงานแสดงหนังตะลุงแบบเดิม ในปี 2562 เพิ่มขึ้นอยู่ที่ร้อยละ 266.67

4. หนังสือโปรท ศ.จำเนียร มีรายได้จากการรับงานแสดงหนังตะลุงแบบใหม่ ในปี 2565 มากกว่า รายได้จากการรับงานแสดงหนังตะลุงแบบเดิม ในปี 2562 เพิ่มขึ้นอยู่ที่ร้อยละ 120.00

5. หนังสืออิรัก ศ.เอียนนัย มีรายได้จากการรับงานแสดงหนังตะลุงแบบใหม่ ในปี 2565 มากกว่า รายได้จากการรับงานแสดงหนังตะลุงแบบเดิม ในปี 2562 เพิ่มขึ้นอยู่ที่ร้อยละ 24.00

6. หนังสือบุญน้อย เอกศิลป์ มีรายได้จากการรับงานแสดงหนังตะลุงแบบใหม่ ในปี 2565 มากกว่า รายได้จากการรับงานแสดงหนังตะลุงแบบเดิม ในปี 2562 เพิ่มขึ้นอยู่ที่ร้อยละ 16.00

7. หนังสือคุณากร นครศรีฯ มีรายได้จากการรับงานแสดงหนังตะลุงแบบใหม่ ในปี 2565 มากกว่า รายได้จากการรับงานแสดงหนังตะลุงแบบเดิม ในปี 2562 เพิ่มขึ้นอยู่ที่ร้อยละ 12.50

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัยสู่การยกระดับผู้ประกอบการหนังตะลุงจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถอภิปรายผลการการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย ของผู้ประกอบการหนังตะลุงจังหวัดนครศรีธรรมราช จากการศึกษาภูมิปัญญาศิลปะการแสดงหนังตะลุงและการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุง จากเอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนักวิชาการพบว่าในจังหวัดนครศรีธรรมราชสามารถแบ่งรูปแบบการแสดงหนังตะลุงออกเป็น 2 ยุค ได้แก่ หนังตะลุงยุคดั้งเดิมและหนังตะลุงยุคร่วมสมัย

1.1 หนังตะลุงยุคดั้งเดิม นายหนังตะลุงยุคดั้งเดิมจะมีการเล่นหนังตะลุงแนวอนุรักษ์นิยมแบบโบราณ นิยมขับกลอนเป็นสำคัญเหมาะสมกับเรื่องราว การแสดงไม่หยาบโหล เน้นการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารธรรมะและคติสอนใจควบคู่ไปกับความบันเทิง เน้นกระบวนการแสดงแบบโบราณ เป็นหนังตะลุงที่มีการเล่นหนังตะลุงเพียงอย่างเดียว เน้นเรื่องขับกลอนเป็นสำคัญ บทเจรจาไม่น้อยมาก ไม่นำความบันเทิงสมัยใหม่เข้ามาเล่นเครื่องดนตรีมีการใช้เพียงเครื่องดนตรีเครื่องห้า ได้แก่ ทับ กลอง โหม่ง ฉิ่ง และปี่ เนื้อหาที่เล่นเน้นการสอนธรรมะให้กับผู้ชม รูปแบบการเชิดหนังในยุคดั้งเดิมนายหนังตะลุงส่วนมากจะมีการเชิดหนังที่ละตัว ลีลาการพูดของตัวละครค่อนข้างยืดยาว (หนังตะลุง, 2544)

1.2 หนังตะลุงยุคร่วมสมัย เป็นหนังตะลุงที่มีการเล่นหนังตะลุงผสมผสานกับสื่อความบันเทิงสมัยใหม่ไม่ว่าจะเป็นสื่อมวลชน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต หรือโซเชียลมีเดีย ดิจิตอลต่าง ๆ เป็นต้น รวมทั้งการนำบทเพลงสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการแสดง มีการใช้ภาษาที่หลากหลายและมีการใช้ศัพท์แสลงของวัยรุ่นยุคใหม่ มีการใช้บทกลอนแบบหยาบคายและไม่หยาบคายผสมกัน และไม่เน้นกระบวนการแสดงแบบโบราณมากนัก มีการนำเอาดนตรีแบบผสมผสานเข้ามาใช้ในการแสดง ได้แก่ ซออู้ ซอด้วง คีย์บอร์ด กีตาร์ กลองชุด ไวโอลิน ชลวย เบส แซกโซโฟน มาบรรเลงร่วมกับ ทับ กลอง โหม่ง ฉิ่ง ปี่ เพื่อเป็นการสร้างจุดขายให้เข้ากับผู้ชมตามยุคสมัย เนื้อเรื่องที่ใช้แสดงจะมีการสอดแทรกสถานการณ์ปัจจุบัน ข่าวสารที่กำลังเป็นประเด็น เช่น การเมือง โรคระบาด ความรักของหนุ่มสาว หรือประเด็นที่เป็นที่นิยมตามกระแสโซเชียล ตัวละครของนายหนังยุคร่วมสมัยจะพูดพร้อมกันและพูดเร็วคล้ายบทพูดในภาพยนตร์และการสนทนาของคนจริง ๆ มีการทำรูปตัวหนังตามตัวละครตามยุคสมัยในปัจจุบัน (หนังตะลุง, 2544)



2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย ของผู้ประกอบการหนังตะลุงจังหวัดนครศรีธรรมราช จากการพัฒนารูปแบบการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย ของผู้ประกอบการหนังตะลุงจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า การพัฒนากระบวนการขั้นตอนในการแสดงหนังตะลุง ได้แบ่งช่วงเวลาในการแสดงออกเป็น 3 ช่วง โดยยึดขั้นตอนการแสดงแบบดั้งเดิม 10 ขั้นตอน ภายในระยะเวลา 60 นาที และปรับเวลาในการทำการแสดงเป็นเวลากลางวัน 08.00 - 17.30 น. เนื่องจากบริบทพื้นที่ในการทำวิจัยเป็นพื้นที่วัดเจดีย์ไฉ้ไ้ผู้คนที่มาแก่นที่วัดเจดีย์ไฉ้ไ้จะนิยมแก่นในช่วงกลางวันของทุกวัน จึงได้มีการจัดแสดงหนังตะลุงแบบเปิดหน้าจอ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสถานที่และการแสดงในช่วงกลางวัน ซึ่งการแสดงจะใช้รูปแบบการวนนายหนังทั้ง 7 คน ให้ขึ้นมาเป็นนายหนังรอบละ 1 คน ส่วนนายหนังที่เหลือจะทำการแสดงในตำแหน่งลูกคู่ โดยคิดราคาการแสดงหนังตะลุงรอบละ 5,990 บาท

3. เพื่อสร้างผู้ประกอบการการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย สู่การยกระดับรายได้ชุมชนไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ในการพัฒนารูปแบบการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัย และได้นำรูปแบบดังกล่าวไปทดลองใช้ พบว่า ในโครงการนี้สามารถสร้างผู้ประกอบการหนังตะลุงเพิ่มขึ้นจำนวน 7 ราย ได้แก่ 1) นายคุณากร ประมุข (หนังคุณากร นครศรีฯ) 2) นายธนวัฒน์ ทรงศรีวิไล (หนังจอมธนวัฒน์) 3) นายอดิวัฒน์ ทรงศรีวิไล (หนังโบรห์ ศ.จำเนียร) 4) นายพัชรพล ไชยศรี (หนังบุญน้อย เอกศิลป์) 5) นายณัฐพล บัวจันทร์ (หนังโอมน้อย ศ.ระฆังทอง) 6) นายอภิรักษ์ รอดประดิษฐ์ (หนังอภิรักษ์ ศ.เอียดน้อย) 7) นายณัฐพงศ์ ชุมพงศ์ (หนังยอดทอง อ้ายลูกหมี่) ซึ่งทุกคนมีรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 จากการเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการจัดการบริการทางวัฒนธรรมการแสดงหนังตะลุงยุคดั้งเดิมและยุคร่วมสมัยสู่การยกระดับผู้ประกอบการหนังตะลุงจังหวัดนครศรีธรรมราช ทำให้เกิดผลกระทบจากการผสมผสานความร่วมมือของภาครัฐและเอกชนรวมถึงชุมชนในการยกระดับคุณภาพชีวิตให้ชุมชนทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และศิลปวัฒนธรรม ในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก โดยอาศัยทุนทางวัฒนธรรมที่เป็นทุนเดิมของชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราชมีศิลปะการแสดงหนังตะลุงซึ่งเป็นภูมิปัญญา ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวและแฝงไว้ซึ่งจิตวิญญาณของชุมชนท้องถิ่น โดยนำข้อมูลผ่านการเก็บรวบรวมอย่างเป็นระบบตามหลักวิชาการ มาสู่การวิเคราะห์ พัฒนาซึ่งนำไปสู่การต่อยอดส่งเสริมผู้ประกอบการ การวัฒนธรรม และเพิ่มมูลค่าการบริการทางวัฒนธรรม สู่การยกระดับเศรษฐกิจชุมชนและสำนักกรท้องถิ่นทั้งในรูปแบบงานวิจัยและการบริการวิชาการ รวมไปถึงการ บูรณาการการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการศิลปะและวัฒนธรรมให้คงอยู่สืบไป ทั้งนี้ในการวิจัยได้มีข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ 1) เนื่องจากการแสดงหนังตะลุง มีความเชื่อ จารีต และวัฒนธรรมในการแสดงหนังตะลุงที่ยึดถือกันมาอย่างยาวนาน ทำให้การพัฒนารูปแบบการแสดงในเชิงศิลปะการแสดงสร้างสรรค์อาจทำได้ค่อนข้างยาก จึงได้มีการพัฒนาและปรับรูปแบบการแสดงภายนอกให้มีเหมาะสมและตรงตามความต้องการของนายหนังและผู้ 2) เนื่องจากการพัฒนารูปแบบการแสดงหนังตะลุงแบบใหม่จำเป็นต้องมีการอบรมเชิงปฏิบัติการ เนื่องจากเป็นการแสดงที่ต้องรวมนายหนังทั้ง 7 คนไว้ด้วย แต่เนื่องจากนายหนังติดภารกิจหลายประการ เช่น รับงานแสดง มีการเรียนในช่วงนั้น และมีกิจกรรมอื่น ๆ จึงทำให้จัดกิจกรรมอบรมได้น้อยครั้ง และมีบางกิจกรรมที่จำเป็นต้องจัดอบรมออนไลน์ทำให้สามารถควบคุมสถานการณ์ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้ยาก 3) การจากสถานที่วิจัย คือ วัดเจดีย์ไฉ้ไ้ มีกระบวนการในการจัดการที่เป็นระเบียบ ในการดำเนิน งานแต่ละขั้นตอนจึงจำเป็นต้องใช้ระยะเวลา

เอกสารอ้างอิง

- จรรุญ หนูทอง. (2559). การปรับตัวของหนังตะลุง ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง. RUSAMILAE JOURNAL, 37(3), 42-52.
- จำเนียร คำหวาน. (28 กรกฎาคม 2564). การแสดงหนังตะลุง. (ญาติ จุลเสวก, ผู้สัมภาษณ์)
- ชวน เพชรแก้ว. (2543). หนังตะลุงในประเทศไทย. สุราษฎร์ธานี: สำนักศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เทิดชาย ช่วยบำรุง. (2554). ภูมิปัญญาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นเชิงสร้างสรรค์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า.
- พัชรพล ไชยศรี. (28 กรกฎาคม 2564). รูปแบบการแสดงหนังตะลุงร่วมสมัย. (ญาติ จุลเสวก, ผู้สัมภาษณ์)
- เพ็ญเพชร ภัคดี. (28 กรกฎาคม 2564). รูปแบบการแสดงหนังตะลุงร่วมสมัย. (ญาติ จุลเสวก, ผู้สัมภาษณ์)
- สุวิงศ์ พงศ์ไพบูลย์. (2548). “ภูมิปัญญาภาคใต้”, ใน ทางสายวัฒนธรรม. สงขลา: สถาบันทักษิณคดีศึกษา.
- หนังตะลุง. (2544). อัจฉริยะลักษณ์การเล่นแห่งเมืองใต้. กรุงเทพมหานคร: อีสัน เพลส.
- อติวัฒน์ ทรงศรีวิไล. (28 กรกฎาคม 2564). รูปแบบการแสดงหนังตะลุงร่วมสมัย. (ญาติ จุลเสวก, ผู้สัมภาษณ์)
- อุดม หนูทอง. (2531). ดนตรีและการละเล่นพื้นบ้านภาคใต้. สงขลา: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายใน
ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราชเขต 1*

ACADEMIC LEADERSHIP OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS
AFFECTING INTERNAL QUALITY ASSURANCE OF SMALL EDUCATIONAL
ESTABLISHMENTS NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ภณิดา เขียวเล็ก*, เบญจพร ชนะกุล, นพรัตน์ ชัยเรือง

Phanida Kheawlek, Benjaporn Chanakul, Nopparat Chairueng

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author E-mail: 6355701006@nstru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ศึกษาการประกันคุณภาพภายใน ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1 โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยเทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น ใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม รวมทั้งสิ้น จำนวน 169 คน โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับ ร่วมกับครูกำหนดภารกิจ ทิศทางที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ จัดการศึกษาตามบริบทของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา มีการนิเทศ ติดตามการสอนครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเอง และต้องมีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ตามมาตรฐานการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ประกันคุณภาพภายใน, คุณภาพการศึกษา

Abstract

The purpose of this research was to study the academic leadership of executives. Study internal quality assurance A study of academic leadership that affects quality assurance within educational institutions. and to study the development of academic leadership that affects the internal quality assurance of small educational institutions. Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1 using a survey research method. The sample group was teachers and educational personnel. Under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 1, the sample group was selected by stratified random sampling technique. The district where the school was located was used as a random strata for a total of 169 students, using percentage, mean, and standard deviation statistics. Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis. and the results of internal quality assurance of small educational institutions under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area, Area 1 overall was at a high level. which the academic leadership of school administrators the mission of the school and the provision of things that promote learning conditions Affecting the internal quality assurance of small educational institutions. Office of the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area, Area 1, with a statistical significance at the .01 level and in developing academic leadership. Executives must develop themselves to be accepted. Together with the teacher set the task. Clear direction to drive to achieve the goals set. Manage education according to the context of the educational institution. Provide opportunities for network partners to participate in the development of educational institutions, supervise and follow up teaching teachers regularly. to encourage teachers to develop themselves and there must be continuous systematic internal quality assurance work. According to the educational standards from the affiliation agency

Keywords: Academic Leadership, Internal Quality Assurance, Educational Quality

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้า แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยคนที่มีคุณภาพเป็นประการสำคัญ การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีสันติสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านของประเทศ การศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศถ้าสถานศึกษาคุณภาพเสื่อมโทรมลงจะทำให้คุณภาพประชากรและกำลังพลของประเทศตกต่ำลง ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของเยาวชนให้เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ วีรยุทธ์ ชาตะกาญจน์ ที่ได้กล่าวว่า สถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ มีผู้บริหารที่มีความสามารถในการนำบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาคือ ผู้อำนวยการ (Fascinator) เป็นผู้นำ (Leader) เป็นผู้สนับสนุน (Supporter) และเป็นผู้นำนวัตกรรม (Innovation) เข้ามาสู่สถานศึกษาและเป็นผู้ผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ก้าวหน้า (วีรยุทธ์ ชาตะกาญจน์, 2556)



พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา อันนำไปสู่การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นกฎหมายแม่บทที่ใช้เป็นหลักในการจัดการศึกษาของประเทศไทย ตลอดจนกระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการตามภารกิจหลักของการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 1 มาตรา 9 และหมวด 6 มาตรา 47 - 48 และ 51 มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้เป็นหลักในการประเมินคุณภาพภายใน สำหรับหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองเชื่อมโยงการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก ต่อมาได้มีการออกประกาศกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 แทนกฎกระทรวงฉบับเดิม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) ซึ่งผลการสังเคราะห์คุณภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 ปีงบประมาณ 2564 พบว่า อยู่ในเกณฑ์ยอดเยี่ยม 13 โรงเรียน อยู่ในเกณฑ์ดีเลิศ 57 โรงเรียน อยู่ในเกณฑ์ดี 39 โรงเรียน และอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง 1 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1, 2564)

ปัจจัยสำคัญในการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนางานด้านวิชาการ การวางแผน การพัฒนา การจูงใจ การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสนับสนุนการวัดประเมินผลของนักเรียนเป็นผู้ประสานงานควบคุมงานด้านวิชาการ พัฒนาสภาพการทำงานของครูและสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ กำกับติดตามครูส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร จึงจะทำให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ ประสบผลสำเร็จในด้านต่าง ๆ (ลำพูน หมายสุข, 2556) ผู้บริหารยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการที่เป็นผู้มีความคิดริเริ่มรู้จักปรับปรุงงาน เป็นผู้ให้การยอมรับ เป็นผู้ให้การช่วยเหลือ เป็นนักพูดที่ชำนาญ เป็นผู้ประสานงาน และเป็นผู้เข้าสังคมได้ดี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูงคือกุญแจสำคัญนำไปสู่การปฏิรูปด้านการศึกษาให้ยั่งยืน ต้องมีทักษะการบริหารงานที่มีความรู้ความสามารถ ความเป็นมืออาชีพในการนำพาองค์กรไปข้างหน้า ส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาทั้งองค์กร สามารถสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอยู่ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เคลื่อนตัวไปอย่างรวดเร็วทุกองค์กรจะมุ่งปฏิรูปในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ มีมาตรฐาน (มัลลิกา เชาวปัญญเวช, 2556)

จากสถานการณ์ข้างต้นเห็นได้ว่า ปัจจุบันสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวนมากประสบปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน รูปแบบ ขั้นตอนไม่เอื้อต่อขนาดสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรมีน้อย ภาระงานนอกเหนือจากการสอนมีมาก งบประมาณได้รับจัดสรรมาไม่เพียงพอต่อการนำมาจัดกระบวนการเรียนรู้ในได้อย่างหลากหลาย ส่งผลให้ไม่สามารถจัดการศึกษาให้นักเรียนได้อย่างมีคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา หากแต่การบริหารจัดการเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษา เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานให้พัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ของสถานศึกษาได้ผู้วิจัยเห็นถึงปัญหาดังกล่าว จึงได้ดำเนินการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 ในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
2. เพื่อศึกษาการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

การรวบรวมข้อมูล

ตัวแปรต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการจำนวน 8 คน และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้ 6 ด้าน คือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอนของครู ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

ตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จากมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เน้นท้ายประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ ฉบับลงวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561 มี 3 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐาน ที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และ มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง จากกลุ่มประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie, R.V. & Morgan, D.W., 1970) สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้กลุ่มอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม 4 อำเภอ 66 โรงเรียน จากนั้นสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 169 คน ส่วนผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยครูและบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็กที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายในรอบ 4 จำนวน 10 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวิจัยโดย ศึกษาหาความรู้พื้นฐาน กำหนดนิยามศัพท์ กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า สร้างแบบสอบถามตามมาตราส่วนมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีเนื้อหาครอบคลุม ขอบข่ายของการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลประเมินผล และผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อ อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร



สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งเท่ากับ 0.96 แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอนของครู ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร4) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ประกอบด้วย 3 ด้าน มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ มาตรฐานคุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานกระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ได้กำหนดประเด็นข้อคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 11 ข้อ โดยเปิดช่องว่างให้ผู้ให้ข้อมูลหลักตอบได้อย่างอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม และเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และส่งไปยังสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบ E-office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 169 ชุด
3. เมื่อกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามมาครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS จากนั้นนำผลที่ได้ไปสรุปผลตามวัตถุประสงค์ อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะตามลำดับ
4. ผู้วิจัยติดต่อกลุ่มตัวอย่างเพื่อเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเองโดยใช้แบบสัมภาษณ์

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้คืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง
2. นำข้อมูลในแบบสอบถาม ตอนที่ 1 มาตรวจสอบหาค่าร้อยละ และทำการแปลผลข้อมูลในแต่ละข้อ
3. นำข้อมูลในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 มาตรวจสอบหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert's Scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 5 ระดับ ของ (พิชิต ฤทธิ์เจริญ, 2554)

5. วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise Method

6. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอแบบพรรณนาโวหาร

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 โดยรวมและรายด้านปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	4.31	0.63	มาก
ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอนของครู	4.25	0.75	มาก
ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	4.25	0.75	มาก
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.42	0.57	มาก
ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.46	0.54	มาก
ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.38	0.58	มาก
รวม	4.35	0.63	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{X} = 4.42$) ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.38$) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.31$) และด้านการนิเทศและประเมินผลการสอนของครู ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ($\bar{X} = 4.25$)

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านคุณภาพผู้เรียน	4.13	0.49	มาก
ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ	4.37	0.51	มาก
ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.37	0.45	มาก
รวม	4.29	0.48	มาก



จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.37$) และด้านคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.31$)

3. ผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อำนาจในการพยากรณ์ ที่ปรับแก้ และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	sig
1	.891	.793	.786	.200	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .891^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีประสิทธิภาพในการทำนาย คิดเป็นร้อยละ 79.3 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ คิดเป็นร้อยละ 78.6 และมีค่าความคลาดเคลื่อน คิดเป็นร้อยละ 20

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Std. Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.277	.148		8.618	.000
ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (X_1)	.351	.064	.513	5.448	.000
ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (X_6)	.368	.058	.213	2.623	.009

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.793 หมายความว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ สามารถทำนาย ผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมได้ร้อยละ 79.3 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.786 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.20 สามารถสร้างเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 1.277 + .351(X_1) + .368(X_6)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนน มาตรฐาน

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = .513(X_1) + .213(X_6)$$

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กนั้น ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาพบ้านเมือง เทคโนโลยีและยุคสมัย เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้การบริหารงาน การดำเนินโครงการต่างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการกำหนดภารกิจ ทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน โดยผู้บริหารจะต้องร่วมกับครูในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ มีการนิเทศ ประเมินผล การสอนของครูอย่างเป็นระบบ เพื่อกระตุ้นให้ครู มีการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารและครูต้องร่วมกันพัฒนาหลักสูตรแล้ว นำสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพการศึกษา เป็นไปตามเป้าหมายตามที่หลักสูตรกำหนด ตลอดจนควรมีการวัดผลประเมินผลนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน จนสามารถนำไปสู่การคิดค้นนวัตกรรมการสอนและเป็นผู้รื้อฟื้นนำทางวิชาการ อีกทั้งควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ได้พัฒนาวิชาชีพ ให้มีทักษะที่ทันต่อยุคสมัย และสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเต็มตามศักยภาพของตนเองให้ความสำคัญกับงาน วิชาการ รวมถึงมีการสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศ และวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีและมีการกระตุ้นให้ครู ดำรงไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีวิสัยทัศน์ในการกระตุ้นให้ครู จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชั่วทิพย์ ที่สุเกะ ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 (ชั่วทิพย์ ที่สุเกะ, 2564) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.871$) และ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถพยากรณ์ผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 77.50 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 21886

2. ผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การดำเนินการประกันคุณภาพภายในต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งโรงเรียนส่วนใหญ่เตรียมตัว เพื่อรองรับการประเมินภายนอก รอบที่ 4 ดังนั้นครูและผู้บริหารส่วนใหญ่จึงต้องตระหนัก ถึงความสำคัญของการ



ดำเนินการประกันคุณภาพภายใน เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานที่ชัดเจน การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองตาม มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งเป็นรายงานประจำปีในการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งทุกโรงเรียนต้องจัดทำรายงานตามสภาพความเป็นจริง เนื้อหาสาระถูกต้อง ครบถ้วน และจัดทำต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี โดยมีการนำประโยชน์จากรายงานผลการประเมิน ตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) ไปใช้เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้รับบริการ และผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพร บุญใบ ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (ปิยพร บุญใบ, 2563) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม กับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา, ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้, ด้านการวัดและประเมินผล และด้านกำหนดภารกิจของโรงเรียน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาได้

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน มีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย เท่ากับ 0.793 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ 0.786 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย เท่ากับ 0.2 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้สืบเนื่องจากผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนจะต้องอาศัยปัจจัยในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นส่วนส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพัฒน์ อภัยโส ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกระบวนการ PDCA ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.86$) กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกระบวนการ PDCA อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (ธนพัฒน์ อภัยโส, 2558)

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาพบ้านเมือง เทคโนโลยีและยุคสมัย เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ศิษย์ครูของสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้การบริหารงานการดำเนินโครงการต่างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการกำหนดภารกิจ ทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน โดยผู้บริหารจะต้องร่วมกับครูในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ มีการนิเทศ ประเมินผลการสอนของครูอย่างเป็นระบบ เพื่อกระตุ้นให้ครู มีการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารและครูต้องร่วมกันพัฒนาหลักสูตรแล้วนำสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพการศึกษา เป็นไปตามเป้าหมายตามที่หลักสูตรกำหนด ตลอดจนควรมีการวัดผลประเมินผลนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน จนสามารถนำไปสู่การคิดค้นนวัตกรรมการสอนและเป็นผู้แนะนำทางวิชาการ อีกทั้งควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสได้พัฒนาวิชาชีพ ให้มีทักษะที่ทันต่อยุคสมัย และสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาจเป็นเพราะโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยความทุ่มเทความพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีความท้าทาย มีทรัพยากรที่เพียงพอ มีคุณภาพ และต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร การสอน ต้องอาศัยความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และของครูต้องเป็นบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ปรียาภัทร ราชรักษ์ ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อการดำเนินงาน การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับ จากมากไปน้อย (ปรียาภัทร ราชรักษ์, 2559) ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการ ที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การคิด วิเคราะห์ และสังเคราะห์การพัฒนาศักยภาพของ บุคลากร การสื่อสารและการจูงใจ และ การมีวิสัยทัศน์ การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้าน และ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการสื่อสารและการจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 75.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเอง ส่งเสริมงานด้านวิชาการเพื่อเสริมแรงให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยผู้บริหารควรกำหนดมาตรการให้ครูจัดห้องเรียนให้มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี เช่น บรรยากาศทางวิชาการ บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ให้ตรงตามความต้องการของนักเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารควรวางแผนในการนิเทศร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการนิเทศที่ชัดเจน ควรมีการนำผลการนิเทศมาวิเคราะห์ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลย้อนกลับแก่ครูให้สามารถนำกลับไปพัฒนา ปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำปัจจัยด้านต่าง ๆ ของภาวะผู้นำทางวิชาการไปปรับใช้ในการกำหนดนโยบาย การสร้าง พัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่เพื่อปลูกฝังให้ผู้บริหารมีความตระหนัก เห็นความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศ การประเมินผลการสอน และด้านการประสานงานการใช้หลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และผู้บริหารจะต้องสามารถเป็นแหล่งข้อมูลต้นแบบทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพให้แก่ครูได้

เอกสารอ้างอิง

- ข้าวทิพย์ ทีสุเกะ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนพัฒน์ อภัยโส. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกระบวนการ PDCA ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 5(2), 41-51.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่9). กรุงเทพมหานคร: บริษัทสุวีริยาสาส์น จำกัด.



- ปรียาภรณ์ ราชรักษ์. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ปิยพร บุญใบ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: แฮสออฟเคอร์มีส์.
- มัลลิกา เชาวน์ปัญญาเวช. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ลำพูน หมายสุข. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- วีรยุทธ์ ชาตะกาญจน์. (2556). เทคนิคการบริหาร สำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. (2564). รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. เรียกใช้เมื่อ 12 ตุลาคม 2565 จาก <http://www.nst1.go.th/home/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(1970), 607-610.

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด*

THE ROLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE VUCA WORLD AFFECTING THE APPLICATION OF DIGITAL TECHNOLOGY FOR TEACHING AND LEARNING IN SCHOOLS UNDER TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

สุรัตน์ จันทโช*, เรียงวิญญ์ นิลโคตร, วัยวุฒิ บุญลอย

Surat Chantacho, Reongwit Nilkote, Waiwoot Boonloy

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University, Chantaburi Province, Thailand

*Corresponding author E-mail: got.pinsuwan@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 2) ศึกษาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด และ 4) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2565 จำนวน 302 คน วิเคราะห์ด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) การสร้างสมการพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันส่งผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน มีปัจจัยด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน และด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโครงสร้าง พยากรณ์ได้ว่ามีผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน ร้อยละ 19.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .44 มีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ .191 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่ $\hat{Y}=2.804+0.245(X_4)+0.178(X_3)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_y=0.269(X_4)+0.206(X_3)$

คำสำคัญ : บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, ยุคโลกพลิกผัน, เทคโนโลยีดิจิทัล, การเรียนการสอน



Abstract

The purposes of the research were to: 1) study the roles of school administrators in the vuca world of educational institutions under Trat Primary Educational Service Area Office, 2) study the application of digital technology for teaching and learning in schools under Trat Primary Educational Service Area Office, 3) study the relationship between the roles of school administrators in the vuca world and the application of digital technology for teaching and learning in schools under Trat Primary Educational Service Area Office and 4) Create a forecast for the roles of school administrators in the vuca world affecting the application of digital technology for teaching and learning in schools under Trat Primary Educational Service Area Office. The sample was a group of 302 teachers under the Trat Primary Educational Service Area Office, Academic Year 2022, The statistics used for analysis data were: mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression analysis. The results of the study were as follows : 1) the roles of the school administrators in the vuca world was at the high level overall and in all aspects, 2) the application of digital technology for teaching and learning in schools was at the highest level overall and in all aspects, 3) the roles of the school administrators and the application of digital technology for teaching and learning in schools, overall, had a moderate level of positive correlation, statistically significant at the .05 level, and 4) create a forecast for the roles of the school administrators in the vuca world affecting the application of digital technology for teaching and learning in schools to operational support, and modification and development of the structure. 19.10 percent of the application of digital technology for teaching and learning in schools, with statistical significant relationships at the .05 level, with a multiple correlation coefficient of .44. and a predictive power of .191. and create the forecasting equation in the form of raw scores, $\hat{Y} = 2.804 + 0.245 (X_4) + 0.178 (X_3)$ and the forecasting equation in the form of standard scores is $\hat{Z}_y = 0.269 (X_4) + 0.206 (X_3)$.

Keywords: School administrators, VUCA world, Digital technology, Teaching and learning in schools

บทนำ

ปัจจุบันการศึกษาของประเทศไทยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลถูกกำหนดด้วยแผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ.2563 - 2565) เทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตแตกต่างไปจากเดิมอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกองค์กรได้รับผลกระทบทั้งความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) ที่เรียกว่า VUCA WORLD การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้บุคลากร หน่วยงานหรือองค์กรทุกภาคส่วนจะต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา นำไปสู่องค์กรแห่งเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ การบริหารจัดการ และการแก้ปัญหา การขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษาจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพด้านการตัดสินใจเชิงบริหารจัดการการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การจัดการเรียนการสอน ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ผ่านระบบดิจิทัลที่มีความสะดวก รวดเร็วมากขึ้น โดยเข้าถึงทุกที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์ “Anywhere, Anytime, Any Device” ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงการทำงานในสถานศึกษาภายใต้ข้อมูลเดียวกัน

ได้อย่างรวดเร็ว ตามวิสัยทัศน์ “พัฒนาสังคมการศึกษาให้มีคุณภาพ อย่างทั่วถึง เท่าเทียม ยั่งยืน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย” เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุม ทั่วถึง ทุกคนได้เข้าถึงโอกาสในการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างความเสมอภาคด้านการศึกษา ยกระดับคุณภาพ ประสิทธิภาพของเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพของการบริหารจัดการให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ผลิต พัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะการเรียนรู้ การวิจัย นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

สภาพปัญหาปัจจุบันในส่วนของแนวโน้มผู้ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลส่วนใหญ่เป็นปัญหาการเข้าถึงอุปกรณ์และอินเทอร์เน็ตอยู่มาก พบว่า อุปสรรคในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีปัญหาด้านทักษะและความรู้ที่ร้อยละ 48 การเข้าถึงอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 41 และการขาดอุปกรณ์ดิจิทัล ร้อยละ 38 การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลยังมีความเหลื่อมล้ำอยู่ เป็นปัญหาที่สะท้อนถึงปัญหาใหญ่ของคนไทยที่เพิ่งเริ่มใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มช่วงอายุ 10 – 20 ปี ที่พร้อมจะเรียนรู้การใช้คิดเป็นร้อยละ 33 และพร้อมที่จะสอนผู้อื่นเพียงร้อยละ 17 ซึ่งการส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้เริ่มใช้มีความต้องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 28 เท่านั้น การพบปัญหา อุปสรรค เช่นนี้ อาจเป็นเพียงเล็กน้อย แต่อาจทำให้การเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลนั้นหยุดชะงักได้ (สันติธาร เสถียรไทย, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) “มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษานำพาสู่ความเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการศึกษา มาต่อยอดนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกสากล มุ่งเน้นให้มีความสามารถเป็นเลิศ ก้าวทันเทคโนโลยี สร้างนวัตกรรมได้อย่างทั่วถึง พัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนอย่างเท่าเทียม ก้าวทันโลกยุคใหม่อย่างเสมอภาค มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย แต่เนื่องจากอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ยังไม่ทั่วถึงให้กับสถานศึกษามีการจัดสรรระบบคอมพิวเตอร์ ปีงบประมาณ 2560 – 2564 เพียง 43 สถานศึกษา จากสถานศึกษาทั้งหมด 104 สถานศึกษา ระบบคอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอนยังขาดแคลนสถานศึกษาขนาดเล็กจะได้จัดสรรเพียง 6 เครื่อง จากจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน สถานศึกษาขนาดกลางจะได้จัดสรรเพียง 12 เครื่อง จากจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน สถานศึกษาขนาดกลางจะได้จัดสรรเพียง 20 เครื่อง จากจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301-500 คนสถานศึกษาขนาดใหญ่จะได้จัดสรรเพียง 30 เครื่อง จากจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 501-1,500 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจะได้จัดสรรเพียง 40 เครื่อง จากจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป ซึ่งไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนในแต่ละขนาดสถานศึกษาที่มีจำนวนเยอะกว่าอุปกรณ์เทคโนโลยี ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, 2565)

จากการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้สอน บุคลากร โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างไร เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ให้กับผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา รวมทั้งต้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดให้เกิดการพัฒนาที่มีประโยชน์ คุณภาพ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด



3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

4. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ตามขั้นตอนดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม (Quantitative Research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 1) ประชากร (Population) ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2565 จำนวน 104 โรงเรียน ครูผู้สอนจำนวน 1,306 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, 2565) 2) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) จำนวน 302 คน ใช้สูตรของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. , 1970) และใช้การสุ่มแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach, L. J., 1990) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 ถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน 2) แบบสอบถามการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, R., 1993)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ส่งเครื่องมือรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 ฉบับ พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้สถานศึกษาส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบและรวบรวมไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการรับเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บเครื่องมือรวบรวมข้อมูลกลับคืน และระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ครบ 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยรูปแบบ Panel และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และอธิบายความสัมพันธ์ด้วยสมการได้ดังนี้ (ปรกรณ์ ประจันบาน, 2555)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{PI} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_pX_p$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = \beta_1Z_1 + \beta_2Z_2 + \dots + \beta_kZ_k$$

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษารolesของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปรากฏผลการวิจัยดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน	n = 302		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การสร้างวิสัยทัศน์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.43	0.40	มาก	2
2. การพัฒนาบุคลากร	4.37	0.45	มาก	4
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโครงสร้าง	4.43	0.43	มาก	2

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน	n = 302		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
4. การสนับสนุนการปฏิบัติงาน	4.49	0.41	มาก	1
รวม	4.43	0.34	มาก	

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.43 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 1) ด้านการสนับสนุน การปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.49 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.41 2) ด้าน การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.43 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.43 3) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.43 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.40 และ 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.37 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.45

2. ผลการศึกษาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ปรากฏผลการวิจัยดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการเรียนการสอน	n = 302		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การสอนเชิงสร้างสรรค์	4.45	0.42	มาก	5
2. การสอนการคิด	4.59	0.46	มากที่สุด	3
3. การสอนการรับรู้	4.59	0.41	มากที่สุด	3
4. การสอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.62	0.41	มากที่สุด	1
5. การจัดสภาพแวดล้อมที่ทันสมัย	4.60	0.42	มากที่สุด	2
รวม	4.57	0.37	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ การเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีค่าโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด มี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.57 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 1) ด้านการสอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.62 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.41 2) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.60 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.42 3) ด้านการสอนการคิด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.59 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.46 4) ด้านการสอนการรับรู้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.59 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.41 และ 5) ด้านการ สอนเชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.45 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.42



3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปรากฏผลการวิจัยดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y
X ₁	1.000					
X ₂	0.502**	1.000				
X ₃	0.383**	0.603**	1.000			
X ₄	0.423**	0.579**	0.689**	1.000		
X	0.707**	0.843**	0.835**	0.834**	1.000	
Y	0.135*	0.338**	0.391**	0.411**	0.400**	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 แสดงค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปรากฏผลการวิจัยดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

	Model	b	S.E.	β	t	Sig
1	(Constant)	2.886	.216		13.340	.001
	การสนับสนุนการปฏิบัติงาน	.374	.048	.411	7.805	.001
2	(Constant)	2.677	.226		11.845	.001
	การสนับสนุนการปฏิบัติงาน	.245	.065	.269	3.754	.001
	การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโครงสร้าง	.278	.062	.206	2.886	.004

R = .437^a, R² = .191, Adjust R² = .186, S.E._{est} = .33415, F = 35.298 Sig. = .000

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีปัจจัย ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน (X₄) และด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโครงสร้าง (X₃) สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นด้านที่มีผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ .437 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .191 ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน ได้

ร้อยละ 19.10 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกรูปแบบที่ 2 เนื่องจากมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอนมากกว่ามาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้แก่ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = 2.677 + 0.245 (X_4) + 0.178 (X_3)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = 0.269 (X_4) + 0.206 (X_3)$

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันด้านการสร้างวิสัยทัศน์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (X_1) และด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) ไม่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การสนับสนุนการปฏิบัติงาน การสร้างวิสัยทัศน์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโครงสร้าง และการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ ทั้งนี้จากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการใช้สื่อดิจิทัล นวัตกรรม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการวางแผนสร้างวิสัยทัศน์อย่างรอบคอบเหมาะสม มีการถ่ายทอดสื่อสารให้ตรงตามวัตถุประสงค์และแผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนพัฒนาโครงสร้าง และบุคลากรให้มีคุณภาพ รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาด้วย ส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังที่งานวิจัยของ วชิษฐ์พล รอบจังหวัด ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า บทบาทของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (วชิษฐ์พล รอบจังหวัด, 2562) ดังที่งานวิจัยของ สุนันธิณี ม่วงเนียม และจิตติมา วรรณศรี ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนจัดการเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 อยู่ในระดับมาก (สุนันธิณี ม่วงเนียม และจิตติมา วรรณศรี, 2562) นอกจากนี้ยังเห็นด้วยกับงานวิจัยของ พงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์ และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน (พงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์ และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, 2558)

2. จากผลการศึกษาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ทันสมัย ด้านการสอนการคิด ด้านการสอนการรับรู้ และการสอนเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้จากการศึกษา พบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอนสนองแนวทางการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้ก้าวทันความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเรียนรู้และการดำเนินการของสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สมบูรณ์แบบ ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียน



การสอน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถที่จะบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษา การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ จากที่กล่าวมาข้างต้นส่งผลให้การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังที่งานวิจัยของ อภิชาติ เหล็กดี ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการบูรณาการการเรียนการสอนสู่ การบริการวิชาการชุมชน พบว่า กิจกรรมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด (อภิชาติ เหล็กดี, 2561) ดังที่งานวิจัยของ เยาวเรศ ภักดีจิตร และคณะ ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ พบว่า รูปแบบการบูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (เยาวเรศ ภักดีจิตร และคณะ, 2563) นอกจากนี้ยังเห็นด้วยกับ งานวิจัยของ อนันต์ วรดิพิพงศ์ และคณะ ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษารูปแบบดิจิทัลเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาสำหรับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน พบว่า ความต้องการใช้งานดิจิทัลเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสำหรับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานในภาพรวมพบว่ามีระดับความต้องการมาก (อนันต์ วรดิพิพงศ์ และคณะ, 2561)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคโลกพลิกผัน ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโครงสร้าง และการสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับปานกลาง เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย ทั้งนี้จากการศึกษา พบว่า การสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีความสำคัญมากที่สุดต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน เพราะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน จะประสบผลสำเร็จได้นั้นส่วนสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถานศึกษา สนับสนุนการจัดการเรียน การสอน กิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ก้าวหน้ายุคสมัย ทันต่อเหตุการณ์ ตลอดจนการบริหาร จัดการที่สนับสนุนบุคลากรในแต่ละฝ่ายให้เกิดคุณภาพต่อสถานศึกษาสูงสุด รวมถึงการสนับสนุนการมีส่วนร่วม ของชุมชน จึงจะส่งผลให้การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้การ ที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาททั้งด้านคุณลักษณะส่วนตัว พฤติกรรมการบริหารจัดการ การนำทีม การเสียสละ ส่วนตน การเข้าถึงง่าย มีมนุษยสัมพันธ์ สร้างการยอมรับและศรัทธาให้เกิดขึ้นทั้งในและนอกสถานศึกษา ย่อม นำไปสู่การได้รับการสนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน ดังที่งานวิจัยของอภิ ชาติ เหล็กดี ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการบูรณาการการเรียนการสอนสู่การ บริการวิชาการชุมชน พบว่า กิจกรรมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มี 4 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมวางแผนร่วมกัน กิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมประเมินผล และกิจกรรมการเผยแพร่ (อภิชาติ เหล็กดี, 2561) ดังที่งานวิจัยของอนันต์ วรดิพิพงศ์ และคณะ ได้ศึกษาการศึกษารูปแบบดิจิทัลเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสำหรับการศึกษาระดับขั้น พื้นฐาน พบว่า รูปแบบดิจิทัลเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสำหรับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานควรมีองค์ประกอบของ รูปแบบเป็น 4 ด้าน 1) ด้านคลังความรู้สื่อดิจิทัลเพื่อการศึกษา 2) ด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลเพื่อการศึกษา 3) ด้านสื่อดิจิทัลเพื่อการศึกษา 4) ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ดิจิทัลเทคโนโลยี (อนันต์ วรดิพิพงศ์ และคณะ , 2561) นอกจากนี้ยังเห็นด้วยกับงานวิจัยของ เอกราช เครือศรี ได้ศึกษาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (เอกราช เครือศรี, 2558)

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีปัจจัยด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน และด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโครงสร้าง สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นด้านที่มีผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ .437 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .191 ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน ได้ร้อยละ 19.10 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ และในรูปแบบคะแนนมาตรฐานดังกล่าวแล้ว ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (X_1) และด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) ไม่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย คือ การสนับสนุนการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ข้อ 12 ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีกลยุทธ์ที่ 2 พุ่งเป้าหมายการเสริมสร้างผู้เรียน ให้มีโอกาสมรรคนะ ทักษะศตวรรษที่ 21 และขีดความสามารถเป็นเลิศ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีงานทำ และสร้างนวัตกรรมได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเสมอภาค (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, 2565) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน ในพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าความทันสมัย การเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่ส่งผลให้การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอนประสบผลสำเร็จ ดังนั้น การสนับสนุนการปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญมากต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน ดังเช่น จากศึกษาของกนกอร สมปราชญ์ ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้สอนในทุกเรื่องและทุกบริบท รวมทั้งพัฒนาความฉลาดรู้ทางอารมณ์ (EQ) ด้วย (กนกอร สมปราชญ์, 2560) ดังที่งานวิจัยของสมหมาย อ่าดอนกลอย ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ในการจัดการเรียนการสอนจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ตามสาระวิชาหลัก และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น (สมหมาย อ่าดอนกลอย, 2560) และการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโครงสร้าง สามารถร่วมพยากรณ์การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโครงสร้าง การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำในการออกแบบ ปรับเปลี่ยน พัฒนาเปลี่ยนแปลงโครงสร้างไปสู่คุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษา มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายที่ตอบสนองต่อการนำความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ก้าวนำการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ และเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีหลักในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโครงสร้างที่ดียิ่งขึ้น ช่วยให้การบริหารจัดการสถานศึกษา รวมทั้งการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอนประสบความสำเร็จได้ ดังที่งานวิจัยของอนันต์ วรดิพิงศ์ และคณะ ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษารูปแบบดิจิทัลเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสำหรับการศึกษาระดับพื้นฐาน พบว่า โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลเพื่อศึกษามีปัญหาสูงสุด ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยตรงกันเรื่อง รูปแบบดิจิทัลเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสำหรับการศึกษาระดับพื้นฐานควรมีองค์ประกอบของรูปแบบเป็น 4 ด้าน 1) ด้านคลังความรู้สื่อดิจิทัลเพื่อการศึกษา 2) ด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลเพื่อการศึกษา 3) ด้านสื่อดิจิทัลเพื่อการศึกษา 4) ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ดิจิทัลเทคโนโลยี (อนันต์ วรดิพิงศ์ และคณะ, 2561) นอกจากนี้ยังเห็นด้วยกับ



การศึกษาของกนกอร สมปราชญ์ ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารในศตวรรษหน้าต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพการศึกษาและการจัดการบริหารให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีบทบาทในการเปลี่ยนโครงสร้างนโยบายขององค์กรที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ ประสิทธิภาพ และมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้น (กนกอร สมปราชญ์, 2560)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสนับสนุนการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโครงสร้าง มีการสร้างวิสัยทัศน์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นวิธีการสำคัญในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างปรับเปลี่ยน พัฒนา และสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 2) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยด้าน ได้แก่ การสอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมที่ทันสมัย การสอนการคิด การสอนการรับรู้ และการสอนเชิงสร้างสรรค์ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าในการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย การบริหารจัดการการเรียนรู้ การเรียนการสอนของสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพต้องเกิดกระบวนการ วิธีการที่แปลกใหม่ ก้าวนำการเปลี่ยนแปลงรวมถึงการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) การสร้างสมการพยากรณ์ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน มีปัจจัยด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน กับด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโครงสร้าง สามารถร่วมกันพยากรณ์การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน ได้ร้อยละ 19.10 ซึ่งให้เห็นว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาบริหารจัดการภายในสถานศึกษา รวมถึง การปรับเปลี่ยน พัฒนาโครงสร้าง และการส่งเสริมสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบริหารจัดการภายในสถานศึกษา การเรียนการสอน การเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและในรูปแบบคะแนนมาตรฐานดังกล่าว ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย ดังนั้น ต้องสนับสนุนการปฏิบัติงาน พัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนที่ก้าวนำการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย เพื่อสร้างความสนใจ การกระตุ้นให้กับผู้เรียน รวมถึงการสร้างสรรคผลงาน สื่อ นวัตกรรม ที่สามารถสร้างเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่การเรียนการสอน การประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษาไปสู่สาธารณชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอนสามารถเกิดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดกระบวนการคิดแบบเติบโต และเกิดความคิดสร้างสรรค์ และขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป คือ 1) ควรศึกษาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน โดยวิธีวิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก 2) ควรศึกษาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน ด้วยวิธีปฏิบัติกรอย่างมีส่วนร่วมหรือวิจัยปฏิบัติการ เพื่อนำไปใช้ปรับประยุกต์ให้เหมาะกับสถานศึกษาแต่ละแห่ง และเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. ขอนแก่น: โรงพิมพ์ คลังนาโนวิทยา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา พ.ศ.2563 - 2565. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ปกรณ์ ประจันบาน. (2555). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยและประเมิน. (พิมพ์ครั้งที่ 4). พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- พงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์ และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์. (2558). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิจัยและพัฒนา, 10(2), 89-99.
- เยาวเรศ รักดีจิตร และคณะ. (2563). รูปแบบการบูรณาการการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาครุศาสตร์. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 14(3), 159-172.
- วชิษฐ์พล รอบจังหวัด. (2562). บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมหมาย อำดอนกลอย. (2560). การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตศึกษา, 7(1), 1-7.
- สันติธาร เสถียรไทย. (2564). Thai Digital Generation 2021. เรียกใช้เมื่อ 21 มกราคม 2565 จาก <https://marketeeronline.co/archives/234674>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2565). ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. เรียกใช้เมื่อ 21 มกราคม 2565 จาก <https://web.trat-edu.go.th>
- สุนันธิณี ม่วงเนียม และจิตติมา วรรณศรี. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. Journal of Education Naresuan University, 21(1), 307-318.
- อนันต์ วรดิพิงศ์ และคณะ. (2561). การศึกษารูปแบบดิจิทัลเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสำหรับการศึกษขั้นพื้นฐาน. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 11(2), 1200-1215.
- อภิชาติ เหล็กดี. (2561). รูปแบบการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการบูรณาการการเรียนการสอนสู่การบริการวิชาการชุมชน. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 11(3), 2613-2631.
- เอกราช เครือศรี. (2558). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of Psychological Testing. 5 th ed. New York: Harper.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. . (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1993). A Technique for the Measurement of Attitude. Chicago: Rand Mc Nally.

ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช*
SATISFACTION ON COMPENSATION AFFECTING MOTIVATION OF STAFF AT
KHUAN KROD SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, THUNG SONG,
NAKHON SI THAMMARAT

จรู ถิ่นพระบาท*, เอื้องฟ้า เขากลม, นูรีตา และสมอ, ฉวีวรรณ ขาวสองเมือง

Jaru Thinphabat, Uangfa Khaoklom, Nureeta Laemuso, Chawiwun Kawsongmuang

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author E-mail: uangfacharee@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด 2) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด และ 3) ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 40 คน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 37 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านรางวัลตอบแทนทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านค่าตอบแทนทางอ้อม ด้านรางวัลตอบแทนทางอาชีพ และด้านรางวัลตอบแทนทางตรง ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านปัจจัยจูงใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและวิธีการบังคับบัญชา และ 3) ความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด พบว่าความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, ค่าตอบแทน, แรงจูงใจในการทำงาน

Abstract

The objectives of this research were to 1) explore staffs' satisfaction on compensation at Khuan Krod Subdistrict Administrative Organization. 2) investigate staffs' motivation at Khuan Krod Subdistrict Administrative Organization and 3) examine the satisfaction on compensation that affects the motivation of staff at Khuan Krod Subdistrict Administrative Organization, Thung Song, Nakhon Si Thammarat. This is a quantitative research. The population of the study were 40 staff working at Khuan Krod Subdistrict Administrative Organization in Thung Song, Nakhon Si Thammarat and 37 of them were selected as the samples by using accidental sampling technique. Questionnaire was used as a research instrument. The statistics used to analyze the data were frequency, mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The results revealed that 1) the overall satisfaction of staff working at Khuan Krod Subdistrict Administrative Organization was at the highest level; social leader social award, indirect monetary compensation, career reward and direct monetary compensation respectively. 2) the overall motivation of staff working at Khuan Krod Subdistrict Administrative Organization was at a high level in all aspects. Hygiene factor was at the highest level. Motivation factor came at the second stage. When considering each aspect, policy and organization management were the highest level while interpersonal relation subordinates and command appeared the second stage. And 3) the satisfaction on compensation that affects the motivation of staff at Khuan Krod Subdistrict Administrative Organization was positively related at a high level significantly different at the statistical level of .01.

Keywords: Satisfaction, Compensation, Motivation

บทนำ

เมื่อบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร ทุกคนย่อมมีแรงขับเคลื่อนและความต้องการภายในตนเอง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ตัวผู้บริหารเองก็มีความปรารถนาให้บุคลากรทุกคนใช้ศักยภาพและความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน มุ่งมั่นทุ่มเท ทั้งกายและใจให้กับการทำงาน แต่พฤติกรรมของบุคลากรอาจจะไม่เป็นไปอย่างที่ผู้บริหารต้องการ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจหลักการจูงใจ กระบวนการจูงใจ และวิธีการจูงใจที่เหมาะสมกับองค์กร เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงวิธีการจูงใจ บุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการในระดับบุคคล ตลอดจนการสร้างกลยุทธ์เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อนักงานเกิดพฤติกรรมดังที่ผู้บริหารต้องการ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการจูงใจ หมายถึง เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรม (กิจจา บานชื่น, 2560) บุคคลมีความต้องการ ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้บุคคลได้รางวัลและผลของรางวัลทำให้บุคคลพึงพอใจ (สนองความต้องการ) ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจ คำตอบแทนก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่ยังคงใช้กัน สิ่งจูงใจให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงาน ก.พ., 2566) ซึ่งองค์กรมีลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนเป็นรูปแบบของเงินสดโดยตรงและจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม (กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล, 2556) บุคลากรจะเกิดความคาดหวังในการนำความรู้ความสามารถตลอดทั้งการทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงานนั้นว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่น่าประทับใจ กลายเป็นแรงจูงใจให้เกิดความมานะอุตสาหะในการทำงาน องค์กรบริหาร



ส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐหน่วยงานหนึ่งที่ดูแลใกล้ชิดประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น โดยมีพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงาน (วิชาญ ฤทธิธรรม และวีรศักดิ์ บำรุงตา, 2564) องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งในเขตอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีภาระหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด, 252) ซึ่งต้องรับผิดชอบดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนในทุกด้าน แต่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลควนกรดมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ จากการสัมภาษณ์ปัญหาของบุคลากรพบว่า ภาระงานของบุคลากรแต่ละคนมีจำนวนมาก บุคลากรจึงรู้สึกว่าการตอบแทนไม่คุ้มกับปริมาณที่ต้องรับผิดชอบ เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จนทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, 2565)

จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจสภาพความรู้สึกหรือความพึงพอใจในคำตอบแทนที่ได้จากการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน เพราะบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงและบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำจะมีผลกระทบต่อการทำงานและการผลิตขององค์การที่แตกต่างกัน (นิติพล ฤตะโชติ, 2557) จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาค่าความพึงพอใจในคำตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษานำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารคำตอบแทนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในคำตอบแทนในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
3. ศึกษาความพึงพอใจในคำตอบแทนในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ดำเนินการวิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งหมดมีจำนวน 40 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโรยามาเน (Yamane, Taro, 1967) ที่ช่วงความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 37 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญที่เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลควนกรดและมีความเต็มใจในการตอบแบบสอบถาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคำตอบแทนในการทำงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาประมวลและกรอแบบการวิจัย กำหนดตัวแปรในการศึกษา และสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด-ปิด ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) รวมจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน แผนก และประเภทการจ้างงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานตามองค์ประกอบของค่าตอบแทน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) รวมจำนวน 12 ข้อ ประกอบไปด้วยข้อคำถามค่าตอบแทนทางตรง ค่าตอบแทนทางอ้อม รางวัลตอบแทนด้านอาชีพ และรางวัลตอบแทนด้านสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) รวมจำนวน 15 ข้อ ประกอบไปด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 37 ชุด พร้อมทั้งรื้อรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ได้ทำการตรวจสอบเพื่อหาความสอดคล้อง และใช้สถิติหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยตรวจสอบประเด็นความสอดคล้องในแต่ละข้อโดยผู้เชี่ยวชาญในสาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารธุรกิจ และการจัดการ รวมจำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในกลุ่มที่คล้ายคลึงกับประชากรแต่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการวัดความสอดคล้องภายในแบบสอบถามของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นมีค่า 0.959 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นระดับดีมาก (ศิริชัย กาญจนวาสี., 2544)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและแรงจูงใจในการทำงาน วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.50 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.50 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 57.50 มี



ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.00 มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.50 ทำงานอยู่ในแผนกกองช่าง คิดเป็นร้อยละ 27.50 และมีการจ้างงานประเภทข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 35.00

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านรางวัลตอบแทนด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนทางอ้อม ด้านรางวัลตอบแทนด้านอาชีพ และด้านค่าตอบแทนทางตรง ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (n=37)

ค่าตอบแทน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	3.35	1.13	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนทางตรง	3.15	1.25	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนทางอ้อม	3.56	0.96	มาก
2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	3.64	0.98	มาก
ด้านรางวัลตอบแทนด้านอาชีพ	3.47	1.02	มาก
ด้านรางวัลตอบแทนด้านสังคม	3.82	0.92	มาก
ภาพรวม	3.50	1.07	มาก

3. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยค่าจูนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านปัจจัยจูงใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา วิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความเป็นอยู่ส่วนตัว การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (n = 37)

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ	3.66	0.81	มาก
- ความสำเร็จในการทำงาน	3.78	0.70	มาก
- การได้รับการยอมรับ	3.65	0.92	มาก
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.78	0.80	มาก
- ความรับผิดชอบ	3.58	0.75	มาก
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.50	0.88	มาก
ปัจจัยค่าจูน	3.88	0.82	มาก
- โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.83	0.96	มาก
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.93	0.86	มาก
- ตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.83	0.84	มาก
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.83	0.96	มาก
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.81	มาก

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
- วิธีการบังคับบัญชา	3.93	0.73	มาก
- นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	4.03	0.77	มาก
- สภาพการทำงาน	3.90	0.71	มาก
- ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.75	0.76	มาก
- ความมั่นคงในการทำงาน	3.88	0.84	มาก
ภาพรวม	3.77	0.82	มาก

4. ผลการศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าตอบแทน		
	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	ภาพรวมค่าตอบแทน
ปัจจัยจูงใจ	.650**	.801**	.785**
ปัจจัยค่าจ้าง	.715**	.785**	.815**
ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน	.708**	.824**	.830**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าด้านรางวัลตอบแทนด้านสังคมซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก และค่าตอบแทนทางอ้อมซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ตรงกันข้ามกับการศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ (รุ่งอรุณ กระแสรส์สินธุ์, 2561)พบว่า ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนทางการเงิน โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด ส่วนใหญ่มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรดเป็นหน่วยงานของรัฐบาลที่ไม่ได้มีการทำงานล่วงเวลา จึงทำให้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของบุคลากรมีโอกาสเพิ่มขึ้นได้น้อยมากซึ่งแตกต่างหน่วยงานที่เป็นธุรกิจเอกชน บุคลากรมีโอกาสจะได้รับค่าตอบแทนจากส่วนนี้เพิ่มขึ้นตามจำนวนปริมาณงานที่ทำ จึงทำให้ความพึงพอใจในค่าตอบแทนทางอ้อมอยู่ในระดับปานกลาง

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยค่าจ้างมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านปัจจัยจูงใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์กร และวิธีการบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจาก



องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรดเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีขนาดเล็ก มีการดำเนินงานตามนโยบายและกรอบการบริหารงานตามนโยบายของภาครัฐ มีระเบียบวิธีการดำเนินงานตามข้อบังคับที่ชัดเจน อีกทั้งบุคลากรยังถือว่าเป็นเจ้าพนักงานของรัฐบาล อันเป็นความภาคภูมิใจในการทำงานอย่างหนึ่ง จึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (สรุเจตไชยพันธ์พงษ์, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการและพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าแรงจูงใจของข้าราชการและพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือภาพรวมอยู่ในระดับมาก (อาจารย์ ประจวบเหมาะ และคณะ, 2564) และการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์ อำเภอกะชัง วิทยาลัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ, 2562)

ความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอยะรัง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการได้รับค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้าในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า โดยมีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน (ดาวเดือน โลหิตปุระ และคณะ, 2564) และการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. พบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. (บุญญารัตน์ กลัดทอง, 2556) อาจเนื่องจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนกรดคิดว่าค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระหน้าที่รับผิดชอบอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจเป็นแรงจูงใจในการทำงาน (นิติพล ฤตะโชติ, 2557) อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับทำให้บุคลากรสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ โดยเริ่มต้นจากการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง จนถึงความต้องการขั้นสูงสุดของชีวิตได้ (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ, 2560)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด อำเภอยะรัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านรางวัลตอบแทนด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยค่าจ้างมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านปัจจัยจูงใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในค่าตอบแทนในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ควรส่งเสริมหรือปรับใช้นโยบายการบริหารงานที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเกิดความรู้สึกทุ่มเททั้งพลังกายและพลังใจลงไปในงานที่รับผิดชอบ เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล และส่งผลต่อเนื่องในภาพรวมให้เกิดการขับเคลื่อน

ประสิทธิภาพขององค์การต่อไป ในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อจะได้เหตุผลมาอธิบายปรากฏการณ์ให้มากยิ่งขึ้น

การอ้างอิง

- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ส.เอเชียเพรส (1989).
- กิจจา บานชื่น. (2560). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ดาวเดือน โลหิตปุระ และคณะ. (2564). ความสัมพันธ์ของการได้รับค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้าในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 7(1), 225-235.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2557). พฤติกรรมองค์การ (Organizational behavior) (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญญารัตน์ กลัดทอง. (2556). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 6(2), 331-346.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1. (22 ตุลาคม 2565). ปัญหาทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์. (และสมอ นูริตา, ผู้สัมภาษณ์)
- ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 9(3), 52-62.
- รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2561). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. วารสารร่วมพฤษ มหาวิทยาลัยเกริก, 36(2), 121-144.
- วิชาญ ฤทธิธรรม และวีรศักดิ์ บำรุงตา. (2564). องค์การบริหารส่วนตำบล: บริบททั่วไป, สภาพปัญหา และแนวคิดที่ควรปฏิรูป. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนธ์, 8(5), 1-16.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงาน ก.พ. (2566). ระบบค่าตอบแทน. เรียกใช้เมื่อ 8 เมษายน 2566 จาก <https://www.ocsc.go.th/compensation>
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2563). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา. วารสารบริหารปริทรรศน์, 21(2), 340-354.
- สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2560). หลักการบริหารธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: จุฑทอง.
- องค์การบริหารส่วนตำบลควนกรด. (252). อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. เรียกใช้เมื่อ 8 มีนาคม 2566 จาก <https://www.kuangrod.go.th/upload/20230314112004.pdf>
- อาจารย์ ประจวบเหมาะ และคณะ. (2564). ความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการและพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.), 27(1), 33-47.
- Yamane, Taro. (1967). Statistics, An Introductory Analysis, 2nd Ed. New York: Harper and Row.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย*

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS INFLUENCING EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN LOEI PROVINCE

ศิภาพร ทูมสงคราม* และชิสณพงศ์ ศรีจันทร์

Siphaporn Toomsongkram and Chissanapong Sonchan

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus, Thailand

*Corresponding author E-mail: Chissanapong.so@mbu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนในรูปเชิงเส้น และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่างเป็นครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย จำนวน 206 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.961 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.25$) ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.15$) 2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.20$) ส่วนด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.12$) 3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยได้ร้อยละ 72.50

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพของโรงเรียน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The objectives of the research were to study 1) the transformational leadership of school administrators under Local Government Organizations in Loei Province 2) the effectiveness of schools under Local Government Organizations in Loei Province, 3) the linear relation between the transformational leadership of school administrators and the effectiveness of the schools and 4) the transformational leadership of school administrators influencing the effectiveness of schools under Local Government Organizations in Loei Province. The sample group was a total of 206 teachers under Local Government Organizations in Loei Province. The research instrument used for data collection was forty-item five-level rating scale questionnaire with the entire reliability of 0.961. The multiple regression approach was used to analyze the quantitative data. The research findings were as follows: 1. The transformational leadership of school administrators was found to be overall and separately at a high level. The inspirational motivation (IM) was found to be at the highest level of mean scores ($\bar{X}=4.25$); the individualized consideration (IC) was found to be at the lowest level ($\bar{X}=4.15$). 2. The effectiveness of schools was found to be overall at a high level. The positive development of students was found to be at the highest level of mean scores ($\bar{X}=4.20$); the development of students with higher achievement was found to be at the lowest level ($\bar{X}=4.12$). 3. The transformational leadership of school administrators was found to be positively correlated to the school effectiveness at a statistically significant level of 0.01. 4. Three factors of transformational leadership: the idealized influence (II) or charisma, the inspirational motivation (IM), and the intellectual stimulation (IS) could predict the effectiveness of schools by 72.50%.

Keywords: Transformational Leadership, Effectiveness of Schools, Local Government Organizations

บทนำ

ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศได้พัฒนา การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและเรียนรู้ซึ่งกันและกันทำได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัด การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบ ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวงวิชาชีพโดยเฉพาะด้านการศึกษา สถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ คุณธรรมและมีใจรักศรัทธาในอาชีพ โดยยึดหลักการว่าหัวใจแห่งการบริหารสถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อตอบสนองความจำเป็นของสังคมได้อย่างเหมาะสม (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์, 2560) ผู้บริหารเป็นตัวแทนที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งนี้การพัฒนาคนให้มีคุณภาพนั้นมีปัจจัยสำคัญมาจากการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและความสำเร็จในการบริหาร ขึ้นอยู่กับความสามารถ และทักษะในการบริหารเป็นสำคัญ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา กล่าวได้ว่า สถานศึกษามีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญยิ่งในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง คุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษาไทยจะสัมพันธ์และผันแปรไปตามผู้นำ ซึ่งในระดับสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา (วรภัทร์ ภูเจริญ, 2541) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่จึงต้องมีความรู้



ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ ดังนั้นการที่จะบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องและเหมาะสมผู้บริหารจะต้องปรับตัวและพัฒนาภาวะผู้นำให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากการที่สถานศึกษามีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบๆตัวผู้เรียน ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่างๆ เอกสาร สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีงบประมาณ ทรัพยากรมนุษย์เพียงพอ มีการบริหารจัดการควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ ฉะนั้นประสิทธิผลของสถานศึกษา ถือเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาหน่วยงานโดยผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ส่งผลต่อสถานศึกษาให้เกิดความมั่นคง และเกิดผลผลิตเป็นที่ยอมรับและตรงความต้องการของสังคม การพิจารณาสถานศึกษามีประสิทธิผลหรือไม่ นั้น Hoy & Miskel ได้ระบุว่า โรงเรียนจะมีประสิทธิผลพิจารณาได้จาก 1.การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และ 3.การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4.การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Hoy and Cecil G. Miskel, 1991) นอกจากนี้การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยความทุ่มเท ความพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้องต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอ และมีคุณภาพรวมถึงภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ดังนั้นประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีฐานะเป็นนักบริหาร มีหน้าที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ มีหน้าที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และสร้างแรงจูงใจเพื่อก่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความก้าวหน้าของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลภาพและประสิทธิผลตามนโยบายที่กำหนดไว้ จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำส่งผลให้สมาชิกในองค์กรเกิดความศรัทธา ให้การยอมรับ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโต ก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาและนำองค์กรให้บรรลุสู่จุดหมายและมีประสิทธิภาพ

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยได้ระบุว่าจุดแข็งและโอกาสของโรงเรียนในสังกัดมีอิสระสูงในการบริหาร มีการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการบริหารและการเรียนการสอน การใช้อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในการสืบค้นข้อมูล และจากภาวะเศรษฐกิจโลกที่ตกต่ำทำให้ผู้ปกครองสนใจที่จะนำบุตรหลานมาเรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการมีความสะดวกใกล้บ้าน และโรงเรียนมีนโยบายเรียนฟรี เรียนดี อย่างมีคุณภาพ และจากผลการประเมินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รายงานผลการจัดการศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย จำนวน 26 โรงเรียน โดยมีผลการประเมินตามสภาพจริง ซึ่งพบว่ายังมีปัญหาด้านคุณภาพการจัดการศึกษา ด้านผู้เรียน ด้านครูผู้สอนไม่ตรงตามวิชาเอกหรือความถนัดของตนเอง และด้านการกำกับติดตามและประเมินผล พบว่าคุณภาพการศึกษายังมีความแตกต่างกันตามสังกัดของโรงเรียน ทำให้ผู้ปกครองขาดความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีสถานศึกษาเพียงบางแห่งที่เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและผู้ปกครองนิยมนำลูกหลานเข้าเรียน และด้านผู้บริหารซึ่งเป็นด้านที่สำคัญ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนหนึ่งขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการ การพัฒนาระบบ การนำระบบสารสนเทศไปใช้ในการบริหาร และขาดความมุ่งมั่นแก่ครูในการปฏิบัติงาน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาเป็นกรอบในการศึกษา เพื่อนำมาพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามนโยบายและเป้าหมายการศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ที่เข้ารับตำแหน่งในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย จำนวน 442 คน ซึ่งได้ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2565 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย จำนวน 206 คน ตามตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามสังกัดของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 40 ข้อ โดยแบบสอบถามได้รับการพัฒนาโดยใช้ความสอดคล้องของความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) จำนวน 5 ท่าน โดยค่าความสอดคล้องในแต่ละข้อนั้นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1.0 และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) จากการแจกแบบสอบถาม 30 ชุดตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) จำนวน 30 คน ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง 0.954 – 0.980 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.961

การเก็บและรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย จำนวน 26 โรงเรียน เพื่อแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง และผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise



ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี	4.20	0.67	มาก	3
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.25	0.61	มาก	1
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.23	0.62	มาก	2
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.15	0.65	มาก	4
รวม	4.20	0.60	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=4.25$) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X}=4.23$) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ($\bar{X}=4.20$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=4.15$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น	4.12	0.66	มาก	4
2. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.20	0.61	มาก	1
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า	4.12	0.64	มาก	3
4. การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.14	0.69	มาก	2
รวม	4.14	0.58	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X}=4.20$) ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($\bar{X}=4.14$) และการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า ($\bar{X}=4.12$) ส่วนประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ($\bar{X}=4.12$)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ดังตารางที่ 3

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X
X_1					
X_2	.821**				
X_3	.802**	.881**			

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X
X ₄	.897**	.898**	.885**		
X	.931**	.946**	.938**	.974**	
Y	.772**	.821**	.802**	.897**	.853**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก เท่ากับ 0.853 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมทั้ง 4 ด้าน กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.772 - 0.897

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	P-Value
1. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	.824	.679	.677	.730	.035	.824	20.759	.000
2. การกระตุ้นการใช้ปัญญา(X ₃)	.846	.716	.713	.385	.338	.414	5.151	.000
3. การสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	.854	.729	.725	.271	.328	.285	3.111	.002

R = 0.853^a R² = 0.727 Adjusted R² = 0.726 b = 0.813 S.E.est = ± 0.30258

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₄) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา(X₃) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.730 รองลงมา คือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา(X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.385 และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .271 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 72.7 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.30258 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $Y = 1.111 + 0.730X_4 + 0.385X_3 + 0.271X_2$ และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Z = 0.824Z_4 + 0.414Z_3 + 0.285Z_2$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำประเด็นสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย มาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับในแต่ละด้านจากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมี



อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย เป็นผู้ที่มีระดับค่านิยม อุดมการณ์ของตนที่เข้มแข็ง มีความเฉลียวฉลาด มีความริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจ ความเชื่อมั่น ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของครู ให้การเอาใจใส่ต่อการทำงานของครู รวมทั้งมีพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ ศรัทธา เป็นผู้ที่มีความสามารถในการชักนำโน้มน้าวจิตใจให้คนอื่น มีความคิดที่คล้อยตาม เพื่อให้ผู้ตามมีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะทำให้บรรลุผล และผู้บริหารได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น มีการจัดอบรมการใช้หลักสูตร การวิจัยในชั้นเรียน หรือเทคนิคการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครูทุกภาคเรียน ผู้บริหารเข้ารับการประชุมสัมมนาหรือศึกษาค้นคว้าตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สอดคล้องกับแนวคิดของเบส (Bass, 1998) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงาน เกิดเป้าหมายที่กำหนด สามารถเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจและความเชื่อมั่นของผู้ตามให้มีวุฒิภาวะอยู่ในระดับสูงสอดคล้องกับการวิจัยของ นุชจรี ภูสวดแสง ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (นุชจรี ภูสวดแสง, 2560) ชลาลัย มณีเขียว ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนโพธิสัมพันธ์พิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโพธิสัมพันธ์พิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ชลาลัย มณีเขียว, 2560)

2. ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษารู้จักการวางแผนอย่างเป็นระบบและมีกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษาให้พัฒนาเพิ่มขึ้นโดยครูผู้สอนมีการวางแผนในการจัดการเรียนการสอนไว้ล่วงหน้า มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความถนัดและความสนใจให้กับผู้เรียนอย่างหลากหลาย เห็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน รวมไปถึงส่งเสริมและพัฒนาครูไปอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สหรัักษ์ วงศาพันธ์, 2560) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นันทกร อรุณโน, 2559) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

3. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก เท่ากับ 0.818 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ อรณิชา ทศตา ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (อรณิชา ทศตา, 2563)

4. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 สอดคล้องกับการวิจัยของ ลักขณา สักเข็มหาร ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X2) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 21.6 (ลักขณา สักเข็มหาร, 2563) และอรณิชา ทศตา ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 มี 5 ด้านคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X1) ด้านการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ (X2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X3) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X4) และด้านการสร้างวิสัยทัศน์(X5) เข้าสมการถดถอยแล้วจะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับร้อยละ 67.30 ($R = 0.673$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรือการพยากรณ์ร้อยละ 45.40($R^2 = 0.454$) โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่ามากที่สุด คือด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X5) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X4)ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X3)โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .490, .274, .147และรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .401, .227, .128 ตามลำดับ (อรณิชา ทศตา, 2563)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอด้วยการศึกษาหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น หน่วยงานอื่น เพื่อให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งจะเป็นการนำพาโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิผล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ควรจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในยุคปัจจุบัน และอนาคต ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ควรตระหนักถึงการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา โดยการส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาระบบการวางแผน การนำแผนไปสู่ การปฏิบัติ การกำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และมีรูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1.ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพมาสนับสนุน ผลการวิจัยเชิงปริมาณได้ชัดเจนมากขึ้น 2. ควรศึกษาค้นคว้าวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมในด้านองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการวัดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผล



ของโรงเรียน 3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป 4. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชลาลัย มณีเขียว. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนโพธิสัมพันธ์พิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. ใน วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นนทกร อรุณโน. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. ใน วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นุชจรี ภูสวดแสง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2560). โรงเรียน 4.0 โรงเรียนผลิตภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ลักขณา สักเข็มหาร. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม. ใน หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2541). แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- สหรัักษ์ วงศาพันธ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรณิชชา ทศตา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.), 27 (2), 74-89.
- Hoy and Cecil G. Miskel. (1991). Educational Administration : Theory Research and Practice: 4th ed. New York: Harper Collins.

ปัญหาการลงทัณฑ์ให้สอดคล้องกับความผิดทางวินัย
ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476*
PUNISHMENT ISSUES RELATED TO VIOLATIONS OF
THE MILITARY DISCIPLINE ACT, B.E. 2476

สรिता จินดาอินทร์*

Sarita Chinda-in

มหาวิทยาลัยรังสิต

Rangsit University, Thailand

*Corresponding author E-mail: sarita.c61@rsu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัญหาการลงทัณฑ์ให้สอดคล้องกับความผิดทางวินัย ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการลงทัณฑ์ทางวินัยทหารของไทยที่มีความซ้ำซ้อน และไม่ชัดเจน พัฒนากฎหมายให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน รวมถึงคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของทหาร โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยค้นคว้ากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวินัยของข้าราชการทหาร ข้าราชการอื่น และวินัยทหารของต่างประเทศ ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับต่าง ๆ บทความวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า บทบัญญัติในส่วนของการลงทัณฑ์ของพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 เมื่อมีการดำเนินการลงทัณฑ์ทางวินัยแล้ว ยังกำหนดให้มีการดำเนินการทางปกครองอย่างอื่นร่วมด้วย อันมีลักษณะเป็นการลงโทษซ้ำซ้อนสำหรับการกระทำความผิดเพียงเรื่องเดียว นอกจากนี้ไม่ได้บัญญัติหลักเกณฑ์การพิจารณาการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และความผิดวินัยไม่ร้ายแรง เมื่อมีการกระทำความผิดทางวินัยเกิดขึ้น จะใช้วิธีการเทียบเคียงการกระทำความผิดจากคำสั่ง หนังสือ แบบธรรมเนียมทหารอื่น ในการพิจารณา รวมถึงทัณฑ์ที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ไม่สอดคล้องและได้สัดส่วนกับโทษที่เป็นเพียงความผิดทางวินัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ควรปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 ในส่วนของการลงทัณฑ์ โดยกำหนดให้มีหลักเกณฑ์ของความผิดวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง รวมถึงปรับปรุงทัณฑ์ให้มีความเหมาะสมกับสัดส่วนในความผิดทางวินัย เพื่อให้สอดคล้องกับหลักนิติธรรม หลักสิทธิและเสรีภาพอันเป็นสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญ ซึ่งจะส่งผลให้พระราชบัญญัติวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 อันเป็นเครื่องมือหลักที่ใช้ในการควบคุมบังคับบัญชาทหารเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อไป

คำสำคัญ: การลงทัณฑ์, ความผิดทางวินัย, ทหาร

Abstract

The purpose of this research was to examine punishment issues related to violations of the Military Discipline Act, B.E. 2476 as a guide to improve and solve problems related to redundant and unclear Thai military disciplinary actions, to develop laws in accordance with current conditions, and to account for the rights and freedoms of the military. By researching a

* Received April 7, 2023; Revised April 29, 2023; Accepted May 19, 2023



qualitative and included the investigation of legislation pertaining to the discipline of military officials, other public employees, and foreign military disciplines, as well as research papers, rules, orders, regulations to bring the data to be analyzed. The findings have revealed that the regulations outlined in the penalty segment of the Military Discipline Act B.E. 2476 exhibit incongruity with the perpetration of a military disciplinary violation. In cases where disciplinary measures are implemented, there exist provisions that permit the imposition of additional administrative actions in conjunction with the principle of dual punishment for a singular violation. Furthermore, it has been determined that there was a lack of established criteria for distinguishing between serious disciplinary offenses and non-serious disciplinary offenses. In the event of disciplinary violations, a comparative analysis of the offenses was conducted by taking into account various military customs such as orders and books. The penalties prescribed in this Act were also considered, ensuring that they are both commensurate and proportionate to the violations of discipline committed. The need for revision of the Military Discipline Act, B.E. 2476 has been suggested with regards to the punishment system. This includes the establishment of clear criteria for distinguishing between serious and non-serious disciplinary offenses, as well as ensuring that the punishment is proportionate to the severity of the offense. Such revisions are necessary to ensure compliance with the rule of law principles, which are fundamental components of the Constitution and safeguard individual rights and freedoms. Which will result in the Military Discipline Act B.E. 2476, which is the main tool used to control the command of the military for maximum efficiency.

Keywords: Punishment, Disciplinary Violation, Military

บทนำ

วินัยเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการปกครองทหาร เนื่องจากหากขาดวินัยหรือการควบคุมที่ดีย่อมก่อให้เกิดการกระทำความผิดได้ง่ายกว่าพลเรือนทั่วไปได้ การปกครองจึงต้องเป็นไปด้วยความเฉียบขาด เพื่อไม่ให้เกิดผลเสียอย่างร้ายแรงต่อส่วนรวม ดังนั้น เครื่องมือที่สำคัญและดีที่สุดของการปกครองบังคับบัญชา โดยมีการบัญญัติกฎหมายต่าง ๆ ทางทหาร และรวบรวมบัญญัติไว้เป็นกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 อันเป็นกฎหมายที่ให้อำนาจผู้บังคับบัญชาในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนมีอำนาจในการลงทัณฑ์แก่ทหารที่กระทำความผิดวินัยทหารอีกด้วย อย่างไรก็ตามอำนาจดังกล่าวหากบัญญัติให้เป็นไปตามหลักการในการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ย่อมส่งผลให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับทัณฑ์ รวมถึงการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาก็เป็นไปตามภายใต้ของหลักนิติธรรมด้วย แต่หากเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดในเรื่องของการลงทัณฑ์ จะพบปัญหาว่าตามพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 ซึ่งนอกเหนือจากทัณฑ์ที่บัญญัติไว้ 5 สถาน ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ทัณฑกรรม กัก ชัง และจำขัง แล้ว ยังอาจถูกปลดออกจากราชการหรือถูกถอดยศจากทหารได้ด้วย ซึ่งการดำเนินการเช่นว่าถือเป็นมาตรการบังคับทางวินัยทหารที่ออกแบบเพื่อใช้สำหรับผู้กระทำผิดต่อวินัยทหารที่มีพฤติการณ์แห่งการกระทำและผลของการกระทำที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ไม่ได้ถูกกำหนดให้มีสถานะเช่นเดียวกับการลงทัณฑ์ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 อีกทั้งไม่ได้มีการกำหนดพฤติการณ์แห่งความผิดวินัยดังกล่าวไว้ แต่อาศัยระเบียบหนังสือมติ คำสั่ง หรือแบบธรรมเนียมอื่น ๆ มาเป็นแนวทางพิจารณาเทียบเคียงการกระทำความผิดเป็นเรื่อง ๆ ไป

นอกจากนี้ยังมีการดำเนินการอย่างอื่นที่นอกเหนือจากทัณฑ์ 5 สถาน ได้แก่ การพิจารณาจดบำเหน็จประจำปี อีกด้วย จากปัญหาดังกล่าวแม้ว่าจะเป็นการดำเนินการทางวินัยและการดำเนินการทางปกครองที่แยกกัน แต่โทษที่ผู้ถูกลงโทษหรือผู้กระทำความผิดได้รับนั้น มีการลงทัณฑ์ที่มีลักษณะซ้ำซ้อนขัดต่อหลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพหลักความได้สัดส่วน และการลงโทษบุคคลไม่ว่าโทษนั้นจะเป็นโทษทางอาญา ทางปกครอง หรือทางวินัย ถือได้ว่าเป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สินของบุคคลผู้ถูกลงโทษแล้ว

ด้วยเหตุที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 ที่มีอายุถึง 90 ปี สมควรได้รับการแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและบริบทในปัจจุบัน ยกเลิกในส่วนที่มีเนื้อหาไม่จำเป็นเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของมาตรการทางวินัยที่มีความเป็นธรรม คำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของทหารเป็นหลัก เพื่อแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาในด้านกฎหมายวินัยทหาร อันเป็นเครื่องมือหลักที่ใช้ในการควบคุมบังคับบัญชาทหารให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับหลักการของวินัย การลงทัณฑ์ทางวินัยทหาร รวมถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวกับการลงทัณฑ์ทางวินัยทหาร การลงทัณฑ์ทางวินัยของข้าราชการอื่น และวินัยทหารของต่างประเทศ
2. เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบการลงทัณฑ์ทางวินัยของข้าราชการอื่น วินัยทหารของต่างประเทศ และวินัยทหารของไทย
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับการลงทัณฑ์ทางวินัยทหารให้มีความสอดคล้องกับคามผิดทางวินัยทหาร

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความฉบับนี้เป็นการทำวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการศึกษาค้นคว้าจากกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับต่าง ๆ วิทยานิพนธ์ บทความ เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการลงทัณฑ์ทางวินัยทหารของไทย และต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ราชอาณาจักรเดนมาร์ก และออสเตรเลีย รวมไปถึง การลงทัณฑ์ทางวินัยข้าราชการอื่น ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการตำรวจ โดยเมื่อทำการศึกษาค้นคว้าจึงได้นำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบการลงทัณฑ์ทางวินัยทหารของไทย และของต่างประเทศ ควบคู่ไปกับการเปรียบเทียบข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการตำรวจ เพื่อนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางแก้ไข และปรับปรุงพัฒนาพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พ.ศ.2476 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ผลการวิจัย

1. บทบัญญัติว่าด้วยวินัยทหารของไทย

จากการศึกษากฎหมายวินัยทหารของไทย ได้แก่ พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยผู้ไม่สมควรอยู่ในยศทหารและบรรดาศักดิ์ พ.ศ. 2507 ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการพิจารณาบำเหน็จประจำปีของข้าราชการ พ.ศ.2544 รวมถึงหนังสือกรมเสมียนตรา ที่ กท 0202/ว. 13738 เรื่อง การหมุนเวียนกำลังพล คำสั่ง และแบบธรรมเนียมทหารอื่น ๆ มีประเด็นปัญหาที่แยกพิจารณาได้ดังนี้



1.1 กระบวนการลงทัณฑ์ที่มีความซ้ำซ้อนของพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช

2476

มาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 บัญญัติว่า เมื่อทหารผู้ใดกระทำความผิดต่อวินัยทหาร ต้องรับทัณฑ์ 5 สถาน ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ทัณฑกรรม กัก ชัง จำขัง ซึ่งบัญญัติไว้ในมาตรา 8 และอาจจะต้องถูกปลดจากประจำการ หรือถูกถอดยศทหาร อันถือว่าการออกคำสั่งที่เป็นมาตรการทางปกครองอันเป็นการกระหนาบสิทธิที่มีอาจฟ้องศาลปกครองได้ เนื่องจากการดำเนินการเกี่ยวกับวินัยทหาร จึงไม่อยู่ในอำนาจของศาลปกครอง ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 มาตรา 9 วรรคสอง (1) ดังนั้น บทบัญญัติมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 จึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการลงทัณฑ์ที่มีความซ้ำซ้อน ถูกลงทัณฑ์มากกว่าหนึ่งครั้งสำหรับความผิดที่ได้กระทำในเรื่องเดียวกัน เป็นการละเมิดสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยไม่สามารถนำเรื่องดังกล่าวร้องต่อศาลปกครองได้

1.2 หลักเกณฑ์การพิจารณาว่าการกระทำความผิดใดเป็นความผิดวินัยร้ายแรงหรือความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

มาตรา 5 ของพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 ที่ถือเป็นหลักสำคัญที่สุดสำหรับทหาร โดยเป็นบทบัญญัติที่บังคับให้ทหารทุกคนต้องรักษาวินัยทหารให้เคร่งครัดอยู่เสมอ หากทหารผู้ใดฝ่าฝืนให้ถือว่ากระทำความผิด โดยบทบัญญัติดังกล่าวได้มีตัวอย่างการกระทำความผิดวินัยทหารไว้ทั้งหมด 9 ข้อ ได้แก่ 1) ดื้อ ขัดขืน หลีกเลียง หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตน 2) ไม่รักษาระเบียบการเคารพพระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อย 3) ไม่รักษามารยาทให้ถูกต้องตามแบบธรรมเนียมของทหาร 4) ก่อให้เกิดความแตกความสามัคคีในคณะทหาร 5) เกียจคร้าน ละทิ้ง หรือละเลยต่อหน้าที่ราชการ 6) กล่าวคำเท็จ 7) ใช้กิริยาจาจไม่สมควร หรือประพฤติตนไม่สมควร 8) ไม่ตักเตือนสั่งสอนหรือลงทัณฑ์ผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำความผิดตามโทษานุโทษ 9) เสพเครื่องทองของเมาจนถึงเสียกิริยา แต่เมื่อพิจารณาตัวอย่างดังกล่าวจะเห็นว่าเป็นการกระทำความผิดวินัยทหารในเรื่องต่างๆไป และบางข้อเป็นความหมายอย่างกว้าง หากแต่ในการนำมาปรับใช้ในกรณีมีการกระทำความผิดวินัยทหารเกิดขึ้น จะใช้วิธีการเทียบเคียงตัวอย่างการกระทำความผิดวินัยทหารจากบทบัญญัติดังกล่าวเท่านั้น โดยปรับข้อเท็จจริงของการกระทำความผิดเป็นเรื่อง ๆ ไป ไม่ได้กำหนดแน่ชัดว่าการกระทำใดที่ถือว่าเป็นความผิดวินัยร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรง แต่เรื่องดังกล่าวได้กำหนดอยู่ในหนังสือกรมเสมียนตราที่เป็นหลักเกณฑ์ของมติสภากลาโหมในเรื่องการหมิ่นเวียนกำลังพล หรือบรรดาคำสั่งอื่น ๆ เท่านั้น ไม่ได้ถูกบัญญัติไว้ในกฎหมาย

1.3 การกำหนดโทษในการลงทัณฑ์ทางวินัย ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476

โทษที่ใช้สำหรับการลงทัณฑ์ กล่าวคือ ทัณฑ์ที่กำหนดทั้ง 5 สถาน ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ทัณฑกรรม กัก ชัง จำขัง เป็นทัณฑ์ทางวินัย ที่ผู้ถูกลงทัณฑ์กระทำความผิดวินัยตามตัวอย่างของมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 ซึ่งนอกจากทัณฑ์ทั้ง 5 สถานแล้ว ยังมีการปลดประจำการ และหรือถอดยศทหาร รวมถึงยังมีมาตรการอื่น ๆ ร่วมด้วย คือ เมื่อข้าราชการทหารถูกลงทัณฑ์แล้ว ก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือที่เรียกว่า งดบำเหน็จประจำปีด้วย เสมือนเป็นการลงโทษอย่างหนึ่ง ในบางกรณีผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจในการสั่งพักราชการ ซึ่งมีผลกระทบต่อเนื่องเมื่อพบว่ามีกระทำความผิดจริง อาจถูกพิจารณาให้ออกจากราชการโดยไม่มีเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญ อันเป็นการลงโทษทางวินัยที่มีโทษอย่างอื่นแอบแฝง เมื่อมีการกำหนดหลักเกณฑ์ฐานความผิดวินัยร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรงตามปัญหาข้างต้น ก็จะต้องมีการกำหนดทัณฑ์ให้มีความหลากหลาย สอดคล้องและได้สัดส่วนกับโทษความผิดทางวินัยด้วย นอกจากนี้ ในส่วนของทัณฑ์จำขังที่มีการควบคุมตัวผู้ถูกลงทัณฑ์ไว้ในเรือนจำ ซึ่งเป็นสถานที่เดียวกับผู้ที่กระทำความผิดอาญา รวมถึงมีการใช้เครื่อง

พันธนาการกับผู้รับพันท์อีกด้วย อันเป็นการกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างรุนแรง จึงเป็นโทษที่ไม่สัมพันธ์กันเกินสัดส่วนของการกระทำความผิดทางวินัย

2. บทบัญญัติวินัยของข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการตำรวจ

จากการศึกษาข้าราชการอื่น ๆ ของไทย ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการตำรวจ ซึ่งข้าราชการทั้งสองมีบทบัญญัติที่บังคับใช้ในเรื่องวินัยแตกต่างจากข้าราชการทหาร ดังนี้

2.1 ข้าราชการพลเรือนสามัญ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 88 ได้กำหนดโทษทางวินัยไว้ 5 สถาน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก โดยโทษทางวินัยดังกล่าวยังแบ่งออกเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และความผิดวินัยอย่างร้ายแรง รวมถึงบัญญัติพฤติการณ์ความผิดวินัยโดยจำแนกแต่ละประเภทว่าการกระทำอันใดบ้างที่เป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ตามมาตรา 81- 83 และความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 85 นอกจากนี้ ยังได้มีการกำหนดการลงทัณฑ์ให้สอดคล้องกับความผิดทางวินัยด้วย กล่าวคือ หากเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง กำหนดให้ลงทัณฑ์ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ตามมาตรา 96 ส่วนความผิดวินัยอย่างร้ายแรง กำหนดให้ลงทัณฑ์ ปลดออก หรือไล่ออก ตามมาตรา 97 ทั้งนี้ ไม่ปรากฏการดำเนินการทางปกครองอย่างอื่นนอกเหนือจากทัณฑ์ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการลงทัณฑ์ของข้าราชการพลเรือนสามัญไม่มีการดำเนินการลงทัณฑ์ที่ซ้ำซ้อน เมื่อมีการกระทำความผิดเกิดขึ้น ผู้กระทำความผิดก็จะถูกลงทัณฑ์เพียงครั้งเดียวในเรื่องเดียวสำหรับความผิดนั้น

2.2 ข้าราชการตำรวจ

ในส่วนของการตำรวจที่มีความใกล้เคียงกับข้าราชการทหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของวินัยถือว่าข้าราชการตำรวจและทหารนั้นมีหน้าที่เป็นผู้ถืออาวุธเช่นเดียวกัน จึงจำเป็นที่จะต้องมีการระเบียบวินัยเพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุมบังคับบัญชา ซึ่งข้าราชการตำรวจได้บัญญัติกรอบของการรักษาวินัยไว้ในพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 เมื่อศึกษาในส่วนของการลงทัณฑ์ทางวินัยของข้าราชการตำรวจพบว่า มีโทษทางวินัยอยู่ด้วยกัน 7 สถาน ประกอบไปด้วย ภาคทัณฑ์ ทัณฑ์กรรม กักยาม กักขัง ตัดเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก ซึ่งโทษทั้ง 7 สถานนี้ได้แบ่งออกเป็น โทษทางความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และความผิดวินัยร้ายแรง โดยภาคทัณฑ์ ทัณฑ์กรรม กักยาม กักขัง และตัดเงินเดือน ถือว่าเป็นโทษทางความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ส่วนโทษปลดออก และไล่ออก ถือว่าเป็นความผิดวินัยร้ายแรง ทั้งนี้ ในส่วนของการลงทัณฑ์ของข้าราชการตำรวจไม่พบการดำเนินการลงโทษอย่างอื่นนอกเหนือจากที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 มีการกำหนดโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และวินัยร้ายแรง ไว้ชัดเจนในพระราชบัญญัติซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทที่มีผลบังคับใช้และไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ รวมถึงการบัญญัติทัณฑ์ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ที่เทียบเคียงกับการพิจารณาบังคับจำคุกประจำปีของทหาร ไว้ในพระราชบัญญัติของตน อีกทั้งไม่พบการดำเนินการทางปกครองอย่างอื่นที่ แอบแฝงเข้ามาอันถือเป็นการลงโทษเพื่อป้องกันการลงทัณฑ์ที่มีลักษณะซ้ำซ้อน

นอกจากนี้มีการแบ่งโทษทางวินัยไว้เป็น 2 ประเภท คือ ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง และความผิดวินัยร้ายแรงแล้ว ได้มีการบัญญัติพฤติการณ์ความผิดวินัยในแต่ละประเภทไว้ละเอียดชัดเจนเช่นเดียวกัน ปรากฏตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 มาตรา 111 และมาตรา 112 หากพบว่าข้าราชการตำรวจผู้ใดกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ทัณฑ์กรรม กักยาม กักขัง หรือตัดเงินเดือน ตามสมควรที่เหมาะสมกับสภาพความผิด แต่หากเป็นกรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับการหรือเทียบเท่าสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี

อย่างไรก็ตามข้าราชการตำรวจไม่มีโทษจำคุกเหมือนกับทหาร มีเพียงโทษกักขังที่กำหนดให้เป็นลักษณะของโทษทางวินัยสำหรับความผิดวินัยไม่ร้ายแรง โดยการกักขังของข้าราชการตำรวจมีความแตกต่างกับทหาร คือ



มีการชั่งในที่จัดไว้เพื่อควบคุมโดยเฉพาะคนเดียวหรือหลายคนรวมกัน และให้นำผู้ถูกลงโทษไปปรับโทษที่สถานหรือหน่วยงานอื่นที่ผู้ถูกลงโทษไม่ได้ประจำอยู่ ห้ามไม่ให้กักขังร่วมกับผู้ต้องหา และไม่มีการใช้เครื่องพันธนาการ

3. บทบัญญัติกฎหมายวินัยทหารต่างประเทศ

จากการศึกษากฎหมายวินัยทหารต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ราชอาณาจักรเดนมาร์ก และ ออสเตรเลีย ซึ่งแต่ละประเทศมีการดำเนินการทางวินัย การลงทัณฑ์ที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

3.1 สหรัฐอเมริกา

สหรัฐอเมริกาพบว่าผู้ถูกกล่าวหาสามารถเลือกได้ว่าจะใช้สิทธิทางทหาร หรือสามารถเลือกให้ผู้บังคับบัญชาของตนลงทัณฑ์ได้เลย โดยมีแนวคิดว่าการลงทัณฑ์ตาม Uniform Code of Military Justice (UCMJ) Article 15 นั้น เป็นเพียงเครื่องมือที่ช่วยปรับปรุงพฤติกรรมการกระทำความผิดเพียงเล็กน้อย เป็นมาตรการที่ป้องกันมิให้เกิดการกระทำความผิดขึ้นอีกในอนาคตเท่านั้น แต่หากผู้บังคับบัญชาเห็นว่าสภาพความผิดกับทัณฑ์ที่จะใช้ลงไม่เหมาะสม คือความผิดนั้นมีความรุนแรงมากกว่าโทษที่ควรจะได้รับ ก็สามารถใช้อดุลยพินิจในการดำเนินคดีในศาลทหารได้ เช่นเดียวกันหากผู้ถูกกล่าวหาเกรงว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมหากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สั่งลงโทษก็สามารถใช้สิทธิทางศาลได้ ด้วยเหตุผลนี้จึงเห็นได้ว่าสหรัฐอเมริกาจึงไม่ได้กำหนดในเรื่องของการกระทำความผิดวินัยร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรง ดังนั้น ทัณฑ์ทางวินัยของสหรัฐอเมริกาที่กำหนดไว้ใน Uniform Code of Military Justice (UCMJ) Article 15 จึงเป็นทัณฑ์ที่อาศัยความรวดเร็วในการพิจารณา กระทบสิทธิต่อทหารไม่รุนแรงนัก นอกจากนั้นยังพบว่าโทษทางวินัยของสหรัฐอเมริกาจะแบ่งออกเป็นโทษสำหรับนายทหารสัญญาบัตร และกำลังพลอื่น ๆ ที่อยู่ในบังคับบัญชา และใน Uniform Code Military Justice, Subchapter x. Art. 77-134 มีการกำหนดฐานความผิดหรือพฤติการณ์กระทำความผิดไว้จำนวนมาก และพฤติการณ์ต่าง ๆ มีทั้งความผิดวินัยและความผิดอาญา แต่ไม่ได้มีการแบ่งพฤติการณ์สำหรับความผิดวินัยไม่ร้ายแรงหรือวินัยไม่ร้ายแรงไว้ในประมวลกฎหมายยุติธรรมทหาร สำหรับโทษทางวินัยของสหรัฐอเมริกาไม่ว่าจะเป็นนายทหารสัญญาบัตร หรือกำลังพลอื่น ๆ จะไม่มีโทษจำคุก และไม่มีโทษปลดออกจากราชการ แต่มีการกำหนดในเรื่องของการปรับเงินเดือน ค่าจ้าง งดจ่ายเงินเดือน และลดขั้นเงินเดือนลงมา มีโทษกักขังสำหรับกำลังพลอื่น นอกเหนือจากนายทหารสัญญาบัตร

3.2 ราชอาณาจักรเดนมาร์ก

ราชอาณาจักรเดนมาร์กมีแนวคิดว่าการลงทัณฑ์เป็นเรื่องของวินัยไม่ร้ายแรงเท่านั้น โดยได้ศึกษาจากพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร ค.ศ. 2005 (Military Disciplinary Act 2005 Section 6) พบว่า โทษทางวินัยทหารของราชอาณาจักรเดนมาร์กมี 5 สถาน คือ ตักเตือน แสดงให้บุคคลอื่นเห็นถึงการกระทำความผิด อ้ารงวินัย หรือฝึกเพิ่มเติม ปฏิบัติงานเพิ่มเติม หรือปรับทางวินัย ซึ่งจะเห็นว่าราชอาณาจักรเดนมาร์กไม่มีการลงโทษในการปลดจากประจำการอันถือว่าเป็นโทษทางวินัย แต่กรณีหากเห็นว่าการกระทำความผิดวินัย เป็นเรื่องร้ายแรงหรือคาบเกี่ยวกับคดีอาญา หรือเห็นว่ากระทำความผิดวินัยซ้ำ ๆ ในเรื่องเดิม ก็จะไม่ถือว่าเป็นการกระทำความผิดวินัยได้ จึงต้องนำเข้าสู่กระบวนการทางอาญาของทหารต่อไป นอกจากนี้พบว่าราชอาณาจักรเดนมาร์กไม่ได้มีการบัญญัติในเรื่องของวินัยไม่ร้ายแรงและวินัยร้ายแรงเช่นเดียวกับสหรัฐอเมริกา เพียงแต่กำหนดพฤติการณ์ความผิดโดยแบ่งออกเป็นพฤติการณ์ความผิดสำหรับผู้บังคับบัญชา และพฤติการณ์ความผิดสำหรับผู้บังคับบัญชาเท่านั้น มีการกำหนดโทษทางวินัยที่เป็นการปรับ โดยอัตราค่าปรับในการลงโทษนั้นจะปรับได้ไม่เกิน 1 ใน 10 เท่าของอัตราเงินเดือนในแต่ละครั้ง ซึ่งอัตราในการปรับจะขึ้นอยู่กับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมที่สามารถปรับเปลี่ยนได้

3.3 ออสเตรเลีย

ออสเตรเลียในกฎหมายว่าด้วยวินัยทหาร ค.ศ. 1982 Defence Force Disciplinary Act 1982 บัญญัติในเรื่องการลงโทษทางวินัยที่มีการแบ่งการกำหนดโทษเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทแรกเป็นการกำหนด

โทษโดยศาลทหาร ซึ่งจะมีไว้สำหรับกรณีที่มีระดับความรุนแรงของการกระทำความผิดวินัย มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพ เช่น จำคุกตลอดชีวิต จำคุกในระยะเวลาที่กำหนด การไล่ออก จากกองทัพ การควบคุมตัว เป็นระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี การลดตำแหน่ง การริบอาวุโส โทษปรับ เป็นต้น ประเภที่ 2 เป็นการกำหนดโทษโดยผู้บังคับบัญชา โทษทางวินัยจะไม่รุนแรงเท่ากับโทษที่กำหนดโดยศาลทหารหรืออัตราโทษไม่เท่ากับโทษที่กำหนดโดยศาลทหาร เช่น การลดตำแหน่ง การงดพิจารณาบำเหน็จประจำปี การริบอาวุโส เป็นต้น ออสเตรเลียไม่ได้มีการบัญญัติในเรื่องของวินัยไม่ร้ายแรง และวินัยร้ายแรงไว้เช่นเดียวกัน จะเห็นได้ว่าโทษทางวินัยที่มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพ มีผลกระทบในการดำเนินการทางปกครอง โดยเฉพาะประเด็นการไล่ออกจากกองทัพ ต้องผ่านกระบวนการพิจารณาจากศาลทหารทั้งสิ้น และกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาลงโทษตามที่ได้กำหนดอัตราไว้ในกฎหมายเท่านั้น และโทษจะต้องไม่รุนแรงเกินกว่าโทษสูงสุดสำหรับความผิดที่ได้กำหนด

อภิปรายผล

จากการศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี ความหมาย และบทบัญญัติของกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการลงทัณฑ์ ความผิดทางวินัยของทหารไทย ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 กับการลงทัณฑ์ทางวินัย ข้าราชการอื่น คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการตำรวจ รวมถึงวินัยทหารของต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา เดนมาร์ก และออสเตรเลีย เมื่อได้ศึกษาเปรียบเทียบแล้วพบว่าควรมีการแก้ไขปรับปรุงในส่วน ของทัณฑ์ และพฤติการณ์ความผิดทางวินัย เพื่อให้สอดคล้องกับการลงทัณฑ์ ดังนี้

1. จากการศึกษาความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับหลักการของวินัย การลงทัณฑ์ทางวินัยทหารไทย และต่างประเทศ พบว่าในส่วนของวินัยทหารไทยมีประเด็นปัญหากระบวนการลงทัณฑ์ที่มีความซ้ำซ้อนของพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 ในมาตรา 7 และมาตรา 8 ยังมีประเด็นที่ขัดแย้งกันในส่วนของการกำหนดความรับผิดที่เพิ่มขึ้น โดยนอกจากจะต้องรับทัณฑ์ในมาตรา 8 อาจมีการถูกปลดออกจากราชการ และถูกถอดยศจากทหารด้วย รวมถึงในปึงบประมาณที่ได้มีการกระทำความผิด ผู้ถูกลงทัณฑ์จะถูกงดพิจารณาบำเหน็จประจำปีอันเนื่องมาจากการถูกสั่งลงทัณฑ์ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 อันแสดงให้เห็นว่าบทบัญญัติดังกล่าวมีลักษณะในการให้อำนาจผู้บังคับบัญชาในการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าหนึ่งครั้งสำหรับการกระทำความผิดที่ได้กระทำเพียงครั้งเดียว หรือมีการลงทัณฑ์ซ้ำซ้อน บทบัญญัติดังกล่าวจึงมีลักษณะของการลิดรอนสิทธิและเสรีภาพของทหาร ที่ขัดต่อหลักนิติธรรมที่เกี่ยวเนื่องกับหลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคล อันเป็นพื้นฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ซึ่งเป็นเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ (ครองธรรม รัฐ, 2564) เมื่อได้วิเคราะห์และเปรียบเทียบการลงทัณฑ์ทางวินัยของข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการตำรวจ รวมถึงวินัยทหารของต่างประเทศทั้ง 3 ประเทศ พบว่า ไม่ปรากฏการให้อำนาจผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการทางปกครองอันมีลักษณะเป็นการลงโทษอย่างอื่นนอกเหนือจากการลงโทษตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติ ดังนั้น โดยผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหามีการเปลี่ยนแปลง มาตรา 7 จาก “ทหารผู้ใดกระทำความผิดวินัยทหารจักต้องรับทัณฑ์ตามวิธีที่ปรากฏในหมวด 3 แห่งพระราชบัญญัตินี้ และอาจต้องถูกปลดจากประจำการ หรือถูกถอดยศจากทหาร” โดยตัดในส่วน “อาจต้องถูกปลดประจำการ หรือถูกถอดยศจากทหาร” เพื่อแก้ไขปัญหาการลงทัณฑ์ที่ซ้ำซ้อน และนำไปเพิ่มเติมในส่วนของมาตรา 8

2. จากการศึกษาความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับหลักการของวินัย การลงทัณฑ์ทางวินัยทหารไทย และต่างประเทศ พบว่าในส่วนของวินัยทหารไทยมีประเด็นปัญหาการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาว่าการกระทำความผิดใดเป็นความผิดวินัยร้ายแรงหรือความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้วิจัยพบว่าพฤติการณ์ความผิดแห่งการกระทำความผิดวินัยตามมาตรา 7 และมาตรา 8 ไม่มีความชัดเจนว่าการกระทำความผิดใดเป็นความผิดวินัยร้ายแรง หรือความผิดวินัยไม่ร้ายแรง แต่เป็นการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์พฤติการณ์ความผิดตามที่หนังสือกรม



เสมียนตรา เรื่อง การหมิ่นเวียนกำลังพล และระเบียบว่าด้วยผู้ไม่สมควรอยู่ในยศทหารและบรรดาศักดิ์ พ.ศ. 2507 เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาซึ่งพฤติการณ์ความผิดจะมีลักษณะร้ายแรง นอกจากนี้ยังพบว่าการปลดออกจากประจำการยังปรากฏอยู่ในรูปของแบบธรรมเนียมทหารอื่น ๆ อีก และในส่วนมาตรา 5 จะเป็นการกำหนดพฤติการณ์ความผิดเป็นเรื่องที่ไม่ร้ายแรง หากมีการกระทำความผิดทางวินัยจะใช้วิธีการเทียบเคียงกับตัวอย่างการกระทำความผิดตามมาตรา 5 หรือหนังสือ หรือคำสั่งต่าง ๆ และปรับข้อเท็จจริงของการกระทำความผิดเป็นเรื่อง ๆ ไป ผู้วิจัยเห็นว่า การที่พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 ไม่ได้บัญญัติในพฤติการณ์ความผิดวินัยร้ายแรง หรือวินัยไม่ร้ายแรง จะก่อให้เกิดผลเสียต่อผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีสถานะเป็นผู้ถูกรับทัณฑ์ ในการที่ความผิดที่ตนได้กระทำนั้น ต้องถูกตีความหรือถูกพิจารณาจากหนังสือ คำสั่ง หรือแบบธรรมเนียมทหารอื่น ๆ แทนการพิจารณาจากพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 หากมีการบัญญัติพฤติการณ์ความผิดวินัยร้ายแรง และไม่ร้ายแรงไว้ในพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว เฉกเช่นข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการตำรวจจะส่งผลดีต่อการบังคับใช้กฎหมาย ทหารได้รับความเป็นธรรม ได้รับสิทธิและเสรีภาพอย่างที่จะได้รับในฐานะประชาชนชาวไทยตามรัฐธรรมนูญแล้ว ดังนั้น การรวบรวมพฤติการณ์ความผิดต่าง ๆ มาบัญญัติในพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 การกำหนดฐานความผิดก็จะเป็นไปอย่างชัดเจน เมื่อมีการลงทัณฑ์เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาสามารถนำพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 อันเป็นกฎหมายหลักมาพิจารณาปรับใช้ได้ทันที ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาว่ามาตรา 5 ควรมีการปรับปรุงแก้ไขโดยการตัดในส่วนของการกระทำความผิดวินัย 9 ข้อออก ให้คงไว้เพียงหลักสำคัญของวินัยเท่านั้น คือ “มาตรา 5 วินัยเป็นหลักสำคัญที่สุดสำหรับทหาร เพราะฉะนั้นทหารทุกคนจะต้องรักษาโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยทหาร” โดยจะบัญญัติเพิ่มเติมในพฤติการณ์กระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง เป็นมาตรา 5/1 และความผิดวินัยร้ายแรง เป็นมาตรา 5/2 ไว้ในพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 ดังต่อไปนี้

“มาตรา 5/1 กรณีกระทำความผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง 1) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ อันเป็นคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ 2) ไม่รักษาระเบียบการเคารพพระหว่างผู้ใหญ่ ผู้น้อย 3) ไม่รักษามารยาทตามแบบธรรมเนียมของทหาร 4) ยุ่งยง ส่งเสริมหรือก่อให้เกิดความแตกแยกในหมู่คณะทหาร 5) ละทิ้งหรือเลินเล่อต่อหน้าที่ราชการ 6) รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา หรือปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ 7) ใช้กิริยาวาจา หรือประพฤติดนในลักษณะไม่สมควร 8) เปิดเผยความลับของราชการ 9) กระทำหรือละเว้นการกระทำใด ๆ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการ 10. ไม่ตักเตือน สั่งสอนอบรม หรือไม่ลงทัณฑ์ผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำความผิด” และ “มาตรา 5/2 กรณีกระทำความผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยร้ายแรง 1) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ หรือกระทำการโดยทุจริตต่อหน้าที่ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ 2) กระทำความผิดอาญาในฐานความผิด ที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตต่อหน้าที่ หรือต้องรับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ 3. ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้เป็นคนล้มละลายเพราะทำหนี้สินขึ้น หรือทำหนี้สินขึ้นด้วยความทุจริต หรือต้องคำพิพากษาถึงที่สุดในคดีแพ่ง ที่แสดงให้เห็นว่าเป็นการเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งตำแหน่งหน้าที่เป็นอันมาก 4) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย และการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนั้นเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการเป็นอันมาก 5. เปิดเผยความลับของราชการ เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการเป็นอันมาก 6) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการเป็นอันมาก 7) ต้องหาคดีอาญาแล้วหลบหนี 8) หนีราชการทหารในเวลาประจำการ 9) ขาดราชการหรือละทิ้งหน้าที่อันส่อไปในทางหลีกเลี่ยงการงานเพื่อประโยชน์ส่วนตนยิ่งกว่าราชการ มากกว่า 1 ครั้ง 10) กระทำการใดอันเป็นการประพฤติด้อย่างร้ายแรง 11) ลาป่วยเกินกำหนดตามข้อบังคับ กห. ว่าด้วยการลา 12) กระทำความผิดวินัยอื่น ๆ ตามระเบียบ คำสั่ง หรือ

หนังสือเวียน ที่หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม กำหนดให้เป็นความผิดวินัยร้ายแรง” ทั้งนี้ ในการบัญญัติพฤติการณ์ความผิดวินัยไม่ร้ายแรงและวินัยร้ายแรงไว้ในพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 ส่งผลให้การใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้มีอำนาจลงทัณฑ์ไม่ต้องตีความตามหนังสือ หรือคำสั่งอื่น ๆ จึงเป็นการสะดวกต่อการใช้กฎหมาย และเกิดความเป็นธรรมต่อผู้ถูกลงทัณฑ์ นอกจากนี้ยังความสอดคล้องกับการกำหนดทัณฑ์ที่จะเสนอแนะในข้อถัดไปอีกด้วย

3. จากการศึกษาความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับหลักการของวินัย การลงทัณฑ์ทางวินัยทหารไทย และต่างประเทศ พบว่าในส่วนของวินัยทหารไทยมีประเด็นปัญหาการกำหนดโทษในการลงทัณฑ์ทางวินัย ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 พบว่านอกจากทัณฑ์ทั้ง 5 สถาน ที่กำหนดไว้ในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 แล้ว การดำเนินการทางปกครอง ได้แก่ การปลดออกจากราชการ หรือถอดยศจากทหาร รวมถึงการพิจารณางดบำเหน็จประจำปี ยังถือเป็นการลงทัณฑ์อย่างหนึ่ง เมื่อเทียบเคียงกับข้าราชการพลเรือนสามัญ หากกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก (ธานินทร์ ทนทุสวัสถ์, 2554) เนื่องจากผลจากการปลดออกจากราชการ หรือถอดยศจากทหาร และการพิจารณางดบำเหน็จโดยเรื่องการปลดออกจากราชการ หรือถอดยศจากทหารมีไว้พิจารณาโทษผู้ที่มีพฤติการณ์กระทำความผิดวินัยร้ายแรง เป็นการกระทบซึ่งสิทธิของบุคคลอันมีลักษณะเป็นคำสั่งทางปกครอง ส่วนการพิจารณางดบำเหน็จเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน ความสามารถ (รจิต ประทุมชัย, 2560) ซึ่งการประเมินดังกล่าวมีผลกระทบต่อขึ้นเงินเดือนของข้าราชการทหารโดยตรง เนื่องจากเงินเดือนที่ควรได้รับการพิจารณาเพิ่มขึ้นตามสิทธิประจำปีหายไป ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การดำเนินการใด ๆ ที่มีจุดประสงค์ให้ผู้กระทำความผิดรู้สึกเจ็บปวดในการกระทำความผิด หรือมีลักษณะถูกระงับสิทธิและเสรีภาพ ไม่ว่าจะเป็นทางกาย หรือจิตใจ ถือว่าเป็นลักษณะหนึ่งของการลงโทษนั่นเอง (ณัฐวัฒน์ สุทธิโยธิน, 2557) เมื่อได้วิเคราะห์และเปรียบเทียบการลงทัณฑ์ทางวินัยของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการตำรวจ พบว่า มีการกำหนดให้มีโทษลดเงินเดือน ตัดเงินเดือน และในส่วนกฎหมายวินัยทหารต่างประเทศอย่างสหรัฐอเมริกา มีการกำหนดโทษ ลดเงินเดือน งดจ่ายเงินเดือน (Cornell Law School, 2021) ราชอาณาจักรเดนมาร์ก มีการกำหนดโทษปรับทางวินัย (Danish Ministry Of Defence, 2020) และออสเตรเลีย มีการกำหนดโทษงดพิจารณาบำเหน็จประจำปีด้วย (Australian Government Defence, 2022) ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าหากมีการกำหนดให้การปลดออกจากราชการ ถูถอดยศจากทหาร และการพิจารณางดบำเหน็จประจำปีให้เป็นโทษทางวินัยอย่างหนึ่ง ที่บัญญัติให้เป็นทัณฑ์ตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 ก็จะเป็นการแก้ปัญหาในเรื่องของการลงทัณฑ์อันมีลักษณะซ้ำซ้อนได้ ซึ่งผู้ถูกรับทัณฑ์จะได้รับทัณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 8 ในผลของการกระทำ ความผิดนั้น ๆ เพียงครั้งเดียว นอกจากนี้ผู้วิจัยเห็นว่าในส่วนของทัณฑ์จำขังมีลักษณะมาตรการการลงโทษที่เกินสัดส่วนของพฤติการณ์ความผิด (ธวัชชัย ทับทิมสงวน, 2554) เนื่องจากทัณฑ์ในมาตรา 8 เป็นลักษณะของทัณฑ์ทางวินัยที่เป็นความผิดไม่ร้ายแรง ไม่ใช่โทษทางอาญา การจำขังที่มีการควบคุมไว้ในเรือนจำทหาร รวมถึงมีเครื่องพันธนาการ เป็นโทษที่มีความรุนแรงเมื่อเทียบกับสภาพความผิดอันส่งผลให้ผู้รับทัณฑ์รู้สึกถูกลดทอนคุณค่า หรือ ย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (เทียนเงิน อุดระชัย, 2557) อีกทั้งมาตรา 8 มีทัณฑ์ขัง อันมีลักษณะเป็นการควบคุมตัวอยู่ในสถานที่ที่กำหนดที่มีเรือนจำทหาร จึงเป็นการเพียงพอและได้สัดส่วนต่อโทษที่ได้กระทำความผิดแล้ว การกำหนดโทษต่าง ๆ จึงต้องคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ด้วย (กิตติมา แก้วนะเรา, 2559) เฉกเช่นข้าราชการตำรวจ มีเพียงโทษกักขัง กักขัง เท่านั้น ส่วนวินัยทหารของต่างประเทศ กรณีออสเตรเลียโทษที่มีลักษณะรุนแรงกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพจะถูกกำหนดโดยศาลทหารเท่านั้น (Australian Government Defence, 2022) ผู้วิจัยจึงเห็นว่าโทษจำขังไม่มีความจำเป็นต่อพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 ดังนั้น จึงขอเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหามาตรา 8 ควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม จากทัณฑ์ 5 สถาน โดย



บัญญัติให้เป็น มาตรา 8 “ทัณฑ์ที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดต่อวินัยทหารตามมาตรา 5/1 และมาตรา 5/2 นั้น ให้กำหนดเป็น 6 สถาน คือ 1) ภาคทัณฑ์ 2) ทณฑกรรม 3) กัก 4) จดบำเหน็จประจำปี 5) ชัง 6) ปลดออกจากราชการ และหรือถอดยศจากทหาร วรยศสอง การจดบำเหน็จประจำปี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการพิจารณาบำเหน็จประจำปีของข้าราชการ พ.ศ. 2544 วรยศสาม การลงทัณฑ์ปลดออกจากราชการ และถอดยศจากทหาร ถ้าถูกสั่งลงทัณฑ์ในคราวเดียวผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ วรยศสี่ ในกรณีถูกสั่งให้พักราชการ หลักเกณฑ์การปลดออกจากราชการให้เป็นไปตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการทหารพักราชการ พ.ศ. 2528” นอกจากนี้ในมาตรา 9 ได้บัญญัติถึงคำนิยามของทัณฑ์ทางวินัยตามมาตรา 8 ดังนี้ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องต่อทัณฑ์ที่ได้บัญญัติใหม่ในมาตรา 8 ผู้วิจัยขอเสนอแก้ไขมาตรา 9 บัญญัติว่า “ภาคทัณฑ์ คือ ผู้กระทำความผิดมีความผิดอันควรต้องรับทัณฑ์สถานหนึ่งสถานใดดังกล่าวมาแล้วแต่มีเหตุอันควรปราณี จึงเป็นแต่แสดงความผิดของผู้นั้นให้ปรากฏ หรือให้ทำทัณฑ์บนไว้ ทณฑกรรม นั้น ให้กระทำการสุขา การโยธา ฯลฯ เพิ่มจากหน้าที่ประจำซึ่งตนจะต้องปฏิบัติอยู่แล้ว หรือปรับให้อยู่เวรยาม นอกจากหน้าที่ประจำ กัก คือ กักตัวไว้ในบริเวณใดบริเวณหนึ่งตามแต่จะกำหนดให้ จดบำเหน็จประจำปี คือ การไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทหารประจำการในปีงบประมาณที่ได้กระทำความผิดวินัย ชัง คือ ชังในที่ควบคุมแต่เฉพาะคนเดียวหรือรวมกันหลายคนแล้วแต่จะได้มีคำสั่ง ปลดออกจากราชการ คือ การให้ข้าราชการทหารประจำการพ้นจากราชการ ถอดยศจากทหาร คือ การให้ข้าราชการทหารประจำการปลดจากยศที่ครองอยู่”

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าและวิจัยในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวินัยทหาร วินัยข้าราชการอื่น วินัยทหารของต่างประเทศ รวมถึงหลักสิทธิมนุษยชน หลักนิติธรรม อันเป็นรากฐานของรัฐธรรมนูญ ผู้วิจัยพบว่าบริบททางสังคมในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก กฎหมายที่ถือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมจึงต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาให้ทันสมัยอยู่เสมอ และต้องสร้างความเป็นธรรมให้แก่ผู้ที่อยู่ภายใต้กฎหมายด้วย ดังนั้น การแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา กฎหมาย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ รวบรวมระเบียบ คำสั่ง หนังสือเวียนต่าง ๆ ที่กระจ่ายอยู่ ให้จัดอยู่ในกฎหมายหลักฉบับเดียวกัน เพื่อลดความขัดกันของการใช้กฎหมาย และสะดวกต่อการบังคับใช้กฎหมายให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ อันเป็นไปตามมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และเป็นไปตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม (พ.ศ. 2561 - 2580) ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนากฎหมายให้สอดคล้องกับบริบทและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 มีอายุมากกว่า 90 ปี จึงมีความล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับหลักสิทธิและเสรีภาพ หลักนิติธรรม อันเป็นสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญ จึงเห็นสมควรที่จะต้องมีการชำระแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา กฎหมายดังกล่าว เพื่อทำให้เกิดความแน่ชัดในกฎหมาย และสร้างความมั่นใจในการใช้กฎหมายของผู้ใช้กฎหมายได้ รวมถึงคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของทหารเป็นหลัก ซึ่งการพัฒนากฎหมายดังกล่าวนี้จะส่งผลให้พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476 มีประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการบังคับใช้กฎหมายที่มุ่งเน้นในการรักษาวินัยทหารอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

เทียนเงิน อุตระชัย. (2557). ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์กับขอบเขตการใช้เสรีภาพในการนำเสนอภาพข่าวของสื่อหนังสือพิมพ์ (Unpublished Master's thesis). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- กิตติมา แก้วนะเรา. (2559). หลักความได้สัดส่วนกับบทกำหนดโทษที่เหมาะสมสำหรับผู้กระทำความผิดในคดียาเสพติดให้โทษ: ศึกษากรณีแอมเฟตามีน (Unpublished Master's thesis). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ครองธรรม ธรรมรัฐ. (2564). ห้ามลงโทษมากกว่าหนึ่งครั้ง สำหรับความผิดที่ได้กระทำเพียงครั้งเดียว. เรียกใช้เมื่อ 20 สิงหาคม 2565 จาก <http://www.pr.moi.go.th/Law/บทความสำหรับทุกหน่วยงาน/ห้ามลงโทษมากกว่าหนึ่งครั้งสำหรับความผิดที่ได้กระทำเพียงครั้งเดียว.pdf>
- ณัฐวัฒน์ สุทธิโยธิน. (2557). ทฤษฎีห้ามลงโทษ. เรียกใช้เมื่อ 18 มกราคม 2564 จาก https://www.stou.ac.th/schools/slwt/upload/41716_6.pdf
- ธวัชชัย ทับทิมสงวน. (2554). ความสอดคล้องของการลงโทษจำคุก ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พ.ศ. 2476 กับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร (Unpublished Independent study). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธานินทร์ ทุนทุสวัสดิ์. (2554). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับวินัยทหาร (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนเหล่าทหารพระธรรมนูญ.
- รภิต ประทุมชัย. (2560). เงินเดือนทหาร 4.0. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60.
- Australian Government Defence. (2022). Military Justice System. Retrieved March 3, 2022, from <https://defence.gov.au/mjs/mjs.asp>
- Cornell Law School. (2021). Military Disciplinary Act 2005 Uniform code of Military Justice. Retrieved September 22, 2021, from <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/10>
- Danish Ministry Of Defence. (2020). The Danish Military Justice System 2020. Retrieved October 10, 2020, from <https://www.fauk.dk/globalassets/fauk/documenter/2002/-the-danish-military-justice-system-2020-.pdf>

อิทธิพลของการใช้อารมณ์ขันของผู้นำต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม: บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*

INFLUENCE OF LEADER'S SENSE OF HUMOR AFFECTING THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: THAILAND POST COMPANY LIMITED

ประนิตดา ปันตาแจ้*, อุษณี มงคลพิทักษ์สุข, พงษ์เทพ จันทสุวรรณ

Pranitda Pintajae, Usanee Mongkolpitaksuk, Pongthep Chandasuwan

มหาวิทยาลัยเกริก

Krirk University, Thailand

*Corresponding author E-mail: pranitda1@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาอิทธิพลของการใช้อารมณ์ขันของผู้นำต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของส่วนงานภายในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ส่วนงานภายในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จำนวน 104 ส่วนงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ส่วนงานภายในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จำนวน 104 ส่วนงาน ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม ภายในส่วนงานภายในของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้ทั้ง 104 ส่วนงาน ส่วนงานละ 8 ชุด รวม 832 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 100 ส่วนงาน จำนวนที่สมบูรณ์ 799 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น ผลการวิจัย พบว่า การใช้อารมณ์ขันของผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผู้นำส่วนงานของ ปณท มีแนวโน้มที่จะใช้อารมณ์ขันแบบเป็นกันเอง กับอารมณ์ขันแบบส่งเสริมตนเอง ซึ่งเป็นอารมณ์ขันเชิงบวก ในขณะที่ อารมณ์ขันแบบก้าวร้าว ซึ่งเป็นอารมณ์ขันที่เป็นพิษภัยกับผู้อื่น แต่กลับส่งเสริมตนเองกลับไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และพบว่า การใช้อารมณ์ขันแบบโจมตีตนเองนั้น ซึ่งเป็นอารมณ์ขันที่เป็นพิษภัยกับตนเองแต่กลับส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่เหมาะสมกับบุคคลที่มีภาวะผู้นำแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: อารมณ์ขัน, ภาวะผู้นำ, พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

Abstract

The purposes of this study were to study the influence of leader's sense of humor on the relationship between transformational leadership and innovative work behavior of the divisions within Thailand Post Company. This study was quantitative research. The populations of this study

* Received March 28, 2023; Revised May 2, 2023; Accepted May 29, 2023

were all 104 divisions. The samples of this study covered 104 divisions. The cluster sampling technique had been conducted within the divisions of Thailand Post Company. The research instrument was 6 rating scale questionnaires. Collecting data after launching of questionnaires to 104 divisions. Each division had got 8 questionnaires for the individual respondents. The responding from 100 divisions consisted of 799 in level of individual respondents. The statistics were frequency, percentage, min, max, mean, standard deviation and correlation coefficient. The hierarchical regression analysis was applied. The research results indicated that leader's sense of humor had the significantly positive moderating effects on the relationship between transformational leadership and innovative work behavior. The division's leaders of Thailand Post Company were prone to use sense of affiliate humor and self-enhancing humor. They were positive humor. Whereas aggressive humor that was negative humor. It was harm to other people. But it could promote the one who used itself. Aggressive humor had not the relationship with transformational leadership and innovative work behavior. It was also found that the use of self-defeat humor. It could be harm to the one who used itself. But it could promote the relationship with other people. It was not appropriate with the leaders who had transformational leadership.

Keywords: humor, leader ship, Innovative work behavior

บทนำ

การศึกษาอารมณ์ขันของบุคคลในสังคมพบว่า มีการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานวิจัยต่างประเทศ ที่ปรากฏเด่นชัด เช่น อารมณ์ขันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานภายในองค์กร (Avolio, B. J. et al., 1999) ได้แสดงให้เห็นว่า อารมณ์ขันเป็นคุณลักษณะและควรเป็นความสามารถหนึ่งของผู้นำ ผู้นำที่สามารถใช้อารมณ์ขันอย่างเหมาะสมจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรต้องการและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการนำของผู้ไปด้วย (Conger, J. A., 1989) เชื่อว่า การใช้อารมณ์ขันบ่อยๆ ของผู้นำคือวิธีการที่มีประสิทธิผลในการสร้างแรงบันดาลใจหรือสร้างกำลังใจ (Davis, A., & Kleiner, B. H., 1989) เห็นว่า ผู้นำที่มีอารมณ์ขันจะช่วยให้ผู้ตามลดความตึงเครียด ช่วยในการสื่อสาร และทำให้ผู้ตามมีแรงบันดาลใจ (Craumer, M., 2002) ว่า ผู้นำสามารถใช้อารมณ์ขันในการช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่คุ้นเคยกันเข้ากันได้ง่ายขึ้น เพราะมีความเครียดลดลง (Ho, L.H. et al., 2011) อย่างไรก็ตาม การใช้อารมณ์ขัน ก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย (Malone, P. B., 1980) อาจก่อให้เกิดผลกระทบได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ขึ้นอยู่กับว่าจะเลือกใช้ใช้อารมณ์แบบไหน ดังนั้น ก่อนที่จะใช้อารมณ์ขัน จึงจำเป็นต้องรู้จักประเภทหรือรูปแบบของอารมณ์ขันแต่ละประเภทให้ดีเสียก่อน (Ho, L.H. et al., 2011)

Institute for Management Development (IMD) ได้รายงานผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันประจำปี 2022 ผลปรากฏว่า ประเทศไทยถูกจัดอยู่อันดับที่ 33 จาก 63 อันดับ ลดอันดับลงจากปี 2021 ถึง 5 อันดับ และ IMD ได้แสดงความเห็นไว้ว่า การพัฒนานวัตกรรมเป็นสิ่งจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปรับปรุงให้ดีขึ้น หากต้องการขยับอันดับของตัวเองให้ดีขึ้น และทั้งภาครัฐและภาคเอกชนของไทยจะต้องเร่งความเร็วในการทำ Digital Transformation เช่นเดียวกับการยกระดับฝีมือและทักษะของแรงงานให้เท่าทันกับยุคดิจิทัล (IMD., 2022) จากความเห็นของ IMD ข้างต้น แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการทำงานภายในองค์กร ควรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานแบบเดิมให้เป็นพฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ในองค์กรพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB) ถือว่าเป็นพฤติกรรมที่สำคัญและจำเป็นที่สุดขององค์กรภายใต้



สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เพราะเป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้องค์กรสามารถรักษาความได้เปรียบเชิงการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมจะมีลักษณะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ การคิดค้น การพัฒนา และการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรม (AlMulhim, A. F., 2020) โดยผู้บริหารองค์กรได้เล็งเห็นว่า พื้นฐานสำคัญในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการดำเนินงาน ก็คือ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เพราะเหตุนี้ นักวิชาการด้านองค์การและการจัดการจึงหันมาสนใจและศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (De Jong, J. & Den Hartog, D., 2010) จากการศึกษาในอดีต พบว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมภายในองค์กร ก็คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) ภาวะผู้นำมีอิทธิพลสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมภายในองค์กร ซึ่งเป็นรากฐานในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้น ส่งผลต่อเนื่องไปยังผลการดำเนินงานขององค์กร (Denti, L. & Hemlin, S., 2012) ภาวะผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานและองค์กร เพราะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะทำหน้าที่คล้ายเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาให้เกิดการพัฒนาและผลักดันให้เกิดนวัตกรรม (Gifford W. et al., 2011) ในขณะที่ อารมณ์ขัน (Humor) เป็นลักษณะนิสัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ ดังนั้นความสามารถในการใช้อารมณ์ขันอย่างมีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญต่อภาวะผู้นำ ในการเปลี่ยนแปลงผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ (Avolio, B. J. et al., 1999) ผู้นำที่ใช้อารมณ์ขันอย่างถูกกาลเทศะ มักจะทำให้พบวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ทำให้องค์กรมีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น (Dixon, N. F., 1980) ดังนั้น อารมณ์ขันจะช่วยให้มีการเปิดกว้างและยอมรับในสิ่งใหม่ และช่วยลดความตึงเครียด ส่งผลต่อโอกาสที่จะใช้ความคิดสร้างสรรค์และใช้แนวคิดใหม่ได้อย่างเสรี (Romero, E..J. & Cruthirds, K.W., 2006)

ดังนั้นการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์ที่มุ่งอธิบายถึงอิทธิพลของการใช้อารมณ์ขันของผู้นำต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ภายใต้บริบทของหน่วยงานในประเทศไทย จึงมีความสำคัญและเป็นประเด็นที่น่าสนใจ ซึ่ง บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (ปณท) เป็นหน่วยงานขนส่งและสื่อสารของชาติที่ดำเนินการส่งมอบบริการทางด้านโลจิสติกส์ โดย ปณท ได้ดำเนินการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่การเป็นองค์กรไปรษณีย์ดิจิทัล “Tech Post” ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินโครงการพัฒนาความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานด้วยระบบข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) การเพิ่มศักยภาพการคัดแยกไปรษณีย์ภัณฑ์ด้วยการติดตั้งเครื่องคัดแยกอัตโนมัติแบบ Cross Belt Sorter ตลอดจนการนำเทคโนโลยีมาใช้เปลี่ยนแปลงบริการดั้งเดิมไปสู่รูปแบบดิจิทัล ภายใต้โครงการระบบจัดการด้านเอกสารอิเล็กทรอนิกส์แบบครบวงจร (Total Document Handling : TDH) นอกจากนี้ ปณท ได้ให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ใช้บริการยุค Next Normal ด้วยการพัฒนาแพลตฟอร์มรองรับบริการรับฝากนอกที่ทำการ (Pick Up Service) ซึ่งนับเป็นบริการที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้บริการมากขึ้น (บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด, 2565) จากบริบทด้านการดำเนินงานของ ปณท จะเห็นได้ว่า ปณท เป็นองค์กรที่มีการจัดการด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงเหมาะที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาอิทธิพลของการใช้อารมณ์ขันของผู้นำต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม นอกจากนี้ ปณท เป็นบริษัทที่มีโครงสร้างขนาดใหญ่ สามารถแบ่งส่วนงานได้จำนวน 104 ส่วนงาน ซึ่งเป็นจำนวนประชากรที่เหมาะสมต่อการศึกษา โดยหน่วยวิเคราะห์ในการศึกษาครั้งนี้ อยู่ในระดับส่วนงาน ซึ่งเป็นการศึกษาพฤติกรรมในระดับกลุ่มหรือระดับหน่วยงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า อารมณ์ขันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานภายในองค์กร และอารมณ์ขันยังเป็นคุณลักษณะและความสามารถหนึ่งของผู้นำ ผู้นำที่สามารถใช้อารมณ์ขันอย่างเหมาะสมจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรต้องการและช่วยเพิ่มประสิทธิผลการนำของผู้นำด้วย การใช้อารมณ์ขันมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ทั้งนี้ข้อค้นพบที่ได้จากผลการวิจัยสามารถ

นำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำในองค์กรให้สามารถใช้ประโยชน์จากการมีอารมณ์ขันได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของการใช้อารมณ์ขันของผู้นำต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของส่วนงานภายในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ออกแบบการวิจัยเป็นแบบ Correlational Research Design โดยทำการเก็บข้อมูลแบบ Cross-sectional Study โดยมีหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) คือ ระดับระดับส่วนงาน (ฝ่าย/แผนก) ของ ปณท โดยใช้ค่าเฉลี่ยการรับรู้ในแต่ละองค์ประกอบของแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อารมณ์ขัน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของแต่ละส่วนงาน เป็นหน่วยวิเคราะห์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ ทำการเก็บข้อมูลจากจำนวนส่วนงาน (ฝ่าย/แผนก) ภายในสำนักงานใหญ่ ปณท ทั้งหมด จำนวน 104 ส่วนงาน ดังนั้นจึงเป็นการเก็บตามจำนวนประชากรระดับส่วนงานทั้งหมด แล้วจึงใช้เทคนิคการจัดเก็บข้อมูลแบบกลุ่ม ตามกลุ่มส่วนงาน (แผนก/ฝ่าย) ด้วยการแจกแบบสอบถามไปยังส่วนงานทั้งหมด 104 ส่วนงาน ส่วนงานละ 8 ท่าน รวมจัดส่งแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 832 ชุด โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 799 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ พัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัยจากแนวคิด ทฤษฎีและนิยามศัพท์ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของส่วนงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานทั้งสิ้นและระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน รวมทั้งสิ้นจำนวน 6 ข้อ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ (Basu, R. & Green, S. G., 1997) จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) อิทธิพลเชิงอุดมคติด้านคุณลักษณะ จำนวน 7 ข้อ 2) อิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม จำนวน 7 ข้อ 3) การจูงใจเพื่อสร้างแรงดลใจ จำนวน 8 ข้อ 4) การกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 7 ข้อ และ 5) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล จำนวน 6 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 35 ข้อ แนวคิดอารมณ์ขัน ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ (Martin, R. A. et al., 2003) จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) อารมณ์ขันแบบเป็นกันเอง จำนวน 8 ข้อความ 2) อารมณ์ขันแบบส่งเสริมตนเอง จำนวน 8 ข้อความ 3) อารมณ์ขันแบบก้าวร้าว จำนวน 7 ข้อความ 4) อารมณ์ขันแบบโจมตีตนเอง จำนวน 8 ข้อความ รวมทั้งสิ้นจำนวน 31 ข้อความ และแนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ประยุกต์ใช้แนวคิดของ (De Jong, J. & Den Hartog, D., 2010) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือประกอบด้วย 1) การแสวงหาโอกาส จำนวน 3 ข้อ 2) การสร้างความคิด จำนวน 3 ข้อ 3) การสนับสนุนความคิด จำนวน 3 ข้อ และ 4) การนำความคิดไปใช้ จำนวน 9 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 18 ข้อความ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่า IOC โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการนำไปทดลองใช้ พบว่ามาตรวัดมาตรวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 5 องค์ประกอบ พบว่า มีค่า Alpha ระหว่าง 0.968-0.983 มาตรวัดอารมณ์ขันทั้ง 4 องค์ประกอบ พบว่า มีค่า Alpha ระหว่าง 0.952-0.977 และมาตรวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่า Alpha ระหว่าง 0.943-0.984 และการทดสอบ Common Method Bias และ Multicollinearity พบว่า Full Collinearity VIFs มีค่าน้อยกว่า 3.3 ซึ่งแสดงว่าผ่านการทดสอบ (Kock, N., 2015); (Kock, N. & Lynn, G.S., 2012) และทำการทดสอบ Multivariate Normality พบว่า Mardia's Multivariate Skewness ($\beta = 178.428$, $p > 0.05$) และ Mardia's Multivariate Kurtosis ($\beta = 1.230$, $p >$



0.05) สามารถสรุปได้ว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและข้อมูลมีการกระจายตัวไม่แตกต่างจากการกระจายตัวแบบ Multivariate Normality

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มประชากร ที่เป็นส่วนงาน (ฝ่าย/แผนก) ของ บริษัทไปรษณีย์ไทย ทั้งหมด 104 ส่วนงาน ส่วนงานละ 8 ชุด เพื่อให้บุคลากรในส่วนงานตอบแบบสอบถาม รวมทั้งสิ้น 842 ชุด โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 799 ชุด จาก 100 ส่วนงาน คิดเป็นร้อยละ 96.15 โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง เมษายน พ.ศ. 2565 ถึง กรกฎาคม พ.ศ. 2565 ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ใช้แนวทางการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้วยเทคนิค Hierarchical Regression Analysis ด้วยซอฟต์แวร์ SPSS และดำเนินการทำ Bootstrap เพื่อหาช่วงความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% โดยกำหนดขนาดตัวอย่างเท่ากับ 1000 ตัวอย่าง นอกจากนี้ยังได้ทำการคำนวณหาขนาดอิทธิพลของ Cohen (Cohen's f^2 Effect Sizes) ด้วยซอฟต์แวร์ Excel โดยตามปกติขนาดอิทธิพลที่มีค่าเท่ากับ 0.02, 0.15 และ 0.35 จะหมายความว่า มีขนาดอิทธิพลขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ตามลำดับ (Cohen, J., 1998) แต่ในกรณีขนาดอิทธิพลของอิทธิพลกำกับ (Moderating Effect) จะตีความค่าขนาดอิทธิพลที่มีค่าเท่ากับ 0.005, 0.010 และ 0.025 ว่ามีขนาดอิทธิพลขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ตามลำดับ (Kenny, D.A., 2018)

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของส่วนงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 67.67 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 28.36 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 50.31 ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่/พนักงาน ร้อยละ 67.96 ระยะเวลาในการทำงานทั้งสิ้นอยู่ระหว่าง 11-20 ปี ร้อยละ 32.03 และมีระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบันน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ร้อยละ 38.52

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

N = 80

	M	SD	IWB	TF	HU	HU1	HU2	HU3	HU4
IWB	4.310	.426	1						
TF	4.501	.456	.542**	1					
HU	3.517	.375	.377**	.282*	1				
HU1	3.923	.399	.502**	.567**	.554**	1			
HU2	3.847	.382	.524**	.493**	.660**	.675**	1		
HU3	3.076	.582	.129	-.008	.639**	.235*	.385**	1	
HU4	3.222	.509	.325**	.098	.726**	.402**	.527**	.656**	1

หมายเหตุ: * $p < 0.5$, ** $p < .01$; พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB), ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TF), อารมณ์ขันโดยรวม (HU), อารมณ์ขันแบบเป็นกันเอง (HU1), อารมณ์ขันแบบส่งเสริมตนเอง (HU2), อารมณ์ขันแบบก้าวร้าว (HU3), อารมณ์ขันแบบโจมตีตนเอง (HU4)

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อารมณ์ขัน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ -0.008 ถึง 0.726 โดยเกือบทุกค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และที่ระดับ 0.05 ยกเว้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัวแปรคือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ขันแบบก้าวร้าว (HU3) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TF) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดเท่ากับ -0.008 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ขันแบบก้าวร้าว (HU3) และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB) มีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.129 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ขันแบบโจมตีตนเอง (HU4) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TF) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.098

โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ขันแบบก้าวร้าว (HU3) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TF) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดเท่ากับ -0.088 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ขันแบบโจมตีตนเอง (HU4) และอารมณ์ขันโดยรวม (HU) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากับ 0.726

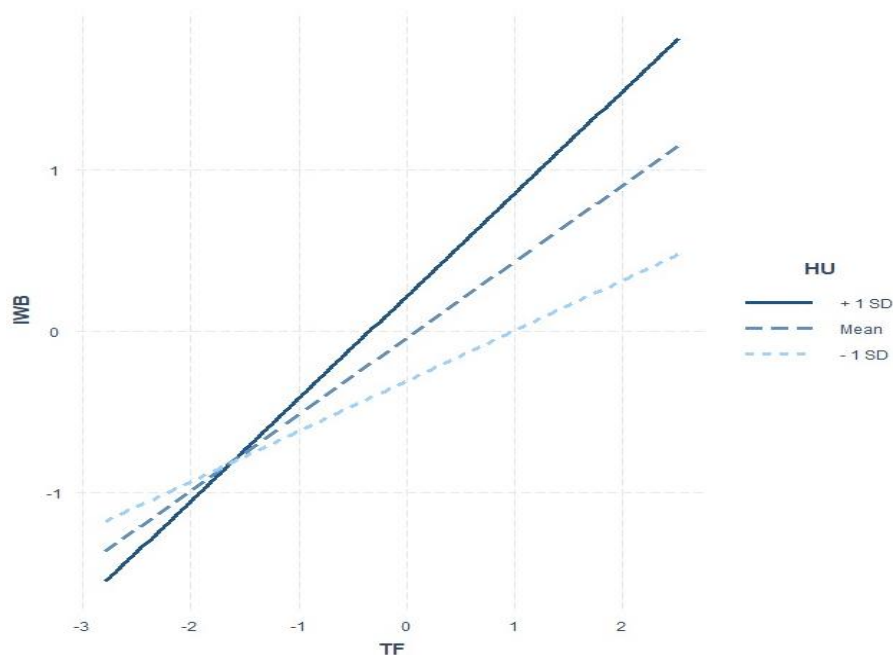
ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ขนาดอิทธิพล และช่วงความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TF), อารมณ์ขันโดยรวม (HU) และการใช้อารมณ์ขันของผู้นำ (TF*HU) N = 80

Bootstrap for coefficients								
		β	Std. Error	f^2	Sig (2-tailed)	95% CI		VIF
						Lower	Upper	
Model 1	TF	0.542**	0.099	0.416	0.001	0.357	0.737	1.000
	R^2	0.294						
Model 2	TF	0.473**	0.101	0.330	0.001	0.276	0.659	1.086
	HU	0.263**	0.092	0.099	0.004	0.068	0.438	1.101
	TF*HU	0.166*	0.082	0.043	0.023	0.006	0.334	1.014
	R^2	0.375						
	ΔR^2	0.081						
	Sig. F change	0.009						

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB);

* $p < .05$, ** $p < .01$; Cohen's effect size (f^2); 95% Confidence Interval (95% CI)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TF), อารมณ์ขันโดยรวม (HU) , การใช้อารมณ์ขันของผู้นำ (TF*HU)



ภาพที่ 2 แสดงอิทธิพลของการใช้อารมณ์ขันของผู้นำ (TF*HU) ต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TF) และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB)



จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาตัวแบบที่ 1 (Model 1) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TF) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\beta = 0.542$, $p = 0.001$) โดยมีขนาดอิทธิพลขนาดใหญ่ ($f^2 = 0.416$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ Bootstrap (based on 1000 bootstrap samples) ที่พบว่า ไม่มีค่า 0 อยู่ระหว่าง 95%CI (0.357 ; 0.737) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ 29.40% ($R^2 = 0.294$)

นอกจากนั้น เมื่อพิจารณาตัวแบบที่ 2 (Model 2) ซึ่งมีตัวแปรต้นสามตัวแปรคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TF) อารมณ์ขันโดยรวม (HU) และการใช้อารมณ์ขันของผู้นำ (TF*HU) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TF) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\beta = 0.473$, $p = 0.001$) โดยมีขนาดอิทธิพลค่อนข้างใหญ่ ($f^2 = 0.330$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ Bootstrap (based on 1000 bootstrap samples) ที่พบว่า ไม่มีค่า 0 อยู่ระหว่าง 95%CI (0.276 ; 0.659)

และยังพบว่า อารมณ์ขันโดยรวม (HU) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\beta = 0.263$, $p = 0.004$) โดยมีขนาดอิทธิพลขนาดเล็ก ($f^2 = 0.099$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ Bootstrap (based on 1000 bootstrap samples) ที่พบว่า ไม่มีค่า 0 อยู่ระหว่าง 95%CI (0.068 ; 0.438)

และพบว่า การใช้อารมณ์ขันของผู้นำ (TF*HU) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TF) และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB) อย่างมีนัยสำคัญของสถิติ ที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.166$, $p = 0.023$) โดยมีขนาดอิทธิพลขนาดใหญ่ ($f^2 = 0.043$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ Bootstrap (based on 1000 bootstrap samples) ที่พบว่า ไม่มีค่า 0 อยู่ระหว่าง 95%CI (0.006 ; 0.334)

โดยตัวแบบที่ 2 (Model 2) สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ 37.50% ($R^2 = 0.375$) และเมื่อเปรียบเทียบตัวแบบที่ 2 และตัวแบบที่ 1 พบว่า ตัวแปรอารมณ์ขันโดยรวม (HU) และการใช้อารมณ์ขันของผู้นำ (TF*HU) ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของค่า R^2 เท่ากับ 8.10% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\Delta R^2 = 0.081$, Sig. F change = 0.009)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า การใช้อารมณ์ขันของผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอารมณ์ขันมีทั้งอารมณ์ขันเชิงบวกและอารมณ์ขันเชิงลบ ตามแนวคิดของ (Martin, R. A. et al., 2003) อารมณ์ขันแบบเป็นกันเอง กับอารมณ์ขันแบบส่งเสริมตนเอง ซึ่งเป็นอารมณ์ขันเชิงบวก ในขณะที่ อารมณ์ขันแบบก้าวร้าว ซึ่งเป็นอารมณ์ขันเชิงลบที่เป็นพิษภัยกับผู้อื่น การที่ผู้นำส่วนงานของ ปณท มีพฤติกรรมโน้มเอียงไปที่จะใช้อารมณ์ขันแบบเป็นกันเอง กับอารมณ์ขันแบบส่งเสริมตนเอง แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำส่วนงานของ ปณท ซึ่งส่งผลและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในขณะที่ อารมณ์ขันแบบก้าวร้าว ซึ่งเป็นอารมณ์ขันที่เป็นพิษภัยกับผู้อื่นแต่กลับส่งเสริมตนเองกลับไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และพบว่า การใช้อารมณ์ขันแบบโจมตีตนเองนั้น ซึ่งเป็นอารมณ์ขันที่เป็นพิษภัยกับตนเองแต่กลับส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่เหมาะกับบุคคลที่มีภาวะผู้นำแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (Arendt, L., 2009) ที่ค้นพบว่า การใช้อารมณ์ขันของผู้นำมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และ (Avolio, B. J. et al., 1999) ที่ค้นพบว่า การใช้อารมณ์ขันของผู้นำมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการดำเนินงานทั้งในระดับบุคคลและหน่วยงาน การใช้อารมณ์ขันของผู้นำมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อาจเป็นเพราะว่า อารมณ์ขันเมื่อถูกนำไปใช้อย่างถูกวิธีและถูกเวลาสามารถก่อให้เกิดการเพิ่มแรงจูงใจ (Dienstbier, R. A., 1995) เกิดความสามัคคีภายในกลุ่ม (Duncan, W.J., 1982) เกิดความเชื่อมั่นและความกระตือรือร้น (Gruner, C.R., 1997) และยังกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Csikszentmihalyi, M., 1997) และช่วยให้เกิดมุมมองใหม่ที่สามารถในการแก้ปัญหา และเกิดมุมมองที่แตกต่างมีลักษณะเฉพาะตนหรือมีความเป็นเอกลักษณ์ (Dixon, N. F., 1980) รวมถึงก่อให้เกิดแรงบันดาลใจจนนำไปสู่ความคิดเชิงนวัตกรรม (Ziv, A., & Gadish, O., 1990) ตลอดจนส่งผลให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพ (Clouse, R. W. & Spurgeon, K. L., 1995) อารมณ์ขันยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารจัดการ และผลการดำเนินงาน (Malone, P. B., 1980) และสามารถใช้อารมณ์ขันในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตลอดจน การลดผลกระทบเชิงลบ การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น (Kerr, S. & Jermier, J. M., 1978) ช่วยให้อารมณ์ขันผ่อนคลายความตึงเครียด (Dubinsky et al., 1995) และเป็นเครื่องมือในการต่อสู้กับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ (Martin, R. A. & Lefcourt, H. M., 1983)

นอกจากนี้ จากผลการวิจัย ได้บ่งชี้ว่า ผู้นำส่วนงานของ ปณท มีแนวโน้มที่จะใช้อารมณ์ขันแบบเป็นกันเอง ซึ่งเป็นอารมณ์ขันที่ไม่เป็นพิษภัยและส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้อื่น กับอารมณ์ขันแบบส่งเสริมตนเอง ซึ่งเป็นอารมณ์ขันที่ไม่เป็นพิษภัยและส่งเสริมตนเอง โดยอารมณ์ขันทั้งสองแบบนี้ ถือว่าเป็นอารมณ์ขันเชิงบวก เพราะเมื่อใช้แล้วก็ไม่เป็นพิษเป็นภัยกับผู้ตาม ซึ่งผลการศึกษา ก็แสดงให้เห็นว่า อารมณ์ขันทั้งสองแบบนี้ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในขณะที่ อารมณ์ขันแบบก้าวร้าว ซึ่งเป็นอารมณ์ขันที่เป็นพิษภัยกับผู้อื่นแต่กลับส่งเสริมตนเองกลับไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ส่วนอารมณ์ขันแบบโจมตีตนเอง หรืออารมณ์ขันแบบล้อเลียนตนเอง ซึ่งเป็นอารมณ์ขันที่เป็นพิษภัยกับตนเองแต่กลับส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่กลับมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม แสดงให้เห็นว่า การใช้อารมณ์ขันแบบโจมตีตนเองนั้น ไม่เหมาะกับบุคคลที่มีภาวะผู้นำแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปได้ว่า การใช้อารมณ์ขันของผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่า ผู้นำส่วนงานของ ปณท มีแนวโน้มที่จะใช้อารมณ์ขันแบบเป็นกันเอง กับอารมณ์ขันแบบส่งเสริมตนเอง ซึ่งเป็นอารมณ์ขันเชิงบวก ที่ไม่เป็นพิษเป็นภัย และยังพบว่า การใช้อารมณ์ขันของผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ อารมณ์ขันแบบก้าวร้าว ซึ่งเป็นอารมณ์ขันที่เป็นพิษภัยกับผู้อื่นแต่กลับส่งเสริมตนเองกลับไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และพบว่า การใช้อารมณ์ขันแบบโจมตีตนเองนั้น ซึ่งเป็นอารมณ์ขันที่เป็นพิษภัยกับตนเองแต่กลับส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่เหมาะกับบุคคลที่มีภาวะผู้นำแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลจากการวิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ จากผลการวิจัยบ่งบอกเป็นนัยว่า ถ้าผู้บริหารระดับสูงของ ปณท ต้องการให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ก็ควรส่งเสริมให้ผู้นำส่วนงานของ ปณท มีภาวะผู้นำแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และควรส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการใช้อารมณ์ขันแบบเป็นกันเองและอารมณ์ขันแบบส่งเสริมตนเอง และควรให้ผู้นำส่วนงานของ ปณท ทราบถึงผลเสียและควรหลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ขันแบบก้าวร้าวและการใช้อารมณ์ขันแบบโจมตีตนเอง ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปมีดังนี้คือ ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรมีการเพิ่มตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เช่น บรรยากาศองค์การ การแบ่งปันความรู้ ในการศึกษาครั้งนี้ ถือว่าเป็น



การศึกษาประเภทองค์การเพียงประเภทเดียว คือ ปณท ดังนั้น ในการวิจัยครั้งถัดไป จึงควรออกแบบการวิจัย โดย ทำการศึกษาองค์การหลายประเภทพร้อมกัน ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์แบบพหุกลุ่ม และในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการ วิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งถัดไป จึงควรออกแบบการวิจัย แบบการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการวิจัยแบบ ผสมวิธี เพื่อศึกษาเหตุผลหรือความรู้สึกเชิงลึกที่ผู้ตามมีต่อการใช้อารมณ์ขันของผู้นำ

เอกสารอ้างอิง

- บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. (2565). รายงานประจำปี 2564. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2565 จาก https://file.thailandpost.com/upload/content/2564_63355f0830859.pdf
- AlMulhim, A. F. (2020). Linking Knowledge Sharing to Innovative Work Behavior: The Role of Psychological Empowerment. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 549-560.
- Arendt, L. (2009). Transformational Leadership and Follower Creativity: The Moderating Effect of Leader Humor. *Review of Business Research*, 9(4), 100-106.
- Avolio, B. J. et al. (1999). A Funny Thing Happened on the Way to the Bottom Line: Humor as a Moderator of Leadership Style Effects. *Academy of Management Journal*, 42(2), 219-227.
- Basu, R. & Green, S. G. (1997). Leader-Member Exchange and Transformational Leadership: An Empirical Examination of Innovative Behaviors in Leader-member Dyads. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(6), 477-499.
- Clouse, R. W. & Spurgeon, K. L. (1995). Corporate Analysis of Humor. *Psychology: A Journal of Human Behavior*, 32(3-4), 1-24.
- Cohen, J. (1998). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Conger, J. A. (1989). *The Charismatic Leader: Behind the Mystique of Exceptional Leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Craumer, M. (2002). Getting Serious about Workplace Humor. *Harvard Management Communication Letter*, 5(7), 3-4.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Creativity: Flow and the Psychology of Discovery and Invention*. New York, NY: Harper Collins Publishers.
- Davis, A., & Kleiner, B. H. (1989). The Value of Humour in Effective Leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 10(1), 1-3.
- De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Denti, L. & Hemlin, S. (2012). Leadership and Innovation in Organizations: A Systematic Review of Factors that Mediate or Moderate the Relationship. *International journal of Innovation Management*, 16(3), 1-20.
- Dienstbier, R. A. (1995). The Impact of Humor on Energy, Tension, Task Choices, and Attributions: Exploring Hypotheses from Toughness Theory. *Motivation and Emotion*, 19(4), 255-267.

- Dixon, N. F. (1980). Humor: A Cognitive Alternative to Stress? In I. G. Sarason & C. D. Spielberger (Eds.). *Stress and Anxiety*, 7(1980), 281-289.
- Dubinsky et al. (1995). An Examination of Linkages between Personal Characteristics and Dimensions of Transformational Leadership. *Journal of Business and Psychology*, 9(3), 315-335.
- Duncan, W.J. (1982). Humor in Management: Prospects for Administrative Practice and Research. *Academy of Management Review*, 7(1), 136-142.
- Gifford W. et al. (2011). Developing Team Leadership to Facilitate Guideline Utilization: Planning and Evaluating a 3-Month Intervention Strategy. *Journal of Nursing Management*, 19(1), 121-132.
- Gruner, C.R. (1997). *The Game of Humor: A Comprehensive Theory of Why We Laugh*. New Brunswick, NJ: Transaction.
- Ho, L.H. et al. (2011). Influence of Humorous Leadership at Workplace on the Innovative Behavior of Leaders and their Leadership Effectiveness. *African Journal of Business Management*, 5(16), 6674-6683.
- IMD. (2022). *IMD World Talent Ranking 2022*. Retrieved March 20, 2023, from <https://imd.cld.bz/IMD-World-Talent-Ranking-2022>
- Kenny, D.A. (2018). Moderation. เรียกใช้เมื่อ 20 March 2023 จาก <http://davidakenny.net/cm/moderation.htm>
- Kerr, S. & Jermier, J. M. (1978). Substitutes for Leadership: Their Meaning and Measurement. *Organizational Behavior and Human Performance*, 22(3), 375-403.
- Kock, N. & Lynn, G.S. (2012). Lateral Collinearity and Misleading Results in Variance-Based SEM: An Illustration and Recommendations. *Journal of the Association for Information Systems*, 13(7), 546-580.
- Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A Full Collinearity Assessment Approach. *International Journal of e-Collaboration*, 11(4), 1-10.
- Malone, P. B. (1980). Humor: A Double-Edged Tool for Today's Managers. *Academy of Management Review*, 5(3), 357-360.
- Martin, R. A. & Lefcourt, H. M. (1983). Sense of Humor as a Moderator of the Relation between Stressors and Moods. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(6), 1313-1324.
- Martin, R. A. et al. (2003). Individual Differences in Uses of Humor and their Relation to Psychological Well-Being: Development of the Humor Styles Questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37(1), 48-75.
- Romero, E..J. & Cruthirds, K.W. (2006). The Use of Humor in the Workplace. *The Academy of Management Perspectives*, 20(2), 58-69.
- Ziv, A., & Gadish, O. (1990). The disinhibiting effects of humor: Aggressive and Affective Responses. *Humor: International Journal of Humor Research*, 3(3), 247-257.

**คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยอง เขต 1***

**DESIRABLE CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE NEXT
NORMAL AFFECTING THE SCHOOL EFFECTIVENESS IN SCHOOLS UNDER RAYONG
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

จันทิมา ใจชื่อ*, วิทยุฒิ บุญลอย, เรืองวิญญ์ นิลโคตร

Jantima Jaisue, Waiwoot Boonloy, Reongwit Nilkote

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University, Chantaburi Province, Thailand

*Corresponding author E-mail: kambumjj@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่วิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสัมพันธ์กันสูงมากกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 52.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่ $\hat{Y} = 0.972 + 0.252 (X_5) + 0.194 (X_1) + 0.179 (X_2) + 0.160 (X_3)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.293 (X_5) + 0.221 (X_1) + 0.244 (X_2) + 0.201 (X_3)$

คำสำคัญ: คุณลักษณะอันพึงประสงค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, ยุคเน็กซ์นอร์มัล, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

The purposes of the research were: 1) study the desirable characteristics of school administrators in the next normal under Rayong primary educational service area office 1, 2) study the effectiveness in schools under Rayong primary educational service area office 1, 3) study the relationship between the desirable characteristics of school administrators in the next normal and the effectiveness in schools under Rayong primary educational service area office 1 and 4) Create a forecast for the desirable characteristics of school administrators in the next normal affecting the school effectiveness in schools under Rayong primary educational service area office 1. The sample was a group of 322 government teachers in schools under Rayong primary educational service area office 1. Academic year 2022, The research tools were questionnaires. The statistics used for data analysis were percentage, average, standard deviation, Person correlation coefficient, and a multiple regression analysis. The results of the research revealed that: 1) The desirable characteristics of school administrators in the next normal is at the highest level 2) The effectiveness in schools is at the highest level 3) The desirable characteristics of school administrators in the next normal has a positive relationship at the very high positive correlation level with the effectiveness in schools with statistical significance at the .01 level and 4) The desirable characteristics of school administrators in the next normal affecting the school effectiveness in schools. At the .01 level, the forecast equation in raw score form was $\hat{Y} = 0.972 + 0.252 (X_5) + 0.194 (X_1) + 0.179 (X_2) + 0.160 (X_3)$ and the forecast equation in the standard score form was $\hat{Z}_y = 0.293 (X_5) + 0.221 (X_1) + 0.244 (X_2) + 0.201 (X_3)$

Keywords: The desirable characteristics, School administrators, Next Normal, The effectiveness in schools

บทนำ

การศึกษาของชาติได้ใช้แนวทางตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งมีเจตนารมณ์ที่ต้องการเน้นย้ำการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรม โดยยึดหลักเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน เปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ดังที่รัฐบาลได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่เน้นการส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา และพัฒนาทักษะอาชีพที่มีคุณภาพแก่เด็กและเยาวชน ให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย โดยมุ่งให้ทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้านอย่างเต็มที่ ซึ่งการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นอีกหนึ่งกลไกที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ของไทยที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีการพัฒนาทางด้านร่างกาย (Body) สติปัญญา (Mind) และจิตวิญญาณ (Soul) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) แต่ทว่า ในรอบ 2 - 3 ปีที่ผ่านมาสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ได้สร้างปัญหาและความยากลำบากในการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาและผู้เรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษา เพราะโรงเรียนกลายเป็นพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูงในการแพร่กระจายของเชื้อโรคไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู



บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้ปกครอง อาจจะได้รับผลกระทบจากการกระจายของไวรัส และนี่จึงเป็นจุดพลิกผันทางด้านการศึกษาก่อครั้งหนึ่งของไทย ดังที่ ภูมิศรัณย์ ทองเลี่ยมนาค กล่าวไว้ว่า การแพร่ระบาดของ COVID-19 เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการศึกษาทำให้เกิดผลกระทบมากมาย เช่น การปิดเรียนของสถานศึกษา การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ การขาดแคลนโทรศัพท์และคอมพิวเตอร์ และสัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร เป็นต้น (ภูมิศรัณย์ ทองเลี่ยมนาค, 2565)

วิกฤตเหล่านี้นับว่าสะท้อนให้เห็นภาพของปัญหาและอุปสรรคที่การศึกษาไทยต้องเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนาคุณภาพของเด็กไทยท่ามกลางวิธีการเรียนแบบ “เน็กซ์นอร์มัล” คือ การที่ผู้คนและสังคมมีวิถีชีวิตที่ผสมผสานไปกับเครื่องมือดิจิทัลมากขึ้นเรื่อย ๆ จนแทบจะกลายเป็นเนื้อเดียวกัน (ไทย พี เอฟ เอ, 2565) ดังที่ ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้ให้คำจำกัดความของเน็กซ์นอร์มัล คือ รูปแบบการใช้ชีวิตของผู้คนทั่วโลกที่เปลี่ยนไปหลังวิกฤติโควิด 19 สะท้อนให้เห็นเทรนด์สำคัญ ๆ ในอนาคตที่เกิดจากพฤติกรรมและทัศนคติในการดำรงชีวิตที่ไม่เหมือนเดิมอีกต่อไป โดยเฉพาะการเปิดรับเทคโนโลยี การบริการดิจิทัลใหม่ ๆ รวมถึงแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งตอบโจทย์เรื่องความสะดวกสบาย นอกจากนี้ในระบบการศึกษาของไทยในยุคเน็กซ์นอร์มัลนั้น ยังคงนำเทคโนโลยี และแพลตฟอร์มต่าง ๆ มาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน การทำงานในสถานศึกษา หรือนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดประชุมออนไลน์ การจัดทำสื่อการเรียนการสอนออนไลน์ การสร้างแพลตฟอร์มในการจัดเก็บข้อมูลของสถานศึกษาในรูปแบบออนไลน์ การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่สถานศึกษาทุกแห่ง บุคลากรหรือนักเรียนทุกคนที่พร้อมจะเปลี่ยนไปใช้เทคโนโลยี และแพลตฟอร์มต่าง ๆ มาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในสถานศึกษา (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2565)

สิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงผลที่ตามมาจากการเรียนในสภาวะปกติก่อนที่จะเกิดสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 และการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ก็คือ ผลสัมฤทธิ์ทางด้านการเรียนโดยประเมินได้จากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 (พบว่า) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 ภาพรวม 4 รายวิชา มีค่าเฉลี่ย 39.60 ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ (40.18) แต่สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน (38.63) ในทุกรายวิชา และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 มีค่าเฉลี่ย 31.09 ซึ่งต่ำกว่าระดับประเทศที่ร้อยละ 11.12 และต่ำกว่าระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ร้อยละ 12.06 นอกจากนี้ เมื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบระหว่างปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564 คะแนนสอบลดลง เฉลี่ยร้อยละ 8.31 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2564) และเนื่องจากพื้นที่ดังกล่าวมีสถานศึกษาครอบคลุมใน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านฉาง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง และอำเภอนิคมน้ำประปราย ประกอบกับผู้วิจัยได้ทำงานในพื้นที่ทำให้สะดวกในการจัดเก็บและติดตามข้อมูลของงานวิจัย

การศึกษาในยุคปัจจุบันมีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพจึงจะทำให้การบริหารงานต่าง ๆ ดำเนินการไปด้วยดีและบรรลุจุดมุ่งหมายดังที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วอย่างไร้พรมแดน และกระทบกระเทือนไปทุกประเทศทั่วโลก จึงได้สร้างความอึดอัดและบีบคั้นให้กับการบริหารงานด้านการศึกษาเป็นอย่างมากโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่ถือว่าเป็นบุคลากรวิชาชีพที่ต้องรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาโดยตรงไม่ว่าจะเป็นของรัฐและเอกชน ตามมาตรา 4 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (กฎหมายแม่บท), แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 โดยดำเนินงานหรือกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายและหลักการที่ได้วางแนวทางไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) นอกจากนี้ ผู้บริหาร

สถานศึกษายังต้องเป็นผู้นำในด้านการดำเนินงาน เพื่อบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา สร้างความหวังความศรัทธาให้กับบุคลากรในสถานศึกษา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และสร้างสมการพยากรณ์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษาให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,981 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, 2564) และ 2) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 322 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V., & Morgan, D. W., 1970) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert, R., 1993) จำนวน 21 ข้อความ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ที่ 0.42 ถึง 0.86 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 2) แบบสอบถามด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert, R., 1993) จำนวน 13 ข้อความ



มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ที่ 0.49 ถึง 0.66 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้สถานศึกษาส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบและรวบรวมไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการรับเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บเครื่องมือรวบรวมข้อมูลกลับคืน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ครบ 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการดังนี้ 1) วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) 3) สร้างสมการพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล	n = 322		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความรู้ความสามารถ	4.56	0.38	เห็นด้วยมากที่สุด	5
2. ด้านบุคลิกภาพ	4.57	0.45	เห็นด้วยมากที่สุด	4
3. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.65	0.42	เห็นด้วยมากที่สุด	2
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.62	0.37	เห็นด้วยมากที่สุด	3
5. ด้านความเป็นผู้นำ	4.69	0.39	เห็นด้วยมากที่สุด	1
รวม	4.62	0.35	เห็นด้วยมากที่สุด	

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถ ตามลำดับ



2. ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	n = 322		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.68	0.36	เห็นด้วยมากที่สุด	1
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก	4.46	0.42	เห็นด้วยมาก	4
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.61	0.41	เห็นด้วยมากที่สุด	3
4. ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา	4.64	0.42	เห็นด้วยมากที่สุด	2
รวม	4.60	0.33	เห็นด้วยมากที่สุด	

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X	Y
X ₁	1.000						
X ₂	0.688**	1.000					
X ₃	0.744**	0.697 **	1.000				
X ₄	0.685**	0.849**	0.632**	1.000			
X ₅	0.628**	0.647**	0.616**	0.653**	1.000		
X	0.863**	0.904**	0.857**	0.881**	0.816**	1.000	
Y	0.723**	0.727**	0.717**	0.699**	0.714**	0.828**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับความสัมพันธ์กันสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สรุปได้ว่า ด้านความรู้ความสามารถ อยู่ระดับมีความสัมพันธ์กันสูง ด้านบุคลิกภาพ อยู่ระดับมีความสัมพันธ์กันสูง ด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ระดับมีความสัมพันธ์กันสูงด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ระดับมีความสัมพันธ์กันสูง และด้านความเป็นผู้นำ อยู่ระดับมีความสัมพันธ์กันสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้



4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยอย เขต 1 ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยอย เขต 1

	Model	b	S.E.	β	t	Sig
1	(Constant)	2.168	0.129		16.787	.000
	ด้านบุคลิกภาพ	0.532	0.028	0.727	18.916	.000
2	(Constant)	1.383	0.142		9.765	.000
	ด้านบุคลิกภาพ	0.333	0.033	0.455	10.180	.000
	ด้านความเป็นผู้นำ	0.361	0.038	0.420	9.398	.000
3	(Constant)	1.038	0.142		7.288	.000
	ด้านบุคลิกภาพ	0.222	0.035	0.303	6.379	.000
	ด้านความเป็นผู้นำ	0.277	0.038	0.322	7.248	.000
	ด้านความรู้ความสามารถ	0.273	0.41	0.312	6.705	.000
4	(Constant)	0.972	0.140		6.931	.000
	ด้านบุคลิกภาพ	0.179	0.036	0.244	4.997	.000
	ด้านความเป็นผู้นำ	0.252	0.038	0.293	6.660	.000
	ด้านความรู้ความสามารถ	0.194	0.045	0.221	4.329	.000
	ด้านคุณธรรมจริยธรรม	0.160	0.041	0.201	3.931	.000

$R = 0.727^a$, $R^2 = 0.528$, Adjusted $R^2 = 0.526$, S.E._{est} = 0.22856, F = 177.317, Sig. = .000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของประสิทธิผลของสถานศึกษาและตัวพยากรณ์ ด้านบุคลิกภาพ (X_2) ด้านความเป็นผู้นำ (X_5) ด้านความรู้ความสามารถ (X_1) และด้านคุณธรรมจริยธรรม (X_3) มีค่าเท่ากับ 0.73 มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 52.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นด้านความเป็นผู้นำ (X_5) เปลี่ยนไป 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาเพิ่มขึ้น 0.25 หน่วย ด้านความรู้ความสามารถ (X_1) เปลี่ยนไป 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษา เพิ่มขึ้น 0.19 หน่วย ด้านบุคลิกภาพ (X_2) เปลี่ยนไป 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษา เพิ่มขึ้น 0.18 หน่วย และด้านคุณธรรมจริยธรรม (X_3) เปลี่ยนไป 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษา เพิ่มขึ้น 0.16 หน่วย ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกรูปแบบที่ 4 เนื่องจากมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามากกว่า มาเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.972 + 0.252 (X_5) + 0.194 (X_1) + 0.179 (X_2) + 0.160 (X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.293 (X_5) + 0.221 (X_1) + 0.244 (X_2) + 0.201 (X_3)$$

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_4) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถ ตามลำดับ ทั้งนี้จากการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและมีบทบาทสูงสุดในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล และสามารถเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับองค์กรได้ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ภายใต้อำนาจหน้าที่ถูกต้อง เป็นผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ตรงต่อเวลา รู้จักใช้คำพูดให้เหมาะสม ไม่เป็น ผู้ถือตัว เย่อหยิ่ง มีเมตตาจิตและมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพที่ทันสมัย สามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว สามารถนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ดังที่งานวิจัยของแก้วมณี โสพินและจรัส อติวิทยากรณ์ ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครู ในเครือข่ายพันธปัญญาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครูในเครือข่ายพันธปัญญา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (แก้วมณี โสพิน และจรัส อติวิทยากรณ์, 2563) สอดคล้องกับของ นนทยา เข้มมุขเหลื่อม และคณะ ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารและการจัดการตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี (นนทยา เข้มมุขเหลื่อม และคณะ, 2563) และสอดคล้องกับของสิริชัย โพธิ์ศรีทอง ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 พบว่า ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (สิริชัย โพธิ์ศรีทอง, 2563)

2. จากผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 3 ด้าน และเห็นด้วยมาก 1 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตามลำดับ ทั้งนี้จากการศึกษา ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สะท้อนการดำเนินงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่สามารถจัดการศึกษาที่ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น นักเรียนมีโอกาสในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี สามารถใช้สติปัญญาในการทำงานและแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ จึงทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับของ ฮอยและมิสเกล ที่สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการศึกษา จนทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ ประสิทธิผลของสถานศึกษาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Hoy, W. K. & Cecil G Miskel, 2001) ดังที่งานวิจัยของ สิริชัย โพธิ์ศรีทอง ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (สิริชัย โพธิ์ศรีทอง, 2563) สอดคล้องกับของ ยวเรศ ประดู่ และคณะ ได้ศึกษาคุณลักษณะของ



ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 (ยุวเรศ ประดู่และคณะ, 2564) และสอดคล้องกับของ พรสวรรค์ สุขพรหมและรุจิราพรรณ คงช่วย ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (พรสวรรค์ สุขพรหม และรุจิราพรรณ คงช่วย, 2565)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อยู่ในระดับความสัมพันธ์กันสูงมาก เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย ทั้งนี้จากการศึกษา ด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กันสูงมากต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบุคลิกภาพที่สุ่ม น่าเชื่อถือ เป็นผู้ที่มีความเหมาะสมด้านบุคลิกภาพทางอารมณ์ มีความเหมาะสมด้านกิจกรรมทางกายวาจาและใจ และมีบุคลิกภาพที่ทันสมัยเหมาะสมกับยุคเน็กซ์นอร์มัล สามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์ เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว นอกจากนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถนำความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับองค์กรและเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับของ นที กอบการนา และคณะ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับในระดับความสัมพันธ์กันสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (นที กอบการนา และคณะ, 2562) และสอดคล้องกับของ ณัฐเดช จันทพันธ์ และคณะ ได้ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ณัฐเดช จันทพันธ์ และคณะ, 2565)

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นด้านที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.727 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.528 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 52.80 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและในรูปแบบคะแนนมาตรฐานดังกล่าวแล้ว ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_4) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย เพราะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม พัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับของ กู๊ดฮาร์ท ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมความเป็นผู้นำ และประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำ

ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์และ สามารถทำนาย ประสิทธิภาพของโรงเรียน (Goodhart, W. H., 1991) ดังที่งานวิจัยของ ยูเรต ประคุดและคณะ ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำและด้านคุณธรรมจริยธรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ยูเรต ประคุดและคณะ, 2564)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้สรุปได้ว่า 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถ ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 3 ด้าน และเห็นด้วยมาก 1 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลกับการประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับความสัมพันธ์กันสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) การสร้างสมการพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 52.80 ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ควรนำผลการวิจัยไปใช้ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์อยู่เสมอ มีการบริหารจัดการประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพราะในปัจจุบันเป็นยุคเน็กซ์นอร์มัล ที่มีการนำเทคโนโลยี และแพลตฟอร์มต่าง ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ดังนั้นผู้บริหารควรมีองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผลเพิ่มสูงขึ้น และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนที่เป็นกิจกรรมต่าง ๆ หลากหลายสอดแทรกเรื่องคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีให้กับนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนใช้สติปัญญาในการทำงานและแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน เพื่อเป็นการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกเพิ่มมากยิ่งขึ้น และ 5) ควรศึกษาในรูปแบบของงานวิจัยผสานวิธีในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทต่าง ๆ และควรศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยและพัฒนาในรูปแบบในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาตามบริบทที่เป็นจริง



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- แก้วมณี โสพิน และจรัส อติวิทยากรณ์. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของข้าราชการครู ในเครือข่ายพันธปัญญาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2. วารสารการประชุม ชาติใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 11, 11(1), 1310-1317.
- ณัฐเดช จันทรผัน และคณะ. (2565). ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครพนม. วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 16(3), 123-137.
- ไทย พี เอฟ เอ. (2565). Next Normal วิถีปกติก้าวต่อไปของธุรกิจไทยภายใต้วิถีชีวิตปกติใหม่ New Normal ท่ามกลางวิกฤต COVID. เรียกใช้เมื่อ 1 ธันวาคม 2565 จาก <https://www.thaipfa.co.th/new/view/192/>
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2565). The NEXT Normal ส่องเทรนด์ “ความปกติถัดไป” หลังโควิด. เรียกใช้เมื่อ 1 ธันวาคม 2565 จาก <https://www.bot.or.th/Thai/BotMagazine/Pages/256306GlobalTrend.aspx>
- นที กอบการนา และคณะ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารการบริหารการปกครอง และ นวัตกรรมท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรม, 3(2), 47-66.
- นันทยา เข้มมุเหลื่อม และคณะ. (2563). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการ บริหารและการจัดการตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, 12(3), 101-111.
- พรสวรรค์ สุขพรหม และรุจิราพรรณ คงช่วย. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 187-204.
- ภูมิศรัณย์ ทองเลี่ยมนาค. (2565). คุยเรื่องทิศทางการศึกษาปี 65 กับดร.ภูมิศรัณย์ ทองเลี่ยมนาค. เรียกใช้เมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2565 จาก <https://www.eef.or.th/article-education-direction-2565/>
- ยุวเรศ ประดู่และคณะ. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาตาม การรับรู้ของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วารสาร การวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์, 2(1), 47-56.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2564). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2564. เรียกใช้เมื่อ 4 ธันวาคม 2565 จาก https://drive.google.com/file/d/1C43BNN5pY_cyltztv4xwWsNs0F-nsto5/view
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 – 2570. เรียกใช้เมื่อ 2 ธันวาคม 2565 จาก https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_DraftFinal.pdf
- สิริชัย โพธิ์ศรีทอง. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 5(1), 126-141.
- Goodhart, W. H. (1991). The instructional and expressive characteristic of public secondary schools and effectiveness. Dissertation abstracts Instructional, 51(8), 2214-A.

- Hoy, W. K. & Cecil G Miskel. (2001). Educational Administration. Theory Research and Practice (4th. ed.). New York: Harper Collins.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1993). A Technique for the Measurement of Attitude. Chicago: Rand Mc Nally.

เทคโนโลยีดิจิทัลกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน*

DIGITAL TECHNOLOGY AND PERFORMANCE APPRAISAL

วัชรพงษ์ สุชีวงศ์* และเพ็ญศรี ฉิรินัง

Watcharapong Sukeevong and Pensri Chirinang

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

*Corresponding author E-mail: Sukeevong_11@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ อธิบายบทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลในการนำมาประยุกต์ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งกล่าวถึงความหมายและความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การนำเทคโนโลยี เขามาใช้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และส่งผลทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน ช่วยลดข้อขัดแย้งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ลดการประเมินที่รู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรม เกณฑ์การประเมินผลที่ไม่ชัดเจน ช่วยลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล อีกทั้งบทความวิชาการนี้ยังเสนอแนวทางการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยการเลือกเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลในยุค Digital 4.0 หรือยุคปัจจุบันที่เหมาะสมกับองค์การ ไปประยุกต์กับขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 กระบวนการ ดังนี้ 1.ขั้นตอนการกำหนดการวัดพฤติกรรมการทำงานและเกณฑ์มาตรฐาน 2.ขั้นตอนการกำหนดวิธีการและการดำเนินการวัดผล 3.ขั้นตอนการกำหนดแผนงานการพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน โดยสิ่งที่พนักงานในองค์กรควรจะมีควบคู่กันในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คือ ทักษะความสามารถในการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล 4 ส่วนสำคัญ ได้แก่ ใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) สร้าง (Create) เข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ระบบประเมินผลมีความเป็นธรรม พนักงานเกิดยอมรับผลของการประเมิน เกณฑ์การประเมินชัดเจน ได้นำผลการประเมินที่แท้จริงมาวิเคราะห์ถึงสาเหตุเพื่อพัฒนา มีส่วนร่วมกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เข้าถึงข้อมูล (Data) ได้ในทุกที่และทุกเวลา ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: เทคโนโลยีดิจิทัล, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This academic article aims to explain the role of digital technology in the application of performance evaluation. It discusses the meaning and importance of performance evaluation and the process involved. Digital technology in human resource management is used to improve the clarity and effectiveness of performance evaluation, reduce conflicts, eliminate vague evaluation criteria, and decrease redundant data. This article also proposes the use of digital technology in performance evaluation by selecting appropriate tools from the Digital 4.0 era, which are suitable

* Received April 10, 2023; Revised April 27, 2023; Accepted May 16, 2023

for the organization and applying them to the three evaluation processes: 1) setting performance standards and measures, 2) determining evaluation methods and procedures, and 3) planning development and improvement of performance behavior. Employees in the organization should possess the necessary digital skills, namely using, understanding, creating, and accessing digital technology efficiently. Applying digital technology in performance evaluation results in a fair evaluation system, which is widely accepted by employees, and it clarifies the evaluation criteria. The results of performance evaluation can be used to improve the organization's performance.

Keywords: Digital Technology, Performance Appraisal, Human Resource Management

บทนำ

บุคลากร ถือว่าเป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่าสูงสุดขององค์กร เนื่องจากเป็นตัวกำหนดอนาคตและทิศทางขององค์กร ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเริ่มตั้งแต่การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานเป็นพนักงาน ซึ่งผู้บริหารงานบุคคลและผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องดูแลเอาใจใส่ และต้องพัฒนาปรับปรุงสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือพนักงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนกว่าจะสิ้นสุดระยะเวลาการทำงานด้วยเกษียณอายุหรือลาออกจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้กำกับติดตามการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และในขณะเดียวกันทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นกิจกรรมสำคัญในกระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คือ “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญยิ่งเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้สำหรับนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ทั้งต่อพนักงานผู้รับการประเมินและต่อองค์กร (สำราญ มีแจ้ง และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2556); (องอาจ นัยพัฒน์และคณะ, 2558); (Nielsen & Hunter, 2013)

องค์กรต้องเจอกับสภาพปัญหาต่างๆ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานไม่ยอมรับผลของการประเมิน เพราะรู้สึกว่าได้ไม่ได้รับความпенธรรม เกณฑ์การประเมินผลไม่ชัดเจน ผู้บังคับบัญชารู้สึกลำบากใจในการแจ้งผลการปฏิบัติงานต่อผู้รับการประเมิน หรือเลือกไม่แจ้งผลประเมินโดยเฉพาะเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น และไม่ได้นำผลการประเมินที่แท้จริงมาวิเคราะห์ถึงสาเหตุเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปรับปรุง ซึ่งส่งผลต่อผู้รับการประเมินไม่ได้รับการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้ดีขึ้น สาเหตุจากผู้บริหารองค์กรไม่มีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างпенธรรม หรือไม่มีศิลปะในการแจ้งผลปฏิบัติงานให้ผู้รับการประเมินทราบ และการให้คำแนะนำปรึกษาแก่พนักงานอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงสาเหตุจากความไม่เข้าใจกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน การไม่มีส่วนร่วมกำหนดข้อตกลงร่วมกันหรือมีการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์ข้อกำหนดต่างๆ ในระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพ (Buller, 2012)

ในปัจจุบันเทคโนโลยีที่เข้ามาและการก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานของคนในปัจจุบัน วิธีการติดต่อสื่อสาร การเชื่อมโยงถึงกัน ทำให้มีการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Digital HR) เป็นการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีโปรแกรมที่ทันสมัยต่าง ๆ รวมไปถึงหุ่นยนต์ที่เริ่มเข้ามาทดแทนการทำงานบางอย่างของคน (กฤตินี กุลเพ็ง, 2555) หรือเป็นกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเป็นการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับสื่อสังคม (Social Media) การใช้อุปกรณ์เคลื่อนที่ (Mobility) การวิเคราะห์ข้อมูล (Analytics) และการประมวลผลแบบคลาวด์ (Cloud Computing) เพื่อเป็นการยกระดับการทำงานหรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ให้มี



ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น (ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ, 2559) ซึ่งทำให้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพและส่งผลทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน ช่วยลดข้อขัดแย้งในการประเมิน และลดการประเมินที่รู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือเกณฑ์การประเมินผลที่ไม่ชัดเจนได้

ความหมายและความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีคำศัพท์ที่ใช้กันอยู่หลายคำทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เช่น การประเมินค่าการปฏิบัติงานโดยระบบคุณธรรม การให้คะแนนความดีความชอบ (Merit Rating) การประเมินค่าของการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ (Performance Evaluation) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) และยังมีคำอื่นใช้กันโดยทั่วไปที่หมายถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ Employee Appraisal , Employee Evaluation, Performance Review , Performance Assessment (DeNisi and Griffin, 2008) ซึ่งเห็นได้ว่าคำภาษาอังกฤษที่กล่าวมาทั้งหมดนี้มีความหมายใกล้เคียงและเกี่ยวข้องกัน โดยมีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ หลายคนได้ให้ความหมายไว้ อาทิ

(Dessler, 2006) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานปัจจุบันหรือในอดีตของพนักงาน เปรียบเทียบกับมาตรฐานต่างๆ ของงานที่กำหนดไว้และการ ให้ข้อมูลกับบุคลากรเพื่อกระตุ้นให้บุคลากร

(Business Dictionary, 2009) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการ ซึ่งผู้จัดการหรือที่ปรึกษา 1) ตรวจสอบและประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเปรียบเทียบกับ มาตรฐานในปัจจุบัน 2) รายงานผลการเปรียบเทียบ และ 3) ไขผลที่ได้เพื่อขอคิดเห็นแก่พนักงานเพื่อแสดงให้เห็นว่าจำเป็นต้องมีการปรับปรุงที่จุดใดและเพราะเหตุใด การประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้เพื่อระบุผู้ใดต้องการฝึกอบรมแบบใด และผู้ใดจะได้รับการเลื่อนขั้น ลดขั้น คงไว้หรือให้ออก

(Mishra, 2009) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการเพื่ออธิบายวิเคราะห์และบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับคุณประโยชน์ของพนักงาน จุดมุ่งหมายของการวัดผลการปฏิบัติงาน คือ การวัดและปรับปรุงการปฏิบัติงานจริงของพนักงานและศักยภาพในอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดสิ่งที่พนักงานกระทำ

(มุสตี รุมาคม, 2551) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องในการประเมินและการบริหารพฤติกรรม (Behavior) และผลที่ได้ (Outcomes) จากการปฏิบัติงานของพนักงาน

(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินความสำเร็จของงานอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินด้วยวิธีการที่องค์การกำหนด โดยเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติราชการ [การปฏิบัติงาน] ตามเกณฑ์มาตรฐานผลงานที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน กำหนดร่วมกันไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

จากคำนิยามของนักวิชาการทั้งชาวไทยและต่างประเทศที่กล่าวมาข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินความสำเร็จของงาน อันเป็นผลจากการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงานปัจจุบันหรือในอดีตของพนักงาน เปรียบเทียบกับมาตรฐานต่าง ๆ ของงานว่ามีปริมาณและคุณภาพดีเพียงใด ด้วยหลักการและวิธีการที่องค์การกำหนดและสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ทั่วกัน โดยเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้บริหารในฐานะผู้ประเมินและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกำหนดร่วมกันไว้ก่อนการประเมิน

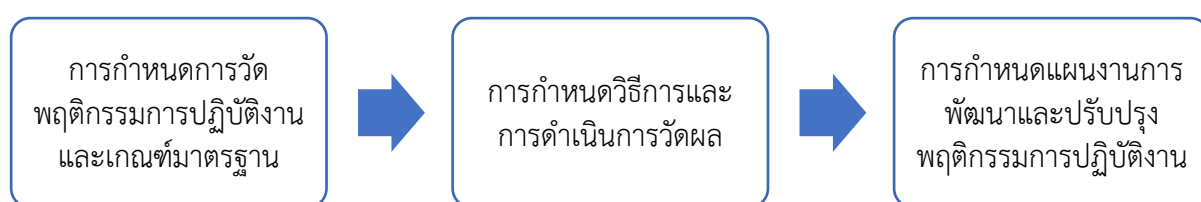
ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อบุคลากรในทุกระดับขององค์กรซึ่งองค์การต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนพร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละคน อย่างสม่ำเสมอ ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผู้กล่าวไว้อย่างหลากหลายสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความสำคัญระดับบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อบุคลากรผู้ทำงานในระดับปฏิบัติการ เพราะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ทราบว่าได้ปฏิบัติงานเป็นอย่างไร มีคุณค่าในสายตาของผู้บังคับบัญชา หรือนายจ้างหรือไม่ (Grote, 1996) มีข้อจำกัดอะไรบ้างที่สมควรได้รับ มีข้อการปรับปรุงแก้ไข หรือมีข้อดีอะไรบ้างที่ควรดำรงรักษาไว้หรือพัฒนาเสริมสร้างให้ดียิ่งขึ้นไป

2. ความสำคัญระดับผู้บริหาร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร ผลการประเมินจะทำให้ผู้บริหารองค์การทราบว่าบุคลากรคนใดมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น สมควรได้รับการเสริมแรงหรือปลุกใจด้วยการยกย่องชมเชยหรือให้ความดีความชอบในรูปแบบอื่นๆ หรือบุคลากรรายใดไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สมควรได้รับการแจ้งเตือนให้ทราบ รวมทั้งสืบหาสาเหตุและแสวงหาวิธีการร่วมกันเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ความสำคัญระดับองค์กร การประเมินการปฏิบัติงานจะช่วยให้้องค์การทราบว่าพนักงานและผู้บริหารแต่ละคนปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามพันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรหรือไม่เพียงใด โดยช่องว่างระหว่างเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงเป็นสารสนเทศย้อนกลับ (Feedback) ในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาหรือข้อจำกัดที่อาจมาจากทั้งระดับบุคคล เครื่องมือหรือวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการทำงานหรือกระบวนการทำงาน เมื่อวิเคราะห์และทราบสาเหตุของปัญหาแล้ว ทำให้สามารถเกิดการวางแผนอัตราค่าจ้างบุคลากร การสอนงาน การฝึกอบรม และการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ผลตอบแทนต่างๆ ที่เหมาะสมแก่บุคลากรต่อไป

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน หากพิจารณาในเชิงทฤษฎีระบบ พบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เปราะบางเกี่ยวข้องกับกระบวนการที่สำคัญ 3 กระบวนการ คือ การกำหนดการวัดพฤติกรรม การปฏิบัติงานและเกณฑ์มาตรฐาน การกำหนดวิธีการและการดำเนินการวัดผล และการกำหนดแผนงานการพัฒนาและปรับปรุง พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2552) ซึ่งสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ซึ่งสอดคล้องกับ (ซูซีย์ สมิตีไกร, 2550) กล่าวว่ากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเปราะบางโดยทั่วไปแล้วจะประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ การพัฒนาระบบ การประเมิน และการแจ้งผลขณะที่ (Ivancevich, 1998) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติกันทั่วไปมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปเพื่อประกอบการพิจารณา แต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบประจำปีและการ ปรับปรุงสมรรถภาพของปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อองค์การจะได้จัดฝึกอบรมและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงานที่หย่อนสมรรถภาพ และไม่สามารถปรับปรุงตนเองได้ให้พินิจจากหนทางต่อไป



2. กำหนดลักษณะงานที่จะประเมินโดยพิจารณาความรับผิดชอบของแต่ละงาน เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ใช้ เช่น ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความสนใจในงาน ความคิด ริเริ่ม ความรู้ในงาน ความร่วมมือ การเป็นผู้นำ ฯลฯ หลังจากกำหนดลักษณะงานที่จะประเมินแล้วจะต้อง กำหนดแบบประเมินผล เพื่อบันทึกความเห็นของผู้ประเมิน

(ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548) กล่าววาระกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดและความแตกต่างปลีกย่อยหลากหลายไปตามเทคนิควิธีที่เลือกใช้ แต่ในเทคนิควิธีมีขั้นตอนหลักในการดำเนินการ ที่สามารถสรุปได้ 8 ขั้นตอน ได้แก่

1. กำหนดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ในการประเมินเป็นขั้นตอนแรกและสำคัญของกระบวนการ เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการประเมินจะเป็นตัวกำหนดถึงแบบและลักษณะของงาน ตลอดจนเทคนิควิธีที่ใช้ประเมิน

2. กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะทำการประเมิน เพื่อเป็นการทบทวนถึง ขอบเขตของงานว่ามีความรับผิดชอบมากน้อยเพียงใด อย่างไร และมีงานใดบ้างที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

3. กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน (Set Goal) หรืออีกนัยหนึ่งคือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของงานที่ ต่องการประเมิน และเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Set Criteria)

4. กำหนดความถี่หรือระยะเวลาของการประเมิน เช่น ทุกๆครั้งหรือทุกสามเดือน แล้วแต่ลักษณะงานและวงจรของงานที่ประเมิน

5. กำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินและดำเนินการประเมิน ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมิน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ถูกประเมิน และอีกกรณีหนึ่งคือคณะกรรมการ ซึ่งมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ถูกประเมินรวมเป็นคณะกรรมการอยู่ด้วย

6. แจงผลการประเมินและหารือถึงผลของการปฏิบัติงานใหญ่ที่ถูกประเมินทราบถึงผลการ ปฏิบัติงาน ของตนในความเห็นขององค์การ จุดเด่นที่ควรเร่งพัฒนาหรือจุดด้อยที่ควรเร่งปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

7. ตัดสินใจดำเนินการกับบุคลากรตามผลที่ได้รับจากการประเมิน เป็นขั้นตอนที่นำผลการประเมินไป ใช้จริงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้น เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน การให้โบนัส หรือการให้ พนจากการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

8. ติดตามผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเป็นขั้นตอนที่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อองค์การ หากติดตามตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะในกรณีของการประเมินเพื่อจุดมุ่งหมายของการพัฒนา และดูว่าบุคลากรที่รับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนมีพัฒนาการขึ้น หรือไม่

(ผุสดี รุมาคม, 2551) กล่าวถึงกระบวนการประเมินการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. ระบุวัตถุประสงค์และนโยบายในการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นแนวทางว่าจะดำเนินการเมื่อใด บ่อยครั้งเพียงใด ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบการประเมิน และเครื่องมือที่จะถูกนำมาใช้ในการประเมิน

2. การกำหนดความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน (Performance Expectation) เพื่อนำมากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard)

3. ตรวจสอบและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงาน

4. ประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน

(ซึ่งในบางกรณีอาจจะมีการให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินรวมด้วย)

5. นำผลการประเมินมาถกเถียงและพิจารณารวมกับพนักงาน

6. ตัดสินใจและสรุปผลการประเมินเป็น 2 ระบบ ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กล่าวคือ รูปแบบที่ไม่เป็นทางการนั้นจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นโดยทั่วไป ว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด ซึ่งรูปแบบที่ไม่เป็นทางการนี้มักจะมีทัศนคติและความสัมพันธ์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้ผู้บังคับบัญชามีความลำเอียงที่จะเห็นบุคคลหนึ่งดีกว่าบุคคลอื่น ด้วยจุดอ่อนดังกล่าวของการสวนใหญ่จึงต้องมีการจัดระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นทางการขึ้น ซึ่งเป็นระบบที่มีการใช้เป็นประจำ และมีระเบียบแบบแผนในการประเมินการปฏิบัติงานด้วย วิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้การประเมินสมเหตุสมผลและมีความเป็นธรรม มีผลต่อขวัญของพนักงานด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถกล่าวสรุปได้ว่า กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์ในการประเมิน เพราะวัตถุประสงค์ของการประเมินจะเป็นตัวกำหนดแบบและลักษณะของงาน เทคนิควิธีที่ใช้ประเมิน การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะทำการ ประเมิน เพื่อทบทวนขอบเขตของงานว่ามีความรับผิดชอบมากน้อยอย่างไร มีงานใดบ้างที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน และเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน เจาะจง วัดได้ในเชิงปริมาณ การกำหนดความถี่หรือ ระยะเวลาของการประเมิน การกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินและ ดำเนินการประเมิน ส่วนใหญ่ผู้ประเมินคือผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ถูกประเมิน หรือรูปแบบคณะกรรมการซึ่งมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ถูกประเมินรวมเป็นคณะกรรมการ การแจ้งผลการประเมินของการปฏิบัติงานใหญ่ที่ถูกประเมินทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนในความเห็นขององค์กร จุดเด่นที่ควรเร่งพัฒนา จุดด้อยที่ควรเร่งปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น การตัดสินใจ ดำเนินการกับบุคลากรตามผลที่ได้รับจากการประเมินเป็นขั้นตอน เช่น เลื่อนตำแหน่งขึ้นเงินเดือน โบนัส หรือโทษจากการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร และการติดตามผล เพื่อดูว่าบุคลากรที่รับผลการปฏิบัติงาน มีพัฒนาการขึ้นหรือไม่อย่างไร

เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง เป็นการอธิบายเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้สร้าง เก็บ และประมวลข้อมูลเป็นลักษณะของตัวเลขหรือที่เรียกว่ารหัสไบนารี (Binary) แทนคำหรือรูปภาพ เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้สามารถ จัดเก็บข้อมูลจำนวนมากตลอดบนอุปกรณ์ขนาดเล็ก สามารถเก็บรักษาได้ยาวนานและสะดวก สำหรับการแปลงเป็นแบบดิจิทัลยังช่วยเพิ่มความเร็วในการส่งข้อมูลด้วย (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.), 2558) วิวัฒนาการของเทคโนโลยีดิจิทัล ประเทศไทยเริ่มมีความคุ้นชินกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็น ระยะเวลาอันยาวนาน ไม่ว่าจะเป็นการใช้อินเทอร์เน็ต การซื้อของออนไลน์ การทำธุรกรรมทางการเงินผ่าน แอปพลิเคชันในมือถือ การพัฒนาหรือวิวัฒนาการของเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2561) โดยสามารถแบ่งได้เป็น 4 ช่วงด้วยกัน ดังนี้

1. ยุค Digital 1.0 หรือยุคของอินเทอร์เน็ต (Internet) เป็นยุคที่เริ่มมีการใช้งานอินเทอร์เน็ต ส่งผลให้การดำเนินชีวิตของผู้คนเริ่มเปลี่ยนไปจากออฟไลน์ (offline) มาเป็นลักษณะออนไลน์ (online) มากขึ้น เช่น การส่งอีเมลแทนจดหมาย และเริ่มมีการจัดตั้งเว็บไซต์ Website ที่ทำให้สามารถเข้าถึงทุกอย่างได้ง่ายขึ้นทั่วถึงและตลอดเวลา

2. ยุค Digital 2.0 หรือยุคของโซเชียลมีเดีย (Social Media) เป็นยุคที่ผู้บริโภคได้มีการเริ่มสร้างเครือข่ายติดต่อสื่อสารกันในโลกออนไลน์ เครือข่ายสังคม Social Network เพื่อเป็นการพูดคุยกันระหว่างกลุ่ม การอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร และขยายสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินธุรกิจ E-Commerce



3. ยุค Digital 3.0 หรือยุคแห่งข้อมูล (Big Data) เป็นยุคที่ให้ความสำคัญกับข้อมูล (Data) และการใช้ข้อมูลที่มีจำนวนมากให้เกิดประโยชน์ เป็นผลมาจากการเติบโตของ Social Media และ E-Commerce ของยุค Digital 2.0 ทำให้ข้อมูลจำนวนมากมหาศาล เริ่มให้ความสำคัญจากประโยชน์ของข้อมูลจำนวนมาก (Big Data) ที่มีอยู่ เพราะเป็นแหล่งสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจได้จากการวิเคราะห์ถึงความต้องการของ ผู้บริโภคเพื่อสร้างสินค้าหรือบริการที่แตกต่างตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ และทุกองค์กรมีความต้องการ ใช้ประโยชน์จากข้อมูลจำนวนมากเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แต่การนำข้อมูลมาตอบสนองอย่างทันทางที่ (Realtime) จำเป็นต้องมีระบบคลาวด์ (Cloud Computing) มาช่วยอำนวยความสะดวก การจัดเก็บข้อมูล ทำให้เข้าถึงข้อมูลจากที่ใดก็ได้ ทุกคนสามารถเข้าถึงระบบข้อมูลต่างๆ ผ่านอินเทอร์เน็ต สามารถจัดการบริหารข้อมูล และมีการแบ่งปันข้อมูลกับผู้อื่น (Shared Services) ขยายลดต้นทุนการจัดเก็บ และ Big Data ยังสามารถพัฒนาต่อยอดเป็นแอปพลิเคชัน (Application) ซึ่งทำให้รองรับการใช้งานผ่านทางโทรศัพท์มือถือหรือแท็บเล็ตได้ด้วย

4. ยุค Digital 4.0 หรือยุคปัจจุบัน เป็นยุคความฉลาดของเทคโนโลยีที่สามารถช่วยทำให้อุปกรณ์ต่างๆ สื่อสารและทำงานกันเองได้อย่างอัตโนมัติ โดยอาจกล่าวได้ว่าในสามยุคแรกเทคโนโลยีเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกและประมวลผลข้อมูลในด้านต่าง ๆ แต่ยุคปัจจุบันเทคโนโลยีถูกพัฒนาให้ทำงานบางอย่างแทน หรือเพิ่มศักยภาพมนุษย์ให้มีความคิดเพื่อข้ามขีดจำกัด สร้างสรรค์พัฒนาสิ่งใหม่ๆ โดยจะใช้ชื่อยุคนี้ว่ายุค Machine-to-Machine เช่น การใช้เซิร์ฟเวอร์ระยะไกล จัดเก็บและประมวลผลข้อมูลด้วยระบบ Cloud Computing เพื่อกระบวนการที่รวดเร็วและสามารถเรียกใช้ เข้าถึง ค้นคืนข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา การจำลองสถานการณ์ต่างๆ (Simulation) เพื่อวางแผนหรือฝึกอบรม การป้องกันคำสั่ง หรือสั่งการผ่านเสียง หรือแอปพลิเคชันเพื่อสั่งเครื่องจักรทำงานหรือหุ่นยนต์ทำงาน หรือเพื่อสืบค้นข้อมูล การปกป้องข้อมูลด้วยระบบ Cyber Security ใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (Augmented Reality) เพื่อเสริมสร้างข้อมูลบนโลกเสมือนจริง เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ใช้อินเทอร์เน็ต หรือการเชื่อมต่อสำหรับการทำงานหลายๆ สิ่งด้วยกัน (Internet of Things) เพื่อส่ง-รับและประมวลผลข้อมูล



ภาพที่ 2 วิวัฒนาการของเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

จากอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลในยุคปัจจุบันหรือยุคดิจิทัล 4.0 นี้ ซึ่งมีผลต่อการประยุกต์ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มศักยภาพทางวิชาชีพ ดังนั้นทุกองค์การจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันยุคสมัย โดยเฉพาะด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ มีความจำเป็นที่ต้องมีทักษะและความสามารถในการเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และให้เกิดผลสัมฤทธิ์แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Digital HR) คือ เทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งใช้ ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ยุคใหม่ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรมนุษย์และการตัดสินใจผ่านข้อมูล เพื่อให้

เกิดประสิทธิภาพขององค์กร เป็นการบูรณาการกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ไปกับธุรกิจในพื้นที่ฐานแบบเรียลไทม์ และผลลัพธ์อันแท้จริง ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Digital HR) คือ การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงาน ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีโปรแกรมที่ทันสมัยต่าง ๆ รวมไปถึงหุ่นยนต์ที่เริ่มเข้ามาทดแทน การทำงานบางอย่างของคน (กฤติน กุลเพ็ง, 2555) เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Digital HR) คือ กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับสื่อสังคม (Social Media) อุปกรณ์เคลื่อนที่ (Mobility) การวิเคราะห์ (Analytics) และการประมวลผลแบบคลาวด์ (Cloud Computing) หรือที่เรียกว่า SMAC เพื่อยกระดับการทำงานหรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ, 2559)

(Deloitte HR Capital, 2017) อธิบายว่า เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ วิธีการที่ องค์กรปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานด้วยวิถีดิจิทัลได้ โดยอาศัยเครื่องมือที่เป็น เทคโนโลยีใหม่ๆ หรือแอปพลิเคชัน (Applications) เพื่อมอบแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ดี และเป็นการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง เป้าหมายของการเป็น Digital HR คือ การเชื่อมโยงงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง หมดยังสามารถใช้งานที่ไหนก็ได้เมื่อไรก็ได้ผ่าน Smart Device ต่างๆ รวมทั้งการเพิ่มขีดความสามารถในการ วิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก (HR Big Data) และการใช้ Social Media เสริมสร้างการความร่วมมือและผูกพันในองค์กร (Collaboration) ให้แน่นแฟ้นขึ้น เครื่องมือในการบริหาร Digital HR คือ การนำเทคโนโลยี Social-Mobile-Analytic-Cloud หรือ SMAC มาใช้ต่อยอดเครื่องมือที่มีอยู่แล้ว เสริมด้วยการพัฒนาเครื่องมือใหม่ๆ เช่น Mobile Application

ในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานใน องค์กรต้องมีทักษะความสามารถที่จำเป็นในการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) สร้าง (Create) และ เข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในแต่ละส่วนมี รายละเอียดดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, ออนไลน์)

1. ใช้ (Use) คือ ความคล่องแคล่วทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต สำหรับ ทักษะและความสามารถที่เกี่ยวข้องกับคำว่า “ใช้” ครอบคลุมตั้งแต่เทคนิคขั้นพื้นฐาน ในการใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสื่อสารอื่นๆ สู่เทคนิคขั้นสูงขึ้นสำหรับการเข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วย การสืบค้นข้อมูล Search engine ฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น Cloud computing

2. เข้าใจ (Understand) คือ ชุดของทักษะที่จะช่วยให้เข้าใจบริบทและประเมินสื่อดิจิทัล เพื่อให้ สามารถ ตัดสินใจเกี่ยวกับอะไรที่ทำได้และพบในโลกออนไลน์ นับว่าเป็นทักษะที่สำคัญ ในการเข้าใจยังรวมถึงการตระหนักว่า เทคโนโลยีมีผลกระทบต่อพฤติกรรมและมุมมองและความรู้สึกเกี่ยวกับโลกของผู้ใช้งานอย่างไร รอบตัวผู้ใช้งาน อย่างไรก็ตาม เพื่อค้นหาประเมินและใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. สร้าง (Create) คือ ความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่าน เครื่องมือ สื่อดิจิทัลที่หลากหลาย การสร้างด้วยสื่อดิจิทัลเป็นมากกว่าแค่การรู้วิธีการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ หรือการ เขียนอีเมล แต่มันยังรวมความสามารถในการดัดแปลงสำหรับบริบทและผู้ชมที่แตกต่างและหลากหลาย เช่น ภาพ และวิดีโอ เสียง และ Social media รูปแบบอื่นๆ

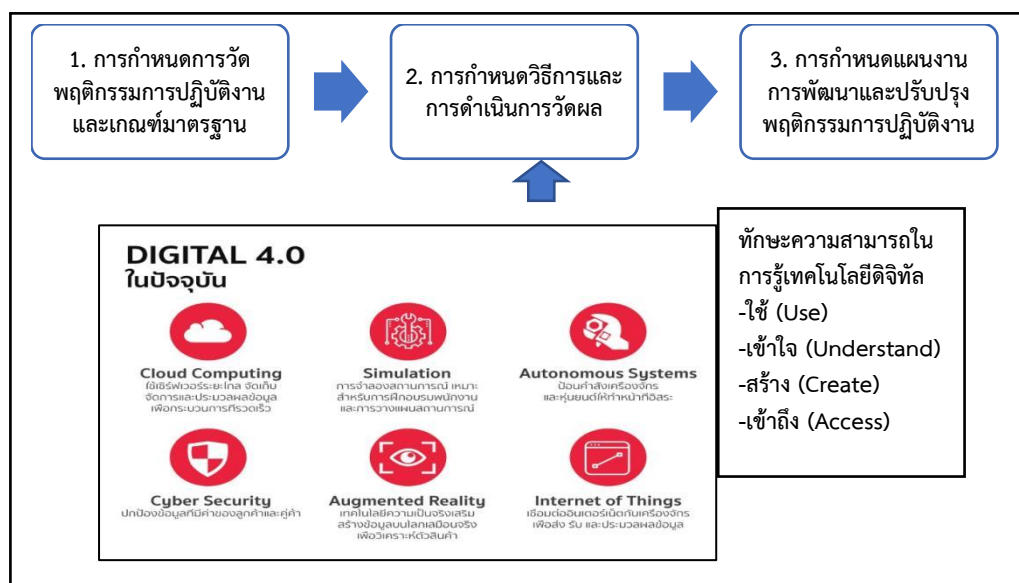
4. เข้าถึง (Access) คือ การเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูลข่าวสาร เป็นฐาน ราก ในการพัฒนา การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ พนักงานจำเป็นต้องเข้าใจอินเทอร์เน็ตและการเข้าถึง อินเทอร์เน็ตด้วยช่องทางต่าง ๆ รวมถึง ข้อดีข้อเสียของแต่ละช่องทางได้ เพื่อให้สามารถใช้ Search Engine ค้นหา



ข้อมูลที่ต้องการจากอินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องเข้าใจสื่อทางดิจิทัลชนิดต่างๆ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้งานในปัจจุบัน

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวทางการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในองค์กรต้องมีการคำนึงถึงสภาพปัจจุบันในยุค Digital 4.0 หรือยุคปัจจุบัน โดยนำเสนอการประยุกต์กับขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบเกี่ยวข้องกับกระบวนการที่สำคัญ 3 กระบวนการ คือ 1.การกำหนดการวัดพฤติกรรมการทำงานและเกณฑ์มาตรฐาน 2.การกำหนดวิธีการและการดำเนินการวัดผล 3.การกำหนดแผนงานการพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2552) ซึ่งต้องคำนึงถึงทักษะความสามารถในการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) สร้าง (Create) และ เข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แนวทางการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โดยนำเครื่องมือต่างๆ ของเทคโนโลยีดิจิทัลในยุค Digital 4.0 หรือยุคปัจจุบัน ไปประยุกต์ใช้ตามกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การใช้เซิร์ฟเวอร์ระยะไกล การประมวลผลข้อมูลด้วยระบบ Cloud Computing เพื่อกระบวนการที่รวดเร็วและสามารถเรียกใช้เข้าถึง ค้นคืนข้อมูลได้ทันทีทุกเวลา การจำลองสถานการณ์ต่างๆ (Simulation) เพื่อการวางแผนหรือการฝึกอบรม หรือการประเมินผล การป้องกันความเสี่ยงหรือแอปพลิเคชัน การปกป้องข้อมูลการประเมินผลด้วยระบบ Cyber Security การใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (Augmented Reality) เพื่อเสริมสร้างข้อมูลบนโลกเสมือนจริงเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมิน และการใช้อินเทอร์เน็ตสำหรับการทำงานหลายๆ สิ่งด้วยกัน (Internet of Things) เพื่อส่ง-รับและประมวลผลข้อมูลเพื่อใช้ในการประเมินผล ซึ่งต้องคำนึงถึงทักษะความสามารถในการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล แบ่ง 4 ส่วน ได้แก่ ใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) สร้าง (Create) เข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้ระบบประเมินมีความแม่นยำ พนักงานเกิดยอมรับผลของการประเมิน เกณฑ์การประเมินชัดเจน ได้นำผลการประเมินที่แท้จริงมาวิเคราะห์ถึงสาเหตุเพื่อพัฒนา มีส่วนร่วม

กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เข้าถึงข้อมูลได้ในทุกที่และทุกเวลา ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (สมควรเพิ่มอ้างอิง) ไม่มี

สรุป

ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งมีลักษณะเป็นการติดต่อสื่อสารเชื่อมโยงข้อมูลถึงกันมากขึ้น มีการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลาย และมีความชัดเจนมากขึ้น เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Digital HR) เป็นการนำเทคโนโลยีเขามาใช้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีโปรแกรมที่ทันสมัยต่างๆ รวมไปถึงหุ่นยนต์ที่เข้ามาทดแทนการทำงานบางอย่าง หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร ส่งผลทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน ช่วยลดข้อขัดแย้งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ลดการประเมินที่รู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือเกณฑ์การประเมินผลที่ไม่ชัดเจน และช่วยลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล จากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นผู้เขียน จึงได้เสนอแนวทางนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพสำหรับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยการเลือกเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลในยุค Digital 4.0 หรือยุคปัจจุบันที่มีความเหมาะสม ไปประยุกต์กับขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 กระบวนการ ได้แก่ 1.ขั้นตอนการกำหนดการวัดพฤติกรรมการทำงานและเกณฑ์มาตรฐาน 2.ขั้นตอนการกำหนดวิธีการและการดำเนินการวัดผล 3.ขั้นตอนการกำหนดแผนงานการพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน โดยสิ่งที่พนักงานในองค์กรควรจะมีควบคู่กันในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คือ ทักษะความสามารถในการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล 4 ส่วน ได้แก่ ใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) สร้าง (Create) เข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ระบบประเมินมีความเป็นธรรม พนักงานเกิดยอมรับผลของการประเมิน เกณฑ์การประเมินมีความชัดเจน ได้นำผลการประเมินที่แท้จริงมาวิเคราะห์ถึงสาเหตุเพื่อเกิดการพัฒนาต่อยอด พนักงานมีส่วนร่วมกำหนดข้อตกลงร่วมกัน โดยสามารถเข้าถึงข้อมูล (Data) ได้ในทุกที่และทุกเวลา และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร สิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึง คือ ลักษณะองค์กรแต่ละประเภทที่นำไปประยุกต์ใช้จะมีความสามารถในการประยุกต์ใช้ที่ไม่เท่ากัน เช่น ภาครัฐ ภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น ควรมีการศึกษา ลักษณะองค์กรแต่ละประเภทว่าเป็นอย่างไร และควรเลือกประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับองค์กร โดยมีการได้รับสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจากผู้บริหารองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพได้

เอกสารอ้างอิง

- กฤติน กุลเพ็ง. (2555). กลยุทธ์การสรรหาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์เซ็นเตอร์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐฉา พงศ์สิริ. (2559). สะดุดคิดสะกิดใจในงาน HR. กรุงเทพมหานคร: ธรรมนิติ.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.
- ผุสดี รัมภาคม. (2551). การประเมินการปฏิบัติงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ธนาเพรส.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จุฑาทอง.



- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : ภาพรวมระบบบริหารผลงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ. กรุงเทพมหานคร: พี เอ ลีฟวิ่ง.
- สำราญ มีแจ้ง และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2556). การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). ยุค Digital 4.0 เมื่อโลกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี. เรียกใช้เมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2566 จาก [http://www.ops.moe.go.th/ops2017/สารแนารู/2876-ยุค-digital-4-0-เมื่อโลกขับเคลื่อนด้วย เทคโนโลยี](http://www.ops.moe.go.th/ops2017/สารแนารู/2876-ยุค-digital-4-0-เมื่อโลกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี)
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.). (2558). การรู้ดิจิทัล (Digital literacy). เรียกใช้เมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <https://www.nstda.or.th/th/nstda-knowledge/142-knowledges/2632>
- องอาจ นัยพัฒน์และคณะ. (2558). การพัฒนาระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้ตัวชี้วัดสำคัญรายบุคคล. วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา, 7(14), 182-197.
- Buller. (2012). Best practices in faculty evaluation: A practical guide for academic leaders. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Business Dictionary. (2009) . Performance Evaluation. Retrieved February 19, 2023, from <http://www.businessdictionary.com/definition/employee.html>
- Deloitte HR Capital. (2017). The Digital Transformation in HR. Retrieved February 19, 2023, from <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capitaltrends/2017/digital-transformation-in-hr.html>
- DeNisi and Griffin. (2008). Human Resource Management. (2nd ed.). New York: Houghton Mifflin.
- Dessler. (2006). Management. New York: Prentice Hall.
- Grote. (1996). The Performance Appraisal Question and Answer Book: A Survival Guide for Managers. New York: AMACOM.
- Ivancevich. (1998). Human Resource Management. (8th ed.). New York: McGraw – Hill.
- Mishra. (2009). Performance Appraisal-definition & Concepts. Retrieved February 19, 2023, from <http://www.hrdjunction.blogspot.com/2009/06/performance-appraisal-definition.html>
- Nielsen & Hunter. (2013) . Performance management and evaluation. New Directions for evaluation. No.137. San Francisco, CA: Jossey- Bass.

การประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ 4 ในงานด้านสาธารณสงเคราะห์ ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี*

AN APPLICATION OF SANGHVATTHU PRINCIPLES (4) IN PUBLIC WELFARE WORK OF SANGHA IN SURAT THANI PROVINCE

พระครูปริยัติคุณาวุธ*, พระครูสิริธรรมาภิต, ปณณพงศ์ วงศ์ณาศรี

Phrakhrupaiyatkunawut, Phrakhrusiridhammapirat, Punnapong Wongnarsi

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahamakut Buddhist University, Thailand

*Corresponding author E-mail: dc.sri@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาหลักสาธารณสงเคราะห์ 2) ศึกษาหลักสังคหวัตถุ 4 ที่เกี่ยวกับงานสาธารณสงเคราะห์ 3) ประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ พระสังฆาธิการ หัวหน้าส่วนราชการ/นักวิชาการด้านการบริหารรวมจำนวน 20 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาและนำเสนอด้วยการอธิบายแบบเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า 1) หลักสาธารณสงเคราะห์ มี 6 ประการ ได้แก่ (1) การควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม (2) การศาสนศึกษา (3) การศึกษาสงเคราะห์ (4) การเผยแผ่พระศาสนา (5) การสาธารณูปการ และ (6) การสาธารณสงเคราะห์ 2) หลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ (1) ทาน การให้การแบ่งปันสิ่งของ การเสียสละประโยชน์ส่วนตัว (2) ปิยวาจา การใช้วาจาที่ถูกต้องไพเราะเป็นเครื่องผูกใจคน (3) อตถจริยา การทำตนเป็นประโยชน์ต่อตนเองและคนอื่น (4) สมานัตตตา ความเสมอต้นเสมอปลาย ความเป็นกัลยาณมิตรให้บุคคลมีความมั่นใจว่าน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ 3) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดสุราษฎร์ธานี มี 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านดำเนินการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล (2) ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นซึ่งเป็นไปเพื่อสาธารณประโยชน์ (3) ด้านการช่วยเหลือและมีส่วนร่วมต่อสาธารณสมบัติ (4) ด้านการช่วยเหลือประชาชนทั่วไป และ (5) ด้านการให้อาการและสถานที่ของวัด เช่น สร้างศาลาบำเพ็ญกุศลการสร้าง ฌาปนสถาน มีเมรุเผาศพ ที่เก็บศพ เป็นต้น วัดจึงเป็นที่รวมศิลปกรรมต่าง ๆ ของชาติและวัฒนธรรม

คำสำคัญ: การประยุกต์, สังคหวัตถุ 4, งานสาธารณสงเคราะห์, คณะสงฆ์จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study about the rule of the public welfare work, 2) to study about Sangahavatthu 4 involved in the public welfare work, and 3) to apply the principle of Sangahavatthu 4 to the public welfare work for Buddhist clergy in Suratthani. The qualitative research was conducted for this study. The 20 key informants consisted of Buddhist ecclesiastical official monk and Head of government / Scholar for management. The in-depth

* Received March 29, 2023; Revised May 7, 2023; Accepted May 19, 2023



interview was conducted as the research tool. The data were analyzed by context based and the descriptive method was used for the presentation. The research findings were emerged as the followings: 1) The rule of public welfare consisted of 6 entries which were considered in (1) Monitoring and supporting goodness maintenance, (2) Religious studies, (3) Educational welfare, (4) Buddhism propagation, (5) Public assistance, and (6) Public welfare, 2) The principles of Sangahavatthu 4 were (1) Dana (liberality) : giving; generosity; charity, (2) Piyavaca (kind speech) : using kindly speech to convince any people, (3) Atthacariya (beneficial actions) : doing well and rendering services, and (4) Samanattata (impartiality) : behaving oneself even and equal treatment properly in all circumstances and producing admirableness and truthfulness as a true friend. 3) There were 5 aspects for applying the principle of Sangahavatthu 4 to the public welfare work for Buddhist clergy in Suratthani. The 5 aspects of service are the followings: (1) Conducting services, (2) Conducting any services for public welfare work, (3) Doing favors and participation in public work, (4) Performing actions that are useful and helpful to other people, and (5) Facilitating the building and location for instance: charity hall, crematorium, morgue, etc. Wat (Buddhist temple) becomes the center of national arts and cultures.

Keywords: Apply, Sangahavatthu 4, Public welfare work, Buddhist clergy in Suratthani.

บทนำ

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่ชาวไทยส่วนใหญ่นับถือ พระพุทธศาสนาจึงเป็นสถาบันหลักอันทรงคุณค่าที่สำคัญที่สุดที่มีความเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของสังคมไทย พระพุทธศาสนามีอิทธิพลเป็นอันมากต่อความเชื่อ และความประพฤติ หรือการดำรงชีวิตของชาวไทยส่วนใหญ่ เป็นที่มาของการถ่ายทอดวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี อันดีงามจึงมีผลให้วิถีการดำเนินชีวิตของคนไทย ได้อาศัยคำสอนทางพระพุทธศาสนาเป็นแบบอย่าง มาเป็นเครื่องหล่อหลอม ชัดเกลานิสัยใจคอของคนไทยให้มีเอกลักษณ์เฉพาะตน กล่าวได้ว่าเป็นเอกลักษณ์ของสังคมไทย อันเป็นสิ่งดีงามตลอดจนถึงใช้หลักธรรมคำสอนมาเป็นแนวทางในการประพฤติและปฏิบัติทำให้วิถีชีวิตของคนไทยผูกพันอิงอาศัยพระพุทธศาสนาตลอด จึงทำให้สังคมไทยอยู่อย่างร่มเย็นสงบสุขมีความเมตตาความกรุณามีน้ำใจ เอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูล และความปรารถนาดีต่อกันตลอดมา พระพุทธศาสนาอาจจะถือได้ว่าเป็นศาสนาประจำชาติและดำรงอยู่เคียงคู่กับชาติไทยตลอดมา ดังนั้นพระพุทธศาสนาจึงมีความสำคัญต่อสังคมไทย ดังที่ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า 1) พระพุทธศาสนาเป็นหลักในการดำเนินชีวิตของคนไทย 2) พระพุทธศาสนาเป็นหลักในการปกครองประเทศ 3) พระพุทธศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจ 4) พระพุทธศาสนาเป็นที่มาของวัฒนธรรมไทย 5) พระพุทธศาสนาในฐานะเป็นสถาบันหลักของสังคมไทย 6) พระพุทธศาสนาในฐานะเป็นรากฐานของวัฒนธรรม 7) พระพุทธศาสนาในฐานะเป็นเอกลักษณ์ของชาติ 8) พระพุทธศาสนาในฐานะเป็นมรดกของชาติ 9) พระพุทธศาสนาในฐานะที่ช่วยสร้างสรรค์อารยธรรม 10) พระพุทธศาสนาในฐานะที่ช่วยสร้างความสงบสุขให้แก่โลก (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2543)

วัดเป็นศาสนสถานในทางพระพุทธศาสนา จึงเป็นศูนย์กลางที่รวมจิตใจของประชาชน โดยมีพระสงฆ์ซึ่งเป็นตัวแทนของวัดเป็นผู้นำทางด้านจิตใจของประชาชนเป็นศูนย์รวมแห่งความศรัทธาความเคารพนับถือแต่ที่สำคัญคือประชาชนมีความรู้สึกว่าพระสงฆ์เป็นผู้ฉลาด มีสติปัญญาสามารถรอบรู้วิชาการต่าง ๆ สามารถช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ชาวบ้านในคราวประสบปัญหาในเรื่องต่าง ๆ จนเป็นที่เคารพนับถือของบุคคลทุกชั้นในสังคม ปัจจัยที่เชิดชูฐานะของพระสงฆ์ในสังคม คือ ความบริสุทธิ์ความเสียสละบำเพ็ญประโยชน์ และความเป็นผู้นำทางสติปัญญา ในด้านการให้การศึกษ พระสงฆ์จะทำการอบรม สั่งสอน แนะนำผู้อื่นให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยดี

ซึ่งต้องอาศัยความรู้ทางโลกและทางธรรม เป็นการสืบต่อประเพณีในสังคมไทย (พระราชวรมนู (ประยูร ปยุตโต), 2523) ภาระหน้าที่สำคัญของพระสงฆ์ที่มีต่อสังคมไทยคือพระสงฆ์ทำหน้าที่สงเคราะห์เป็นหลัก งานสงเคราะห์นี้ พระสงฆ์จะทำการสงเคราะห์โดยตรงทางด้านจิตใจ เช่น การเป็นที่พึ่งให้ความร่มเย็นทางด้านจิตใจ การสงเคราะห์ บำรุงขวัญด้วยการประกอบพิธีกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการประโลมจิตใจแก่ประชาชน ส่วนการสงเคราะห์ทางด้าน วัตถุนั้นก็มิได้อ้อม เช่น การขอความร่วมมือในการทำงานสาธารณประโยชน์หรือเชิญชวนให้น้ำสิ่งของมาบริจาค แก่ประชาชนที่ประสบภัยพิบัติ เป็นต้น

การบริหารงานของคณะสงฆ์จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีเจ้าคณะจังหวัดและคณะทำงานเป็นผู้รับผิดชอบหน้าที่ ทั้งหลาย ขณะเดียวกันมีคณะทำงานไม่เพียงพอ พระสงฆ์ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ขาดความรู้ความเข้าใจในการ ปกครอง ในบางอำเภอไม่กระจายอำนาจทางการปกครองคณะสงฆ์ พร้อมขาดความรู้ทางพระธรรมวินัยและ กฎหมายบ้านเมือง กฎระเบียบของมหาเถรสมาคม ขาดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบและกลไกในการสร้างและ พัฒนาศาสนทายาท ด้านสาธารณสงเคราะห์ ยังขาดระบบและกลไกเพื่อกำกับดูแลและบริหารภารกิจให้เป็น รูปธรรม พร้อมทั้งขาดการสร้างเครือข่ายการประชาสัมพันธ์และเผยแผ่ข่าวสารกิจการงานพระพุทธศาสนาและศา สนสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง การรวมศูนย์อำนาจของการบริหารเช่นนี้ จึงจำเป็นที่พระสังฆาธิการ จะต้องมีการบริหารให้กิจการคณะสงฆ์เป็นไปได้ด้วยดี ต้องมีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความยุติธรรม มี ประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักธรรม ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพสังคมปัจจุบัน โดยหลักการพระสังฆาธิ การ มีหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์หรือบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเป็นเงื่อนไข สำคัญในการบ่งชี้ในความสำเร็จในการส่งเสริมพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนถาวรสืบต่อไป ดังคำกล่าวที่ว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติจะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบต่อไปก็ต้องอาศัยพระสังฆาธิการ เนื่องจากพระ สังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดประชาชน โดยเฉพาะพระสังฆาธิการทุกระดับ ซึ่งเป็นที่เคารพเลื่อมใสศรัทธาของประชาชน (กองแผนงาน กรมการศาสนา, 2542) การสาธารณสงเคราะห์นั้นว่าเป็นงานสำคัญของคณะสงฆ์ ซึ่งมหาเถรสมาคม ได้กำหนดหน้าที่ให้ เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล มีหน้าที่ควบคุมและส่งเสริมการ รักษาความสงบเรียบร้อย การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนาการสาธารณูปการและ การสาธารณสงเคราะห์ในเขตการปกครองของตนให้ดำเนินไปด้วยดี (ข้าเลื่อง วุฒิจันทร์, 2541) คณะสงฆ์จังหวัดสุ ราษฎร์ธานีได้เล็งเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมไทย ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่และภาระสำคัญที่ต้องเข้าไปมีบทบาท โดยให้ การสงเคราะห์เกื้อกูลแก่ประชาชนทั้งด้านจิตใจและวัตถุตลอดจนด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยบรรเทาความทุกข์ยากของ คนในสังคมด้วยเหตุนี้สังคมไทยจึงตั้งความหวังไว้กับสถาบันสงฆ์ที่จะเข้ามาฟื้นฟูช่วยเหลือเยียวยาและเป็นขวัญ กำลังใจให้แก่สังคมไทย

ดังนั้นงานด้านการสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ นอกจากจะเป็นการช่วยเหลือชาวบ้าน ในสิ่งที่พวกเขา ต้องการและมีความจำเป็นแล้วยังเป็นการสร้างความผูกพันระหว่างวัดกับบ้านอีกทางหนึ่งด้วยที่ไม่ขัดต่อพระธรรม วินัยและกฎหมายกฎระเบียบของบ้านเมือง เพื่อมุ่งพัฒนาทั้งทางคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งทางวัตถุและจิตใจ ให้มีความสมดุลทั้งกาย วาจา และใจอันจะนำความสุข ความเจริญพัฒนามาสู่วัดและชุมชนสังคมประเทศชาติ บริหารงานสาธารณสงเคราะห์โดย ไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทน การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็น หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน การปกครองคณะสงฆ์จึงถือว่าเป็นหัวใจหลักในงานบริหารจัดการ คือ ด้านการปกครอง การศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแผ่ สาธารณูปการ และสาธารณสงเคราะห์ การปฏิบัติงานสาธารณะจะสำเร็จได้ต้องมีการ ประยุกต์หลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา งานสาธารณสงเคราะห์ วัดจึงเป็น สถานที่อบรมบ่มนิสัยเด็กและเยาวชนมาทุกยุคทุกสมัยก็ได้อาศัยสถาบันสงฆ์เป็นผู้อุปการะเป็นการทำประโยชน์ ให้แก่ชาวบ้านที่ลำบากในการประกอบอาชีพเลี้ยงดูครอบครัวให้พ้นจากทุกข์ต่อไป



จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อได้ศึกษางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งถือว่าเป็นงานสำคัญอันเป็นหัวใจหลักต่อความมั่นคงต่อสถาบันพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในงานสาธารณสงเคราะห์ให้มีความถูกต้องเหมาะสมดำรงอยู่ในกรอบพระธรรมวินัยมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องได้ในสังคมไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคตใน 5 แนวทาง คือ 1) ด้านการดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล 2) ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนกิจการของรัฐหรือเอกชน 3) ด้านการช่วยเหลือและมีส่วนร่วมต่อสาธารณสมบัติ 4) ด้านการช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบสาธารณภัย 5) ด้านการให้อาการและสถานที่ของวัดเพื่อเป็นสาธารณประโยชน์อันเป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญของคณะสงฆ์ไทยเพื่องานสาธารณสงเคราะห์แก่สังคมไทยให้ยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักสาธารณสงเคราะห์
2. เพื่อศึกษาหลักสังคหวัตถุ 4 ที่เกี่ยวกับงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีขอบเขตด้านเนื้อหาที่ศึกษาดังนี้
 - 1) ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จาก พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปลไทยฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากตำรา เอกสารแนวคิดทฤษฎีบทความวิจัย บทความวิชาการ และรายงานผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะจังหวัดจำนวน 2 รูป ระดับเจ้าคณะอำเภอจำนวน 6 รูป เจ้าคณะตำบลจำนวน 6 รูป หัวหน้าส่วนราชการ/นักวิชาการด้านการบริหารจำนวน 6 ราย ได้เลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการเลือกแบบเจาะจง รวมทั้งหมด จำนวน 20 ราย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ เป็นคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ จังหวัด สุราษฎร์ธานี ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกวัดที่โดดเด่นทางด้านสาธารณสงเคราะห์ในการช่วยเหลือพัฒนาชุมชนและสังคม ตามหลักฐานเชิงประจักษ์ของวัดในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ โดยการสัมภาษณ์ และได้กำหนดรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์ จัดบันทึกข้อมูลที่ได้และนำมาจัดเป็นหมวดหมู่ของแต่ละกลุ่มดังนี้ 1) ศึกษาและรวบรวมข้อที่เป็นเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อศึกษาเป็นแนวทางของความรู้เบื้องต้น ก่อนผู้วิจัยลงสนามวิจัย ตลอดถึงการสร้างสัมพันธไมตรีกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2) นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ โดยการนัดวันเวลาและสถานที่ที่แน่นอนสำหรับการสัมภาษณ์ 3) ผู้วิจัยได้แบ่งการเก็บข้อมูลจากเครื่องมือวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากเอกสารเลือกเอาเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องการสังเคราะห์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อนำมาใช้ในงานสาธารณสงเคราะห์ เพื่อใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการเก็บข้อมูลจากสนามวิจัย ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสัมภาษณ์ พระสังฆาธิการ ระดับเจ้าคณะจังหวัด ระดับเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล หัวหน้าส่วนราชการ/นักวิชาการด้านการบริหาร

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย คือ การนำข้อมูลแต่ละด้านมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ 2) การวิเคราะห์โดยจำแนกชนิดข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีกี่ตัวแปรก็วิเคราะห์ตามนั้น 3) การกระทำ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลให้ได้ตรงกัน 4) การเปรียบเทียบข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกตามกระบวนการขั้นตอนที่กำหนดไว้มาเปรียบเทียบข้อมูลให้มีความสอดคล้องตรงกัน 5) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งหมดว่าเป็นอย่างไรและนำมาเปรียบเทียบว่าเหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร และผู้วิจัยนำมาสรุปประเด็นให้สอดคล้องตรงกันด้วยการอ่านจับใจความสำคัญตามประเด็นปัญหาและตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

ผลการวิจัย

1) หลักสาธตสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ต้องปฏิบัติถือเป็นธรรมาปฏิบัติ และการกิจที่สำคัญอันภารกิจของคณะสงฆ์และการพระศาสนา มี 6 ประการ คือ 1) การควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม 2) การศาสนศึกษา 3) การศึกษาสงเคราะห์ 4) การเผยแผ่พระศาสนา 5) การสาธารณูปการ และ 6) การสาธารณสงเคราะห์ กระบวนการงานด้านสาธารณสงเคราะห์ ประกอบด้วย 1) ด้านการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล 2) ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนกิจการของรัฐหรือเอกชน 3) ด้านการช่วยเหลือและมีส่วนร่วมต่อสาธารณสมบัติ 4) ด้านการช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบสาธารณภัย และ 5) ด้านการให้อาการและสถานที่ของวัด เพื่อเป็นสาธารณประโยชน์ ด้านการวางแผนงานสาธารณะสงเคราะห์สามารถดำเนินไปได้อย่างดีและแบ่งบุคลากรให้ถูกกับงานที่ตนถนัด เป็นการจัดระบบงานเพื่อให้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และแก้ปัญหาเฉพาะได้

2) หลักสังคหวัตถุ 4 ที่เกี่ยวกับงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการนำไปใช้ดังนี้ 1) ทาน “เป็นการสงเคราะห์ด้วยการให้ การแบ่งปันสิ่งของ การเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเป็นการให้แก่คนอื่น” (พระครูสุนทรธรรมพินิจ, 2566) “นอกเหนือจากให้ทานเป็นวัตถุสิ่งของแล้วโดยเฉพาะการให้อภัยทาน คือ การให้ความปลอดภัย ให้ความไม่มีภัยแก่ตนและผู้อื่น หรือวิทาทาน ได้แก่ วิทาทานทางโลกการสั่งสอนให้เกิดความรู้ความสามารถในเชิงศิลปะวิทยาการ เพื่อนำไปประกอบสัมมาอาชีพเลี้ยงชีวิตและสามารถดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง การให้ทานจึงเป็นการพัฒนาจิตใจเราให้ผ่องใสมีความสุข” (พระครูปริยัติธำรงคุณ, 2566) 2) ปิยวาจา “เป็นการใช้วาจาที่ถูกต้องไพเราะเพื่อเป็นเครื่องผูกใจคน เป็นการพูดหรือภาษาที่แสดงออกถึงความปรารถนาดี ถูกเวลาและสถานที่” (พระมหาติลกรัศมี ฐิตจาโร, 2566) เป็นประโยชน์ต่อผู้พูดและผู้ฟัง เช่น คำหิตเตียน หรือสั่งสอน ด้วยความหวังสงเคราะห์เกื้อกูลให้เกิดความยุติธรรม โดยมีความเมตตากรุณาเป็นพื้นฐานเป็นการ “ผูกใจคนในสังคมให้สมัครสมานสามัคคี ช่วยในเกิดการพัฒนาชีวิต และความเจริญ” (พระครูพิทักษ์เจตยานุกูล, 2566) 3) อตถจริยา การทำตนเป็นประโยชน์ต่อตนเองและคนทั้งหลายโดยตรงในการให้ความรู้ และแนวทางปฏิบัติอันเป็นประโยชน์แก่การพัฒนาชีวิตแก่ประชาชนในชุมชน ส่งเสริมให้ประชาชนใช้หลักพุทธธรรมในการดำเนินชีวิตเพื่อ “เป็นการพัฒนาชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นและมีการพัฒนาต่อตนเองและผู้อื่น” (พระครูสุนทรธรรมพินิจ, 2566) จึงทำให้มีความสุขทั้งกายและจิตใจ สามารถอยู่ร่วมกันในสังคม ชุมชนได้อย่างสงบ “มีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจ มีความเอื้ออารีต่อกันและกัน ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันเสมอ” (พระครูจิรธรรมรัต, 2566) 4) สมานัตตตา “หลักความเป็นผู้สม่ำเสมอ หรือความเสมอต้นเสมอปลายหมายถึงต้องมีพฤติกรรมที่ดีอย่างสม่ำเสมอ” หรือ “มีความเสมอต้นเสมอปลาย เรียกได้ว่ามีความเป็นกัลยาณมิตรจนทำให้บุคคลทั้งหลายมีความมั่นใจว่า ผู้นั้นน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้” (พระครูพิทักษ์เจตยานุกูล, 2566) กระทั่งสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวและหวังได้ว่าจะได้รับคำแนะนำที่ตนไม่อาจจะแก้ไขด้วยตนเองได้ เช่น ปัญหาสุขภาพ ปัญหาครอบครัว เป็นต้นจาก



ลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นนี้ แสดงถึงความเป็นกัลยาณมิตรว่า มิใช่เพียงความเป็นเพื่อน หรือมิตรธรรมดา แต่เป็นมิตรหรือเพื่อนที่ดี แนะนำในสิ่งที่ดีงาม และชักชวนกระทำให้ในสิ่งที่มีประโยชน์ไม่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม

3) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดสุราษฎร์ธานีในการดำเนินงาน 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านดำเนินการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล พระสงฆ์ได้ทำการสงเคราะห์แก่ประชาชน และจัดกิจกรรมด้านสาธารณสงเคราะห์ดังนี้ “การสงเคราะห์ตามปกติ ได้แก่ ให้สถานที่วัด หรือของวัด จัดตั้งกุศลสาธารณสถาน เช่น โรงเรียน สถานพยาบาล ห้องสมุด การสงเคราะห์ตามเหตุการณ์ เช่น ให้ประชาชนที่ประสบสาธารณภัยเข้าพักพิงในอาคาร หรือสถานที่ของวัด และรวบรวมปัจจัยเครื่องอุปโภคบริโภคส่งไปช่วยเหลือผู้ประสบภัย” “ให้นักเรียนได้ร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่น วันเข้าพรรษา ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของไทยไว้ ช่วยให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีขึ้น ช่วยส่งผลให้การพัฒนাজิตใจของนักเรียนให้เป็นคนดี มีวินัย และคุณธรรมในการพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพ ได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมนักเรียนให้ความสนใจในการมาเรียน นักเรียนได้รับความรู้ และมีความประพฤติที่ดีขึ้น” (พระครูพิทักษ์เจติยานุกูล, 2566) “การสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการ ในด้านการดำเนินกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น คือ พระสังฆาธิการรับรู้ปัญหาที่แท้จริงของคนในชุมชนหรือในท้องถิ่นนั้น ๆ เนื่องจาก พระสังฆาธิการหรือเจ้าอาวาสของทุกวัด มีความรู้และเห็นสภาพปัญหาของประชาชนในชุมชนมาโดยตลอด” (พระครูสุนทรธรรมพินิจ, 2566) “สถานที่ของวัดสามารถรองรับการดำเนินงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี วัดกำหนดพื้นที่บางส่วนของพื้นที่จากการจัด แบ่งเขตสำคัญ คือ เขตพุทธาวาส และเขตสังฆาวาส ให้เป็นเขตพื้นที่สำหรับเอื้อประโยชน์ใช้สอยในเชิงสาธารณะ ไม่มีค่าใช้จ่าย บุญที่ทำกันเป็นสวนใหญ่มักจะเป็นการบริจาคเงินหรือปัจจัยในโอกาสต่าง ๆ ให้ทานเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นเงินทอง ข้าวของเครื่องใช้หรือสิ่งอื่นใด” (พระครูสิริธรรมวัฒนากร, 2566)

2) ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นซึ่งเป็นไปเพื่อสาธารณประโยชน์ “พระสงฆ์ทุกระดับชั้นต้องมีส่วนร่วมกันช่วยเหลืออนุเคราะห์สงเคราะห์ประชาชนตามสถานะภาวะการณ์อย่างเสียสละทุ่มเทอย่างจริงจัง” (พระราชโพนสาลมุนี, 2566) “เจ้าอาวาสและคณะสงฆ์มีแนวคิดที่จะก่อสร้างโรงพยาบาล และโรงเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกเพื่อช่วยเหลือประชาชนที่เจ็บไข้ได้ป่วยให้มีที่รักษาพยาบาล” (พระครูสุนทรธรรมพินิจ, 2566) “และเพื่อเป็นการส่งเสริมการศึกษาเล่าเรียนแก่พระภิกษุและสามเณรให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา” (พระครูปริยัตยาภิรม, 2566)

3) ด้านการช่วยเหลือและมีส่วนร่วมต่อสาธารณสมบัติ “พระสงฆ์เป็นผู้พัฒนาวัด รวมทั้งก่อสร้างปฏิสังขรณ์ศาสนสมบัติของวัดให้สวยงาม สะอาด เรียบร้อย ถือว่าเป็นหน้าที่ของพระสงฆ์ในการเกื้อกูล สาธารณสมบัติอย่างหนึ่ง ที่พระสงฆ์หรือวัดดำเนินการในปัจจุบัน คือ การเกื้อกูลสาธารณสมบัติ ได้แก่ การช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อื่นเป็นสาธารณสมบัติ เช่น การสร้างถนน การขุดลอกคูคลอง การสร้างสะพาน ปลุกต้นไม้ การช่วยปกป้องรักษาสิ่งที่เป็นสาธารณสมบัติและการอื่น ๆ” (พระสมุห์ชวลิต อุตตโม, 2566) “อำนวยความสะดวกแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ในการใช้วัดเป็นที่บำเพ็ญกุศล” (พระมหาสุนทร อติเมธ, 2566) “ช่วยเหลือทุกคนทั้งคนรวยและคนจนตามเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น เช่น คนจนไม่มีข้าวกินก็ช่วยเหลือแบ่งอาหารให้พร้อมแนะนำสิ่งที่ดีงามในการทำมาหากิน ส่วนคนที่มั่งมีก็ช่วยแนะนำในเรื่องการใช้ชีวิต อยู่อย่างไม่ประมาท มีสติและปัญญาในการครองเรือน” (พระครูจิรธรรมรัตน์, 2566) การทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน เช่น การตัดถนนในหมู่บ้าน “การทำถนนเข้าหมู่บ้านเพื่ออำนวยความสะดวกให้ชาวบ้านได้ใช้สัญจรตลอดจนนำส่งสินค้าการเกษตร สินค้าประจำตำบล การจัดระเบียบรั้วบ้าน ถึงเก็บน้ำเป็นความร่วมมือระหว่าง วัด บ้านและทางราชการ” (วิชชุทย์ จินโต, 2566)

4) ด้านการช่วยเหลือประชาชนทั่วไป “พระสงฆ์ที่เป็นเจ้าอาวาสของวัดในพื้นที่นั้น ๆ เป็นผู้รับทราบสภาพปัญหาของชุมชน ความทุกข์ยาก หรือความต้องการของคนในชุมชนมาโดยตลอดทุกยุคทุกสมัย เมื่อพบ

เห็นหมู่บ้านไม่เจริญประชาชนทุกข์ยากมีความลำบาก พระสงฆ์จะเข้ามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของชุมชน” (พระครูปริยัตยาภิรม, 2566) “เจ้าอาวาสของแต่ละวัดจะเป็นผู้ที่ให้ข้อมูลเรื่องปัญหาได้เป็นอย่างดี ควบคู่กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน” (พระครูสิริธรรมวัฒนากร, 2566) “การปฏิบัติงานสาธารณสงเคราะห์ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งในการช่วยเหลือสังคมที่เดือดร้อน ทำให้คณะสงฆ์ ต้องมีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือและมีกิจกรรมการสงเคราะห์ให้เป็นรูปแบบที่ชัดเจนจนเป็นที่ยอมรับของสังคม” (พระราชไพศาลมุนี, 2566) ตามพระธรรมวินัยของคณะสงฆ์ประชาชนศรัทธามิ่งบประมาณในการช่วยเหลือสาธารณสงเคราะห์อย่างเป็นรูปธรรม เป็นที่พึ่งทางจิตมีศรัทธาเกิดความเชื่อในการดำรงชีวิต สงเคราะห์แก่ผู้ยากไร้เป็นจำนวนมากโดยการศึกษา ญาติโยม ชุมชน มีจิตศรัทธา เข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่สืบทอดกันมาเป็นเวลาหลายปีอย่างต่อเนื่อง

5) ด้านการให้อาการและสถานที่ของวัดเพื่อเป็นสาธารณประโยชน์ “อำนวยการความสะดวกให้หน่วยงานของรัฐและเอกชนใช้สถานที่ของวัดเป็นป้อมตำรวจ หน่วยงานของรัฐมาขอใช้พื้นที่ของวัด เป็นหน้าที่ในการช่วยเหลือเกื้อกูลสาธารณสมบัติที่จะดำเนินการได้ เจ้าอาวาสจึงมีหน้าที่จัดการสังคมสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ เช่น 1) อำนวยการความสะดวกแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ในการใช้วัดเป็นที่บำเพ็ญกุศล 2) อำนวยการความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลของวัดตามวาระและโอกาส 3) อำนวยการความสะดวกในการให้คำปรึกษาและการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ที่มาบำเพ็ญกุศลนอกวัด 4) สร้างสถานที่เพื่ออำนวยการความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล เช่น สร้างศาลาบำเพ็ญกุศลการสร้างฌาปนสถาน มีเมรุเผาศพ ที่เก็บศพ” (พระครูปริยัตยาภิรม, 2566) “บทบาทในฐานะผู้ดำรงรักษาวินัยธรรมและศีลปะของชาติ วัดจึงเป็นที่รวมศิลปกรรมต่าง ๆ ของชาติและวัฒนธรรม โดยมีการอบรมสั่งสอนและปฏิบัติกันอยู่ในวัด พระสงฆ์จึงมีหน้าที่ในการธำรงรักษาศิลปะและวัฒนธรรมต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านสถาปัตยกรรม 2) ด้านประติมากรรม 3) ด้านจิตรกรรม” “กิจกรรมที่อนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรม เช่น เทศน์มหาชาติ สวดมนต์ข้ามปี ปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติ อุปสมบทเฉลิมพระเกียรติ บรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน” (พระครูปริยัติดำรงคุณ, 2566)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) หลักสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ต้องปฏิบัติถือเป็นธุระหน้าที่ และภารกิจที่สำคัญอันภารกิจของคณะสงฆ์และการพระศาสนา มี 6 ประการ คือ 1) การควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม 2) การศาสนศึกษา 3) การศึกษาสงเคราะห์ 4) การเผยแผ่พระศาสนา 5) การสาธารณูปการ และ 6) การสาธารณสงเคราะห์ กระบวนการงานด้านสาธารณสงเคราะห์ ประกอบด้วย 1) ด้านการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล 2) ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนกิจการของรัฐหรือเอกชน 3) ด้านการช่วยเหลือและมีส่วนร่วมต่อสาธารณสมบัติ 4) ด้านการช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบสาธารณภัย และ 5) ด้านการให้อาการและสถานที่ของวัดเพื่อเป็นสาธารณประโยชน์ ด้านการวางแผนงานสาธารณะสงเคราะห์สามารถดำเนินไปได้อย่างดีและแบ่งบุคลากรให้ถูกกับงานที่ตนถนัด เป็นการจัดระบบงานเพื่อให้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ เพื่อให้งานได้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยพัฒนาด้านจิตใจให้ชาวบ้านรับศีลและรักษาศีล สมาธิ และปัญญาในเบื้องต้น ทั้งนี้เนื่องจากคณะสงฆ์จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้มีการวางแผนที่ดี และการควบคุมดูแลและสั่งการ ในการทำหน้าที่บริหารงานของผู้หน้าที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางที่ต้องการและนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยนต์ น้อยสงวน ผลจากการวิจัยพบว่า งานสาธารณสงเคราะห์เป็นงานที่ช่วยเหลือเกื้อกูล ต้องมีหลักพุทธธรรมอันเหมาะสมในเพื่อให้งานได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยหลักสังคหวัตถุธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงานทั้งระบบอย่างเหมาะสม โดยมีเป้าหมายจุดประสงค์หลักกว่าให้คณะสงฆ์ได้ถือปฏิบัติดำเนินการเน้นหลักให้คณะสงฆ์ได้ทำงานช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับ



ความเดือดร้อนในด้านต่าง ๆ เป็นหลักสำคัญ การปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุขของคณะสงฆ์ จึงต้องเน้นหนักไปในทิศทางที่เกี่ยวกับการที่คณะสงฆ์ต้องให้ความสงเคราะห์ประชาชนในชุมชนและสังคม ระหว่างวัด บ้าน โรงเรียน (สุริยนต์ น้อยสงวน, 2560)

2) หลักสังคหวัตถุ 4 ที่เกี่ยวกับงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการนำไปใช้ดังนี้ 1) ทานเป็นการสงเคราะห์ด้วยการให้ การแบ่งปันสิ่งของ การเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเป็นการให้แก่คนอื่น การให้อภัยทาน คือการให้ความปลอดภัย ให้ความไม่มีภัยแก่ตนและผู้อื่น หรือวิยาทานทางโลกการสั่งสอนให้เกิดความรู้ความสามารถในเชิงศิลปะวิทยาการ เพื่อนำไปประกอบสัมมาอาชีพเลี้ยงชีวิตและสามารถดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง การให้ทานจึงเป็นการพัฒนาจิตใจเราให้ผ่องใสมีความสุข 2) ปิยวาจาเป็นการใช้วาจาที่ถูกต้องไพเราะเพื่อเป็นเครื่องผูกใจคน เป็นการพูดหรือภาษาที่แสดงออกถึงความปรารถนาดี ถูกเวลาและสถานที่ เป็นประโยชน์ตัวผู้พูดและผู้ฟัง หรือสั่งสอน ด้วยความหวังสงเคราะห์เกื้อกูลให้เกิดความยุติธรรม โดยมีความเมตตากรุณาเป็นพื้นฐาน เป็นการ ผูกใจคนในสังคมให้สมัครสมานสามัคคี ช่วยในเกิดการพัฒนาชีวิต และความเจริญ 3) อัตถจริยา การทำตนเป็นประโยชน์ต่อตนเองและคนทั้งหลาย โดยตรงในการให้ความรู้ และแนวทางปฏิบัติอันเป็นประโยชน์แก่การพัฒนาชีวิตแก่ประชาชนในชุมชน ส่งเสริมให้ประชาชนใช้หลักพุทธธรรมในการดำเนินชีวิตเพื่อเป็นการพัฒนาชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นและมีการพัฒนาตนเองและผู้อื่น จึงทำให้มีความสุขทั้งกายและจิตใจ สามารถอยู่ร่วมกันในสังคม ชุมชนได้อย่างสงบ มีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจ มีความเอื้ออารีต่อกันและกัน ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันเสมอ 4) สมานัตตตาทหลักความความเสมอต้นเสมอปลายหมายถึง ต้องมีพฤติกรรมที่ดีอย่างสม่ำเสมอ หรือมีความเสมอต้นเสมอปลาย เรียกได้ว่ามีความเป็นกัลยาณมิตรจนทำให้บุคคลทั้งหลายมีความมั่นใจว่า ผู้นั้นน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ กระทั่งสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวและหวังได้ว่าจะได้รับคำแนะนำที่ตนไม่อาจจะแก้ไขด้วยตนเองได้ เช่น ปัญหาสุขภาพ ปัญหาครอบครัว เป็นมิตรหรือเพื่อนที่ดี แนะนำในสิ่งที่ดีงาม และชักชวนกระทำให้ในสิ่งที่มีประโยชน์ไม่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ต้องปฏิบัติถือเป็นฐานะหน้าที่ และภารกิจที่สำคัญอันภารกิจของคณะสงฆ์และการพระศาสนาโดยการนำหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสันติฐานวโร (ประสพสุข) ผลการวิจัยพบว่า งานสาธารณสุขสงเคราะห์เป็นงานที่ช่วยเหลือเกื้อกูล ต้องมีหลักพุทธธรรมอันเหมาะสมในเพื่อให้งานได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยหลักหลักสังคหวัตถุธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานทั้งระบบอย่างเหมาะสม โดยมีเป้าหมายจุดประสงค์หลักว่าให้คณะสงฆ์ได้ถือปฏิบัติดำเนินการเน้นหลักให้คณะสงฆ์ได้ทำงานช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนในด้านต่าง ๆ เป็นหลักสำคัญ (พระมหาสันติ ฐานวโร, 2556)

3) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในงานสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดสุราษฎร์ธานีในการดำเนินงาน 5 ด้าน ดังนี้

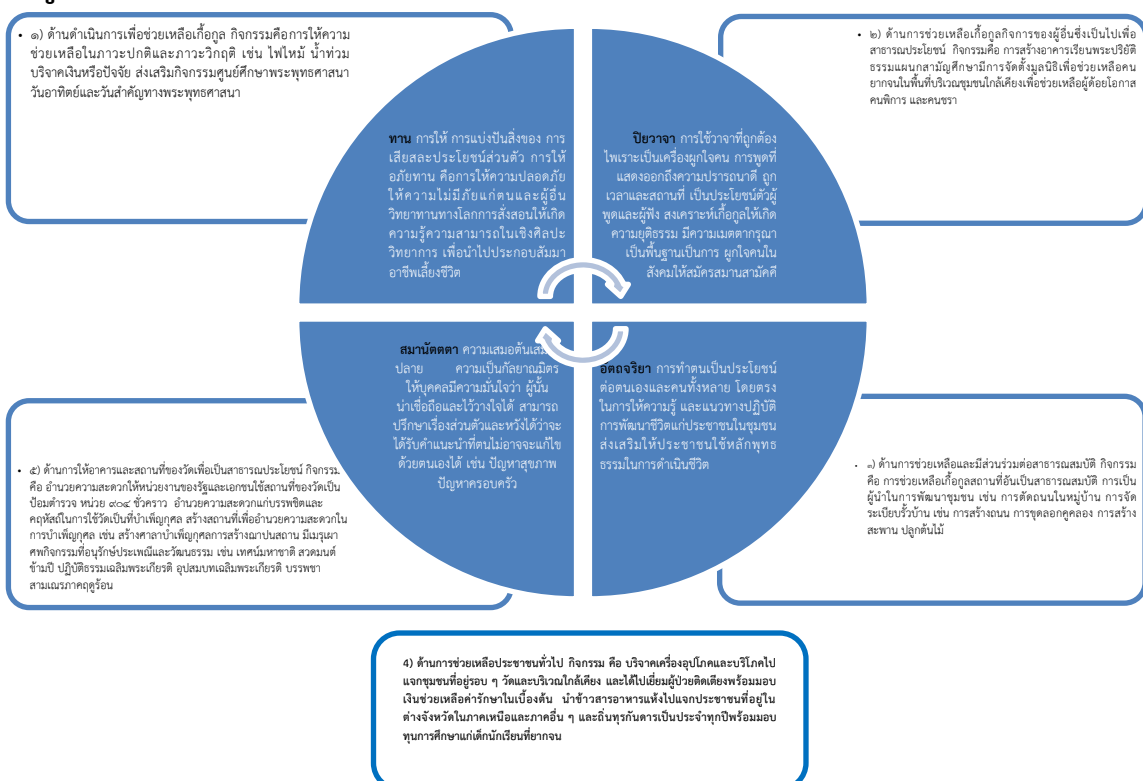
1) ด้านดำเนินการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล พระสงฆ์ได้ทำการสงเคราะห์แก่ประชาชน และจัดกิจกรรมด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ ดังนี้ การสงเคราะห์ตามปกติ ได้แก่ ให้สถานที่วัด หรือของวัดจัดตั้งกุศลสถานสถานเช่น โรงเรียน สถานพยาบาล ห้องสมุด การสงเคราะห์ตามเหตุการณ์ เช่น ให้ประชาชนที่ประสบสาธารณภัยเข้าพักพิงในอาคาร หรือสถานที่ของวัด และรวบรวมปัจจัยเครื่องอุปโภคบริโภคส่งไปช่วยเหลือผู้ประสบภัย ให้นักเรียนได้ร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่น วันเข้าพรรษา ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของไทยไว้ ได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมดังกล่าว นักเรียนได้รับความรู้ และมีความประพฤติที่ดีขึ้น การสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระสงฆ์ในการดำเนินการกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น คือ พระสงฆ์มีการรับรู้ปัญหาที่แท้จริงของคนในชุมชนหรือในท้องถิ่นนั้น ๆ เนื่องจากพระสงฆ์มีการหรือเจ้าอาวาสของทุกวัด ก็จะเป็นผู้ที่อยู่ในชุมชนนั้นมานาน จึงมีความรู้และเห็นสภาพปัญหาของประชาชนในชุมชนมาโดยตลอด สถานที่ของวัดสามารถรองรับการดำเนินงาน ได้เป็นอย่างดี วัดกำหนดพื้นที่บางส่วนของที่

จากการจัด แบ่งเขตสำคัญ คือ เขตพุทธาวาส และเขตสังฆาวาส ให้เป็นเขตพื้นที่สำหรับเอื้อประโยชน์ใช้สอยในเชิงสาธารณประโยชน์ในลักษณะต่าง ๆ ของวัดหรือใช้เป็นสถานที่เอนกประสงค์ในการจัดกิจกรรมไม่มีค่าใช้จ่าย บุญที่ทำกันเป็นส่วนใหญ่จะเป็นการบริจาคเงินหรือปัจจัยในโอกาสต่าง ๆ ให้ทานเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นเงินทอง ข้าวของเครื่องใช้หรือสิ่งอื่นใด คติเรื่องการทำบุญให้ทานของคนไทยนี้ เป็นส่วนสำคัญของการระดมทุนเพื่อการกุศล ที่พระสงฆ์และวัดใช้โอกาสนี้ให้เป็นประโยชน์ แก่ส่วนรวมมาตั้งแต่อดีตกระทั่งปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูประภัสร์สิทธิคุณ ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของพระสงฆ์ด้านการ สาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ อำเภอ จตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด การช่วยเหลือเด็กกำพร้า เด็กเร่ร่อน เด็กที่มาจากครอบครัวยากจน นอกจากนี้ เจ้าอาวาสแบ่งที่วัดให้จัดตั้งสถานศึกษา สถานือนามัย ห้องสมุดพิพิธภัณฑ หรือที่ตั้งของหน่วยราชการ ประปา ประจำหมู่บ้าน ตลอดจนถึงกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ เช่น เกิดอุทกภัยพระสงฆ์จัดการรวบรวมเครื่องอุปโภคบริโภคจากผู้มีจิตศรัทธานำไปช่วยเหลือผู้ประสบภัย (พระครูประภัสร์สิทธิคุณ (ประสิทธิ์ ปภัสโร), 2555)

2) ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นซึ่งเป็นไปเพื่อสาธารณประโยชน์ พระสงฆ์ทุกระดับชั้นต้องมีส่วนร่วมกันช่วยเหลืออนุเคราะห์สงเคราะห์ประชาชนตามสถานะภาวะการณ์อย่างเสียสละทุ่มเทอย่างจริงจัง เจ้าอาวาสและคณะสงฆ์มีแนวคิดที่จะก่อสร้างโรงพยาบาลและโรงเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกเพื่อช่วยเหลือประชาชนที่เจ็บไข้ได้ป่วยให้มีที่รักษาพยาบาล และเพื่อเป็นการส่งเสริมการศึกษาเล่าเรียนแก่พระภิกษุและสามเณรให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยนต์ น้อยสงวน ผลการวิจัยพบว่า มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงสภาพวัดและศาสนาสถานให้มีความสะอาด ร่มรื่น ถาวร และมั่นคง (สุริยนต์ น้อยสงวน, 2560)

3) ด้านการช่วยเหลือและมีส่วนร่วมต่อสาธารณสมบัติ พระสงฆ์เป็นผู้พัฒนาวัด รวมทั้งก่อสร้างปฏิสังขรณ์ศาสนสมบัติของวัดให้สวยงาม สะอาด เรียบร้อย ถือว่าเป็นหน้าที่ของพระสงฆ์ในการเกื้อกูล สาธารณสมบัติอย่างหนึ่ง ลักษณะของการสาธารณสงเคราะห์ ที่พระสงฆ์หรือวัดดำเนินการในปัจจุบัน เช่น การสร้างถนน การขุดลอกคูคลอง การสร้างสะพาน ปลูกต้นไม้ การช่วยปกป้องรักษาสิ่งที่เป็นสาธารณสมบัติ อำนวยความสะดวกแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ในการใช้วัดเป็นที่บำเพ็ญกุศล ช่วยเหลือทุกคนทั้งคนรวยและคนจนตามเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น เช่น คนจนไม่มีข้าวกินก็ช่วยเหลือแบ่งอาหารให้พร้อมแนะนำสิ่งที่ดีงามในการทำมาหากิน ส่วนคนที่มั่งมีก็ช่วยแนะนำในเรื่องการใช้ชีวิต อยู่อย่างไม่ประมาด มีสติและปัญญาในการครองเรือน การทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน เช่น การตัดถนนในหมู่บ้าน การทำถนนเข้าหมู่บ้านเพื่ออำนวยความสะดวกให้ชาวบ้านได้ใช้สัญจรตลอดจนนำส่งสินค้าการเกษตร สินค้าประจำตำบล การจัดระเบียบรั้วบ้าน ถังเก็บน้ำเป็นความร่วมมือระหว่าง วัด บ้านและทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสันติ ฐานวโร (ประสพสุข) ผลการวิจัยพบว่า คณะสงฆ์เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินงานในด้านสาธารณสงเคราะห์ที่มีต่อการพัฒนาชุมชนและสังคม โดยมีเป้าหมายจุดประสงค์หลักกว่าให้คณะสงฆ์ดำเนินการช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนในด้านต่าง ๆ เป็นหลักสำคัญในการช่วยเหลือประชาชนในชุมชนและสังคมควรให้มีความเหมาะสมถูกต้องตามกาลเทศะ และยังเป็นการสร้างความผูกพันระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียนอีกทางหนึ่ง (พระมหาสันติ ฐานวโร, 2556)

4) ด้านการช่วยเหลือประชาชนทั่วไป พระสงฆ์ที่เป็นเจ้าอาวาสของวัดในพื้นที่นั้น ๆ เป็นผู้รับทราบสภาพปัญหาของชุมชน ความทุกข์ยาก หรือความต้องการของคนในชุมชนมาโดยตลอด เมื่อพบเห็นประชาชนทุกข์ยากมีความลำบาก พระสงฆ์จะเข้ามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของชุมชน เจ้าอาวาสของแต่ละวัดจะเป็นผู้ที่ให้ข้อมูลเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี ควบคู่กับภิกษุ ผู้ใหญ่บ้าน การปฏิบัติงานสาธารณสงเคราะห์ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งในการช่วยเหลือสังคมที่เดือดร้อน ทำให้คณะสงฆ์ต้องมีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือและมีกิจกรรมการสงเคราะห์ให้เป็นรูปแบบที่ชัดเจนจนเป็นที่ยอมรับของสังคมตามพระธรรมวินัยของคณะสงฆ์ประชาชนศรัทธามี



สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า 1) หลักสาธตสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ต้องปฏิบัติถือเป็นธรรมาภิบาล และการปฏิบัติที่สำคัญอันภารกิจของคณะสงฆ์และการพระศาสนา มี 6 ประการ คือ (1) การควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม (2) การศาสนศึกษา (3) การศึกษาสงเคราะห์ (4) การเผยแผ่พระศาสนา (5) การสาธารณูปการ และ (6) การสาธตสงเคราะห์ 2) หลักสังคหวัตถุ 4 (1) ทาน การให้ การแบ่งปัน สิ่งของ การเสียสละประโยชน์ส่วนตัว (2) ปิยาจา การใช้วาจาที่ถูกต้องไพเราะเป็นเครื่องผูกใจคน การพูดที่แสดงออกถึงความปรารถนาดี ถูกเวลาและสถานที่ เป็นประโยชน์ต่อผู้พูดและผู้ฟัง (3) อตถจริยา การทำตนเป็นประโยชน์ต่อตนเองและคนอื่น ส่งเสริมให้ประชาชนใช้หลักพุทธธรรมในการดำเนินชีวิต และ (4) สมานัตตาคือ ความเสมอต้นเสมอปลาย ความเป็นกัลยาณมิตรให้บุคคลมีความมั่นใจว่าน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ สามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัว ปัญหาสุขภาพ ปัญหาครอบครัว 3) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในงานสาธตสงเคราะห์ของคณะสงฆ์จังหวัดสุราษฎร์ธานีในการดำเนินงาน 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านดำเนินการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล การสงเคราะห์ตามปกติให้สถานที่วัด หรือของวัด จัดตั้งกุศลสถานสงเคราะห์ ให้ประชาชนที่ประสบสาธารณภัยเข้าพักพิงในอาคารสถานที่ของวัด และรวบรวมปัจจัยเครื่องอุปโภคบริโภคส่งไปช่วยเหลือผู้ประสบภัย (2) ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นซึ่งเป็นไปเพื่อสาธารณประโยชน์ คณะสงฆ์มีแนวคิดที่จะก่อสร้างโรงพยาบาล และโรงเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีก เพื่อช่วยเหลือประชาชนที่เจ็บไข้ได้ป่วยให้มีที่รักษาพยาบาล (3) ด้านการช่วยเหลือและมีส่วนร่วมต่อสาธารณสมบัติในปัจจุบัน คือ การสร้างถนน การขุดลอกคูคลอง การสร้างสะพาน ปลูกต้นไม้ การตัดถนนในหมู่บ้าน เพื่ออำนวยความสะดวกให้ชาวบ้านได้ใช้สัญจรตลอดจนนำส่งสินค้าการเกษตร สินค้าประจำตำบล การจัดระเบียบบ้าน วัด แก่บ้านเป็นความร่วมมือระหว่าง วัด บ้านและทางราชการ (4) ด้านการช่วยเหลือประชาชนทั่วไป พระสงฆ์ที่เป็นเจ้าอาวาสของวัดในพื้นที่นั้น ๆ เป็นผู้รับทราบสภาพปัญหาของชุมชน ความทุกข์ยาก หรือความต้องการของคนในชุมชนมาโดยตลอด พระสงฆ์จะเข้ามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เจ้าอาวาสของแต่ละวัดจะเป็นผู้ที่ให้ข้อมูลเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของสังคมตามพระธรรมวินัยของคณะสงฆ์ และ (5) ด้านการให้อาการและสถานที่ของวัดเพื่อเป็นสาธารณประโยชน์ อำนวยความสะดวกให้หน่วยงานของรัฐ และเอกชนใช้สถานที่ของวัดเป็น ป้อมตำรวจ เจ้าอาวาสจึงมีหน้าที่จัดการสังคมสงเคราะห์ การใช้วัดเป็นที่บำเพ็ญกุศล การบำเพ็ญกุศลของวัด ตามวาระและโอกาส การให้คำปรึกษาและการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ที่เจ็บไข้ บำเพ็ญกุศลนอกวัด สร้างสถานที่ในการบำเพ็ญกุศล เช่น สร้างศาลาบำเพ็ญกุศลการสร้าง ฌาปนสถาน มีมรุเผาศพ ที่เก็บศพ วัดจึงเป็นที่รวมศิลปกรรมต่าง ๆ ของชาติและวัฒนธรรม พระสงฆ์จึงมีหน้าที่ในการธำรงรักษาศิลปะและวัฒนธรรม กิจกรรมที่อนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรม เทศน์มหาชาติ สวดมนต์ข้ามปี ปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติ อุปสมบทเฉลิมพระเกียรติ บรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) รัฐบาลควรจัดทำเป็นแผนงานโครงการในการพัฒนาชีวิตด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้กระทรวง ทบวง กรม ตลอดจนหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานได้นำไปใช้ 2) หน่วยงานที่มีภารกิจหน้าที่ในการให้บริการประชาชนในระดับท้องถิ่น อำเภอ จังหวัดหรือส่วนกลางนำวิธีดำเนินการพัฒนาชีวิตด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 นี้ ไปปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาชีวิตให้กับชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- กองแผนงาน กรมการศาสนา. (2542). รายงานสภาพสังคมไทยด้านบทบาทของพระสงฆ์ในการให้การสวัสดิภาพ หรือสงเคราะห์แก่ประชาชน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- ข้าเลื่อง วุฒิจันทร์. (2541). การพัฒนากิจการคณะสงฆ์และการพระศาสนาเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา.



- ดร. พระครูจิตรธรรมรัต. (18 มีนาคม 2566). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (พระครูปริยัติคุณาวุธ, ผู้สัมภาษณ์)
- พระครูประกฤษสีทธิคุณ (ประสิทธิ์ ปภัสสร). (2555). บทบาทของพระสงฆ์ด้านการสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูปริยัตยาภิรม. (10 มีนาคม 2566). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (พระครูปริยัติคุณาวุธ, ผู้สัมภาษณ์)
- พระครูปริยัติธารคุณ. (17 มีนาคม 2566). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (พระครูปริยัติคุณาวุธ, ผู้สัมภาษณ์)
- พระครูพิทักษ์เจตยานุกุล. (12 มีนาคม 2566). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (พระครูปริยัติคุณาวุธ, ผู้สัมภาษณ์)
- พระครูสิริธรรมวิฒนากร. (11 มีนาคม 2566). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (พระครูปริยัติคุณาวุธ, ผู้สัมภาษณ์)
- พระครูสุนทรธรรมพินิจ. (10 มีนาคม 2566). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (พระครูปริยัติคุณาวุธ, ผู้สัมภาษณ์)
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2543). ความสำคัญของพระพุทธศาสนาในฐานะเป็นศาสนาประจำชาติ. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สหธรรมิก.
- พระมหาติลกรศมี วิฑิตจาโร. (19 มีนาคม 2566). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (พระครูปริยัติคุณาวุธ, ผู้สัมภาษณ์)
- พระมหาสันติ ฐานวโร. (2556). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุนทร อติเมโธ. (11 มีนาคม 2566). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (พระครูปริยัติคุณาวุธ, ผู้สัมภาษณ์)
- พระราชไพศาลมณี. (10 มีนาคม 2566). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (พระครูปริยัติคุณาวุธ, ผู้สัมภาษณ์)
- พระราชวรมณี (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2523). พระพุทธศาสนากับสังคมไทยในปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เคล็ดไทย.
- พระสมุห์ชวลิต อุตตโม. (18 มีนาคม 2566). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (พระครูปริยัติคุณาวุธ, ผู้สัมภาษณ์)
- วิชชุทย์ จินโต. (21 มีนาคม 2566). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (พระครูปริยัติคุณาวุธ, ผู้สัมภาษณ์)
- สุริยนต์ น้อยสงวน. (2560). รูปแบบการปฏิบัติงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ในจังหวัดศรีสะเกษ. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไอศุรีย์ อินทร์เพชร. (2553). บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม: ศึกษากรณีพระเทพสาคร (แก้วสุวรรณโชโต). ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความเข้าใจแนวคิดทางวิทยาศาสตร์ และการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2*

EFFECTS OF MODEL-BASED LEARNING DEVELOPMENT ON THE SCIENTIFIC CONCEPTS AND SCIENTIFIC REASONING OF GRADE 7 STUDENTS

ปัทมนันท์ แสนตรี*

Pattamanan Santree

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Faculty of Education, Mahasarakham University, Thailand

*Corresponding author E-mail: Santree_nan@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อหาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน กับเกณฑ์ร้อยละ 70 3) เพื่อเปรียบเทียบความเข้าใจแนวคิดทางวิทยาศาสตร์ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน 4) เพื่อเปรียบเทียบการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/7 ที่เรียนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนสารคามพิทยาคม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 40 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม เครื่องมือประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบทดสอบวัดความเข้าใจแนวคิดทางวิทยาศาสตร์และแบบทดสอบวัดการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่าที (t-test) โดยใช้ One sample และ Dependent samples ผลการวิจัยพบว่า การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 76.98/75.33 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นักเรียนมีความเข้าใจแนวคิดทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนมีความสามารถในการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน, มโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์, การให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์

Abstract

This research aimed 1) to develop a model-based learning management plan to be effective according to the 75/75 criteria, 2) to compare the learning achievement of students who received model-based learning management on work and energy with the 70% criteria, 3) To



compare the understanding of scientific concepts between pre-learning and post-learning with a model-based learning management on work and energy 4) to compare scientific reasoning between pre-learning and post-learning with a model-based learning management on work and energy. The sample used in this research were Mathayomsuksa 2/7 students studying in the second semester of the academic year 2021 at Sarakhom Pittayakhom School, Maha Sarakhom Province; 40 students were obtained by random cluster sampling. The research instruments were 1) Six model-based learning management plan on work and energy for grade 8th students, 2) The academic achievement tests with a value of reliability (r) was 0.81, 3) a scientific concepts test with a value of reliability (α) was 0.72, and 4) scientific reasoning tests with a value of reliability (α) was 0.82. The statistics used in the data analysis were percentage, average, Standard Deviation, and t-test for one and two dependent samples. the results of the research were the model-based learning management plan effective was 76.98/75.33. the students' learning achievement scores after learning through model-based learning were statistically significantly higher than the 70% criteria at the .05 level. the students' understanding on scientific concepts after learning through model-based learning were statistically significantly higher than before at the .05 level. the students' understanding on scientific reasoning after learning through model-based learning were statistically significantly higher than before at the .05 level.

Keywords: Model-based learning, Scientific concepts, Scientific reasoning

บทนำ

วิทยาศาสตร์มีบทบาทสำคัญยิ่งในสังคมโลกปัจจุบันและอนาคต เพราะวิทยาศาสตร์เกี่ยวข้องกับทุกคน ทั้งในชีวิตประจำวันและการทำงานอาชีพต่าง ๆ ตลอดจนเทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้และผลผลิตต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในชีวิตและการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลของความรู้วิทยาศาสตร์ ผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์และศาสตร์อื่น ๆ วิทยาศาสตร์ช่วยให้มนุษย์ได้พัฒนาวิธีคิด ทั้งความคิดเป็นเหตุเป็นผล คิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์วิจารณ์ มีทักษะสำคัญในการค้นคว้าหาความรู้ ใช้ความรู้และทักษะเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนางานด้วยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรม มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รวมทั้งสามารถค้นหาข้อมูลหรือสารสนเทศ ประเมินสารสนเทศ ประยุกต์ใช้ทักษะการคิดเชิงคำนวณและความรู้ ด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ สื่อดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตจริงอย่างสร้างสรรค์ สามารถตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่หลากหลายและมีประจักษ์พยานที่ตรวจสอบได้ วิทยาศาสตร์ เป็นวัฒนธรรมของโลกสมัยใหม่ซึ่งเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (knowledge-based society) ดังนั้นทุกคน จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้รู้วิทยาศาสตร์ เพื่อที่จะมีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติและเทคโนโลยีที่มนุษย์ สร้างสรรค์ขึ้น สามารถนำความรู้ไปใช้อย่างมีเหตุผล สร้างสรรค์ และมีคุณธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ดังนั้นการสอนวิทยาศาสตร์ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ที่เปิดกว้างทางความคิดเจตคติที่ดีต่อวิทยาศาสตร์ พัฒนาชีวิตด้วยทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากสิ่งแวดล้อมภายนอกมากกว่าแค่การซึมซับความรู้ภายในห้องเรียน บุคคลที่มีความรอบรู้ทางวิทยาศาสตร์ สามารถใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์เพื่อหาความรู้ใหม่ อธิบายปรากฏการณ์ และตัดสินใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์บนพื้นฐานของประจักษ์พยานวิทยาศาสตร์ หรือกล่าวได้ว่า สามารถอธิบายและลงข้อสรุปที่ได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างถูกต้อง ความรู้ และการเปิดกว้างรับความคิดเห็นหรืออภิปรายข้อสงสัย โดยใช้ข้อถกเถียงที่มีตรรกะสมเหตุสมผล (สถาบันส่งเสริม การสอน

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2554) จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนากำลังคนทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพอาศัยการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ด้วยตนเอง มีความรอบรู้ทางวิทยาศาสตร์ รวมถึงความสามารถในการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ (scientific reasoning)

ความสามารถในการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นความสามารถในการแสวงหาหลักฐาน หรือประจักษ์พยาน รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์มาสนับสนุนหรือปฏิเสธสมมติฐานซึ่งนำไปสู่การได้มโนทัศน์หรือความรู้ทางวิทยาศาสตร์โดยผู้ที่มีความสามารถในการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์จะสามารถอธิบาย ปรากฏการณ์ และตัดสินใจเรื่องราวต่าง ๆ ได้โดยใช้หลักฐานหรือประจักษ์พยานทางวิทยาศาสตร์ ซึ่ง ได้จากการรวบรวมข้อมูลอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือได้จากการอภิปรายโต้แย้ง แลกเปลี่ยนมุมมองจน นำไปสู่ข้อสรุปที่สมเหตุสมผล (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2554) นอกจากนี้ ผู้ที่มีความสามารถในการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ จะสามารถนำมโนทัศน์ หลักการหรือทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์มาสร้างความรู้ความเข้าใจของตนได้โดยการเชื่อมโยงมโนทัศน์ หลักการ หรือทฤษฎีเหล่านั้นกับสมมติฐานตั้งต้นของตน และผู้ที่มีความสามารถในการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์จะสามารถแก้ไขมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ที่คลาดเคลื่อนได้

จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2560-2562 ของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสารคามพิทยาคม ในรายวิชาวิทยาศาสตร์ระดับประเทศ คิดเป็นร้อยละ 39.77, 44.52 และ 34.37 ซึ่งต่ำกว่าร้อยละ 50 ทุกปี และคะแนนเฉลี่ยสาระการเรียนรู้เรื่อง พลังงาน ในปีการศึกษา 2560-2562 คิดเป็นร้อยละ 39.15, 38.09 และ 38.05 จะเห็นว่าคะแนนในสาระการเรียนรู้เรื่อง พลังงานนั้นลดต่ำลงทุกปี ดังนั้นสาระการเรียนรู้เรื่องพลังงาน จึงเป็นสาระการเรียนรู้ที่ต้องเร่งพัฒนาเป็นอย่างยิ่ง นอกเหนือจากผลการประเมินข้างต้นแล้ว จากการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในปีการศึกษาที่ผ่านมา เรื่องงานและพลังงาน เมื่อพิจารณาข้อสอบอัตนัยของนักเรียน พบว่านักเรียนมีความเข้าใจมโนทัศน์คลาดเคลื่อนในการเรียนเรื่อง งานและพลังงาน ทั้งนี้เป็นเพราะเนื้อหาในเรื่องนี้นั้น มีความซับซ้อนและเป็นนามธรรมเพราะเป็นเรื่องที่ไม่สามารถมองเห็นได้ด้วยตาเปล่าดังนั้นจึงยากต่อการทำความเข้าใจ ทำให้ผู้เรียนมีมโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อนได้ และคำตอบที่นักเรียนเขียนตอบนั้นไม่ชัดเจนและไม่สามารถตีความถึงการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ได้ และยังพบอีกว่านักเรียน ส่วนใหญ่ไม่สามารถนำความรู้และหลักการ ทางวิทยาศาสตร์ที่มีมาใช้ในการเชื่อมโยงเพื่ออธิบายลงข้อสรุปของตนเองได้และไม่สามารถอธิบายพร้อมกับหลักฐานเชิงประจักษ์ที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการสนับสนุนความคิดเห็นหรือข้อสรุปของ ตนเองได้ แสดงให้เห็นถึงการขาดความสามารถในการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ของนักเรียน (งานวัดผลประเมินผล กลุ่มบริหารวิชาการ, 2562)

การจัดการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเข้าใจมโนทัศน์และมีความสามารถในการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์นั้นมีหลายรูปแบบ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า วิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน (Model-based learning: MBL) เป็นการจัดการเรียนรู้โดยการนำเสนอแบบจำลองเป็นสิ่งที่นักวิทยาศาสตร์สร้างขึ้นเพื่อใช้อธิบายแนวคิด หลักการ ทฤษฎี หรือกฎ หรือหากกล่าวอีกนัยหนึ่ง แบบจำลอง คือตัวแทนของ วัตถุ แนวคิด กระบวนการหรือระบบ ซึ่งแบบจำลอง เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์กับความเป็นจริง (Gilbert, J. K., et al, 2000) แบบจำลองมีความสำคัญต่อวิทยาศาสตร์โดยแบบจำลองสามารถทำให้เข้าใจมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์และแนวคิดต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น ซึ่งจะช่วยในการมองเห็นปรากฏการณ์ต่าง ๆ และสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์ธรรมชาตินักเรียนจะสามารถสร้างความเข้าใจโดย การเปรียบเทียบหลักฐานที่ได้จากการออกแบบ แบบจำลองทางวิทยาศาสตร์ หรือแผนภาพ จะทำให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงกับความคิดกับความเข้าใจและพัฒนาความเข้าใจมโนทัศน์ในเรื่องนั้น ๆ ได้ (Justi, R. S. and Gilbert, J. K., 2003)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าการสอนโดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เป็นรูปแบบหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนให้มีความเข้าใจมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ที่ถูกต้องและยัง



ช่วยส่งเสริมความสามารถในการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ เนื่องจากแบบจำลองทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่าง ทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ที่เป็นนามธรรมกับโลกของความเป็นจริงและช่วยนำเสนอและอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เป็น นามธรรมให้นักเรียนเข้าใจได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้แบบจำลองยังช่วยให้นักเรียนได้แสดงออกถึงความคิดของตน แสดงออกถึงความคิดอย่างเป็นระบบ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงออกแบบการจัดการจัดการการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็น ฐานเพื่อพัฒนาความเข้าใจในทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ และการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ เรื่องงานและพลังงาน เพราะเนื้อหาเป็นเรื่องที่ไม่สามารถมองเห็นได้ด้วยตาเปล่าดังนั้นจึงยากต่อการทำความเข้าใจ ซึ่งอาจทำให้ผู้เรียนมี มโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อนได้ โดยผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการจัดการ การเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อหาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงานกลุ่มสาระ การเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 กับเกณฑ์ร้อยละ 70
3. เพื่อเปรียบเทียบความเข้าใจในทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการ การเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 2
4. เพื่อเปรียบเทียบการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและตัวอย่าง

1.1. ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนใน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนสารคามพิทยาคม จังหวัดมหาสารคาม ห้องเรียนปกติ แบ่งเป็น 10 ห้องเรียน จำนวน 400 คน โดยทางโรงเรียนได้จัดนักเรียนแบบคละความสามารถ ประกอบด้วยนักเรียนกลุ่มเก่ง กลุ่มปานกลางและกลุ่มอ่อน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/7 ที่เรียนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนสารคามพิทยาคม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 40 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้หน่วยการสุ่มเป็นห้องเรียน จากนั้นจึงทำการสุ่มหน่วยของตัวอย่างจากห้องเรียนโดย การจับสลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

2.1.1 แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่องงานและพลังงาน

2.1.2 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item of Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้วิธีของโลเวทท์ (Lovett Method) เท่ากับ 0.74 ค่าความยากง่าย (p) ของข้อสอบที่นำมาใช้มีค่าระหว่าง 0.21- 0.87 และค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ (r) 0.21-0.55



2.1.3 แบบทดสอบวัดความเข้าใจโน้ตทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item of Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.72 ค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สูตรของวิทนีและซาเบอร์ส (Whitney and Sabers) เท่ากับ 0.34 - 0.57 ค่าความยาก โดยใช้สูตรของวิทนีและซาเบอร์ส (Whitney and Sabers) เท่ากับ 0.69 - 0.78

2.1.4 แบบทดสอบวัดการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item of Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.82 ค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สูตรของวิทนีและซาเบอร์ส (Whitney and Sabers) เท่ากับ 0.20 - 0.65 ค่าความยาก โดยใช้สูตรของวิทนีและซาเบอร์ส (Whitney and Sabers) เท่ากับ 0.50 - 0.80

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสารคามพิทยาคม อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 - มีนาคม พ.ศ. 2565 โดยดำเนินการดังนี้

3.1 ทำการ Pretest ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน แบบทดสอบวัดความเข้าใจ มโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์และแบบวัดการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์

3.2 จัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน กับกลุ่มทดลองคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/7

3.3 เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นทำการ Posttest นักเรียน ด้วยแบบทดสอบ วัดผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน

3.4 ทำการวัดความเข้าใจโน้ตทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียน ด้วยแบบทดสอบวัดความเข้าใจ มโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบความเข้าใจโน้ตทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ก่อนเรียนและ หลังเรียน

3.5 ทำการวัดการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ ด้วยแบบวัดวัดการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อ นำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ก่อนเรียนและหลังเรียน

3.6 นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองกับนักเรียนกลุ่มตัวอย่างไปทำการตรวจวิเคราะห์ ทางสถิติ เพื่อ สรุปผลการทดลองตามความมุ่งหมายการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้สถิติสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 หาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ตามเกณฑ์ 75/75

4.1.1 การหาเกณฑ์ 75 ตัวแรก ดำเนินการดังนี้

- รวมคะแนนใบงาน พฤติกรรมกลุ่ม และแบบทดสอบระหว่างเรียน

- หาค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมใบงาน พฤติกรรมกลุ่ม และแบบทดสอบ ระหว่างเรียน และคิดค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นร้อยละ

4.1.2 การหาเกณฑ์ 75 ตัวหลัง ดำเนินการดังนี้

- รวมคะแนนแบบทดสอบหลังเรียนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด



- หาค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมของแบบทดสอบหลังเรียน และคิดค่าเฉลี่ยของ คะแนนเป็นร้อยละ

- การวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ตามเกณฑ์ 75/75 โดยใช้ สูตร E1/E2

4.2 การวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 2 เรื่อง งานและพลังงาน ดังนี้

4.2.1 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์ โดยใช้สูตร IOC) พิจารณาคัดเลือกข้อสอบที่มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00

4.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนกโดยมีค่าตั้งแต่ 0.20 ถึง 1.00

4.2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ (Reliability)

4.3 การวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบทดสอบโมโนทัศน์และแบบทดสอบความสามารถให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เรื่อง งานและพลังงาน ดังนี้

4.3.1 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์ โดยใช้สูตร IOC) พิจารณาคัดเลือกข้อสอบที่มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00

4.3.2 การหาค่าความยากของแบบทดสอบแต่ละข้อ ตั้งแต่ 0.20 ถึง 0.80 และมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป โดยใช้สูตรตามวิธีของ Whitney และ Sabers

4.3.3 หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)

ตามวิธีของครอนบาค

4.3.4 จากนั้นเปรียบเทียบความเข้าใจโมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้ t-test (Dependent Samples)

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความเข้าใจโมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ และการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมาย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ตามเกณฑ์ 75/75
ตาราง 1 ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

ผลการเรียน	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	คะแนนร้อยละเฉลี่ย
ประสิทธิภาพด้านกระบวนการ (E ₁)	150	115.48	3.25	76.98
ประสิทธิภาพด้านผลลัพธ์ (E ₂)	30	22.60	2.06	75.33
ประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนรู้ (E ₁ /E ₂) เท่ากับ 76.98/75.33				

จากตาราง 1 พบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ทั้งหมด 6 แผนรวมเวลา 14 ชั่วโมง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์

ประสิทธิภาพ 75/75 ดังตาราง 1 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E1) เท่ากับ 76.98 และ ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E2) เท่ากับ 75.33 ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน จึงมีประสิทธิภาพเท่ากับ 76.98/75.33 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 กับเกณฑ์ร้อยละ 70

ตาราง 2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ให้ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70

	N	คะแนนเต็ม	ร้อยละ 70	$\bar{x}$	S.D.	t	p
หน่วยที่ 1	40	25	17.50	19.80	1.20	12.096*	.000
หน่วยที่ 2	40	25	17.50	18.95	1.13	8.107*	.000
หน่วยที่ 3	40	25	17.50	19.20	1.26	8.500*	.000
หน่วยที่ 4	40	25	17.50	19.28	1.15	9.724*	.000
หน่วยที่ 5	40	25	17.50	18.73	1.36	5.703*	.000
หน่วยที่ 6	40	25	17.50	19.53	0.88	14.609*	.000
หลังเรียน	40	30	21.00	22.60	2.06	4.911*	.000

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เรื่อง งานและพลังงานที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน หน่วยที่ 1 ถึง หน่วยที่ 6 และหลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความเข้าใจเนื้อหาทางวิทยาศาสตร์ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความเข้าใจเนื้อหาทางวิทยาศาสตร์ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ก่อนเรียน	40	18	8.15	1.17	22.425*	.000
หลังเรียน	40	18	14.28	2.12		

* หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ความเข้าใจเนื้อหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05



ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ก่อนเรียน	40	18	8.53	1.30	38.385*	.000
หลังเรียน	40	18	14.23	1.56		

* หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า การให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. การจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ 76.98/75.33 หมายความว่า นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบย่อยประจำแผนการจัดการเรียนรู้และคะแนนพฤติกรรมการเรียนรู้ ระหว่างเรียนในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 76.98 เฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน คิดเป็นร้อยละ 75.33 ซึ่งมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ 75/75 ที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เป็นวิธีการสอนที่เน้นกระบวนการคิดของผู้เรียน กระตุ้นความสนใจ หลักการทางวิทยาศาสตร์ด้วยการลงมือปฏิบัติ ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการอธิบายสิ่งที่ ค้นพบระหว่างสมาชิกในห้องเรียน ช่วยให้ผู้เรียนลดมโนทัศน์ที่ผิดพลาดและเชื่อมโยงความรู้ใหม่เข้ากับความรู้เดิม อีกทั้งแผนการจัดการเรียนรู้ได้ผ่านกระบวนการสร้างอย่างมีระบบ ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผ่านการ ประเมินคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งพบว่าแผนการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมใน ระดับมากที่สุด ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (รัตนพร ประพันธ์วิทย์, 2559) พบว่า แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ Model Centered instruction Sequence (MCIS) มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และสามารถช่วยพัฒนามโนคติและ การให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ เรื่อง ระบบย่อยอาหาร ของนักเรียนได้ จากการศึกษางานวิจัย (ลัทธวรรณ ศรีวิศา, 2558) พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบแบบจำลองเป็นฐาน มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และนักเรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้รูปแบบแบบจำลองเป็นฐาน มีความเข้าใจมโนคติทางวิทยาศาสตร์ หลังการจัดการเรียนรู้เพิ่มสูงขึ้นและมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน สอดคล้องกับงานวิจัย (ธนาศวรรย์ สมไพบุลย์, 2562) พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบแบบจำลองเป็นฐาน มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และนักเรียนที่เรียน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบ แบบจำลองเป็นฐาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีระดับความเข้าใจมโนคติทางวิทยาศาสตร์ที่สูงขึ้น

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เรื่อง งานและพลังงานที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน ซึ่งเป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนให้มีความเข้าใจมโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ที่ถูกต้องและยังช่วยส่งเสริมความสามารถในการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ (Ornek, F., 2006) เนื่องจากแบบจำลองทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ที่

เป็นนามธรรมกับโลกของความเป็นจริงและช่วยนำเสนอและอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นนามธรรมให้นักเรียนเข้าใจได้ง่ายขึ้น (Gilbert, J. K., et al, 2000) นอกจากนี้แบบจำลองยังช่วยให้นักเรียนได้แสดงออกถึงความคิดของตนแสดงออกถึงความคิดอย่างเป็นระบบ (Windschit and Thompson, 2006) เมื่อนักเรียนมีความเข้าใจโมทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ที่ถูกต้องก็จะสามารถให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ได้ถูกต้องส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ธีระภัทร พินิจมนตรี ได้ศึกษาเรื่องการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐานเพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง โลกและการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบความเข้าใจโมทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เนื่องจากการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐานสามารถทำให้เข้าใจโมทัศน์ทางวิทยาศาสตร์และแนวคิดต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น ซึ่งจะช่วยในการมองเห็นปรากฏการณ์ต่าง ๆ และสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์ธรรมชาติ นักเรียนจะสามารถสร้างความเข้าใจโดย การเปรียบเทียบหลักฐานที่ได้จากการออกแบบ แบบจำลองทางวิทยาศาสตร์ หรือแผนภาพ จะทำให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงกับความคิดกับความเข้าใจและพัฒนาความเข้าใจโมทัศน์ในเรื่องนั้น ๆ ได้ (Justi, R. S. and Gilbert, J. K., 2003)

4. การเปรียบเทียบการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่าหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เนื่องจากการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เป็นการจัดการเรียนรู้โดยการนำเสนอแบบจำลองเป็นสิ่งที่นักวิทยาศาสตร์สร้างขึ้นเพื่อใช้อธิบายแนวคิด หลักการ ทฤษฎี หรือกฎ หรือหากกล่าวอีกนัยหนึ่ง แบบจำลอง คือ ตัวแทนของ วัตถุ แนวคิด กระบวนการหรือระบบซึ่งแบบจำลอง เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์กับความเป็นจริง (Gilbert, J.K. and S.W. Ireton, 2003) นักเรียนจะสามารถสร้างความเข้าใจโดย การเปรียบเทียบหลักฐานที่ได้จากการออกแบบ แบบจำลองทางวิทยาศาสตร์ หรือแผนภาพ จะทำให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงกับความคิดกับความเข้าใจและพัฒนาความสามารถในการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ โดยผู้ที่มีความสามารถในการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์จะสามารถอธิบาย ปรากฏการณ์ และตัดสินใจเรื่องราวต่าง ๆ ได้โดยใช้หลักฐานหรือประจักษ์พยานทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งได้จากการรวบรวมข้อมูลอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือได้จากการอภิปรายโต้แย้ง แลกเปลี่ยนมุมมองจน นำไปสู่ข้อสรุปที่สมเหตุสมผล (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2554) สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ที่ (พนทิพย์ ธนชัยสิทธิกุล, 2559) ที่ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐานต่อความสามารถ ในการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยความสามารถในการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ของนักเรียนสามารถวิเคราะห์ จากคำตอบของนักเรียนที่ทำแบบวัดความสามารถในการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ โดยพิจารณาองค์ประกอบของการให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย การลงข้อสรุปความสัมพันธ์ระหว่างข้อสรุปและหลักฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐานสูงขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงานชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ 76.98/75.33 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เรื่อง งานและพลังงานที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดย



ใช้แบบจำลองเป็นฐาน มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนความเข้าใจในทัศนทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1.1 ครูผู้สอน ควรนำเอาการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ความเข้าใจในทัศนทางวิทยาศาสตร์ และการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และ กลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 1.2 การจัดการเรียนการสอนควรมีการวางแผนและเตรียมตัว ให้พร้อมก่อนทำการสอน เช่น ศึกษาและทำความเข้าใจผู้เรียน จัดเตรียมสื่อ อุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสม กับการเรียนรู้ ของนักเรียน กิจกรรมที่จัดควรให้มีความหลากหลายและใช้วิธีการเสริมแรงเพื่อให้การเรียนรู้เป็นไป อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 2.1 ควรจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน กับเนื้อหาอื่นหรือกลุ่มสาระอื่นๆ 2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด ทฤษฎี วิธีสอนวิธีอื่นๆ กับการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐาน เพื่อ จะได้ทราบว่าวิธีการสอนแบบใด ส่งเสริมผลการเรียนรู้ในด้านใดได้ดี 2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับตัวแปรอื่นๆ เช่น การคิดสร้างสรรค์ การ คิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสาระภูมิศาสตร์ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช . กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสมรรถนะ การเกษตร.
- งานวัดผลประเมินผล กลุ่มบริหารวิชาการ. (2562). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2562. มหาสารคาม: โรงเรียนสารคามพิทยาคม.
- ธนาศวรรย์ สมไพฑูรย์. (2562). การศึกษาความเข้าใจในมิติทางวิทยาศาสตร์ เรื่อง ปฏิกริยาเคมีของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบแบบจำลองเป็นฐาน. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- ฝนทิพย์ ธนชัยสิทธิกุล. (2559). ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐานต่อความสามารถ ในการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาศาสตร์ศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รัตนพร ประพันธ์วิทย์. (2559). ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่อง ระบบย่อยอาหาร โดยใช้ Model Centered instruction Sequence (MCIS) ที่มีต่อมโนคติและการให้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 4. ใน ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาชีววิทยา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ลัทธวรรณ ศรีวิศา. (2558). ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐานที่มีต่อมโนคติ เรื่อง ปฏิสัมพันธ์ใน ระบบสุริยะ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาศาสตร์ศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2554). กรอบโครงสร้างการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ PISA 2009. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์.

- Gilbert, J. K., et al. (2000). Positioning Models in Science Education and in Design and Technology Education. In J. K. Gilbert & C. J. Boulter (Eds.), *Developing Models in Science*. Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Gilbert, J.K. and S.W. Ireton. (2003). *Understanding models in earth and space science*. Arlington: NSTA Press.
- Justi, R. S. and Gilbert, J. K. (2003). Teachers' view on the nature of models. *International Journal of Science Education*, 25(11), 1369-1386.
- Ornek, F. (2006). *Modeling-Based interactive engagement in an introductory physics course: Students' conceptions and problem solving ability*. In Doctoral dissertation Ph.D. University of Purdue, USA.

**การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวร
วัดประดิษฐาราม ตำบลบางรูป อำเภอกู่ใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช***
**DRIVING THE LEARNING CENTER IN THE POWER OF BOWON EDUCATIONAL PARK
AT PRADITTHARAM TEMPLE, BANG RUP SUB-DISTRICT, THUNG YAI DISTRICT
NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE**

ปรียากร คล้ายทองคำ*, ไพรัตน์ ฉิมหาด, นิชาเรย์ ปรีชา, พระครูวิรัตธรรมโชติ

Pariyakorn Klaythongkum, Pairat Chimhad, Nicharee Preecha, Phrakruviratdhammachot

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดนครศรีธรรมราช

Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakorn Si Thammarat, Thailand

*Corresponding author E-mail: pariyakorn111pd@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่อง “การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวร วัดประดิษฐาราม ตำบลบางรูป อำเภอกู่ใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช” ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวร วัดประดิษฐาราม ตำบลบางรูป อำเภอกู่ใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช และ 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวรวัดประดิษฐาราม ตำบลบางรูป อำเภอกู่ใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ จำนวน 20 คน และกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ จำนวน 180 คน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ตามลักษณะการศึกษารวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้างกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวร วัดประดิษฐาราม โดยรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การขับเคลื่อนด้านบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.57) รองลงมา ได้แก่ ด้านบริการ ($\bar{X}$ = 4.09) ด้านสาระและกิจกรรม ($\bar{X}$ = 3.81) และด้านบุคลากร ($\bar{X}$ = 3.66) ส่วนด้านกายภาพ มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 3.23) ตามลำดับ 2) การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวร ผลการวิจัยพบว่า ศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีโคกหนองนาเป็นโมเดลของการศึกษาเรียนรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงของรัชกาลที่ 9 และยังเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนที่เกี่ยวกับการให้บริการ ซึ่งรวมถึงทรัพยากร ผลผลิต ความรู้ ภูมิปัญญา เพื่อสร้างรายได้และการพึ่งพาตนเอง

คำสำคัญ: การขับเคลื่อน, ศูนย์การเรียนรู้, อุทยานการศึกษา, พลังบวร

Abstract

The research article aimed 1) to study the movement of educational park, learning center with the power of the Borwon of Pradittharam temple and 2) to study suggestions on moving

* Received March 27, 2023; Revised April 29, 2023; Accepted May 14, 2023

educational park, learning center with joining force of Borwon of the Pradittharam temple, Bang Rup Sub-district, Thung Yai District, Nakhon Si Thammarat Province. The qualitative sample consisted of 20 informants and quantitative sample was 180 informants with a combination of Mixed Methods Research based on the nature of the study through qualitative data collection by unstructured interviews with key informants. Statistics used in data analysis included percentage, averages, and standard deviation. The findings were as follows: 1) To move the learning center, the educational park with the force of Borwon of Pradittharam Temple in five aspects, overall, was very high with average ($\bar{X}$ =3.87). When each aspect was taken into account sorting in descending order, it was found that the management movement has a high average ($\bar{X}$ = 4.57), followed by services ($\bar{X}$ =4.09), material and activity ($\bar{X}$ =3.81) and personnel ($\bar{X}$ =3.66). In physical aspect, there was a small average ($\bar{X}$ =3.23), respectively. 2) The Education Park is a sufficiency economy learning center which has Khok Nong Na as a model of learning according to the sufficiency economy principle of King Rama IX and is also a source of learning for communities related to services, including resources, productivity, knowledge, wisdom, to generate income and self-reliance

Keyword: Driving, Learning Center, Educational, The Power of Bowon

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีมีเป้าหมายการพัฒนาการเรียนรู้ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ทั้ง การศึกษาในระบบ นอกระบบและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ ๆ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้ อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว ควบคู่กับการส่งเสริมสร้างคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีคุณธรรม มีจิตสำนึกคำนึงถึงประโยชน์ของชาติ สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมที่เกื้อกูล และแบ่งปันภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และดำรงชีวิตตามวิถีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิต นำไปสู่ความมั่นคง 3 สถาบันหลัก คือ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

แนวคิดของการศึกษาตลอดชีวิตจึงถูกนำมาเป็นแนวคิดของการศึกษาในโลกปัจจุบัน ถ้าสังคมใดประเทศใดจัดการศึกษาให้เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิตได้ ก็นับว่าเป็นการพัฒนาทั้งบุคคล สังคม และประเทศชาติโดยรวม การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การมีทักษะการเรียนรู้พร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องพัฒนา ค้นคว้า หาความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งสามารถถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้อื่นได้ (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับสุมาลี สังข์ศรี ที่กล่าวว่า ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ก็คือ การฝึกให้ผู้เรียนรู้วิธีเรียน รู้วิธีแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (สุมาลี สังข์ศรี, 2546) ซึ่งถ้าบุคคลใดมีลักษณะของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในตัวแล้วย่อมจะส่งผลให้เขาผู้นั้นสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต แนวทางหนึ่งที่จะ



ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การส่งเสริมให้ชุมชนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ซึ่งหมายถึง ชุมชนมีแหล่งที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อยู่หลายรูปแบบ ทั้งสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา สโมสร กีฬา พิพิธภัณฑ์ หอสมุดและอื่น ๆ แหล่งการเรียนรู้เหล่านี้เป็นสถานที่หรือศูนย์รวบรวมข้อมูล ความรู้ ตลอดจนกิจกรรมที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนในแต่ละด้าน และสร้างความเพลิดเพลินให้แก่ผู้ใช้บริการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญและจำเป็นที่สุดในการพัฒนาคน อีกทั้งมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าของมนุษยชาติ สังคม และโลก แต่ด้วยยุคสมัยที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคคลต้องใช้เวลากับการประกอบอาชีพ ทำการงาน และมีภาระต่าง ๆ มากมายในการดำเนินชีวิตทำให้มีเวลาว่างน้อยลง โอกาสที่บุคคลจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้จึงอาจไม่สะดวก เพราะมีข้อจำกัดในด้านเวลา และสถานที่ (ณัฐลักษณ์ ธาระวานิช, 2557)

ศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวร วัดประดิษฐาราม ตำบลบางรูป อำเภอยะใหญ่ จังหวัด นครศรีธรรมราช จึงเป็นศูนย์การเรียนรู้ที่บูรณาการโดยหลัก “บวร” คือ บ้าน-วัด-โรงเรียน เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยเริ่มจากการใช้พื้นที่ในชุมชน วัด ศาสนสถาน ให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในงานด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อส่งเสริมให้คนในชุมชนพึ่งพาตนเอง พึ่งพากันเอง รวมกลุ่มอย่างมีพลัง ใช้ชีวิตพออยู่ พอกิน พอเพียง มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันที่เหมาะสม ตามสภาพของชุมชนและวัฒนธรรมในท้องถิ่น รวมทั้งเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ กิจกรรมทางศาสนาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนเป็นศูนย์กลางการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น จากการมีส่วนร่วมและความเสียสละของคนในชุมชนที่จะร่วมขับเคลื่อนให้ก้าวไปสู่ชุมชนที่มีหลักธรรมทางศาสนาและความเชื่อความศรัทธาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ

ด้วยความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวรวัดประดิษฐาราม ตำบลบางรูป อำเภอยะใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวรวัดประดิษฐาราม ตำบลบางรูป อำเภอยะใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านสาระและกิจกรรม 3) ด้านการบริการ 4) ด้านบุคลากร 5) ด้านการบริหารจัดการ เพื่อนำผลที่ได้มาสังเคราะห์เพื่อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวร วัดประดิษฐาราม ตำบลบางรูป อำเภอยะใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราชต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวร วัดประดิษฐาราม ตำบลบางรูป อำเภอยะใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นอย่างไร
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวรวัดประดิษฐาราม ตำบลบางรูป อำเภอยะใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีแนวทางการขับเคลื่อนอย่างไร

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ตามลักษณะการศึกษารวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่มีเนื้อหาตรงและสอดคล้องกับผลการวิจัยชัดเจนมากขึ้น สำหรับวิธีการวิจัย คือ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการจัดเก็บรวบรวม ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเครื่องมือการวิจัยทั้ง 2 แบบ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นประชาชนที่มาใช้บริการในศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษา วัดประดิษฐาราม หมู่ที่ 1 อำเภอบางรูป อำเภอกู่ใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช เริ่มตั้งแต่เดือนกันยายนถึงเดือนธันวาคม 2565

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นประชาชนที่มาใช้บริการในศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษา วัดประดิษฐาราม จำนวน 180 คน และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำองค์ความรู้มาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวร วัดประดิษฐาราม ตำบลบางรูป อำเภอกู่ใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (Likert, Rensis, 1967) จำแนกออกเป็น 5 ด้าน จำนวนคำถาม 25 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและกรอบการวิจัยในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเนื้อหาามาวิเคราะห์หาแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อสอบถามข้อมูลทั่วไปและระดับความคิดเห็นที่มีต่อการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวร วัดประดิษฐาราม
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเรียบเรียง และสร้างเป็นแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยครอบคลุมความคิดเห็นของประชาชนที่เข้ามาใช้บริการในศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษา วัดประดิษฐาราม ทั้ง 5 ด้าน มาใช้เป็นคำถามในแบบสอบถาม
4. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 180 ชุด ไปแจกให้ประชาชนที่มาใช้บริการในศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษา วัดประดิษฐาราม โดยอธิบายให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจในการตอบแบบสอบถามก่อนและให้ลงมือตอบแบบสอบถามด้วยตัวเอง
2. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 180 ชุด นำมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมดแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้ต่อเดือน นำเสนอเป็นตารางและภาพประกอบคำบรรยาย



ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มาใช้บริการในศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษา วัดประดิษฐาราม จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านกายภาพ 2. ด้านสาระและกิจกรรม 3. ด้านการบริการ 4. ด้านบุคลากร 5. ด้านการบริหารจัดการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ ระดับการเคลื่อนไหวมากที่สุด 5 คะแนน ระดับการขับเคลื่อนมาก 4 คะแนน ระดับการขับเคลื่อนปานกลาง 3 คะแนน ระดับการขับเคลื่อนน้อย 2 คะแนน และระดับการขับเคลื่อนน้อยที่สุด 1 คะแนน ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, John W., 1977)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวร วัดประดิษฐาราม ตำบลบางรูป อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวร วัดประดิษฐาราม ตำบลบางรูป อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัด นครศรีธรรมราช โดยรวม ทั้ง 5 ด้าน

การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้	ระดับการขับเคลื่อน		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ด้านกายภาพ	3.23	0.24	ปานกลาง
ด้านสาระและกิจกรรม	3.81	0.28	มาก
ด้านการบริการ	4.09	0.30	มาก
ด้านบุคลากร	3.66	0.27	มาก
ด้านการบริหารจัดการ	4.57	0.34	มากที่สุด
รวม	3.87	0.28	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การขับเคลื่อนด้านบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมา ได้แก่ ด้านบริการ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านสาระและกิจกรรม ($\bar{X} = 3.81$) และด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.66$) ส่วนด้านกายภาพ มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.23$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวร วัดประดิษฐาราม ตำบลบางรูป อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า

2.1 ข้อเสนอแนะการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวร ด้านกายภาพ การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษา ด้านกายภาพนั้น จะต้องมีการจัดแบ่งพื้นที่ต่าง ๆ ภายในศูนย์การเรียนรู้ให้ชัดเจน ทั้งการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ โดยเฉพาะการพัฒนาถนนเข้าออกศูนย์การเรียนรู้ มีป้ายบอกทางที่ชัดเจนและมองเห็นได้ง่าย และบริเวณโดยรอบภายในและภายนอกศูนย์การเรียนรู้จะต้องปลอดภัย อากาศถ่ายเทได้สะดวก

2.2 ข้อเสนอแนะการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวร ด้านสาระและกิจกรรม ในการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้จะต้องมีการวางระบบที่ทางสื่อออนไลน์ที่เข้าถึงได้ง่าย และมีกิจกรรมต่าง ๆ ภายในศูนย์ที่เหมาะสมกับทุกช่วงวัย มีการให้ข้อมูลเบื้องต้นทางเฟซบุ๊ก ไลน์ และสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อให้ทันกับยุคสมัยปัจจุบัน

2.3 ข้อเสนอแนะการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวร ด้านบริการ การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ควรจะต้องจัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้บริการในแต่ละส่วนของศูนย์การเรียนรู้ และจัดให้มี



ระบบการบริการอย่างต่อเนื่อง มีความปลอดภัยในการให้บริการในพื้นที่ อีกทั้งบุคลากรคอยให้ความช่วยเหลือ มีจิตใจที่มีจิตอาสา ไว้คอยต้อนรับผู้มาใช้บริการ

2.4 ข้อเสนอแนะการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวร ด้านบุคลากร บุคลากรศูนย์การเรียนรู้จะต้องมีประสบการณ์มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดทักษะ องค์ความรู้ มีความชำนาญ อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรควรจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ และประสบการณ์ของตนเอง

2.5 ข้อเสนอแนะการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนแบบยั่งยืนของกลุ่มอาชีพฯ ด้านการบริหารจัดการ การบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้จะต้องมีการวางแผนร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยจะต้องมีการวางระบบงาน มีกิจกรรมที่ชัดเจน และทำงานกันเป็นทีมเพื่อการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และสร้างภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็งเพื่อให้ศูนย์การเรียนรู้เป็นอุทยานการศึกษาที่อุดมไปด้วยองค์ความรู้อย่างแท้จริง

อภิปรายผล

การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวร วัดประดิษฐาราม ตำบลบางรูป อำเภอกู่ใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า ด้านบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านบริการ ด้านสาระและกิจกรรม ด้านบุคลากร ส่วนด้านกายภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นอย่างนี้เพราะศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวร วัดประดิษฐาราม มีการวางแผนงานการบริหารจัดการอย่างรอบคอบและรัดกุม อีกทั้งยังมีการวางแผนโครงสร้างอย่างมีระบบ ทำให้การบริหารจัดการเกิดความโปร่งใส และชัดเจน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร นวลละเอียด ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ชนพื้นบ้านมลายูมุสลิมชุมชนย่านมัสยิด เทศบาลตำบลหนองจิก จังหวัดปัตตานี พบว่า ควรดำเนินการประสานความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษา กำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการจัดการด้านต่าง ๆ ของศูนย์ จัดทำโครงการเพื่อนำเสนอขอรับเงินสนับสนุนจากหน่วยงาน ต่าง ๆ รวบรวมองค์ความรู้การทำชนพื้นบ้านมลายูมุสลิมให้เป็นรูปธรรม และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

1. ด้านกายภาพ การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษา ด้านกายภาพนั้น จะต้องมีการจัดแบ่งพื้นที่ต่าง ๆ ภายในศูนย์การเรียนรู้ให้ชัดเจน ทั้งการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ โดยเฉพาะการพัฒนาถนนเข้าออก ศูนย์การเรียนรู้ มีป้ายบอกทางที่ชัดเจนและมองเห็นได้ง่าย และบริเวณโดยรอบภายในและภายนอกศูนย์การเรียนรู้ จะต้องปลอดภัย อากาศถ่ายเทได้สะดวก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อ 1 ที่ว่า สถานที่ตั้งสามารถเดินทางเข้าถึงได้อย่างสะดวก มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ข้อ 5 ที่ว่า สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกศูนย์การเรียนรู้ให้ความรู้สึกผ่อนคลาย ปลอดภัย และอากาศถ่ายเทสะดวก และข้อ 4 ที่ว่า มีการแบ่งพื้นที่ (Zoning) อย่างชัดเจน ส่วนข้อ 3 ที่ว่า มีที่จอดรถและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อผู้ใช้บริการ และข้อ 2 ที่ว่า มีป้ายบอกทางไปยังสถานที่ชัดเจน มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยสุด ที่เป็นอย่างนี้เพราะศูนย์เรียนรู้ตั้งอยู่ในวัดประดิษฐารามที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ อีกทั้งผู้ที่มาใช้บริการก็จะรู้สึกความผ่อนคลาย ปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อชิรญาณ ยันตพร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ชุมชนบางขุนไทร ตำบลบางขุนไทร อำเภอบ้านแหลม จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจุบันชุมชนมีศูนย์การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมด้านเกษตรอินทรีย์ที่ได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ โดยหน่วยงานที่เข้ามาสนับสนุนต้องไม่ขึ้นหรือสั่งการ ปัญหาที่พบ คือ การขาดเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ขาดการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างความสนใจ และยังไม่มีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคคลภายนอกมาใช้บริการ และขาดระบบการประเมินผล ศูนย์ควรมีแนวทางในการสร้างเอกสาร คู่มือความรู้



เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ สร้างเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและพัฒนาระบบการประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์ (อชิรญาณันตพร, 2552)

2. ด้านสาระและกิจกรรม ในการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้จำเป็นต้องมีการวางระบบที่ทางสื่อออนไลน์ที่เข้าถึงได้ง่าย และมีกิจกรรมต่าง ๆ ภายในศูนย์ที่เหมาะสมกับทุกช่วงวัย มีการให้ข้อมูลเบื้องต้นทางเฟซบุ๊ก ไลน์ และสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อให้ทันกับยุคสมัยปัจจุบัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อ 3 ที่ว่า สื่อการเรียนรู้เหมาะสมและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานตลอดเวลา มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ข้อ 2 ที่ว่า มีกิจกรรมที่เหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย และข้อ 1 ที่ว่า มีกิจกรรมให้เลือกมากมาย ข้อ 5 กิจกรรมของศูนย์การเรียนรู้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ส่วนข้อ 4 ที่ว่า ได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ร่วมกัน มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยสุด ที่เป็นอย่างนี้เพราะศูนย์การเรียนรู้มีการจัดสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม อีกทั้งมีคณะครูจากโรงเรียนวัดประดิษฐารามให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์ ชูชัยมงคล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการพัฒนาครู ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สานักงาน กศน. จังหวัดอุทัยธานี พบว่า ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในภาพรวม มีความต้องการพัฒนาด้านบริหารจัดการมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความต้องการพัฒนาในเรื่องการวางแผนและการจัดทำโครงการ การประเมินโครงการ งานธุรการ การเงินบัญชี และพัสดุ การจัดสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการสื่อสารตามลำดับ (อนงค์ ชูชัยมงคล, 2554)

3. ด้านการบริการ การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ควรจะต้องจัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้บริการในแต่ละส่วนของศูนย์การเรียนรู้ และจัดให้มีระบบการบริการอย่างต่อเนื่อง มีความปลอดภัยในการให้บริการในพื้นที่ อีกทั้งบุคลากรคอยให้ความช่วยเหลือ มีจิตใจที่มีจิตอาสา ไว้อย่ต้อนรับผู้มาใช้บริการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อ 2 ที่ว่า สถานที่ให้บริการมีความปลอดภัย มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ข้อ 4 ที่ว่า สถานที่ให้บริการมีพื้นที่ให้เพียงพอสำหรับผู้มาใช้บริการ ข้อ 5 ที่ว่า บุคลากรมีความเต็มใจในการบริการ และข้อ 1 ที่ว่า มีระบบบริการที่เอื้อต่อการบริการตนเอง ส่วนข้อ 3 ที่ว่า สถานที่ให้บริการมีความสะดวกและถูกสุขลักษณะ มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยสุด ที่เป็นอย่างนี้เพราะศูนย์การเรียนรู้จัดตั้งอยู่ภายในวัดประดิษฐาราม ถึงแม้วัดจะเป็นสถานที่สาธารณะ แต่ก็มีความปลอดภัย เพราะเป็นสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ และประชาชนก็ให้ความสำคัญทั้งในด้านความเชื่อและความศรัทธา อีกทั้งในเรื่องของบาปบุญคุณโทษ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวัน เรืองอร่าม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบศูนย์การเรียนรู้ชุมชนนาจอมเทียน พบว่า รูปแบบศูนย์การเรียนรู้ชุมชนประกอบด้วย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน กลยุทธ์ บทบาทหน้าที่ กลุ่มเป้าหมายที่จะมาใช้บริการ การประกันคุณภาพ โครงสร้างการดำเนินงาน กระบวนการทำงาน และการติดตามและประเมินผล (นันทวัน เรืองอร่าม, 2554)

4. ด้านบุคลากร บุคลากรศูนย์การเรียนรู้จะต้องมีประสบการณ์มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดทักษะองค์ความรู้ มีความชำนาญ อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรควรจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ของตนเอง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อ 5 ที่ว่า บุคลากรมีการป้องกันตนเองจากโควิด-19 ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างถูกต้อง มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 2 ที่ว่า มีกระบวนการในการสร้างความร่วมมือของภาคีในพื้นที่ มีระดับค่าเฉลี่ย ข้อ 4 ที่ว่า บุคลากรมีจำนวนเพียงพอสำหรับให้บริการแก่ผู้ใช้บริการ ข้อ 3 ที่ว่า บุคลากรมีความรู้ มีทักษะความชำนาญ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อ 1 ที่ว่า มีข้อมูลและรายละเอียดการบริการอย่างครบถ้วน ชัดเจน มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยสุด ที่เป็นอย่างนี้เพราะบุคลากรของศูนย์การเรียนรู้ตระหนักถึงความสำคัญของโรคระบาดที่เกิดขึ้น และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมในการที่จะช่วยกันระงับยับยั้งการระบาดของโรคโควิด-19 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสังฆรักษ์ศุภณัฐ ภูริวัฑฒโน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วิธีของพระสงฆ์ในการปรับตัวยุค



NEW NORMAL พบว่า ในสภาวะปัจจุบันการดำเนินชีวิตของพระสงฆ์ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอันมาก เนื่องจากเกิดปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 พระสงฆ์ก็จำเป็นต้องมีปรับตัวและการป้องกันตนเองไม่ให้แพร่เชื้อให้ผู้อื่น ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ดังนั้น คนไทยทุกคนต้องปรับพฤติกรรมการใช้ชีวิต คือ ไม่ออกจากบ้าน สั่งอาหารผ่านเดลิเวอรี่ จับจ่ายอย่างระมัดระวัง ทำงานอยู่บ้าน ใช้สื่อออนไลน์ในการสื่อสารระหว่างกัน ทำให้การทำงาน การเรียน และธุรกิจ วิถีชีวิตแบบเดิมต้องปรับเปลี่ยนส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติศาสนกิจวิถีใหม่ให้ปลอดภัยจากโควิด เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติศาสนกิจในยุค New Normal ซึ่งเป็นความปกติใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้คนในการใช้ชีวิตประจำวันและการขับเคลื่อนทางเทคโนโลยีโดยเฉพาะออนไลน์ (พระครูสังฆรักษ์ศุภณัฐ ภูริวัฑฒโน, 2565)

5. ด้านการบริหารจัดการ การบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้จะต้องมีการวางแผนร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยจะต้องมีการวางแผนระบบงาน มีกิจกรรมที่ชัดเจน และทำงานกันเป็นทีมเพื่อการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และสร้างภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็งเพื่อให้ศูนย์การเรียนรู้เป็นอุทยานการศึกษาที่อุดมไปด้วยองค์ความรู้อย่างแท้จริง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อ 3 ที่ว่า มีการประชุมผู้ให้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชนมีการร่วมการวางแผนเพื่อบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ มีระดับค่าเฉลี่ยมาก รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 2 ที่ว่า การเอาใจใส่ในการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน มีระดับค่าเฉลี่ย ข้อ 5 ที่ว่า ศูนย์การเรียนรู้ฯ ปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ผลการประเมินจากผู้มาใช้บริการอย่างต่อเนื่อง ข้อ 4 ที่ว่า มีการตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อ 1 ที่ว่า มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและมีความเป็นมืออาชีพ มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยสุด สอดคล้องกับ จักรพงษ์ นวลชื่น ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้ยั่งยืนด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นศึกษากรณี วิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครพนม และจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ในเรื่องแนวคิด ทฤษฎีของปราชญ์ชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น จากการรวบรวมข้อมูลแนวคิดปราชญ์ชาวบ้าน สามารถนำมาจัดเป็นกลุ่มได้ 5 เรื่อง และสามารถนำมาเป็นแนวทางที่จะพัฒนาให้วิสาหกิจชุมชนเกิดความยั่งยืนได้ โดยมีหลักคิดในเรื่องของการพึ่งพาตนเอง การรวมกลุ่มมีความสามัคคี การคิดค้นและนำภูมิปัญญาดี ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนมาพัฒนา และผู้นำที่ดีมีความเสียสละ มีความริเริ่มที่ดีและมีความมุ่งมั่น ในเรื่องการจัดตั้งและบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน สามารถนำหลักพื้นฐานการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนที่มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ มาพิจารณากับข้อมูลของวิสาหกิจชุมชนเพื่อประเมินความพร้อมของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนได้ในเรื่องของผลสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนที่นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการดำเนินงาน ได้นำปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่มีผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน มาเป็นปัจจัยที่ใช้วิเคราะห์พิจารณา (จักรพงษ์ นวลชื่น, 2561)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาด้วยพลังบวร วัดประดิษฐาราม ตำบลบางรูป อำเภอกู่ใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีโคกหนองนาเป็นโมเดลของการศึกษาเรียนรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงของรัชกาลที่ 9 และยังเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนที่เกี่ยวกับการให้บริการ ซึ่งรวมถึงทรัพยากร ผลผลิต ความรู้ ภูมิปัญญา เพื่อสร้างรายได้และการพึ่งพาตนเอง องค์ประกอบของศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษา ได้แก่ 1) ชุมชนเป็นเจ้าของกิจการเอง 2) ผลผลิตมาจากการบวนการในชุมชน 3) ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมของชุมชน 4) มีฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นผสมผสานกับภูมิปัญญาสากล ฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานทุนที่สำคัญ 5) มีการดำเนินการแบบบูรณาการเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ 6) มีกระบวนการเรียนรู้เป็นหัวใจหลัก และ 7) มีการพึ่งพาตนเองเป็นเป้าหมาย ในบทความวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมในงานวิจัยเรื่อง “ การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยาน



การศึกษาด้วยพลังบวร วัดประดิษฐาราม ตำบลบางรูป อำเภอกงใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช” มีดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1.1) การดำเนินงานโครงการชุมชนคุณธรรมนั้น ต้องนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมชุมชนมาประยุกต์เพื่อสร้างสรรค์กิจกรรมในชุมชน และส่งเสริมให้ชุมชนสามารถนำหลักธรรมและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งผู้นำชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างแท้จริง และสามารถประยุกต์เข้ากับกิจกรรมที่ชุมชนดำเนินการอยู่ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดี สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดต้องทำความเข้าใจในการกำหนดกิจกรรมที่ต้องประยุกต์หลักธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและวิถีวัฒนธรรมชุมชน โดยให้ความรู้และจัดอบรมให้กับผู้นำและคนในชุมชนเพื่อทำความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันซึ่งจะส่งผลต่อการกำหนดกิจกรรมชุมชนต่อไป 1.2) การสรรหาคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานโครงการในแต่ละชุมชนนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญ เนื่องจากคณะกรรมการจะเป็นผู้ขับเคลื่อนโครงการ และเป็นกลไกสำคัญนอกเหนือจากกิจกรรมที่ดำเนินงาน ดังนั้น คณะกรรมการต้องประกอบด้วยตัวแทน “บวร” อย่างแท้จริง คือ ผู้นำชุมชน ผู้นำวัด และผู้นำโรงเรียน ซึ่งก็คือ ผู้ใหญ่ กำนัน เจ้าอาวาส หรือผู้อำนวยการโรงเรียนในพื้นที่ของชุมชนนั้น ๆ โดยผู้นำจากสถาบันทั้ง 3 ต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนกิจกรรม/โครงการชุมชนคุณธรรม 2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ 2.1) การวางแผนในการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษาในทุกมิติอย่างมีคุณภาพ คณะกรรมการและสมาชิกในชุมชนควรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการลด หรือแก้ปัญหา “ปัญหาที่ยากแก่” และสืบสาน รักษา ต่อยอดสิ่งที่ดีในชุมชน “ความดีที่ยากทำ” ผู้นำ/แกนนำ ต้องร่วมกันขับเคลื่อนงานของชุมชน โดยต้องการประชุมปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนแนวคิด และเดินทางไปในทิศทางเดียวกัน 2.2) การติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่จะนำมาปรับปรุงการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ของศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษา ซึ่งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการต้องติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงกิจกรรมที่ทำร่วมกันให้มีความเหมาะสมและจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อไป 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ในการศึกษาศูนย์การเรียนรู้อุทยานการศึกษารั้งต่อไป ควรศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานระหว่างชุมชนต้นแบบต่าง ๆ ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร หรือศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ต้นแบบและชุมชนทั่วไป เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างชุมชน อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงโครงการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จักรพงษ์ นวลชื่น. (2561). แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้ยั่งยืนด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นศึกษากรณี วิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครพนม และจังหวัดสกลนคร. ใน รายงานการวิจัย หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60 ลักษณะวิชาการเศรษฐกิจ. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ณัฐลักษณ์ ธาระวานิช. (2557). แหล่งเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทวัน เรืองอร่าม. (2554). การพัฒนารูปแบบศูนย์การเรียนรู้ชุมชนนาจอมเทียน. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระครูสังฆรักษ์ศุภณัฐ ภูริวัชร. (2565). วิถีของพระสงฆ์ในการปรับตัวยุค NEW NORMAL. วารสารวิทยาลัย สงฆ์ลำปาง, 10(3), 184-197.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580). (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). วิธีวิทยาการประเมินความสำเร็จของการศึกษา เพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้. ใน รายงานการวิจัย. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมาลี สังข์ศรี. (2546). การจัดการศึกษานอกระบบเพื่อการศึกษาตลอดชีวิตตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย กรมการศึกษานอกโรงเรียน.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2557). บทวิเคราะห์การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตในการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อชิรญาณ์ ยันตรพร. (2552). การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ชุมชนบางขุนไทร ตำบลบางขุนไทร อำเภอบ้านแหลม จังหวัดชลบุรี”. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนงค์ ชูชัยมงคล. (2554). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สำนักงาน กศน. จังหวัดอุทัยธานี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Best, John W. (1977). *Research in Education.* (3rd ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Likert, Rensis. (1967). “The Method of Constructing and Attitude Scale”, *Reading in Attitude Theory and Measurement*. P.90-95. Fishbein, Martin, Ed. New York: Wiley & Son.

การบริหารสู่ความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร*
EXCELLENCE ADMINISTRATION FOR OFFICE OF THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SURATTHANI CHUMPHON

เบญจมาศ กระบีน*, นิษฐวดี จิรโรจน์ภิญโญ,พีรพงศ์ ทิพนาค

Benchamat Krabin, Nitwadee Jirarotephinyo, Peerapong Tipnak

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร

Bangkokthonburi University, Bangkok

*Corresponding author E-mail: 6363102001edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร 2) ยืนยันองค์ประกอบรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสม ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จาก 66 โรงเรียน มีผู้บริหาร 264 คน และครูผู้สอน 2,417 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 2,681 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 471 คน คำนวณด้วยสูตรการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie & Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพผู้เรียน 2) การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 3) การบริหารจัดการ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน 5) บุคลากรและการบริหารงานบุคคล และ 6) ความดีเด่นของสถานศึกษา 2) องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจากการสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นพ้องตรงกันว่าควรปรับเปลี่ยนลำดับขององค์ประกอบใหม่ให้เป็นอย่างนี้ 1) ความดีเด่นของสถานศึกษา 2) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน 3) การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 4) การบริหารจัดการ 5) บุคลากรและการบริหารงานบุคคล และ 6) คุณภาพผู้เรียน

คำสำคัญ: การบริหารสู่ความเป็นเลิศ, สถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

Abstract

The objective of this article research were: 1) To study the management components for excellence administration under Office of the Secondary Education Service Area, Suratthani, Chumphon. 2) To examine the management components for excellence administration under Office of the Secondary Education Service Area, Suratthani, Chumphon. This research was mixed research with qualitative and quantitative research. Population: School Administrators under Office of the Secondary Education Service Area, Suratthani, Chumphon from 66 schools, there were 264 administrators and 2,417 teachers, totaling 2,681 people. Surat Thani Province and Chumphon Province as a noble and calculated by the sample size determination formula of Krejcie & Morgan. There were 471 samples used in this research. The research tools were semi-structured interviews, questionnaires, and focus group discussions. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Exploratory Factor Analysis (EFA), and Confirmatory Factor Analysis (CFA). The findings were revealed as follows: 1) Administrative Components for Educational Institution Excellence under Office of the Secondary Education Service Area, Suratthani, Chumphon, consisting of 6 components: 1) Learner Quality 2) Curriculum Administration, 3) Administration, 4) Relationship between Schools, Parents and Communities, 5) Personnel and Personnel Management, and 6) Excellence of Educational Institutes. 2) The results of the research revealed that (1) the administrative components for educational institute excellence Under the Surat Thani Secondary Educational Service Area Office, Chumphon, consisted of 6 components: 1) learner quality 2) curriculum administration, 3) management, 4) relationship between schools, parents and communities, 5) personnel and personnel management, and 6) Excellence of Educational Institutions (2) Elements of the Management Model for Excellence for Educational Institutions Under the Secondary Educational Service Area Office, Surat Thani, Chumphon, are consistent with the empirical data. and from group conversations. Most of the experts agreed that the order of the new components should be modified to be as follows: 1) School excellence 2) Relationship between schools, parents, and communities 3) School curriculum administration 4) Management 5) personnel and personnel management, and 6) learner quality.

Keywords: Administration for Excellence, Educational Institutions, Office of the Secondary Education Service Area, Suratthani, Chumphon.

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีศักยภาพในการประกอบอาชีพให้ประสบผลสำเร็จส่งผลต่อความเจริญมั่นคงของประเทศ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มุ่งหมายให้การจัดการศึกษาของชาติต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) การจัดการศึกษาให้ยึดหลักเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง



การจัดการศึกษาต้องมีความเป็นเอกภาพในเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติกำหนดให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาสู่เป้าหมายสูงสุดที่ต้องการคือคุณภาพและมาตรฐานทางการศึกษาที่เป็นเลิศ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562) ดังนั้น สถานศึกษาจึงเป็นแหล่งศึกษาซึ่งให้บริการทางการศึกษาที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องมีความสนใจเป้าหมายในการพัฒนาการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งต้องมีการวางแผน การปฏิบัติการ ประเมินผล และนำผลไปปรับปรุงพัฒนา เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน สถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลมีศักยภาพ รองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากรัฐได้อย่างแท้จริง ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป จากความสำคัญและความจำเป็นของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

สภาพปัจจุบันปัญหาการจัดการศึกษามีความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและผลการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ แต่ผลการประเมินการดำเนินงานต่าง ๆ หน่วยงานที่รับผิดชอบทางการศึกษาโดยตรง คือ สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพทางการศึกษา (สมศ.) ผลการประเมินทางการศึกษายังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร โรงเรียนควรมีการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การบริหารจัดการการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดไว้ว่าการศึกษาคือต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ มีคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในระดับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา การประเมินรอบแรกระหว่างปี 2544 - 2548 จากจำนวนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศทั้งสิ้น 30,010 โรงเรียน พบว่า สถานศึกษาได้รับผลการประเมินระดับต่ำ มีจำนวนมากกว่า 15,000 โรงเรียน ซึ่งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน โดยให้จัดเป็นวาระแห่งชาติว่าด้วยการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้การพัฒนาผู้เรียนและให้ปรับปรุงสภาพของโรงเรียนให้มีคุณภาพดี (สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพทางการศึกษา, 2564) จากรายงานของ สถาบันเพื่อการจัดการพัฒนานานาชาติ (International Institute for Management Development: IMD) พ.ศ. 2559 โดยใช้เกณฑ์การประเมินประกอบด้วย 10 ดัชนีได้แก่ 1) อัตราส่วนนักเรียน/ครู ประถมศึกษา 2) อัตราส่วน นักเรียน/ครูมัธยมศึกษา 3) อัตราการเข้าเรียนระดับมัธยม 4) อัตราการไม่รู้หนังสือ 5) การลงทุนทางการศึกษา 6) ผลสัมฤทธิ์ทางอุดมศึกษา 7) การถ่ายโอนความรู้ระหว่างภาคธุรกิจกับมหาวิทยาลัย 8) การตอบสนองความสามารถในการแข่งขันของระบบการศึกษา 9) การตอบสนองความสามารถในการแข่งขันของการศึกษาระดับอุดมศึกษาและ 10) ทักษะทางภาษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ประกอบการ พบว่าประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 48 จากประเทศทั้งหมด 61 ประเทศ และโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ PISA (Programme for International Student Assessment) แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยยังอยู่ห่างไกลจากเป้าหมายของความเข้มแข็งทางการศึกษาและไม่สามารถเตรียมเยาวชนให้มีศักยภาพในการแข่งขันในอนาคต นักเรียนไทยแสดงออกว่ามีผลการประเมินต่ำทุกวิชาในมาตรฐานนานาชาติ นอกจากนั้นในระดับประเทศ ความแตกต่างในระหว่างโรงเรียนกลุ่มต่าง ๆ ก็มีให้เห็นชัดเจน ไม่เฉพาะผลการเรียนรู้ แต่ในระหว่างทรัพยากรการเรียนและปัจจัยของการเรียนด้วย เป็นต้นว่า ระหว่างนักเรียนในเมืองใหญ่ นักเรียนโรงเรียนสาธิต มีผลการเรียนรู้ต่างจากโรงเรียนกลุ่มอื่น ๆ (สุนีย์ คล้ายนิล, 2564) ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ก็



ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และเกิดประสิทธิผล ประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้รายงานผลการปฏิบัติงานการนิเทศ การศึกษา ปีงบประมาณ 2564 ของกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการ ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา พบว่า ปัญหาด้านปัจจัย คือ ผู้บริหารยังไม่ตระหนัก ไม่มีความเข้าใจกับ ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา การมอบหมายผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษา ไม่ได้คำนึงถึงประสบการณ์ของบุคลากร ด้านกระบวนการ พบว่า โรงเรียนไม่มีกลไกในการขับเคลื่อน หรือพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอย่างชัดเจน การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีปัญหา การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่ขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากเปลี่ยนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบอยู่ เสมอ การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศไม่เป็นระบบของสถานศึกษา สถานศึกษายังมองไม่ครอบคลุมตั้งแต่อดีต ปัจจุบัน และอนาคต เมื่อผู้บริหารสถานศึกษารับนโยบายมาปฏิบัติไม่สามารถดำเนินการต่อได้ เพื่อให้สอดคล้อง กับกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบและ บางสถานศึกษาไม่มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการดำเนินงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ ธานี ชุมพร, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้จัดการศึกษาโดยมุ่งมั่นในการพัฒนา ด้าน คุณภาพของโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของ โรงเรียนให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น มีความตระหนักในด้านคุณภาพของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จึงจัดให้มี โรงเรียนรูปแบบต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย เช่น โรงเรียนคุณภาพ โรงเรียนเครือข่าย โรงเรียนเรียนร่วม และโรงเรียน ต้นแบบต่าง ๆ แต่มีความหลากหลายในด้านคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามบริบทของโรงเรียน ทิศทางการพัฒนาโรงเรียนมีความหลากหลาย ขาดความเป็นเอกภาพ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนยังไม่เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ควรบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดใหญ่โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มุ่งความเป็นเลิศของโรงเรียน เพื่อให้มีมาตรฐาน เดียวกันเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ส่งผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศต่อไปใน อนาคต ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อให้ได้ผลผลิตที่เป็นเลิศทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน และประสิทธิผล การบริหารสถานการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องสู่ ความเป็นเลิศต่อไป และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายในการพัฒนาการบริหารในสถานศึกษาได้ อันนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร
2. เพื่อยืนยันรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

รูปแบบวิจัย

การวิจัยในวัตถุประสงค์ที่ 1 ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยการวิจัยเอกสาร (Documentary research) และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ Key informants ทางด้านบริหารการศึกษา

ประชากร และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

ประชากรสำหรับการวิจัย ได้แก่ ตำรา และเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารสู่ ความเป็นเลิศของสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งของไทยและต่างประเทศ และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยเลือก เจาะจงมาใช้ศึกษา ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านบริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบบันทึกข้อมูล เพื่อบันทึกข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องจาก Secondary data ที่เป็นตำรา เอกสารวิจัย งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) สำหรับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบและตัว บังชี้การบริหารสู่ความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยเครื่องมือดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเฉพาะหน้า (Face to face) จากอาจารย์ที่ปรึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ภายใต้การควบคุม ให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดจากอาจารย์ที่ปรึกษา เป็นระยะ เช่น การบันทึกข้อมูล การนำข้อมูลบันทึกลงใน Table matrix การเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของ Secondary data โดยผ่านทางช่องทางห้องสมุดของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ฐานข้อมูลงานวิจัยจากการสืบค้นทาง อินเทอร์เน็ต ส่วนที่เป็น Primary data จากองค์ความรู้ของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา โดยมี ประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี เนื่องจากอยู่ในช่วงการระบาดของ Covid 19 จึงใช้วิธีการสัมภาษณ์ทางออนไลน์ จากการติดต่อนัดหมายล่วงหน้าแบบไม่เป็นทางการ และมีหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ส่งให้ภายหลัง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาจัดกระทำด้วยวิธีการทางวิจัยคุณภาพ หรือการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อแยกแยะและจัดหมวดหมู่ ตามลักษณะของข้อมูลที่มีการลงรอยกัน (Consensus) โดย ดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนแรก วิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตาม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 20 รายการ

ขั้นตอนที่สอง วิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตาม องค์ความรู้ของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน

ขั้นตอนสุดท้าย นำข้อมูลของทั้งสองส่วน มาบูรณาการ เพื่อสรุปเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสู่ ความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ที่เหมาะสม โดยพิจารณาของความสัมพันธ์ของข้อมูลที่ลงรอยสอดคล้องกันเกินร้อยละ 50 สำหรับนำไปพัฒนาแบบสอบถามเพื่อ สอบถามกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 เพื่อยืนยันรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

รูปแบบวิจัย

การวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ในลักษณะของการวิจัยเชิงพรรณนาความ (Descriptive research) โดยนำกรอบองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 มาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม เพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จาก 66 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร 264 คน และครูผู้สอน 2,417 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 2,681 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 471 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรการกำหนดขนาดตัวอย่างของ (Krejcie, R. V., & Morgan, D. W., 1970) ที่ความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดชุมพรเป็นชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้สุ่มไว้ เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 120 คน และครูผู้สอน จำนวน 351 คน

วิธีการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มาพัฒนาเป็นเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วยตัวแปรทั้งสิ้น 5 ตัวแปร ตามองค์ประกอบ
2. การหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ทางวิชาการและการวิจัย จำนวน 5 ท่าน จากนั้นนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่าคะแนน IOC ของแต่ละข้อคำถามระหว่าง 0.60 - 1.00 และนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ
3. การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) และถ้าได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient: α) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.8 แสดงว่าแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมานี้ ในการวิจัยนี้แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.986 มีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้วิจัยทำหนังสือถึง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและให้คำแนะนำการพัฒนาเครื่องมือวิจัย 2) เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ ขอความร่วมมือจาก ผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อทดลองเครื่องมือวิจัย 3) เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง 4) ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยส่งแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 471 ฉบับ โดยใช้ Google form ผ่านทางออนไลน์ มีบางแห่ง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง



การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมด มาตรวจสอบแยกแยะเฉพาะที่สมบูรณ์ และจัดทำรหัส เตรียมวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติ

1. สถิติพื้นฐาน (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่า ความถี่ ร้อยละ ค่าตัวกลางเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะของตัวแปรที่ศึกษา
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบ “PCA” (Principal Component Analysis) และหมุนแกนขององค์ประกอบแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Actor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญในทางปฏิบัติ (Practically Significant) มีตัวแปรแต่ละองค์ประกอบ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไปตามเกณฑ์ของ ไคเซอร์ (Kaiser)
3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารสู่ความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยใช้วิธี Confirmatory Factory Analysis (CFA)

ผลการวิจัย

การวิจัยการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกได้ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ 46 ตัวแปร ได้แก่ 1) คุณภาพผู้เรียน 2) การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 3) การบริหารจัดการ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน 5) บุคลากรและการบริหารงานบุคคล และ 6) ความดีเด่นของสถานศึกษาในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ตั้งแต่ .400 - .797 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 โดยองค์ประกอบที่ 1 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .482 - .727 ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “คุณภาพผู้เรียน”

1.2 องค์ประกอบที่ 2 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 16 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .400 - .714 และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบ ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา”

1.3 องค์ประกอบที่ 3 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 12 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .450 - .746 และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบ ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การบริหารจัดการ”

1.4 องค์ประกอบที่ 4 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .509 - .792 และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบ ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน”

1.5 องค์ประกอบที่ 5 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .446 - .797 และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบ ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “บุคลากรและการบริหารงานบุคคล”

1.6 และองค์ประกอบที่ 6 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .500 และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบ ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ความดีเด่นของสถานศึกษา”

2. การยืนยันองค์ประกอบรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 46 ตัวแปร ได้แก่ 1) คุณภาพผู้เรียน 2) การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 3) การบริหารจัดการ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน 5) บุคลากรและการบริหารงานบุคคล และ 6) ความดีเด่นของสถานศึกษา นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ดังนี้

องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรพบว่า ค่า Factor Loading ขององค์ประกอบเรียงตามลำดับน้ำหนักองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคคล รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 1 คุณภาพผู้เรียน ตามด้วยองค์ประกอบที่ 3 การบริหารจัดการ องค์ประกอบที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน องค์ประกอบที่ 2 การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา และ องค์ประกอบที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด

ดัชนีความเหมาะสมของแบบจำลองการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันค่า χ^2/df คือ 2.760 เป็นไปตามมาตรฐานข้อมูล ค่าไคสแควร์เท่ากับ 2147.63 เป็นไปตามมาตรฐานข้อมูล ค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.06 ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามมาตรฐานข้อมูล ค่า GFI คือ 0.892 เป็นไปตามมาตรฐานข้อมูล ค่า TLI คือ 0.804 เป็นไปตามมาตรฐานข้อมูล ค่า CFI คือ 0.820 เป็นไปตามมาตรฐานข้อมูล ค่า NFI คือ 0.98 เป็นไปตามมาตรฐานข้อมูล ค่า RMSEA เท่ากับ 0.072 เป็นไปตามมาตรฐานข้อมูล ค่า SRMR คือ 0.062 เป็นไปตามมาตรฐานข้อมูล ตัวบ่งชี้ R² AVE และ CR ตามการแยกความแปรปรวนของปัจจัยร่วมเฉลี่ย (AVE) และความน่าเชื่อถือแบบรวม (CR) ผลลัพธ์สามารถใช้เพื่อแสดงถึงความถูกต้องบรรจบกันของตัวแปรภายในตัวประกอบ) พุดโดยทั่วไป AVE ที่สูงกว่า 0.5 หรือ CR ที่สูงกว่า 0.70 แสดงว่าความเที่ยงตรงแบบบรรจบกันนั้นสูง ดังที่แสดงในรูปค่า AVE และ CR ของทุกองค์ประกอบนั้นสูงกว่าค่าวิกฤตทั้งคู่ ซึ่งบ่งชี้ว่าความถูกต้องของการบรรจบกันของข้อมูลนั้นดี

จากการสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นพ้องตรงกันว่าควรปรับเปลี่ยนลำดับขององค์ประกอบใหม่ให้เป็นดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา ส่วนใหญ่เห็นด้วยตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการจัดการความรู้ตามลำดับดังนี้ การดำเนินโครงการ/กิจกรรมใช้หลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และการดำเนินโครงการ เน้นการทำงานเป็นระบบและเกิดประโยชน์ในวงการ และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและยึดเป้าหมายความสำเร็จของงานร่วมกัน และให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานอย่างแพร่หลาย

2.2 องค์ประกอบที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ส่วนใหญ่เห็นด้วยตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการปฏิบัติงานตามลำดับดังนี้ สถานศึกษาให้การสนับสนุนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง และสถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการในการให้ความรู้และบริการชุมชน และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ควรจัดหา สมาคม ชมรม หรือองค์กรที่ให้การสนับสนุนแก่สถานศึกษา



2.3 องค์ประกอบที่ 2 การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ส่วนใหญ่เห็นด้วยตามผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ตามลำดับดังนี้ หลักสูตรมีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกำหนดเป้าหมาย และการกำหนดเกณฑ์การตัดสินผลการเรียนที่ช่วยยกระดับคุณภาพ และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ การจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนานักเรียน และการขยายผลการใช้สื่อที่มีคุณภาพและเผยแพร่แก่ผู้สนใจ

2.4 องค์ประกอบที่ 3 การบริหารจัดการ ส่วนใหญ่เห็นด้วยตามผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบการมุ่งเน้นบุคลากรตามลำดับดังนี้ การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานที่ครอบคลุมและเป็นปัจจุบัน และการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ การจัดระบบซ่อมบำรุงเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์ และระบบสาธารณูปโภคอยู่ในสภาพใช้การได้ดี ปลอดภัย และมีระบบป้องกันอันตราย

2.5 องค์ประกอบที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคคล ส่วนใหญ่เห็นด้วยตามผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบการมุ่งเน้นผู้เรียนตามลำดับดังนี้ บุคลากรสนับสนุนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำ และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ครูผู้สอนควรมีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความสนใจของนักเรียน มีความสามารถในการจัดชั้นเรียน และปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.6 องค์ประกอบที่ 1 คุณภาพผู้เรียน ส่วนใหญ่เห็นด้วยตามผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบคุณภาพผู้เรียนตามลำดับดังนี้ นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมศิลปะ ดนตรี และกีฬา และนักเรียนมีน้ำหนักส่วนสูงตามเกณฑ์ ตามวัย แต่งกายสะอาด ออกกำลังกายสม่ำเสมอ และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ผู้บริหารควรกดดันให้นักเรียนสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

การวิจัยการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล 2 ประเด็น คือ

1. องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกได้ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 คุณภาพผู้เรียน อาจเป็นเพราะว่า องค์ประกอบด้านคุณภาพผู้เรียน นักเรียนสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และองค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารจัดการ การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานที่ครอบคลุมและเป็นปัจจุบัน เป็นส่วนสำคัญในองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยลพรธัช ศิริรัตน์ ศึกษาเรื่อง ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) คุณภาพการบริหาร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ หลักการบริหาร และการบริหารจัดการ 2) คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ ศักยภาพผู้เรียน และคุณลักษณะผู้เรียน 3) คุณภาพครู และ 4) คุณภาพสถานศึกษา (ยลพรธัช ศิริรัตน์, 2561) และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล ได้ศึกษา แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการศึกษาค้นคว้า (รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล, 2558) สรุปได้ดังนี้ ผลการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ในภาพรวม ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติการ อยู่ลำดับที่ 1 รองลงมา ด้าน



การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ อยู่ลำดับที่ 2 ด้านการนำองค์กรอยู่ลำดับที่ 3 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ อยู่ลำดับที่ 4 ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า อยู่ลำดับที่ 5 ด้านผลลัพธ์อยู่ลำดับที่ 6 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร อยู่ลำดับที่ 7 ส่วนองค์ประกอบที่ 2 การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา จัตตรงค์ และอภิชาติ เสนะนันท์ ศึกษาเรื่อง การบริหารหลักสูตรที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคใต้ กลุ่ม 7 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารหลักสูตรของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสรุปผลการดำเนินการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ด้านการปรับปรุง พัฒนา การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ตามลำดับ สำหรับองค์ประกอบที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน (สุกัญญา จัตตรงค์ และอภิชาติ เสนะนันท์, 2559) และองค์ประกอบที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคคล อาจเป็นเพราะว่า องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน และด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคคล เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 1) การบริหารจัดการ 2) การจัดการเชิงคุณภาพด้านวิชาการ 3) การจัดระบบการเงินและการจัดสรรทรัพยากร 4) การส่งเสริมบุคลากรเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 5) การบริหารด้านความสัมพันธ์ 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า องค์ประกอบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ (สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง, 2561) และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ หนูเลี้ยง และคณะ ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของจังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นตรงกันว่า การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมควรมีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ 1) การร่วมคิด 2) การร่วมวางแผน 3) การร่วมดำเนินงาน 4) การร่วมติดตาม 5) การร่วมประเมินผล และ 6) การร่วมในผลประโยชน์ (ประจวบ หนูเลี้ยง และคณะ, 2559) และองค์ประกอบที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยา ห้าวหาญ ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน แหล่งเรียนรู้ การบริหารจัดการ เครือข่ายร่วมพัฒนา และการพัฒนาระบบสารสนเทศ (สุริยา ห้าวหาญ, 2558) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 6 นี้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรับรางวัลพระราชทานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2541 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2541 มีรายละเอียดดังนี้ ด้านที่ 1 คุณภาพผู้เรียน ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ด้านที่ 3 การบริหารจัดการ ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ด้านที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคคล และด้านที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา (รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล, 2558)

2. การยืนยันองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 46 ตัวแปร ได้แก่ 1) คุณภาพผู้เรียน 2) การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 3) การบริหารจัดการ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน 5) บุคลากรและการบริหารงานบุคคล และ 6) ความดีเด่นของสถานศึกษา นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง



ยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และจากการสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นพ้องตรงกันว่าควรปรับเปลี่ยนลำดับขององค์ประกอบใหม่ให้เป็นดังนี้ องค์ประกอบที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา ส่วนใหญ่เห็นด้วยตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการจัดการความรู้ตามลำดับดังนี้ การดำเนินโครงการ/กิจกรรมใช้หลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และการดำเนินโครงการ เน้นการทำงานเป็นระบบและเกิดประโยชน์ในวงการ และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและยึดเป้าหมายความสำเร็จของงานร่วมกัน และให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานอย่างแพร่หลาย องค์ประกอบที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ส่วนใหญ่เห็นด้วยตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการทำงานตามลำดับดังนี้ สถานศึกษาให้การสนับสนุนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง และสถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการในการให้ความรู้และบริการชุมชน และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ควรจัดหา สมาคม ชมรม หรือองค์กรที่ให้การสนับสนุนแก่สถานศึกษา องค์ประกอบที่ 2 การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ส่วนใหญ่เห็นด้วยตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบวางแผนเชิงกลยุทธ์ตามลำดับดังนี้ หลักสูตรมีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกำหนดเป้าหมาย และการกำหนดเกณฑ์การตัดสินผลการเรียนที่ช่วยยกระดับคุณภาพ และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ การจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนานักเรียน และการขยายผลการใช้สื่อที่มีคุณภาพและเผยแพร่แก่ผู้สนใจ องค์ประกอบที่ 3 การบริหารจัดการ ส่วนใหญ่เห็นด้วยตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมุ่งเน้นบุคลากรตามลำดับดังนี้ การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานที่ครอบคลุมและเป็นปัจจุบัน และการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ การจัดระบบซ่อมบำรุงเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์ และระบบสาธารณูปโภคอยู่ในสภาพใช้การได้ดี ปลอดภัย และมีระบบป้องกันอันตราย องค์ประกอบที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคคล ส่วนใหญ่เห็นด้วยตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมุ่งเน้นผู้เรียนตามลำดับดังนี้ บุคลากรสนับสนุนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำ และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ครูผู้สอนควรมีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความสนใจของนักเรียน มีความสามารถในการจัดชั้นเรียน และปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง และองค์ประกอบที่ 1 คุณภาพผู้เรียน ส่วนใหญ่เห็นด้วยตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพผู้เรียนตามลำดับดังนี้ นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมศิลปะ ดนตรี และกีฬา และนักเรียนมีน้ำหนักร่างกายสูงตามเกณฑ์ ตามวัย แต่งกายสะอาด ออกกำลังกายสม่ำเสมอ และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ผู้บริหารควรกดดันให้นักเรียนสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจเป็นเพราะว่า องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบนั้น เป็นปัจจัยที่ทำให้การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นไปอย่างสัมฤทธิ์ผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ กษพรรณ กองคำ และคณะ ศึกษาเรื่อง แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารโรงเรียนพระราชทาน กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านเวียงพาน จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารโรงเรียนพระราชทาน กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านเวียงพาน จังหวัดเชียงราย ตามตัวชี้วัดการประเมินโรงเรียนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน (กษพรรณ กองคำ และคณะ, 2564) 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน 2) ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ 3) ด้านที่ 3 การบริหารการจัดการ 4) ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน 5) ด้านที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร และ 6) ด้านที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยลพรรษย์ ศิริรัตน์ ศึกษาเรื่อง ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) คุณภาพการบริหาร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ หลักการบริหาร และการบริหารจัดการ 2) คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ ศักยภาพผู้เรียน และคุณลักษณะผู้เรียน 3) คุณภาพครู และ 4) คุณภาพสถานศึกษา (ยลพรรษย์ ศิริรัตน์, 2561)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า 1) องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) คุณภาพผู้เรียน 1.2) การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 1.3) การบริหารจัดการ 1.4) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน 1.5) บุคลากรและการบริหารงานบุคคล และ 1.6) ความดีเด่นของสถานศึกษา และ 2) องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร และจากการสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นพ้องตรงกันว่าควรปรับเปลี่ยนลำดับขององค์ประกอบใหม่ให้เป็นดังนี้ 2.1) องค์ประกอบที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา 2.2) องค์ประกอบที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน 2.3) องค์ประกอบที่ 2 การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 2.4) องค์ประกอบที่ 3 การบริหารจัดการ 2.5) องค์ประกอบที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคคล และ 2.6) องค์ประกอบที่ 1 คุณภาพผู้เรียน ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะว่า 1) ความดีเด่นของสถานศึกษา ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและยึดเป้าหมายความสำเร็จของงานร่วมกัน และให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานอย่างแพร่หลาย 2) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาสมาคม ชมรม หรือองค์กรที่ให้การสนับสนุนแก่สถานศึกษา 3) การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้มีการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนานักเรียน และการขยายผลการใช้สื่อที่มีคุณภาพและเผยแพร่แก่ผู้สนใจ 4) การบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้มีการจัดระบบซ่อมบำรุงเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์ และระบบสาธารณูปโภคอยู่ในสภาพใช้การได้ดี ปลอดภัย และมีระบบป้องกันอันตราย 5) บุคลากรและการบริหารงานบุคคล ครูผู้สอนควรมีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความสนใจของนักเรียน มีความสามารถในการจัดชั้นเรียน และปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง 6) คุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกดดันให้นักเรียนสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ได้แก่ 1) ควรศึกษาการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามขนาดโรงเรียน 2) ควรศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อเป็นกรณีศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อไป 3) ควรติดตามและประเมินผลการนำแนวทางการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในครั้งนี้ และ 4) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- กชพรรณ กองคำ และคณะ. (2564). แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารโรงเรียนพระราชทาน กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านเวียงพาน จังหวัดเชียงราย. วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 6(1), 1-24.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ประจวบ หนูเลี้ยง และคณะ. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของจังหวัดพัทลุง. วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 28(2), 42-49.
- ยลพรรษย์ ศิริรัตน์. (2561). ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล. (2558). แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. (2564). รายงานผลการปฏิบัติงานการนิเทศการศึกษา ปีงบประมาณ 2564. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). การพัฒนาการจัดการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพทางการศึกษา. (2564). การประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2562). แผนยุทธศาสตร์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. กรุงเทพมหานคร: สำนักเลขาธิการ.
- สุกัญญา จิตรงค์ และอภิชาติ เสนะนันท์. (2559). การบริหารหลักสูตรที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคใต้ กลุ่ม 7. ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 9(1), 1473-1487.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนีย์ คล้ายนิล. (2564). การศึกษาวิทยาศาสตร์ไทย : การพัฒนาการและภาวะถดถอย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สุรียา ห้าวหาญ. (2558). รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน: ศึกษากรณีแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล*

LEGAL MEASURES FOR PROTECTING HOMEWORKERS: CASE STUDY OF DIGITALLY SKILLED WORKERS

ศรีสุดา เกียรติสุดาเกื้อกุล* และสัณญพงค์ ลิ้มประเสริฐ

Srisuda Kiatsudakuekoon and Sanyapong Limprasert

มหาวิทยาลัยรังสิต

Rangsit University, Thailand

*Corresponding author E-mail; pm_moonoy@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัล กล่าวคือ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 และเปรียบเทียบกับกฎหมายระหว่างประเทศขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ โดยใช้วิธีศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ และศึกษาค้นคว้าจากเอกสารเป็นหลัก ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่ากฎหมายของประเทศไทยยังมีข้อจำกัดที่ทำให้ไม่สามารถคุ้มครองแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลได้ กล่าวคือ กฎหมายดังกล่าวกำหนดเพียงแค่งานด้านอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่กลับไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัล ซึ่งในปัจจุบันลักษณะการประกอบอาชีพได้มีการพัฒนามากกว่างานด้านอุตสาหกรรมจึงส่งผลให้งานในลักษณะอื่น ๆ ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ ประกอบกับการกำหนดค่าตอบแทนของแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลยังไม่มีบทบัญญัติใดในกฎหมายฉบับนี้กำหนดไว้ เพราะงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลอาศัยทักษะการทำงานอย่างมากและใช้ความชำนาญในการประกอบอาชีพ อีกทั้งยังไม่มีคำนิยามของคำว่า “ค่าตอบแทน” ในกฎหมายฉบับนี้ อาจก่อให้เกิดปัญหาในการตีความตามกฎหมายได้ เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานเสร็จแล้วควรได้รับค่าตอบแทนอย่างไร ซึ่งกฎหมายในเรื่องนี้ยังไม่เพียงพอต่อการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านกรณีแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะว่าควรที่จะปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับสภาพการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะดิจิทัลให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้กฎหมายของไทยมีการพัฒนาให้ทันสมัย และกำหนดให้ครอบคลุมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัล

คำสำคัญ: งานที่รับไปทำที่บ้าน, ผู้รับงานไปทำที่บ้าน, แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล, การกำหนดค่าตอบแทน

Abstract

This research article aims to study the protection of digital homeworkers. In other words, the Protection of Domestic Workers Act B.E.2010 and compare it with international law of the International Labor Organization and foreign law. Using a qualitative research method and study and research mainly from documents. According to the study, Thailand's laws still have limitations preventing them from protecting digitally skilled workers. But it does not provide protection for

* Received April 7, 2023; Revised May 9, 2023; Accepted May 26, 2023



digitally skilled homeworkers. Currently, the nature of the occupation has developed more than industrial work, resulting in other types of work that are not protected by this law. In addition, there is no provision in determining the remuneration of digitally skilled workers in this law. Because jobs related to digital technology require a lot of work skills and professional expertise. There is also no definition of "compensation" in this law. May cause problems in the interpretation of the law. When the home worker has completed the work, how should he be compensated? The law in this regard is not sufficient to protect home workers in the case of digitally skilled workers. Better digital so that Thai laws have been developed to be up to date and to cover digitally skilled homeworkers

Keywords: Homework, Homeworkers, Digitally skilled workers, Determination of remuneration

บทนำ

เทคโนโลยีได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นแกนกลางก่อให้เกิดคำจำกัดความใหม่ คือเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาเพื่ออำนวยความสะดวกในกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ตั้งแต่การซื้อขาย การแลกเปลี่ยน รวมไปถึงการใช้แรงงานด้านดิจิทัล ซึ่งความมั่นคงในการทำงานถือเป็นประเด็นสำคัญของวงการแรงงานทั่วโลก ทั้งนี้ มีเหตุผลสำคัญมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีไปสู่ระบบอัตโนมัติและระบบดิจิทัล หรือที่เรียกกันว่ายุค 4.0 การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการค้าปลีก การจับจ่ายใช้สอย การชำระเงิน การขนส่ง หรือแม้กระทั่งการทำงาน เป็นต้น (อรรถณัฐ วันทนะสมบัติ และเกรียงศักดิ์ ชีระโกวิทขจร, 2561) เมื่อเกิดการพัฒนาเศรษฐกิจได้เกิดเศรษฐกิจดิจิทัลขึ้น เช่น เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม เศรษฐกิจแบ่งปัน หรือเศรษฐกิจแบบกิ๊ก เป็นต้น (Harvey, D., 2012) อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะเรียกกิจกรรมทางเศรษฐกิจดังกล่าวอย่างไรก็ตามแล้วแต่อยู่ในบริบทดิจิทัลทั้งสิ้น เมื่อเกิดการพัฒนาเศรษฐกิจในรูปแบบดิจิทัลยังมีการเอื้อประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงานที่มีทักษะดิจิทัล โดยผู้ว่าจ้างอาจจ้างงานชั่วคราวเป็นครั้งคราว (Gig Works) ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ว่าจ้างได้มากยิ่งขึ้น และยังทำให้เกิดความสัมพันธ์ในการจ้างงานแบบใหม่ ซึ่งปรากฏการณ์เหล่านี้เป็นปรากฏการณ์ใหม่ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ได้เกิดความเสี่ยงในเรื่องความมั่นคงในอาชีพจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (เก่งกิจ กิติเรียงลาภ, 2560)

การพัฒนาด้านดิจิทัลได้สร้างพื้นที่ใหม่ ๆ ขึ้นเพื่อเป็นช่องทางในการเชื่อมต่อของปัจเจกชนและกลุ่มคน แต่ในทางกลับกันก็ได้สร้างความท้าทายความสามารถของภาครัฐในการกำกับดูแลและจัดสรรประโยชน์ เช่น พื้นที่ไซเบอร์ที่ทำให้เกิด “พื้นที่” ในการปฏิสัมพันธ์รูปแบบใหม่ และการเปลี่ยนแปลง “เวลา” ในการทำกิจกรรมของผู้คน ซึ่งประชาชนในประเทศไทยใช้อินเทอร์เน็ตเฉลี่ยเป็น 12 ชั่วโมง 5 นาทีต่อวัน นอกจากนี้ ยังนิยมใช้โซเชียลมีเดีย อาทิ Facebook Instagram Twitter และ YouTube สูงมากถึงร้อยละ 92.0 ต่อวัน (ฐิตติยา เนตรวงษ์, 2565) เมื่อพิจารณาการเปลี่ยนผ่านการใช้ชีวิตประจำวันไปสู่ชีวิตดิจิทัล จะเห็นได้ว่าประชาชนในประเทศไทยดำเนินกิจกรรมทางออนไลน์เป็นส่วนมาก ปรากฏการณ์เหล่านี้เป็นภาพสะท้อนถึงอุตสาหกรรม “อีคอมเมิร์ซ (E-Commerce)” ในประเทศไทยที่กำลังเฟื่องฟูอย่างก้าวกระโดดในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ก่อให้เกิดการกระตุ้นทางเศรษฐกิจในหลายด้านนำไปสู่การลงทุนใหม่ ๆ (ทิมข่าว TCJ, 2564) เมื่อการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลดังกล่าวนี้ส่งผลให้เกิดการประกอบอาชีพที่ไม่ต้องเข้าไปทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างก็ได้ คือแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล เช่น นักพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ นักการตลาดดิจิทัล อาชีพรับจ้างทำ SEO นักเขียนบทความออนไลน์ และติวเตอร์ออนไลน์ เป็นต้น (ELEADER, 2563) ซึ่งอาชีพต่าง ๆ เหล่านี้ไม่จำเป็นต้องเข้าไป

ทำงานที่สถานประกอบการกิจการของนายจ้าง โดยสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจากที่ไหนก็ได้ เพราะอุปกรณ์ในการทำงานมีเพียงคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ก็เพียงพอ โดยอุปกรณ์ต่าง ๆ นั้นเป็นของนายจ้างไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็สามารถปฏิบัติงานให้นายจ้างได้ การจ้างงานดังกล่าวเปรียบเสมือนกับการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้านถือเป็นปรากฏการณ์ในทางแรงงานที่เกิดขึ้นแบบใหม่ โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงานที่ทำเป็นสำคัญในการจ่ายค่าตอบแทนก็จะมีการจ่ายตามความสำเร็จของงาน ไม่ได้คำนึงถึงแรงงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทำให้แก่ผู้จ้างงานเป็นสำคัญ (ณัชชา เมืองสง, 2556)

จากการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในลักษณะงานด้านดิจิทัล พบว่ากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศได้กำหนดคุ้มครองแรงงานดังกล่าวไว้อย่างชัดเจน กล่าวคือ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 177 ได้มุ่งหมายให้การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นการเฉพาะไม่ว่าจะเป็นงานประเภทใดก็ตามถ้าเป็นงานที่มีลักษณะรับกลับไปทำที่บ้านได้อนุสัญญานี้ก็ให้ความคุ้มครองไว้ทั้งหมด และกฎหมายต่างประเทศ คือ สหรัฐอเมริกาได้มีกฎหมาย Freelance Isn't Free Act 2017 ที่ให้ประโยชน์แก่ผู้ประกอบการอาชีพฟรีแลนซ์ รวมถึงผู้ที่ประกอบอาชีพเกี่ยวกับดิจิทัลย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ด้วย (ทศพล ทรรศนกุลพันธ์ และคณะ, 2562) และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามมีกฎหมาย Labour Code 2019 ได้กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างจากการทำงาน กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้ความคุ้มครองไปจนถึงแรงงานในงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งได้กำหนดลักษณะของแรงงานที่สามารถของงานไปทำที่บ้านได้ (นฤมล ทับจุมพล และคณะ, 2564)

การทำงานในลักษณะดังกล่าวมีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ถือเป็นกฎหมายหลักในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านแทนที่กฎหมายแรงงานดังกล่าว แต่กฎหมายฉบับนี้ก็มีข้อบกพร่องอยู่ในเรื่องของแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล แต่กฎหมายฉบับนี้กลับไม่ได้กำหนดให้ลักษณะงานด้านดิจิทัลเข้าไปในความคุ้มครองของกฎหมาย เพราะกำหนดเพียงแต่การประกอบอาชีพเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเท่านั้น ที่ได้รับความคุ้มครอง การไม่ปรับปรุงกฎหมายให้มีความทันสมัยและไม่สามารถคุ้มครองแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลได้ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ประกอบกับเมื่อกฎหมายไม่ได้ให้ความคุ้มครองแล้วอาจเกิดปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนของผู้ประกอบอาชีพด้านดิจิทัลว่านายจ้างควรจ่ายค่าจ้างแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในลักษณะนี้อย่างไร ซึ่งอาจต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดก็ได้ เพราะไม่มีหลักเกณฑ์ใดมากำหนดค่าตอบแทนการกระทำดังกล่าวนี้ จึงอาจทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความเสียหาย จากการศึกษาค้นคว้ากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัล ผู้วิจัยได้เห็นถึงสภาพปัญหาของ (พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553, 2553) ที่ยังมีข้อจำกัดที่ทำให้ไม่สามารถคุ้มครองแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยเห็นควรให้กฎหมายจะต้องคุ้มครองแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลด้วย จึงควรที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าวก็จะทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัลได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัล
2. ศึกษากฎหมายไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศที่เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัล
3. วิเคราะห์ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัล
4. เสนอแนะแนวทางแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัล



วิธีดำเนินการวิจัย

บทความฉบับนี้ ใช้วิธีศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารเป็นหลัก (Documentary Research) ที่เกี่ยวข้องกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัล ตลอดจนรวบรวมข้อมูล และรวบรวมความเห็นทางกฎหมายทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ จากห้องสมุดและจากระบบฐานข้อมูลในเว็บไซต์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต บทความทางวิชาการของนักกฎหมายจากวารสารกฎหมาย และวิทยานิพนธ์ ตลอดจนประมวลกฎหมาย พระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อนำมาพิจารณาศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทย กฎหมายระหว่างประเทศขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามและข้อเสนอแนะให้สอดคล้องกับสภาพสังคมของประเทศไทยในปัจจุบัน

ผลการวิจัย

มาตรการทางกฎหมายในเรื่องที่เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีที่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลนั้น ยังมีข้อบกพร่องในการคุ้มครองแรงงานดังกล่าว ซึ่งจากการศึกษาพบว่า

1. การพิจารณาลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน

การพิจารณาสถานะทางกฎหมายของสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านนั้น ในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มิได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนว่าสถานะและความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้จ้างงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไรในทางแพ่ง การทำงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นเป็นเพียงงานกลับมาทำในบ้านหรือสถานที่อื่น ๆ ซึ่งไม่ใช่สถานที่ประกอบกิจการของนายจ้างเท่านั้น ดังนั้น งานที่รับไปทำที่บ้านก็ถือเป็นการจ้างงานในรูปแบบหนึ่งที่ควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายจากภาครัฐเช่นเดียวกับการจ้างงานในระบบที่มีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานให้การคุ้มครอง เมื่อพิจารณากฎหมายดังกล่าวพบว่ามีการให้คำนิยามเพียงคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” เท่านั้น แต่กลับไม่ได้มีการกำหนดคำนิยามของคำว่า “ค่าตอบแทน” ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดปัญหาได้ว่างานที่รับไปทำที่บ้านประเภทใดควรได้รับค่าตอบแทนแบบใดบ้าง และอาจก่อให้เกิดปัญหาระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับผู้จ้างงานได้ เพราะผู้จ้างงานอาจใช้ช่องว่างทางกฎหมายนี้เอาเปรียบกับผู้รับงานไปทำที่บ้านได้

2. การให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามความหมายของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน”

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มาตรา 3 ได้กำหนดความหมายของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” โดยจะต้องเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรม ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาในการตีความได้ว่างานใดบ้างที่เป็นงานในกิจการอุตสาหกรรมและงานใดบ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ และการกำหนดให้ความคุ้มครองเฉพาะงานในกิจการอุตสาหกรรม จะส่งผลให้การทำงานประเภทอื่น เช่น งานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้รับความคุ้มครองไปด้วยหรือไม่ เมื่อพิจารณากฎหมายดังกล่าวพบว่า มิได้ให้คำนิยามคำว่างานในกิจการอุตสาหกรรมไว้ว่าหมายถึงงานใดบ้าง และเมื่อพิจารณาจากกฎหมายฉบับก่อนหน้าที่จะมีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 คือระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ก็มิได้มีการระบุไว้โดยเฉพาะว่างานที่รับไปทำที่บ้านจะต้องเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรมเท่านั้น และประกอบกับประชาชนในประเทศไทยมีแรงงานที่มีทักษะดิจิทัลเพิ่มมากขึ้นตามการพัฒนาของประเทศ จึงควรที่จะมีการกำหนดให้งานด้านดิจิทัลสามารถรับไปทำที่บ้านได้ เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายและทำให้กฎหมายได้เกิดการพัฒนาตามประเทศ ดังนั้น ผู้วิจัยจะยกตัวอย่างกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มี

ลักษณะด้านดิจิทัลของกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม และกฎหมายประเทศไทย ดังต่อไปนี้

2.1 ประเทศไทย

กฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มีเจตนารมณ์เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ได้รับการปฏิบัติจากผู้จ้างงานอย่างเป็นธรรม มีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และมีการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านเมื่อประสบอันตรายจากการทำงาน รวมทั้งกำหนดให้มีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการเสนอแนะมาตรการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นการจ้างโดยมอบงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบการหรือตามบ้านเรือนส่วนบุคคลแทนพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 แต่กฎหมายดังกล่าวยังมีข้อบกพร่องซึ่งไม่อาจให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะในด้านดิจิทัลได้ เพราะกำหนดงานที่รับไปทำที่บ้านไว้เพียงแค่งานด้านอุตสาหกรรมเท่านั้น ซึ่งงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น งานเขียนหนังสือ งานเขียนบทความลงในนิตยสาร งานแปลเอกสาร งานพิมพ์เอกสาร งานวาดภาพ งานทำโปสเตอร์โฆษณา งานเกี่ยวกับ Search Engine Optimization งานพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น แต่กฎหมายดังกล่าวกลับบัญญัติไว้อย่างชัดเจนว่างานที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคืองานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเท่านั้น

2.2 กฎหมายระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ในอนุสัญญาว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ฉบับที่ 177 ได้ให้คำนิยามของคำว่า “ค่าตอบแทน” และคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ซึ่งตามอนุสัญญาฉบับดังกล่าวยังมีการกำหนดข้อยกเว้นเพิ่มเติมถึงบุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง และได้ดำเนินงานมาทำที่บ้านของตนเองเป็นครั้งคราวแทนที่จะทำงานที่สถานที่ทำงานประจำของตน ว่ามิใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามนัยแห่งอนุสัญญานี้ เมื่อพิจารณาบทบัญญัติดังกล่าวแล้ว พบว่าเป็นการกำหนดลักษณะการประกอบอาชีพของงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างกว้าง เพียงแค่ลักษณะงานดังกล่าวต้องนำงานนั้นไปทำที่บ้านหรือในที่อื่น ๆ ที่มิใช่สถานประกอบการกิจการของนายจ้าง

2.3 สหรัฐอเมริกา

ในกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานการจ้างแรงงานที่เป็นธรรม ค.ศ. 1938 ได้อธิบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนไว้ กล่าวคือ ค่าตอบแทนในการทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ได้มีการบัญญัติถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลกลาง ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย สำหรับชั่วโมงการทำงานทั้งหมดที่ลูกจ้างได้ทำไป และในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลานายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างตามปกติ สำหรับกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันเสาร์ อาทิตย์ หรือวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาก็ต่อเมื่อเป็นการทำงานล่วงเวลาในวันดังกล่าว ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านก็ได้รับความคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายดังกล่าวด้วย และกฎหมาย Freelance Isn't Free Act 2017 ของสหรัฐอเมริกาได้มีการกำหนดเกี่ยวกับลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านในรูปแบบของผู้รับจ้างอิสระ โดยให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านและฟรีแลนซ์ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวก็มีข้อยกเว้นว่างานใดที่ไม่สามารถรับไปทำที่บ้านได้ เช่น อาชีพตัวแทนขายสินค้า หนายความ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการแพทย์ สถาปนิก ตัวแทนประกันชีวิต นักบัญชี วิศวกร ที่ปรึกษาทางการเงิน พนักงานขายอสังหาริมทรัพย์ และเจ้าของร้านค้าฟาร์ม เป็นต้น

2.4 สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

กฎหมาย Labour Code 2019 ของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามได้กำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านถือเป็นคนงานที่ไม่มีแรงงานสัมพันธ์ เป็นการบัญญัติกฎหมายแบบกว้างโดยเอื้อประโยชน์ให้กับประชาชนภายในประเทศเป็นอย่างมากในการเลือกประกอบอาชีพ และในเรื่องของการกำหนดค่าตอบแทนในการทำงาน



กฎหมายดังกล่าวกำหนดให้นายจ้างจะต้องทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรกับลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างอิสระ โดยต้องกำหนดระยะเวลาของสัญญาจ้างซึ่งต้องมีการเจรจาทั้งสองฝ่าย และกำหนดให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างในเวลาใดก็ได้ แต่ต้องแจ้งแก่อีกฝ่ายหนึ่งล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 15 วัน รวมไปถึงยังได้กำหนดลักษณะของงานที่กำหนดให้สามารถรับไปทำที่บ้านได้ ได้แก่ งานด้านศิลปะ การขนส่ง งานอุตสาหกรรม และงานที่เกี่ยวข้องกับการธุรกิจออนไลน์ เป็นต้น ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะระดับสูงในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกำหนดถึงเงินเดือน (ตามที่ตกลงกัน) เงินโบนัส ชั่วโมงการทำงาน ระบุถึงช่วงเวลาที่พักผ่อนและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งประกอบอาชีพในลักษณะดังกล่าวต้องมีสิทธิเท่าเทียมกันกับลูกจ้างผู้ทำงานตามปกติ

เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรการในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัลของประเทศไทยแล้วนั้น พบว่าในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 นั้น ได้กำหนดงานที่รับไปทำที่บ้านไว้เพียงแค่งานด้านอุตสาหกรรมเท่านั้น ซึ่งจากการพัฒนาของเทคโนโลยีและทักษะการดำเนินชีวิตของประเทศไทยที่มีการพัฒนาขึ้นอย่างก้าวกระโดด ผู้วิจัยเห็นว่าควรที่จะมีการแก้ไขคำนิยามของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ในกฎหมายดังกล่าวเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มีทางเลือกในการประกอบอาชีพที่หลากหลายมากยิ่งขึ้นเหมือนกับกฎหมายต่างประเทศ แต่ในกฎหมายดังกล่าวยังคงมีข้อจำกัดอยู่ว่าจะต้องเป็นงานอุตสาหกรรมเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงการรับงานไปทำที่บ้านยังมีงานประเภทอื่นที่ไม่ใช่งานอุตสาหกรรมอยู่ด้วย ดังนั้น เพื่อให้กฎหมายมีความครอบคลุมไปถึงงานทุกประเภทที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการตีความและการปรับใช้กฎหมาย

3. การให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัลในส่วนของข้อกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน

จากการศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 แม้จะมีการกำหนดให้ค่าตอบแทนไว้ก็ตามแต่กฎหมายดังกล่าวกลับไม่มีนิยามของคำว่า “ค่าตอบแทน” จึงอาจส่งผลให้เกิดปัญหาว่าการจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้นควรที่จะใช้หลักเกณฑ์ใดมาเป็นตัวกำหนดอัตราการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งค่าตอบแทนในการทำงานถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้ทำงานทุกคนคำนึงถึงในการทำงาน ดังนั้น ในการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงต้องตกลงกันให้มีการจ่ายค่าตอบแทนโดยคำนวณตามผลงานที่ทำได้ โดยงานที่ใช้ทักษะด้านดิจิทัลถือเป็นงานที่ใช้ทักษะด้านดิจิทัลที่สูงมาก จึงควรที่จะมีการกำหนดค่าตอบแทนตามมาตรฐานฝีมือแต่ต้องไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ประกอบกับการกำหนดค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัลนั้นจะต้องกำหนดให้เท่ากันกับแรงงานที่มีลักษณะด้านดิจิทัลที่ทำงานในสถานที่ประกอบการของนายจ้างด้วย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำในด้านของการกำหนดค่าตอบแทนกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านและแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างที่มีลักษณะด้านดิจิทัลเหมือนกัน แต่ได้รับค่าตอบแทนที่แตกต่างกันจึงควรกำหนดค่าตอบแทนให้เท่ากันและให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขกฎหมายในการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัล

การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัลในอนาคตอาจเกิดการประกอบอาชีพในลักษณะเช่นนี้อย่างกว้างขวาง ซึ่งจะต้องแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความทันสมัยต่อการพัฒนาของประเทศไทยให้ก้าวทันยุคสมัย โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ยังมีข้อบกพร่องในเรื่องของการไม่ได้ให้ความคุ้มครองแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล กฎหมายดังกล่าวให้ความคุ้มครองเพียงแค่การประกอบอาชีพเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเท่านั้น ซึ่งยังไม่ครอบคลุมถึงการประกอบอาชีพที่ใช้ทักษะเกี่ยวกับดิจิทัล และในเรื่องของการกำหนดค่าตอบแทนของแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลก็ยังไม่มียกเว้นในกฎหมายฉบับนี้กำหนดเอาไว้

อภิปรายผล

จากการศึกษาและวิจัยในเรื่องการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามตามกฎหมายประเทศไทย กฎหมายระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศ พบว่าในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 นั้น ยังไม่สามารถให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังขาดความชัดเจนในเรื่องของบทบัญญัติของกฎหมายที่ไม่ครอบคลุมถึงผู้รับงานไปทำที่บ้านดังกล่าว ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัลของประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มีวัตถุประสงค์ในการควบคุม กำกับ ดูแล และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับการปฏิบัติจากผู้จ้างงานอย่างเป็นธรรม มีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และมีการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านเมื่อประสบอันตรายจากการทำงาน แต่ในกฎหมายดังกล่าวกลับมีบทบัญญัติกำหนดเฉพาะงานในกิจการอุตสาหกรรมเท่านั้นที่สามารถรับไปทำที่บ้านได้ ซึ่งในปัจจุบันได้มีการพัฒนาของเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้นจึงก่อให้เกิดการประกอบอาชีพใหม่ ๆ ที่นำทักษะด้านดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน และการทำงานในปัจจุบันได้เปลี่ยนรูปแบบไปโดยไม่จำเป็นต้องทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างเช่นเดิม ซึ่งแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลนั้นอาจประสบปัญหาในการทำงานได้ เพราะในกฎหมายดังกล่าวกลับไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่รับงานไปทำที่บ้าน จึงควรที่จะแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าวให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น

2. ศึกษากฎหมายไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศที่เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัล ในเรื่องของการพิจารณาลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้าน จากการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศในเรื่องดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยเห็นควรที่จะต้องนำบทบัญญัติของกฎหมายระหว่างประเทศ คือ อนุสัญญาว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ฉบับที่ 177 (International Labour Organization, 2015) และกฎหมายของสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Labor Wage and Hour Division, 2012) มาปรับใช้ในเรื่องคำนิยามของคำว่า “ค่าตอบแทน” ในประเทศไทย โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มาตรา 3 โดยให้เพิ่มเติมคำนิยามของคำว่า “ค่าตอบแทน” หมายความว่า เงินหรือสิ่งอื่นใดที่ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างงานที่รับไปทำที่บ้านภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำ หรือหากเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการทำงานอาจจ่ายค่าตอบแทนตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายหรือตามมาตรฐานงานฝีมือก็ได้แล้วแต่กรณี

3. วิเคราะห์ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัล ในประเทศไทยยังมีความบกพร่องของกฎหมายอยู่ในเรื่องของความหมายของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการตีความและการปรับใช้กฎหมายในประเทศไทย ควรที่จะนำหลักกฎหมายของสหรัฐอเมริกา (บริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด, 2546) และกฎหมายของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม (ยุกติ มุกดาวิจิตร, 2560) ที่ได้มีการกำหนดในเรื่องของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่ได้มีข้อจำกัดเพียงแต่เฉพาะอาชีพใดอาชีพหนึ่งเท่านั้น มาปรับใช้กับกฎหมายของประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มาตรา 3 โดยแก้ไขคำนิยามของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” หมายความว่า งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรม งานด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล หรือกิจการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกัน มอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อนำไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อมแซม แปรรูป ออกแบบ บริการ หรือจำหน่าย นอกสถานประกอบการของผู้จ้างงานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง”



4. เสนอแนะแนวทางแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัล จากการศึกษากฎหมายของสหรัฐอเมริกาและสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามมาปรับใช้กับกฎหมายของประเทศไทย เพราะกฎหมายในต่างประเทศดังกล่าวนี้ได้กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองการทำงานและความสัมพันธ์ด้านแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานไว้อย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553

“มาตรา 16 การกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน หากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากันให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการกำหนดและต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ โดยอัตราที่กำหนดค่าตอบแทนนั้นจะต้องใช้อัตราเดียวกันกับแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่ทำงานอยู่ที่สถานประกอบการของนายจ้าง

การกำหนดอัตราค่าตอบแทนตามวรรคแรก หากงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานที่ใช้ทักษะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม และสอดคล้องกับทักษะฝีมือความรู้ ความสามารถ โดยพิจารณาจากอัตรามาตรฐานฝีมือระดับที่ 1-3 หรือตามที่ผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านตกลงกัน ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ”

เพื่อให้เกิดความชัดเจนและการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัล ให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย และได้มีการกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัลได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย รวมไปถึงการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจน และยังถือเป็นการพัฒนากฎหมายของประเทศไทยให้มีความทันสมัยต่อเหตุการณ์ในปัจจุบันได้มากยิ่งขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาและข้อบกพร่องของกฎหมายในเรื่องการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัลของประเทศไทย และเมื่อได้ศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายระหว่างประเทศขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศ พบว่าการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทที่ให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน แต่กฎหมายดังกล่าวกลับมิได้มีบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัล ถือเป็นปัญหาที่สำคัญและมีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายให้มีความชัดเจน เพื่อความเป็นธรรมทั้งต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้จ้างงาน และคุ้มครองสิทธิของผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งมักมีอำนาจต่อรองน้อยกว่าผู้จ้างงาน และผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้จ้างงานย่อมมีความผูกพันกันในลักษณะที่ใกล้เคียงกับนายจ้างและลูกจ้าง เนื่องจากต่างคนต่างต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน อีกทั้งควรที่จะมีการกำหนดความหมาย ลักษณะ ประเภทของงานที่รับไปทำที่บ้าน และการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีลักษณะด้านดิจิทัลไว้อย่างเป็นระบบและมีความชัดเจน ซึ่งเป็นผลทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัลในต่างประเทศนั้นได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ประเทศไทยควรที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 โดยกำหนดคานิยามของคำว่า “ค่าตอบแทน” และ “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ประกอบกับเพิ่มเติมการกำหนดค่าตอบแทนในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีทักษะด้านดิจิทัลให้อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมาย จากประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะที่ผู้วิจัยกล่าวมาแล้วข้างต้น จึงควรที่จะให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเช่นเดียวกับกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศที่ได้มีบทบัญญัติของกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีที่แรงงานมีทักษะด้านดิจิทัล หากประเทศไทย

ได้นำหลักกฎหมายดังกล่าวมาปรับใช้กับกฎหมายของไทยก็จะทำให้สามารถคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- เก่งกิจ กิติเรียงลาภ. (2560). AUTONOMIA ทุนนิยมความรับรู้ แรงงานอวัตถุ การเมืองของการปฏิวัติ. กรุงเทพมหานคร: ILLUMINATIONS.
- ฐิตียา เนตรวงษ์. (2565). แรงงานดิจิทัลของพลเมืองแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับเทคโนโลยีพลิกผันบนชีวิตวิถีถัดไป. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2(1), 1-15.
- ณัชชา เมืองสง. (2556). การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน. ใน วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขากฎหมาย เอกชน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทศพล ทรรศนกุลพันธ์ และคณะ. (2562). การพัฒนาระบบกฎหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำกับกลุ่มแรงงานรับจ้างอิสระที่ได้รับผลกระทบจากความท้าทายในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว).
- ทิมข่าว TCJ. (2564). คาดปี 2565 e-Commerce ไทยพุ่ง 4.7 แสนล้าน ยักษ์ใหญ่ยังขาดทุน-สรรพากรจ่อเก็บภาษี. เรียกใช้เมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <https://www.tcijthai.com/news/2021/18/scoop/7828>
- นฤมล ทับจุมพล และคณะ. (2564). โครงการเศรษฐกิจดิจิทัลและงานในอนาคต ภายใต้แผนงานอาเซียนในกระแสแห่งความพลิกผัน : เศรษฐกิจดิจิทัลและผลกระทบต่อการจ้างงานในอนาคต (ASEAN in the Disruptive Era : Digital Economy and the Future of Work). ใน รายงานการวิจัย. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.
- บริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด. (2546). แนวทางการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านสู่ความเป็นสากล. กรุงเทพมหานคร: บริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553. (2553). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนที่ 70 ก หน้า 16 (9 มกราคม 2566).
- ยุคติ มุกตาวิจิตร. (2560). ประชาสังคมไซเบอร์ในเวียดนามปัจจุบัน. วารสารสังคมวิทยามานุษยวิทยา, 36(2), 89-118.
- อรรถณัฐ วันทนะสมบัติ และเกรียงศักดิ์ ชีระโกวิทขจร. (2561). แพลตฟอร์มอีโคโนมีและผลกระทบต่อแรงงานในภาคบริการ: กรณีศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม.
- ELEADER. (2563). อาชีพยุคดิจิทัลที่ไม่ออปติมิญา โอกาสใหม่ของ Digital Job. เรียกใช้เมื่อ 10 มกราคม 2566 จาก <https://www.theeleader.com/digital-transformation/-digital-job/>
- Harvey, D. (2012). *Rebel Cities: From the Right to the City to the Urban Revolution*. London: Verso.
- International Labour Organization. (2015). C177 - Home Work Convention, 1996 (No.177). Retrieved January 9 , 2023, from http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177
- U.S. Department of Labor Wage and Hour Division. (2012). *Overtime Pay*. Retrieved January 13, 2023, from http://www.dol.gov/whd/overtime_pay.htm

**ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1***
**EXECUTIVES LEADERSHIP IN THE 21st CENTURE THAT AFFECTS THE TEAMWORK
OF TEACHERS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE SURAT THANI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

รอดีมะห์ ยีเจ๊ะสะมะ*, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์, นพรัตน์ ชัยเรือง

Rodeemah Yeejehsamah, Nilrat Nawakitpittoon, Noppharat Chairoung

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author E-mail: Rodeemah0094@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา 3) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยใช้รูปแบบการวิจัยเป็นวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 297 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่าการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารทุกด้านคือ ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ด้านผู้นำที่มีศิลปะในการนำ ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านผู้นำดิจิทัล ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=.832$) และมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีมของครู, ผู้บริหารการศึกษา, ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

Abstract

This research aims to: 1) Study of executive leadership in the 21th century 2) Study the teamwork of teachers in the school 3) Study the leadership of 21th century administrators that affect the teamwork of teachers in schools. Surat Thani Elementary School District 1 Office

* Received April 7, 2023; Revised April 29, 2023; Accepted May 19, 2023

Research Format It is exploratory research (Survey Research) Samples used in this research namely Teachers affiliated with Surat Thani Elementary School District 1 for the academic year 2020 297 people the research showed that.1) The level of leadership of educational administrators in the 21 century Overall, it is at the highest level. 2) The level of teamwork of teachers in educational institutions. Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1 found that the teamwork of teachers in educational institutions Communication Cooperation coordination creative thinking Continuous improvement Overall, it was at the highest level. 3) The relationship between 21 century executive leadership and the teamwork of teachers in educational institutions Affiliated with Surat Thani Elementary Education Area Office District 1 It was found that by executive leadership in the 21st century of executives in all aspects are visionary leadership Leadership with the art of leading Leadership that influences colleagues Ethical Leadership digital leader change leadership and teamwork of teachers in educational institutions. Communication Cooperation coordination creative thinking Continuous improvement It has a high ($r=.832$) correlation coefficient and a statistically significant correlation of the same direction at the level of .01.

Keywords: Teamwork of teachers, School Administrators, Executive leadership in the 21th century,

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากสังคมโลกในปัจจุบันเป็นสังคมที่ไร้พรมแดน ทำให้ศักยภาพที่จะประสบความสำเร็จมีพอ ๆ กับศักยภาพที่จะล้มเหลว แนวโน้มข้างต้นจะเป็นผลให้ผู้ที่มีความรู้ทางเทคโนโลยีเป็นผู้มีบทบาทเด่น และแนวโน้มที่จะมีการเปลี่ยนแปลง จากที่เคยใช้แรงงานเป็นฐานหลักในการผลิต การใช้เทคโนโลยี การอุตสาหกรรม และการบริการ กระบวนทัศน์ใหม่ถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ของไทยที่จะต้องผลักดันนโยบายการศึกษาให้ทันการพลิกผันของโลก และโลกแห่งความเป็นจริงของสังคมอุตสาหกรรมบริการ (แรงงานทักษะฝีมือ) ด้วย (Bass, B. M., & Avolio, B. J., 1994) ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาประเทศ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป เนื่องจากปัจจุบันแหล่งเรียนรู้กว้างไกล ซึ่งฐานดั้งเดิมสังคมเราคือ สังคมแห่งความเอื้ออาทร สังคมที่มีจินตนาการทางคุณค่าความดีสูง เหตุที่กล่าวเช่นนี้ เพื่อให้การยกระดับประเทศไทยสู่ระดับสากลโดยไม่ทิ้งฐานคิดแห่งความเป็นไทยด้วย มิฉะนั้นแล้วความแปลกแยกเชิงความคิดจะทวีความรุนแรงมากขึ้นโดยเฉพาะในกลุ่มคนที่เรียกว่าคนรุ่นใหม่ (ชมพู โกติรัมย์, 2552) ซึ่งจุดมุ่งหมายพื้นฐานทางการศึกษาคือการเรียนรู้เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในโลกปัจจุบันอย่างมีคุณภาพ เมื่อสังคมเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษาเปลี่ยนไปตามกระแสของโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556)

การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ตัวแปรที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ที่นำที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ (Blase, Joseph & Blase, Jo, 2001) กล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนมองเห็นภาพอนาคต และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด หากกล่าวถึงทักษะภาวะผู้นำ จะมุ่งเน้นถึงคุณลักษณะ ที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กรจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงานบริหารตนเอง และบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (วิโรจน์



สารัตถะ, 2556) ทักษะที่ผู้นำใน สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ประสบความสำเร็จ คือผู้นำควรมีความคาดหวังสูงให้ความสำคัญกับจุดมุ่งหมายเป็นฐาน ใช้ความสามารถพิเศษในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ มีจิตสร้างสรรค์ สามารถแปลความข้อมูลมีความสามารถในการบริหารเวลา และมีความใส่ใจ ภาวะผู้นำจึงเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินการบริหารจัดการศึกษาเนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียน ผู้นำจึงมีบทบาทในการรับรู้ ผู้ประสานงาน สนับสนุนอำนวยความสะดวก เพื่อให้สมาชิกในหน่วยงานได้ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (สุมาพร ทำนอง, 2554) ประสิทธิภาพขององค์กรอาจจะพิจารณาได้จาก ความพึงพอใจของสมาชิกในหน่วยงานนั้น ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ กล่าวคือ ต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรม และเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน ศิลปะของบุคคลหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลหนึ่งหรือหลายคน ได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำประสงค์ ภายใต้สถานการณ์ในสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข (สันติ บุญภิรมย์, 2552) ภาวะผู้นำ จึงเป็นศิลปะในการทำให้เกิดอิทธิพลในการจูงใจผู้อื่นให้ร่วมปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย และเป็นการใช้อำนาจต่อบุคคลอื่นเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จต่อองค์กรนั่นเอง และการทำงานเป็นทีมนั้น จะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงานทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วยความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสพการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม ความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีมความรู้ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม (Bass, B. M., & Avolio, B. J., 1994)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มุ่งเน้นให้มีการพัฒนานักเรียนในด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรมตามกรอบของนโยบาย มีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ประสานงานความร่วมมือกันจัดบริการและพัฒนาการศึกษาโดยสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน มีการสร้างเครือข่ายการศึกษาขึ้นโดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษามีความใกล้ชิด และมีความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานความร่วมมือกันจัดบริการ และ พัฒนาการศึกษ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพในการจัดการศึกษาการดำเนินงานของสถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1, 2562) และการวิจัยนี้จะช่วยให้มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 และมีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ ยังขาดประสบการณ์ในการบริหารมาก่อน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1, 2562) ซึ่งขาดทักษะภาวะผู้นำในการบริหารงาน บริหารคนในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด

จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญ กับการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จ ขององค์กร ที่ต้องอาศัยความทุ่มเท ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการกิจที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์กร จะต้องปรับปรุงอย่างรวดเร็วเพื่อการแข่งขัน และส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ซึ่งการศึกษานี้เป็นการสำรวจภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีม ทั้งวิเคราะห์ปัจจัยและความสัมพันธ์รวมถึงแนวทางต่าง ๆ เพื่อให้ ได้ข้อมูล และแนวทางสำคัญสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 เพื่อใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสูงขึ้น และเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับ

สถานศึกษา รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผน พัฒนาส่งเสริม ปรับปรุงแก้ไข กระบวนการในการดำเนินงานด้านความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และการทำงานเป็นทีมของครู อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย การวางแผนปฏิบัติงานการพัฒนาผู้บริหารและครู ซึ่งส่งผลต่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา การวิจัยรูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน ซึ่งประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,301 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) ตามขนาดของโรงเรียนและสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยโปรแกรมสุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 297 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วยเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับและตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณดำเนินการเก็บรวบรวมแบบทดสอบโดยจัดทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบออนไลน์ นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งมีตำแหน่งอาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชี่ยวชาญในด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีการของครอนบาค และนำมาใช้



แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แล้วนำแบบสอบถามที่พร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามมาจัดระบบ เพื่อนำไปแล้วมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS) หาค่าสถิติ ดังนี้ 1) คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment coefficient of Correlation) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) 5

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1. ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	4.78	0.43	มากที่สุด
2. ด้านผู้นำที่มีศิลปะในการนำ	4.83	0.37	มากที่สุด
3. ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน	4.85	0.44	มากที่สุด
4. ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม	4.85	0.43	มากที่สุด
5. ด้านผู้นำดิจิทัล	4.90	0.33	มากที่สุด
6. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.91	0.28	มากที่สุด
โดยรวม	4.85	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน โดยด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.28) รองลงมาคือ ด้านผู้นำดิจิทัล ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.33) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.43) และด้านผู้นำเชิงจริยธรรม ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.43)

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตารางที่ 2 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการทำงานเป็นทีม
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.88	0.36	มากที่สุด
2. ด้านความร่วมมือ	4.89	0.36	มากที่สุด
3. ด้านการประสานงาน	4.93	0.28	มากที่สุด
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.82	0.43	มากที่สุด
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.76	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	4.86	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยรวม ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่ 3) ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.28) รองลงมาคือด้านที่ 2) ด้านความร่วมมือ (= 4.89, S.D. = 0.38) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านที่ 5) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.48)

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตารางที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา (Y_{tot})		
	Pearson Correlation	ระดับ	ทิศทางความสัมพันธ์
1. ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (X_1)	.703**	สูง	ทิศทางเดียวกัน
2. ด้านผู้นำที่มีศิลปะในการนำ (X_2)	.685**	สูง	ทิศทางเดียวกัน
3. ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน (X_3)	.770**	สูง	ทิศทางเดียวกัน
4. ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม (X_4)	.821**	สูง	ทิศทางเดียวกัน
5. ด้านผู้นำดิจิทัล (X_5)	.769**	สูง	ทิศทางเดียวกัน
6. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_6)	.830**	สูง	ทิศทางเดียวกัน
ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (X_{tot})	.832**	สูง	ทิศทางเดียวกัน

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (X_{tot}) กับ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r = .832$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .703 ถึง .830



อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน โดยด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ด้านผู้นำดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้นำเชิงจริยธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการทำงานเป็นทีม มี ส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาตนเองของครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับศรัทธาของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นคล้อยตามเพื่อให้ผู้อื่นมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับการศึกษาของ สุธิกานต์ บริเอก ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้ง สถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้ง สถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับ ค่อนข้างสูง 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 (สุธิกานต์ บริเอก, 2564) ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ มุ่งมั่น ตั้งใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมที่ดี สร้างเชื่อมั่น ความศรัทธา ให้ขวัญกำลังใจให้มีความสนใจ ชื่นชม ยกย่อง ชมเชยแก่ผู้ร่วมงาน สร้างความตระหนัก ความเข้าใจ เจตคติที่ดี แสวงหาความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม ให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ ครูผู้สอนนำเทคนิควิธีการสอน นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้สร้างแรงจูงใจ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเอง มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน และปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน 2) ด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการวางแผนการบริหารจัดการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ไปใช้ในสถานศึกษา พัฒนาตนเอง และเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอน สร้างความตระหนัก และความสำคัญของกฎ ระเบียบ และจริยธรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกต้องดีงามเหมาะสม

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการประสานงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

รองลงมาคือ ด้านความร่วมมือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนอกจากการบริหารสถานศึกษาแล้ว สิ่งที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จก็คือ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการสร้างทีมงานเพื่อเป็นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้ในระหว่างทำงาน หลังจากเสร็จสิ้นการทำงานหรือแม้กระทั่งก่อนที่เริ่มการทำงานด้วย เป็นการสร้างความเป็นกันเอง เน้นความเป็นระบบโดยต้องเรียนรู้อะไรก่อนหลัง จึงจะประสบผลสำเร็จและความเป็นประโยชน์ให้แต่ละคนแต่ละทีมงาน มีความรอบรู้และพัฒนาความสามารถสูงขึ้นตลอดเวลา และยังเป็นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถทำงานปฏิบัติงานทดแทนกันได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เปรมชัย ปิยะศิลป์ และธัชชัย จิตรนนท์ ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาค้นคว้าประกอบของแนวทางการทำงานเป็นทีมได้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม จำนวน 7 องค์ประกอบ เรียงลำดับความถี่ สามลำดับแรกจากมากไปน้อย คือ การกำหนดเป้าหมาย การให้ความร่วมมือ และมีส่วนรวม การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม และการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก 2) ผลการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 21 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมาย 3 แนวทาง 2) ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนรวม 3 แนวทาง 3) ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม 3 แนวทาง 4) ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก 3 แนวทาง 5) ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม 3 แนวทาง 6) ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ 3 แนวทาง 7) ด้านความไว้วางใจ แนวทาง (เปรมชัย ปิยะศิลป์ และธัชชัย จิตรนนท์, 2565) ผลการประเมินการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และ 4.34 ตามลำดับโดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเหมาะสม มีความเหมาะสมอยู่ที่ มากที่สุด 1 ด้าน และมาก 6 ด้าน ส่วนด้านความเป็นไปได้ ทุกด้านมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงานหรือกลุ่มบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถที่จะใช้อิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน หรือกลุ่มบุคคลอย่างมีอุดมการณ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่การปฏิบัติการมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงานเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดล สำหรับผู้ตาม ผู้นำจะต้องเต็มใจสอนสิ่งที่รู้และเต็มใจที่จะพัฒนาเพื่อนร่วมงาน อย่างเต็มที่ ให้คำปรึกษาและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องตลอดจนกล้าที่จะให้ feedback ที่ตรงไปตรงมาอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอด มีความซื่อสัตย์ จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้นำในการครองตนให้มีความประพฤติ ปฏิบัติตนดี มีความรู้ ความสามารถเข้าใจ มีความอดทนอดกลั้น มีเหตุมีผล มีการควบคุมอารมณ์ที่ดี ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติเหมือนกับผู้นำการใช้สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ตามสร้างความเป็นกันเองเพื่อกระตุ้น จูงใจ ให้ผู้ตามเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม หรือมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อการบรรลุเป้าหมายเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัย กรรณิการ์ ทองใบ และประเสริฐ อินทร์รักษ์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่า มัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้ประเมิน ผู้อำนวยความสะดวก ผู้คาดการณ์ ผู้ส่งเสริม สนับสนุน และผู้ให้คำปรึกษา ตามลำดับ 2) การทำงานเป็นทีมของครู



โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามราย ด้านพบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การสื่อสารที่ดี ภาวะผู้นำที่เหมาะสม วัตถุประสงค์ ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ความร่วมมือและความขัดแย้ง บทบาทที่สมดุล การสนับสนุนและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม การเปิดเผยและการ เฝ้าระวังหน้าตามลำดับ 3) บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู โดย ภาพรวมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 (กรรณิการ์ ทองใบ และประเสริฐ อินทร์รักษ์, 2564)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีความเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีการทำงานเป็นทีม มีส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาตนเองของครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับศรัทธาของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นคล้อยตามเพื่อให้ผู้อื่นมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย อีกทั้ง นอกจากการบริหารสถานศึกษาแล้ว สิ่งที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จก็คือ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการสร้างทีมงานเพื่อเป็นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้ในระหว่างทำงาน หลังจากเสร็จสิ้นการทำงานหรือแม้กระทั่งก่อนที่เริ่มการทำงานด้วย เป็นการสร้างความเชื่อมั่นกันเอง เน้นความเป็นระบบโดยต้องเรียนรู้อะไรก่อนหลัง จึงจะประสบผลสำเร็จและความเป็นประโยชน์ให้แก่คนแต่ละทีมงาน มีความรอบรู้และพัฒนาความสามารถสูงขึ้นตลอดเวลา และยังเป็นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถทำงานปฏิบัติงานทดแทนกันได้เป็นอย่างดี โดยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน และ ด้านผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ไปปฏิบัติ ประเมิน และปรับปรุงแนวทางให้เหมาะสมยิ่งขึ้น 3) การนำผลการวิจัยไปวิเคราะห์สมรรถนะเชิงโครงสร้างของปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

การอ้างอิง

กรรณิการ์ ทองใบ และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2564). บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(1), 312-328.

ชมพู โกดิรัมย์. (2552). ศตวรรษที่ 21 ปัจจัยการผลิตที่ทำลายก้าวอย่างที่ต้องปรับของไทย. ใน รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- เปรมชัย ปิยะศิลป์ และธัชชัย จิตรนันท์. (2565). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6(2), 410-420.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่สะท้อนต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: บิ๊ค พอยท์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1. (2562). การวิจัยนี้จะช่วยให้มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ. เรียกใช้เมื่อ 20 มีนาคม 2566 จาก <https://www.surat1.go.th/index.php?d=page&id=133>
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุมาพร ทำนอง. (2554). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มวิภาวดี สังกัด กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational Leadership Development. Palo Alto, California: Consulting Psychologists.
- Blase, Joseph & Blase, Jo. (2001). Empowering Teacher: What Successful Principals Do. Thousand Oaks: Corwin Press.
- Krejcie & Morgan. (1970). Approach in Quantitative Research. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, 7(2), 112-125.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร
แห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 1*

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AFFECTING TO INNOVATIVE ORGANIZATION UNDER LOEI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

รัตน์สุตา พรมสุปัด* และพิมพอร์ สดเอี่ยม

Ratsuda Phomsupad and Pim-on Sod-ium

มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus, Thailand

*Corresponding author E-mail: Chissanapong.so@mbu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
๒. ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน ๓. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน และ 4. ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน เป็น
การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู ตามการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่
และมอร์แกน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน จำนวน 293
คน เครื่องมือที่ใช้วิจัย เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.986 สถิติที่ใช้วิจัย ได้แก่
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์ถดถอย
พหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ ผลการวิจัย
พบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนฯ ทั้ง 5 องค์ประกอบโดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก และอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ 2. ระดับการเป็นองค์กร
แห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนฯ ทั้ง 7 องค์ประกอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากทุก
ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสนับสนุนบุคลากร 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนฯ โดยใช้การทดสอบค่าสถิติ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่ง
นวัตกรรมการศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 และ 4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนฯ มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบ มีอำนาจ
พยากรณ์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มี
อำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา

* Received March 26, 2023; Revised April 28, 2023; Accepted May 29, 2023

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to 1. examine the transformational leadership of the administrators of the schools. 2. investigate the innovative organization of the schools. 3. examine the relationship between the transformational leadership of the administrators and the innovative organization. 4. examine the transformational leadership of the administrators affecting to innovative organization. This quantitative research, the sample were school administrators and teachers, Sample size from Krejcie & Morgan table. Proportional stratified random sampling as position and school size were 293 people. The research tool was a 5-level scales questionnaire with a confidence value of .986. The statistics used in this study were Frequency, Percentage, Mean, standard deviation, Pearson's Product moment correlation coefficient, Multiple Regression Analysis using Stepwise for identify the level of significance the predictive power. the results of the study revealed as 1. the transformational leadership of administrators was overall at a high level, the side with the highest average value is Inspirational motivation. 2. the innovative organization was overall at a high level, the side with the highest average value is Development human. 3. the relationship between the transformational leadership of the administrators and the innovative organization using Pearson's Product Moment Correlation Coefficient had a positive relationship with a highest level at the .01 level of significance. 4. the five aspects of the transformational leadership of the administrators could predict the innovative organization at the .01 level of significance, the most predictive variable is intellectual stimulation.

Keywords: Transformational leadership, School administrators, Innovative organization

บทนำ

พระบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติพินัยกรรมที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ให้คณะรัฐมนตรีประกาศกำหนดให้เป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษา (บุญอนันต์ พินัยทรัพย์, 2555)

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิต เศรษฐกิจ และสังคมยุคใหม่ มีแนวโน้มที่จะต้องปรับตัวเกือบทุกมิติ กระบวนการเปลี่ยนผ่านที่เกิดขึ้นนี้ทำให้ทุกสิ่งมีการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทุกอย่างบังคับให้ทุกคนต้องปรับตัว ในปัจจุบันเป็นเวลากว่า 2 ปีที่ทั่วโลกต้องเผชิญกับไวรัสที่เรียกว่าโควิด-19 ยิ่งทำให้เกิดการปรับตัวอย่างรุนแรง เทคโนโลยีและระบบออนไลน์ เข้ามามีบทบาทมากขึ้น นับจากนี้ต่อไปโลกกำลังก้าวเข้าสู่ระยะแห่งการเปลี่ยนยุคเปลี่ยนสมัย ซึ่งเป็นการเปลี่ยนผ่านที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของประวัติศาสตร์โลก (Salika, 2022)

ระบบการศึกษาจำเป็นต้องเร่งพัฒนา เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ล้วนส่งผลต่อการพัฒนา การจัดการศึกษาแก่ผู้เรียนทั้งสิ้น (วรวงศ์ รักเรืองเดช, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเกี่ยวข้องและส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครู และคุณภาพของผู้เรียน เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ที่มีส่วนสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ การควบคุม ดูแล ผู้เรียน ครู และสถานศึกษาผู้บริหาร



สถานศึกษาจำเป็นต้องรู้จักปรับตัวให้ทันกับบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะรอบด้าน มีวิสัยทัศน์ พร้อมเผชิญความเสี่ยง รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน คุณลักษณะเช่นนี้ เรียกว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) (อุทุมพร จันทรสิงห์, 2561)

กระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นแม่แบบในการนำนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้กับการทำงานที่ตัวเองรับผิดชอบอยู่ เพื่อมุ่งสู่การเป็นสถานศึกษานวัตกรรม โดยการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง สร้างใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเอง ต่อองค์กร อย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้กำหนดนโยบายไว้ 4 ด้าน ลงวันที่ 15 กรกฎาคม 2565 ในด้านที่ 4 ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าด้วยเรื่อง ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีนวัตกรรมการบริหาร (1 ร.ร. 1 นวัตกรรม) เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้บริหารตื่นตัวในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหาร และจัดการศึกษาที่เหมาะสม (กัมปนาท ศรีเชื้อ, 2565) จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคคลสำคัญที่ต้องรู้จักปรับตัวให้ทันกับบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อเกิดการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

จากสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าวจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้เหมาะสม และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม อันจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กร แห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,241 คน และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 293 คน ตาม การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ซึ่งได้มาจากการ สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามตามตำแหน่ง และ ขนาดโรงเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 69 ข้อ โดยแบบสอบถามได้รับการพัฒนาโดยใช้ความสอดคล้องของความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) จำนวน 5 ท่าน โดยค่าความสอดคล้องในแต่ละข้อนั้นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1.0 และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) จากการแจกแบบสอบถาม 30 ชุดตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) จำนวน 30 คน ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง 0.825 - 0.936

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการดังนี้ นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับจาก ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 293 คน โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และบางส่วนนำส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ google form

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา (X) ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (x_1)	4.09	.52	มาก	3
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2)	4.15	.54	มาก	1
3. การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	4.15	.51	มาก	4
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	4.03	.41	มาก	5
5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5)	4.12	.52	มาก	2
รวม	4.11	.40	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา (X) ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) ($\bar{X}= 4.15$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (x_3) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) ($\bar{X}= 4.03$, S.D. = 0.41)



2. ผลการศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Y) ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน

การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Y)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การติดต่อสื่อสาร (y_1)	4.02	.57	มาก	6
2. โครงสร้างองค์กร (y_2)	4.00	.52	มาก	7
3. การสนับสนุนสิ่งที่ก่อให้เกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (y_3)	4.15	.53	มาก	2
4. กลยุทธ์ขององค์กร (y_4)	4.13	.54	มาก	4
5. การสนับสนุนบุคลากร (y_5)	4.20	.43	มาก	1
6. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (y_6)	4.14	.40	มาก	3
7. การทำงานเป็นทีม (y_7)	4.03	.46	มาก	5
รวม	4.10	.37	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของ (Y) โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสนับสนุนบุคลากร (y_5) ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ การสนับสนุนสิ่งที่ก่อให้เกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (y_3) ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.53) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ โครงสร้างองค์กร (y_2) ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.52)

3. ผลการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปร	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	y_6	y_7	X	Y
x_1	1													
x_2	.623**	1												
x_3	.551**	.567**	1											
x_4	.450**	.449**	.629**	1										
x_5	.464**	.402**	.467**	.476**	1									
y_1	.572**	.550**	.550**	.518**	.552**	1								
y_2	.465**	.384**	.552**	.486**	.436**	.493**	1							
y_3	.610**	.618**	.720**	.548**	.506**	.604**	.632**	1						
y_4	.527**	.529**	.628**	.494**	.430**	.532**	.504**	.634**	1					
y_5	.277**	.337**	.515**	.357**	.334**	.308**	.390**	.459**	.553**	1				
y_6	.165**	.254**	.293**	.299**	.204**	.284**	.280**	.351**	.359**	.376**	1			
y_7	.655**	.539**	.521**	.455**	.416**	.554**	.425**	.556**	.485**	.255**	.280**	1		
X	.792**	.767**	.840**	.768**	.723**	.703**	.601**	.774**	.673**	.473**	.312**	.663**	1	
Y	.674**	.652**	.760**	.629**	.580**	.760**	.738**	.865**	.803**	.637**	.510**	.728**	.849**	1

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**p < .01

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา โดยรวมมีค่า (r_{xy} = 0.849) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับสูงมาก ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ระหว่างตัวแปร ทั้ง 7 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.312-0.774$)

4. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (Y)

ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	.270	.023	.378	8.481**	.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1)	.154	.030	.220	5.210**	.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2)	.117	.029	.173	4.117**	.000
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5)	.098	.022	.168	4.512**	.000
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	.120	.037	.135	3.274**	.001
ค่าคงที่ (Constant)	.971	.121		8.015**	.000

$R = .855$ $R^2 = .731$ Adjusted $R^2 = .726$ $F = 155.725$

**p < .01

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 องค์ประกอบ ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y) โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) ตัวแปรที่มีอำนาจ พยากรณ์ดีที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) ($\beta = 0.378$) รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) ($\beta = 0.220$) การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) ($\beta = 0.173$) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5) ($\beta = 0.168$) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) ($\beta = 0.135$) ตัวแปรทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y) โดยรวมได้ร้อยละ 73.10 ($R^2 = 0.731$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.19134 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.971 + 0.270(x_3) + 0.154(x_1) + 0.117(x_2) + 0.098(x_5) + 0.120(x_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.378(x_3) + 0.220(x_1) + 0.173(x_2) + 0.168(x_5) + 0.135(x_4)$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทั้ง 5 องค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีการกระตุ้นให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษามีค่านิยม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถโน้มน้าวความคิดให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะ



เกิดขึ้น ทำให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย สามารถใช้ศักยภาพของตนในการจัดการกับปัญหา อุปสรรค ได้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (พิกุล ปัทมาธร, 2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (กันทิมา ชัยอุดม, 2556) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กิตติศักดิ์ บุญรังศรี, 2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่าด้านเสริมสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (พนิดา ตระหง่าน และคณะ, 2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ฤทธิชัย บัลลังค์, 2559) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (กิตติศักดิ์ ปัญญา และคณะ, 2561) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อัฒนศักดิ์ สิทธิ, 2561) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทั้ง 7 องค์ประกอบโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสนับสนุนบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นสถานศึกษาที่มีผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญของนวัตกรรมการศึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม การคิดค้นสิ่งใหม่ หรือการเปลี่ยนแปลงให้พัฒนาหรือดีขึ้นกว่าเดิมที่เป็นอยู่ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัย มีการคิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรมมาบริหารสถานศึกษา หรือแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอน จนผลสัมฤทธิ์เกิดกับผู้เรียนในที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, 2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านการส่งเสริมบุคลากร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปานชนก ด่วงอุดม, 2562) ได้ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านพบว่า ด้านการสนับสนุนพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธัญรติ หิรัญกิตติกร และคณะ, 2565) ได้ศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานคร โดยรวมด้านความสำคัญของบุคลากร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ (ชวน ภารังกุล, 2556) ได้ศึกษาความเป็นองค์รวนัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี พบว่า ความเป็นองค์รวนัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนัตกรรมการศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก เท่ากับ 0.849 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น สามารถปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการพัฒนาที่รวดเร็วของยุคปัจจุบัน สามารถเปลี่ยนแปลงพัฒนาต่อยอดจากเดิมให้ดีขึ้น ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความยืดหยุ่นปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการส่งเสริมการเกิดนัตกรรมในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (กรรณ อยู่ประสิทธิ์, 2562) ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศส่งเสริมนัตกรรมของทีมงานที่มีต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับบรรยากาศส่งเสริมนัตกรรมของทีมงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการส่งเสริมนัตกรรมของทีมงาน สอดคล้องกับ (อนุภาพ พันชำนาญ, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนัตกรรม การเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จตามที่ได้วางไว้ได้อย่างดี การบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นยิ่ง สำหรับผู้นำในยุคปัจจุบัน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องจากต้องอยู่ในสภาวะที่ต้องแข่งขัน ต้องวัดผลงาน เพื่อประสิทธิภาพ และคุณภาพของการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันยังต้องปรับเปลี่ยนองค์ประกอบต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อรองรับ และ สนับสนุนให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืนและสิ่งที่มาพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงหรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น ย่อมหนีไม่พ้นเรื่องของ “นัตกรรม” การพัฒนางค์กรเพื่อให้มีความยั่งยืนมั่นคงในการเติบโตอย่างต่อเนื่องได้นั้นมีความจำเป็นที่จะต้องมีการมุ่งเน้น การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ซารวี บุตรบำรุง และคณะ, 2558) ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้และนัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานของธนาคารพาณิชย์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการความรู้และนัตกรรม ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล ระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ องค์กรแห่งนัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_2) การสร้างแรงบันดาลใจ (x_5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.378 รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.220 การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.173 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.168 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.135 ตัวแปรทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งนัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y) โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ



ละ 73.10 ($R^2 = 0.731$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.19134 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหาร โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาครู มุ่งผลสัมฤทธิ์ เกิดกับผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ครู หรือผู้ตามเกิดปัญญา กระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (Suhana, S., et al, 2019) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม การแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัยเอกชนของอินโดนีเซีย นักวิชาการได้มุ่งเน้นไปที่การสำรวจเกี่ยวกับประเด็นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม จากการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในองค์กร ระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและ สอดคล้องกับ (Nancy, M., 2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและนวัตกรรม ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของครูในโรงเรียน การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นนวัตกรรมในองค์กร ในระดับมาก ตรงกับงานวิจัยของ (Asiedu, M. A., et al, 2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์ความสามารถในการจัดการความรู้การปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมขององค์กรได้ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของนวัตกรรมอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ฐากร อนุสรณ์พาณิชย์กุล, 2563) ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการจัดการนวัตกรรมที่มีผลต่อความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการนวัตกรรมมาก รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการจัดการนวัตกรรมที่มีผลต่อความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน ในเขตภาคเหนือตอนล่างประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการนวัตกรรมรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า 1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทั้ง 5 องค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ 2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน ทั้ง 7 องค์ประกอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสนับสนุนบุคลากร 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 และ 4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน ในการทำนายร้อยละ 73.10 ($R^2 = 0.731$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.19134 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหาร โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาครู มุ่งผลสัมฤทธิ์ เกิดกับผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ครู หรือผู้ตามเกิดปัญญา กระตุ้นให้เกิด

กระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษา ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะว่า 1) ผู้บริหารควรคำนึงถึงความพึงพอใจของครูหรือผู้ตามก่อนมอบหมายงานเสมอ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานเฉพาะอย่างแก่ครูหรือผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเป็นระบบ และเหมาะสมกับบุคคล 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรอธิบายถึงวิธีการปฏิบัติงานแก่ครูหรือผู้ตามอย่างเป็นขั้นตอนและชัดเจน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของงาน 4) โรงเรียนควรมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมระดับการบริหาร และหน้าที่งานด้านต่าง ๆ ที่ชัดเจนเพื่อที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานเกิดประสิทธิภาพ 5) โรงเรียนควรมีบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวย และเข้ากับสถานการณ์ สอดคล้องตามบริบทท้องถิ่น หรือสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิ์ อยู่ประสิทธิ์. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กันทิมา ชัยอุดม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัมปนาท ศรีเชื้อ. (2565). นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. เรียกใช้เมื่อ 1 กันยายน 2565 จาก <https://loe1.go.th/?p=3036>
- กิตติศักดิ์ บุญรังศรี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิตติศักดิ์ ปัญโญ และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 13(38), 135-147.
- ชวน ภารังกุล. (2556). การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ซารวี บุตรบำรุง และคณะ. (2558). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้และนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานของธนาคารพาณิชย์. วารสารสมาคมนักวิจัย, 18(3), 80-89.
- ฐากูร อนุสรณ์พาณิกกุล. (2563). รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการจัดการนวัตกรรมที่มีผลต่อความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 9(2), 14-24.
- ธัญรดี หิรัญกิตติกร และคณะ. (2565). การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 12(2), 266-277.
- บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2555). องค์กรแห่งนวัตกรรมการปรับตัวขององค์กรภาครัฐในทศวรรษ. วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, 2(15), 71-93.
- ปานชนก ดั่งอุดม. (2562). การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. ใน



วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- พินดา ตระหง่าน และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(2), 189-201.
- พิกุล ปัทมาทร. (2556). การศึกษาระดับปฏิบัติการด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 7(3), 157-168.
- ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- รวรงค์ รักเรืองเดช. (2564). งานแสดงนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านการศึกษา (Thailand Education Technology Expo 2021). เรียกใช้เมื่อ 4 กันยายน 2565 จาก <https://www.bangkokbiznews.com/social/977893>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). นโยบายและจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565. เรียกใช้เมื่อ 11 กันยายน 2565 จาก <https://www.moe.go.th/>
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน *ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- อนุภาพ พันชำนาญ. (2560). ภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรม. เรียกใช้เมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <http://www.happy-training.com/>
- อัครศักดิ์ สิทธิ. (2561). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- อุทุมพร จันทรสิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- Asiedu, M. A., et al. (2020). Factors Influencing Innovation Performance in Higher Education Institutions. Retrieved September 4, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/341164898_Factors_influencing_innovation_performance_in_higher_education_institutions
- Nancy, M. (2020). Leadership and Innovation in a Special Education School. *Educational Leadership and Administration: Teaching and Program Development*. *Eric Journal Articles Reports*, 33(1), 56-69.
- Salika. (2022). knowledge sharing space. Retrieved September 4, 2022, from <https://www.salika.co/2019/11/14/change-and-coping-with-change/>

Suhana, S., et al. (2019). Ph.D. Transformational Leadership and Innovative Behavior: The Mediating Role of Knowledge Sharing in Indonesian Private University. *International Journal of Higher Education*, 8(6), 15-25.

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4*

EXECUTIVE STRATEGIC LEADERSHIP AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF SMALL SCHOOLS NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

ทศพล งามวุฒิชัย*, เบญจพร ชนะกุล, นพรัตน์ ชัยเรือง

Tossapol Ngamwuttichai, Benjaporn Chanakul, Nopparat Chairueng

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author E-mail: 6355701009@nstru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยเทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น ใช้กลุ่มอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม รวมทั้งสิ้น จำนวน 214 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร และ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผู้บริหารที่ดีต้องสามารถมองภาพรวมองค์กรได้ชัดเจน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป้าหมายชัดเจนมีความคิดริเริ่มในการกำหนดกลยุทธ์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด บริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม มีเครือข่ายร่วมจัดที่มีศักยภาพ สร้างแรงจูงใจให้กับครูอย่างเสมอภาค หากผู้บริหารมีความสามารถย่อมมีความน่าเชื่อถือ ทำให้มีพลังในการขับเคลื่อนและสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, คุณภาพสถานศึกษา, คุณภาพการจัดการศึกษา

Abstract

The purpose of this research was to study strategic leadership. study the effectiveness of educational institutions Study the impact of strategic leadership on school effectiveness. and to study the approaches for developing strategic leadership of school administrators that affect the effectiveness of small educational institutions. Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4 using a survey research model The sample group was teachers and personnel. Under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 4, the sample group was selected by stratified random sampling technique. The district group where the school was located was used as the total random strata. A total of 214 people analyzed data using statistics, percentage, mean, standard deviation. Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis. Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4 overall was at a high level. The organizational culture building had the highest average. 1) The effectiveness of small educational institutions. Primary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat District 4 overall was at a high level. The atmosphere and environment of the school 2) the effectiveness of small educational institutions Primary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat District 4 overall was at a high level. Atmosphere and environment of the school have the highest average 3) Strategic leadership of school administrators in terms of organizational direction determination and strategic control and evaluation. affecting the effectiveness of small educational institutions Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area, Region 4 with a statistical significance at the .01 level. 4) Good administrators must be able to see the overall organization clearly. have a far-reaching vision The goal is clear, there is initiative in formulating strategies according to the specified educational standards. Participatory education management There is a network of potential co-organizers. Motivate teachers equally If the executive has the ability, there will be credibility. It has the power to drive and can develop quickly.

Keywords: Strategic Leadership, Educational Institution Quality, Educational Management Quality.

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ การบริหารจัดการ การศึกษาของสถานศึกษายังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว มีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาส ความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม ขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต การมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการ ขั้นตอน ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารถือเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งบอกได้ถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของครูและบุคลากรด้วย หากพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเป็นไปในแนวทางที่ครู มี



ความพึงพอใจ และเห็นพ้องต้องกันในการที่จะทำให้สถานศึกษานั้นประสบผลสำเร็จ ย่อมเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นความสำเร็จของการบริหารงานของผู้บริหาร ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาความรู้ ความคิด ของบุคคล ซึ่งการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยให้ประชาชนมีคุณธรรมและสามารถดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข (วีระยุทธ ขาตะกาญจน์, 2565)

ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของงานทุกด้านขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหารเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในเวลาที่ต้องมีการวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบของผู้นำที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร เป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูงและการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์นี้มีความหมายคล้ายกับการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย ซึ่งเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นหลักการบริหารที่เรียกว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาและนำไปปฏิบัติเพื่อให้สถานศึกษาก้าวไปในทิศทางที่เหมาะสมเป็นหัวใจของการบริหารโดยผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนที่ชาญฉลาด กำหนดแผนที่แตกต่างจากผู้อื่น แต่เป็นความแตกต่างเชิงสร้างสรรค์เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางให้สถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ แต่ถ้าปราศจากการวางแผนสถานศึกษาจะไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงานและไม่มีแผนที่จะปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการที่จะนำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา หรือองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นควรต้องศึกษาแนวคิดวิธีการต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบของความเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ซึ่งประกอบด้วยผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูงความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ การกำหนดวิสัยทัศน์การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาบริหารให้ได้ผลดีนั้น จำเป็นต้องมีการเสริมพลังให้ผู้บริหารได้มีโอกาสฝึกฝนและใช้ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำได้อย่างเต็มศักยภาพ ต้องมีการอบรมและพัฒนาอย่างเข้มข้นเพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้เป็นนักบริหาร การศึกษามีอาชีพซึ่งผู้นำที่ดีควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ วิธีการในการพัฒนาบุคคลระดับ นักบริหารสามารถทำได้หลายวิธี โดยการประชุม สัมมนา และการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสามารถทำได้หลายด้านทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพ จิตใจ อารมณ์ สังคม การพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานให้มีความเชี่ยวชาญ และการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีอยู่ให้ทันสมัย (มัทนิตา คงช่วย, 2563)

ผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำเปลี่ยนแปลงและผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบของผู้นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556) ดังนั้น ผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ต้องปรับเปลี่ยนทิศทาง วิธีการคิด และการบริหารแบบใหม่ ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีความพยายามในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ ที่ครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายทั้งหมดของสถานศึกษาทำให้มีการนำเอาเรื่องของกระบวนการบริหารงาน โดยเฉพาะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เข้ามาบูรณาการร่วมกันเป็นรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยผู้นำระดับสูงขององค์กรหรือผู้บริหาร ซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหาร เชิงกลยุทธ์ในทุกขั้นตอน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงสมควรต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษาผ่านทางวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ต้องมีความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมภายใน สภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียน พิจารณาถึงความอยู่รอดของโรงเรียนต่อไปในอนาคตท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลงเพื่อบริหารและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน และคณะ, 2557)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จึงสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการศึกษาและการบริหารงานในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ตัวแปรต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จากนักวิชาการจำนวน 12 คน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้ 5 องค์ประกอบ คือ การกำหนดทิศทางขององค์การ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา จากนักวิชาการจำนวน 11 คน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ 4 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ปีการศึกษา 2564 ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้กลุ่มอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม ทั้งหมด 5 อำเภอ แล้วคำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้น จะได้สัดส่วนประชากรที่เป็นตัวแทนเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยสร้างและทดสอบเครื่องมือวิจัย ศึกษาหาความรู้พื้นฐานกำหนดนิยามศัพท์ กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า สร้างแบบสอบถามตามมาตรฐานมาตรฐานวัดประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีเนื้อหาครอบคลุม ขอบข่ายของการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยผู้วิจัยได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลประเมินผลและผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ ซึ่งค่าความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อ อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 วิเคราะห์หาค่า



ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งเท่ากับ 0.94 แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร 2) การนำกลยุทธ์ไป ปฏิบัติ 3) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 5) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับการปฏิบัติ 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert's Scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการพัฒนานักเรียน 2) บรรยากาศและ สิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา 3) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะของ แบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับการปฏิบัติ 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งผู้วิจัยกำหนด ประเด็นข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended) จำนวน 11 ข้อ โดยเปิดช่องว่างให้ตอบได้อย่างอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม และเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และส่งไปยังสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบ E – office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 214 ชุด
3. หลังจากส่งแบบสอบถามไป 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนคำตอบใน Google Sheet
4. เมื่อกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามมาครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความ สมบูรณ์ของแบบสอบถาม เรียบร้อยแล้วก็ทำการวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นนำผลที่ได้ไปสรุปผลตามวัตถุประสงค์ อภิ ปรายผล และให้ข้อเสนอแนะตามลำดับ
5. ผู้วิจัยติดต่อกลุ่มตัวอย่างเพื่อเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเองโดยใช้แบบสัมภาษณ์

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยมีการดำเนินการดังนี้

1. ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้คืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง
2. นำข้อมูลในแบบสอบถาม ตอนที่ 1 มาตรวจสอบหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทำการแปลผลข้อมูลในแต่ละข้อตามลำดับ
3. นำข้อมูลในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 มาตรวจสอบหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) และแปลผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับโดยใช้เกณฑ์ดังนี้
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 5 ระดับ ของ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)

5. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise Method

6. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอแบบพรรณนาโวหาร

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	4.34	.53	มาก
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.23	.70	มาก
ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	4.36	.66	มาก
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	4.37	.68	มาก
ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์	4.28	.57	มาก
รวม	4.32	.60	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 4.36$) ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ($\bar{X} = 4.34$) ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.28$) และ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.23$)

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1 ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน	4.27	.55	มาก
ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา	4.39	.50	มาก
ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.38	.63	มาก
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.38	.52	มาก
รวม	4.35	.52	มาก



จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .63) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.38$) และ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .55)

3. ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ ขั้นตอน ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อำนาจในการพยากรณ์ ที่ปรับแก้ และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	sig
1	.911	.830	.825	.217	.000

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r = 0.911^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีประสิทธิภาพในการทำนาย เท่ากับ .830 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ .825 และมีค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ 0.217

ตารางที่ 4 ผลการวิจัยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	b	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	.574	.167		3.438	.001
ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร (X_1)	.392	.067	.398	5.852	.000
ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X_4)	.320	.067	.352	4.765	.000

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร (X_1) และ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X_4) ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .830 หมายความว่า สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมได้ร้อยละ 83.0 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .825 หรือร้อยละ 82.50 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .217 หรือร้อยละ 21.70 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร (X_1) และ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X_4) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = .574 + .392 (X_1) + .320 (X_4)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนน มาตรฐาน

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = .398 (X_1) + .352 (X_4)$$



ตอนที่ 5 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

จากการศึกษาวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ทาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 สามารถสรุปข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมกับ หน่วยงานต้นสังกัด เปิดโอกาส สร้างโอกาสให้ครูทุกคนได้เสนอแนวคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ให้ครอบคลุมยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ตามแผนพัฒนา อย่างเป็นรูปธรรมเพิ่มมากขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกคนให้มีสมรรถนะทั้งด้านความรู้และความสามารถในการ ปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยสำรวจความต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานให้ตรงกับความต้องการของครู และจัดให้มีการฝึกอบรมตามหลักสูตรดังกล่าว
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำสร้างวัฒนธรรมแบบปรับตัว ด้วยการกระตุ้นให้ครูทุกคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป แต่ยังคงยึดถือผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และมีความถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนทางราชการ
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน โดยเฉพาะการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมายความสำเร็จในระยะสั้นและระยะยาวให้กับโรงเรียนทั้งนี้เพื่อความอยู่รอด เพิ่มความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและชุมชน
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม ติดตามควบคุมให้ครูทุกคนได้ใช้หลักจริยธรรมและหลักจรรยาบรรณในกระบวนการใช้ดุลพินิจตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันความเสี่ยงภายใน ป้องกันปัญหาข้อร้องเรียน ปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบของข้าราชการ
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากทรัพยากรและงบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด ด้วยการส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยความ รอบคอบ ใช้เครื่องมืออุปกรณ์วัสดุสำนักงานและครุภัณฑ์ต่าง ๆ ตามคู่มือการใช้งาน และให้ยึดถือปฏิบัติตามนโยบายประหยัดพลังงาน รวมทั้งใช้มาตรการควบคุมและตรวจสอบภายในอย่างเคร่งครัด

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อจูงใจให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการโดยการมองเป้าหมายในอนาคตแล้วนำมากำหนดทิศทางขององค์การ การนำไปสู่การปฏิบัติและการควบคุมเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องสนใจลักษณะของจุดมุ่งหมาย หรือ เป้าหมายขององค์การ และการให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานการกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2561)

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือระดับผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยความร่วมมือของครู บุคลากร และ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนในโรงเรียน ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นมีความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโรงเรียนและการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ดี ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายใน ภายในนอกโรงเรียน และความพึงพอใจในการทำงาน จนส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรือนเพชร เต็กลี และจรัส อติวิทยากรณ์ ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (เรือนเพชร เต็กลี และจรัส อติวิทยากรณ์, 2561) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงระวี ลิตรักษ์ และคณะ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก (แสงระวี ลิตรักษ์ และคณะ, 2561)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมมีความสัมพันธ์ ระดับสูงมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ สติปัญญาในด้านต่าง ๆ เพื่อบริหารจัดการองค์กร เป็นภาวะผู้นำที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ผู้นำที่มีกลยุทธ์ในการบริหารงาน สามารถมองอนาคต ก้าวหน้าทันสมัย และตามทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมพร้อมทั้งผลักดันให้คนอื่น ๆ ในสังคมร่วมมือและทำไปพร้อมกันได้ จะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขององค์กรในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของจรัสรัตน์ ม่วงนา ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (จรัสรัตน์ ม่วงนา, 2563)

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องสามารถมองภาพรวมขององค์กรได้ เข้าใจทุกงานในโรงเรียน มีอำนาจเต็มที่ใช้ในการบริหารจัดการ หากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีเป้าหมายที่ชัดเจน ให้โอกาสทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ จะส่งผลให้การพัฒนางานองค์กรได้เร็ว นอกจากนี้ ต้องมีความคิดริเริ่มในการกำหนดกลยุทธ์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดโดยต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง

ภายนอก ภายใน มีการสร้างแรงจูงใจให้กับครู หากผู้บริหารมีความสามารถครุย่อมมีความเชื่อมั่น ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ต้องกล้าที่จะลงมือปฏิบัติในสิ่งที่คิดโดยการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการเปลี่ยนแปลง ควรร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้เสนอแนวคิดสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ให้ครอบคลุมยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ตามแผนพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมเพิ่มมากยิ่งขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ปัจจัยหลักที่มีความสัมพันธ์โดยตรงคือ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลใช้ความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหา เพื่อพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำความเจริญมาสู่โรงเรียน ต้องมีความคิดความเข้าใจระดับสูง ซึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารศึกษาให้มีประสิทธิผลแก่สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญต่อการนำกลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติอย่างมีระเบียบแบบแผน โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบ ซึ่งการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนดำเนินงานต่อจากการกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นเป็นความจริง ประสบความสำเร็จตามต้องการ ซึ่งการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของกลยุทธ์ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้อีกด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนา ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นถึงผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพ อีกทั้งควรประสานความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะผู้ปกครอง ชุมชน ให้เข้ามามีบทบาท เข้ามามีส่วนร่วมโดยยึดหลักร่วมคิด ร่วมทำร่วมตรวจสอบร่วมรับผิดชอบปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดจนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ควรพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ รู้เท่าทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน โดยส่งเสริมการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้ช่องทางการสื่อสาร ที่ถูกต้องเหมาะสม ทันสมัย อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ และนำสู่การไปปฏิบัติอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างสรรค์ พัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน และคณะ. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย อีสเทิร์นเอเซีย, 4(1), 201-211.
- จूरรัตน์ ม่วงนา. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 8. ใน วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิลกรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: บริษัทสุวีรียาสาส์น จำกัด.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.



- มัทนิตา คงช่วย. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). การนิเทศการศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เรือนเพชร เต็กลี และจรัส อติวิทยากรณ์. (2561). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วารสารการประชุมวิชาการ ระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย”, 4(2561), 1-7.
- วีระยุทธ ชาทะกาญจน์. (2565). เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- แสงระวี ลิตรักษ์ และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา
ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตราด เขต 2*

ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
THE QUALITY OF EDUCATION IN THE 21ST CENTURY UNDER THE TRANG PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

อรินดา จันดี*, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์, นพรัตน์ ชัยเรือง

Arinda Jandee, Nilrat Nawakitpitoon, Noppharat Chairoung

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author E-mail: Arindakiss@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) คุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 3) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และ 4) แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตราด เขต 2 โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 294 คน โดยกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล การศึกษา ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำ 4) แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรให้ทันสมัย ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำคณะครูในการปรับ Mind set การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จาก Passive learning ปรับเป็น Active learning ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

คำสำคัญ การบริหารงานวิชาการ, คุณภาพการจัดการศึกษา, ศตวรรษที่ 21



Abstract

The purposes of this research were 1) to study academic administration of school administrators, 2) to study the quality of education in the 21st century, 3) to study academic administration of school administrators affecting the quality of education in the 21st century and 4) to study the guideline of academic administration of school administrators affecting the quality of education in the 21st century under Trang Primary Educational Service Area Office 2. Using a qualitative research model. The research samples included 294 teachers. The sample size is determined according to the table of Krigzie and Morgan. The data collection instrument was a questionnaire with the reliability of 0.96. The statistics utilized in the data analysis were frequency, percentage, average, standard deviation, Pearson's product moment correlation, and content analysis. The results of the research showed that 1) Academic administration of school administrators under Trang Primary Educational Service Area Office 2 was high in overall view and each category. 2) The quality of education in the 21st century under Trang Primary Educational Service Area Office 2 was high in overall view and each category. 3) The academic administration of school administrators in Curriculum and Curriculum Administration, research to develop learning, educational measurement and evaluation in the 21st century, and creating learning society with statistical significance at the .05 level with a low level of correlation. 4) The guideline of academic administration of school administrators affecting the quality of education in the 21st century were as follow: 1) Curriculum and curriculum administration; Administrators must take the lead in creating the curriculum, develop curriculum to be modern. 2) Teaching Management; Administrators must lead teachers in adjusting the mindset, organize learning activities from passive learning to active learning. 3) Research to develop learning; Formulate policies and guidelines for research use to develop learner learning.

Key words: Academic administration, quality of education, the 21st century

บทนำ

งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพงานวิชาการเป็นงานหลักและเกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมในสถานศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายให้ไปสู่การมีคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา (สุภัค โอฬารพิริยกุล, 2556)

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ความสามารถในการด้านต่าง ๆ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนานตนเองคิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานใน

องค์กรและนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อ วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามาจับ บทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556) งานวิชาการ เป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จาก ผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็น หัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ ถือเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็น ประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็น หัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) งานวิชาการจึงถือว่าสำคัญยิ่งในการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับ งานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตร ไปใช้แบบเรียนงานด้านการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานการวางแผนการศึกษา และงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จะเห็นได้ว่าการบริหารงานวิชาการนับเป็นงานที่สำคัญของสถานศึกษา เป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษา สถานศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการของสถานศึกษา ที่จะสร้างนักเรียน นักศึกษาให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี (วิโรจน์ บุญเรือง, 2552)

จากผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 ของโรงเรียนขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาในจังหวัดตรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2 เปรียบเทียบค่าสถิติ 2 ปีย้อนหลัง จะเห็นได้ว่าในปีการศึกษา 2562 มีคะแนนต่ำกว่า ปีการศึกษา 2561 รวมไปถึงผลการประเมินผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 ปรากฏว่ามีคะแนนต่ำกว่า ปีการศึกษา 2561 เช่นกัน ซึ่งคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาต่ำกว่าที่คาดหวังไว้ แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ต่ำเป็นสิ่งที่ทุกคนที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการให้สูงขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2, 2564) สถานศึกษาจึงต้องเป็นแหล่งของความรู้ด้านวิชาการและเทคโนโลยีและให้ความสำคัญกับงานวิชาการให้อยู่ในลำดับแรก สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น อยู่ที่ว่าการบริหารงานวิชาการ และผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีทักษะในการจัดหลักสูตรของสถานศึกษา มีพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนทั้งในด้าน ปริมาณและคุณภาพ ผลผลิตกำลังคนตามความต้องการของสถานประกอบการ และตลาดแรงงาน จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2 เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงการงานวิชาการให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นและสถานศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาประเมินศึกษาตรัง เขต 2 สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา เป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2
2. เพื่อศึกษาคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2
3. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2
4. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้การวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังจำนวน 134 โรงเรียน จำนวน 1,254 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง ปีการศึกษา 2564 โดยกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 294 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน
3. กลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง จำนวน 9 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน และครูผู้สอนจำนวน 4 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. แบบสอบถาม

- 1.1 ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด จากตำราเอกสาร วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21
- 1.2 กำหนดขอบเขตการศึกษาค้นคว้า
- 1.3 สร้างแบบสอบถาม โดยพิจารณาข้อมูลที่ได้จากการศึกษาตำราและเอกสาร แล้วนำมากำหนดเป็นตัวแปรที่จะศึกษาและกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ
- 1.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านอาจารย์ปรึกษาแก้ไขแล้ว มาหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหารและครูในสถานศึกษา มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหารายชื่อ นำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้สูตร IOC ผลการพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม และผลค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC มีค่ามากกว่า 0.50 ทุกประเด็น
- 1.5 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วไปทดสอบใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

1.6 ในการหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96 ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก

1.7 เสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาแล้วนำไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 และกำหนดหัวข้อประเด็นที่ต้องการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.2 รวบรวมข้อคำถามที่ต้องการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้พิจารณาแต่ละข้อคำถามว่ามีความเป็นปรนัยหรือมีความชัดเจนทางภาษาเหมาะสมสำหรับการถามกลุ่มตัวอย่างหรือไม่

2.3 นำข้อคำถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของข้อคำถามว่าครอบคลุมประเด็นที่ต้องการสอบถามหรือไม่ และนำข้อคำถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

2.4 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับชั่วคราว เพื่อนำไปทดลองสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การสัมภาษณ์จริง จำนวน 1-2 คน จากนั้นแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม และนำข้อคำถามไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แบบสอบถาม

1.1 จัดทำหนังสือบันทึกเสนอจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 รับหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏนครศรีธรรมราชไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัง เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3 ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และผ่านผู้ประสานงาน จำนวน 294 ฉบับ และติดต่อรับคืนด้วยตนเองและจากผู้ประสานงาน

1.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล

2. แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.1 ผู้วิจัยจัดทำหนังสือบันทึกเสนอจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้ให้สัมภาษณ์

2.2 ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาต นำเสนอต่อผู้ให้สัมภาษณ์ 9 คน

2.3 นัดหมายการสัมภาษณ์

2.4 ดำเนินการสัมภาษณ์

2.5 นำข้อมูลที่ได้จากการ สัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทุกชุด ที่ได้เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Packages for Social Science)



1.2 ต่อมาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และ ค่าร้อยละ

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบทและประมวลผลเข้าด้วยกัน รวมทั้งใช้แนวคิดจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนในการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพรวม

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการศึกษการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2 ในภาพรวม

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	($\bar{X}$)	(S.D)	ระดับ
ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร	3.48	.20	มาก
ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.46	.32	มาก
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	3.45	.30	มาก
ด้านการนิเทศภายใน	3.45	.50	มาก
ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	3.41	.29	มาก
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	3.42	.30	มาก
รวม	3.44	.15	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรมีการปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมา ด้านด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.46$) ด้านการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 3.45$) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.45$) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.42$) และด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ($\bar{X} = 3.41$) ตามลำดับ

2. คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

ผลการศึกษาคูณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 2 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2 คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2 ในภาพรวม

คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับคุณภาพ		
	($\bar{X}$)	(S.D)	ระดับ
ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้	3.45	.24	มาก
ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	3.44	.25	มาก
ด้านการพัฒนาศักยภาพครู	3.46	.26	มาก
ด้านการพัฒนาระบบการประเมินผลการเรียนรู้	3.50	.24	มาก
รวม	3.46	.14	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ประถมศึกษาตรัง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนา ระบบการประเมินผลการเรียนรู้มีคุณภาพมากที่สุด ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมา ด้านการพัฒนาศักยภาพครู ($\bar{X} = 3.46$) ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.45$) และด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

3. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2

ผลการศึกษการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 3 ต่อไปนี้

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	คุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2 ในภาพรวม		
	Pearson Correlation(r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร	.03	.59	ปานกลาง
ด้านการจัดการเรียนการสอน	.04	.49	ต่ำ
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	.17**	.01	ต่ำ
ด้านการนิเทศภายใน	.06	.31	ต่ำ
ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	.11	.05	ต่ำ
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	.01	.81	ต่ำ
รวม	.15*	.01	ต่ำ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและ คุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2 พบว่า ในภาพรวมการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2

4.1 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตร พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย

4.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำคณะครูในการปรับ Mind set การ จัดกิจกรรมการเรียนรู้จาก Passive Learning ปรับเป็น Active Learning

4.3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ กำหนดกรอบงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.4 ด้านการนิเทศภายใน ผู้บริหารผู้รับการนิเทศได้ร่วมวางแผน จัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศ ภายในและกำหนดปฏิทินการดำเนินการนิเทศกำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน

4.5 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ผู้บริหารจะต้องจัดทำกรอบงาน / ระเบียบการวัด และประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา



4.6 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนควรวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กรอบ แนวทางปฏิบัติงาน งานระบบการประกันคุณภาพภายใน

อภิปรายผล

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรมีการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมา ด้านด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ กมล นามเทวี ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขต จอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขต จอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในภาพรวม พบว่า การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับมาก (กมล นามเทวี, 2556)

2. คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาระบบการประเมินผลการเรียนรู้มีคุณภาพมากที่สุด รองลงมา ด้านการพัฒนาศักยภาพครู ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ และด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สงวนพงศ์ ขวนชม ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน (สงวนพงศ์ ขวนชม, 2557)

3. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรกับคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation (r)) เท่ากับ .14 มีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่กับคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation (r)) เท่ากับ .12 มีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation (r)) เท่ากับ .15 มีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่ โดยสามารถรวมทำนายได้ร้อยละ 4.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ วรวิทย์สิน ไชยอัษฎาพร ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (วรสิทธิ์สิน ไชย อัมภพร, 2564)

4. แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2

4.1 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตร พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา กำหนดกรอบงานหลักสูตรสถานศึกษา วิเคราะห์หลักสูตร แกนกลาง และวางแผนการดำเนินงาน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ สมรรถนะผู้เรียน โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละช่วงชั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล นามเทวี ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการผู้บริหารควรมีการจัดการศึกษาตามแผนนโยบายในด้านงานวิชาการให้เป็นระบบ และมีฐานข้อมูลที่ทันสมัย ควรมีการติดตาม การวัดผล ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (กมล นามเทวี, 2556)

4.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำคณะครูในการปรับ Mind set การจัดการเรียนการสอนจาก Passive learning ปรับเป็น Active learning การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรสถานศึกษา และสภาวะการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปาริชาติ สุนทร ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สถานศึกษาร่วมกำหนดนโยบายให้บุคลากรในสถานศึกษาทำการวิจัย ร่วมนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการหรือการจัดการเรียน การสอน ร่วมจัดทำแผนงานวิจัยในชั้นเรียนตามนโยบายของสถานศึกษา ร่วมเรียนรู้ และจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการวิจัยทางการศึกษากับองค์กรภายนอก (ปาริชาติ สุนทร, 2560)

4.3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ กำหนดกรอบงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ หทัย ศิริพิน ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมา) พบว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านกระบวนการทำงาน และการเรียนรู้ในปัญหาที่สนใจของผู้เรียน ครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาทำให้ผู้เรียนได้ฝึกคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ (หทัย ศิริพิน, 2558)

4.4 ด้านการนิเทศภายใน ผู้บริหารและผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผน จัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศภายในและกำหนดปฏิทินการดำเนินการนิเทศ กำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจนสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศติดตาม กำหนดกรอบและออกแบบการนิเทศภายใน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จีรวัดน์ ภูอาบทอง และคณะ ศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (จีรวัดน์ ภูอาบทอง, สมใจ ภูมิพันธุ์ และภัทรวรรณ คำแปล, 2564)



4.5 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ผู้บริหารจะต้องจัดทำกรอบงาน / ระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา เชื่อมโยงการวัดและประเมินผลของผลกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้กับผู้เรียนและคณะครูโดยจะต้องมีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียน อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร สอดคล้องกับการศึกษาของ ระวีพรรณ รมภีรัง ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองลำพูน ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองลำพูน พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อื่นๆ ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (ระวีพรรณ รมภีรัง, 2558)

4.6 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนควรวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กรอบ แนวทางปฏิบัติงาน งานระบบการประกันคุณภาพภายใน กำหนดมาตรฐานการศึกษา และตัวบ่งชี้เพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ Minudin, O. B. ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในรัฐซาบาห์ ประเทศมาเลเซีย พบว่า ผู้บริหาร มีหน้าที่หลักดังนี้ การประเมินแผนงาน โครงการของโรงเรียนกระตุ้นครูอาจารย์ให้หาประสบการณ์เพิ่มเติม ชี้แจงเป้าหมายของโรงเรียนให้กับครูอาจารย์ได้ทราบ ชักนำการดำเนินงานแผนงานโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จสอนนักเรียน แก้ไขปัญหา และปกป้องวิกฤตการณ์ที่เกิดกับโรงเรียน (Minudin, O. B., 1987)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรกับคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายและแนวทางในการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด 2) ผลการวิจัย พบว่า ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาดตนเองในด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยการเข้าอบรมพัฒนาดตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทงานวิชาการของแต่ละสถานศึกษา จากนั้นจึงจัดให้มีการติดตามผล และนำผลที่ได้มาสะท้อนกลับ เพื่อนำไปสู่การพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กมล นามเทวี. (2556). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตจอมทองสังกัด กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ศุภสภาลาดพร้าว.

- จิรวัดน์ ภูอาบทอง, สมใจ ภูมิพันธุ์ และภัทรวรรณ คำแปล. (2564). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 40(3), 31-42.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม. กรุงเทพฯ.
- ปาริชาติ สุนทร. (2560). การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาการจัดการการศึกษา. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ระวีพรรณ ร่มภิริง. (2558). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองลำพูน. รายงานสืบเนื่องการประชุม สัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15, 23 กรกฎาคม 2558 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. นครสวรรค์: สำนักงาน บัณฑิตวิทยาลัย.
- วริทธิ์สิน ไชยอัมพาพร. (2564). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 13. (1644-1661). สงขลา.
- วิโรจน์ บุญเรือง. (2552). ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลใน จังหวัดชลบุรี. ใน สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สงวนพงศ์ ชวนชม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.), 20(2), 59 - 68.
- สมหมาย อ้าดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. Humanities and Social Sciences Journal of Pibulsongkram Rajabhat University, 7(1), 1-8.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2. (2564). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2563. เรียกใช้เมื่อ 20 มีนาคม 2566 จาก <https://trang2.go.th/index.php?lang=th>
- สุภัค โอฬารพิริยกุล. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการสำหรับโรงเรียนอนุบาล. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หทัย ศิริพิน. (2558). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม นครราชภัฏประสิทธิ์. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Krejcie & Morgan. (1970). Approach in Quantitative Research. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, 7(2), 112-125.
- Minudin, O. B. (1987). The Role of the Secondary School Principal as Perceived by Secondary School Principals in Sabah. Malaysia. Dissertation Abstracts International, 47(7), 2403- 2418.

การพัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก

โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร*

THE DEVELOPMENT OF CARE MODEL FOR STROKE PATIENTS WITH DYSPHAGIA,
CHUMPHON KHET UDOMSAKDI HOSPITAL, CHUMPHON PROVINCE

บังอร หนูบรรจง*

Bangon Nubanjong

โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

Chumphon Khet Udomsakdi Hospital, Chumphon Province, Thailand

*Corresponding author E-mail: bangon.nubanjong@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบ และประเมินผลการใช้รูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก กลุ่มตัวอย่าง คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง มี 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพัฒนารูปแบบจำนวน 7 คน พยาบาลผู้รู้รูปแบบจำนวน 12 คน ผู้ป่วยจำนวน 72 คน ผู้ดูแลผู้ป่วย จำนวน 72 คน พัฒนารูปแบบตามแนวทางเวชปฏิบัติทางคลินิกสำหรับผู้ป่วยที่มีภาวะกลืนลำบาก ของกรมการแพทย์ ร่วมกับ 7 Aspects of care และการวางแผนจำหน่ายผู้ป่วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเกต แบบสนทนากลุ่ม รูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก แบบประเมินความคิดเห็นของพยาบาลต่อการรู้รูปแบบ แบบวัดความรู้และแบบประเมินการปฏิบัติของพยาบาล แบบวัดความรู้และแบบประเมินการปฏิบัติของผู้ดูแลผู้ป่วย แบบประเมินระดับความสามารถด้านการกลืนและแบบบันทึกอัตราการเกิดภาวะปอดติดเชื้อจากการสำลักของผู้ป่วย วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ Paired t – test ผลการวิจัยพบว่า ผู้ใช้รูปแบบมีความคิดเห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ ร้อยละ 95.77 ผู้ป่วยมีความสามารถด้านการกลืนเพิ่มขึ้นในสัปดาห์ที่ 1,2,4,8,12 ร้อยละ 6.94,31.94,54.17,68.06,70.83 ตามลำดับ ไม่พบการเกิดภาวะปอดติดเชื้อจากการสำลัก พยาบาลมีความรู้และการปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วยมากขึ้นและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผู้ดูแลผู้ป่วยมีความรู้และการปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วยมากขึ้นและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยเสนอแนะว่า ในการดูแลผู้ป่วยกลืนลำบากควรมีการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตผู้ป่วยต่อไป

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ, โรคหลอดเลือดสมอง, ภาวะกลืนลำบาก

Abstract

This research and development the objective were to develop a model and evaluate the use of a care model for stroke patients with dysphagia. Sample specifically selected, there are 4 groups : 7 person developed the model, 12 nurses who use the model, 72 patients and 72

* Received April 10, 2023; Revised April 29, 2023; Accepted May 19, 2023

caregiver. Develop the pattern according to the clinical practice guidelines for dysphagia patient of the medical department. In collaboration with 7 Aspects of care and discharge planning. The tool used in this research were observation, focus group, model of care for stroke patients with dysphagia, assessment form nurse opinion on the use of the model, knowledge test and practice assessment form of nurse, knowledge test and practice assessment form of caregiver, assessment level of swallowing ability, record about aspirate pneumonia. The data were analysis using frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. Paired t – test and qualitative data analysis. The results showed that the pattern users commented that the pattern developed with a probability of 95.77%. Patients had improved swallowing ability by week 1, 2, 4, 8, 12 have a number 6.94,31.94,54.17,68.06,70.83 % respectively and no aspirate pneumonia. Nurse have more knowledge and practice with statistical significance at the level of 0.05. caregiver have more knowledge and practice with statistical significance at the level of 0.05. The research results suggest that care of patients with dysphagia requires a developed model that will benefit the patient quality of life.

Keywords: Development of model, Stroke, Dysphagia

บทนำ

โรคหลอดเลือดสมองเป็นปัญหาที่สำคัญในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นโรคที่พบบ่อยและมีอัตราการความพิการสูงจากการสำรวจทั่วโลก ในปี 2562 พบผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองมากกว่า 101 ล้านคน เป็นผู้ป่วยรายใหม่ 12.2 ล้านคน และเสียชีวิต 6.5 ล้านคน จากรายงานสถิติสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ประเทศไทยในปี 2563 มีผู้เสียชีวิตจากโรคหลอดเลือดสมอง จำนวน 34,545 คน โดยคิดเป็นอัตราตาย 53 คน ต่อประชากร แสนคน เป็นเพศชายร้อยละ 58 เพศหญิงร้อยละ 42 ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งปี 2560 – 2563 พบผู้ป่วยต่อประชากรแสนคน เท่ากับ 479,534,588 และ645 ตามลำดับ (กรมควบคุมโรค, 2565) ซึ่งคณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มีการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพการรักษารักษาผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง โดยรวบรวมข้อมูลผู้ป่วยกว่า 1,000 ราย จากสถาบันทั่วประเทศ พบว่า ณ วันที่จำหน่ายออกจากโรงพยาบาล ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองจะเสียชีวิตประมาณร้อยละ 5 และพิการร้อยละ 70 (คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล, 2563) ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่รอดชีวิตจากภาวะเฉียบพลันและวิกฤตมักมีความพิการหลงเหลือและมีข้อจำกัดในการทำกิจวัตรประจำวันด้วยตนเองซึ่งรวมถึงปัญหาการกลืนลำบาก นอกจากนี้ผู้ป่วยที่มีความพิการทุพพลภาพมักมีความบกพร่องด้านการเคลื่อนไหวและการทรงตัวเนื่องจากการอ่อนแรงของกล้ามเนื้อโดยเฉพาะการอ่อนแรงของกล้ามเนื้อปากและใบหน้า ซึ่งเกิดจากความผิดปกติของเส้นประสาทคู่ที่ 5,7,9,10 และ12 ทำให้ริมฝีปากปิดไม่สนิทและสูญเสียการควบคุมกล้ามเนื้อและการเคลื่อนไหวที่เกี่ยวกับการกลืน (ภัทรา วัฒนพันธุ์, 2562) ซึ่ง Vose ได้กล่าวถึง ภาวะกลืนลำบาก (Dysphagia) ว่าเป็นอาการที่ผู้ป่วยมีภาวะยากลำบากในการกลืนของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองเกิดจากความผิดปกติของการไหลเวียนเลือดไปเลี้ยงสมองไม่เพียงพอ โดยเฉพาะบริเวณเปลือกสมอง (Cerebral cortex) ซึ่งทำหน้าที่ในการรับรู้และสั่งการกล้ามเนื้อที่เกี่ยวข้องกับการกลืน และบริเวณก้านสมอง (Brainstem) ซึ่งมีศูนย์ควบคุมการกลืน (Swallowing center) ที่ทำหน้าที่ในการรับคำสั่ง จากสมองส่วนหน้า และสั่งกระแสประสาทสมอง 5 คู่เพื่อสั่งงานให้กล้ามเนื้อและอวัยวะที่เกี่ยวข้องกับการกลืน มีการหดตัวคลายตัว และเกิดการเคลื่อนไหวสัมพันธ์กัน เพื่อให้อาหารผ่านจากปากไปสู่คอหอย และหลอดอาหารได้อย่างปลอดภัย (ดวงใจ บุญคง และคณะ, 2562) ภาวะกลืนลำบากจึงเป็นปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้เกิดภาวะแทรกซ้อนต่าง ๆ



ตามมา ได้แก่ การสำลักและติดเชื้อที่ปอด (Aspirate pneumonia) การขาดน้ำและสารอาหารส่งผลให้การฟื้นตัวของผู้ป่วยล่าช้า และเป็นสาเหตุสำคัญของการเสียชีวิต (Ebrahiem, E.et al., 2018) นอกจากนี้ยังพบว่า สาเหตุของการเกิดปอดติดเชื้อจากการสำลัก เกิดจากการมีเชื้อโรคที่อยู่ในปากและคอหอยโดยมีการสูดสำลักลงไปปอด และมักเกิดกับปอดข้างขวามากกว่าข้างซ้ายเนื่องจากหลอดลมข้างขวาหักมน้อยกว่าข้างซ้าย จากรายงานวิจัยของ นิตินาถ วงษ์ตระหง่าน ได้ศึกษาผลการใช้แนวทางการคัดกรองภาวะกลืนลำบาก ในผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ พบว่า ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่ได้รับการประเมินการกลืนอาหาร มีภาวะกลืนลำบากร้อยละ 15 และขณะนอนรักษาในโรงพยาบาลมีการสำลักอาหารร้อยละ 5.1 (นิตินาถ วงษ์ตระหง่าน, 2561)

จากข้อมูลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ พบว่า ในปี 2561 – 2563 จังหวัดชุมพรมีผู้ป่วยเกิดโรคหลอดเลือดสมองจำนวน 1,065 ราย 1,380 ราย และ 1,443 รายตามลำดับและพบว่า ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ที่มีปัญหากลืนลำบากและต้องกลับมารักษาซ้ำจากการเกิดภาวะแทรกซ้อนปอดติดเชื้อจากการสำลัก มีจำนวน 81, 89 และ 108 ราย ตามลำดับ ซึ่งในปี พ.ศ.2563 มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลต่อครั้งทุกกลุ่มอายุ เฉลี่ยรายละ 66,058.89 บาท และพบว่า ในผู้ป่วยสูงอายุมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อครั้งสูงขึ้นถึง 90,727.01 บาท (โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์, 2564) ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มารับการรักษาในโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ยังไม่ได้รับการดูแลที่เป็นแนวทางเดียวกัน แต่ละหอผู้ป่วยมีแนวปฏิบัติแตกต่างกันโดยเฉพาะในด้านการดูแลและส่งเสริมการกลืนอย่างปลอดภัยซึ่งจากการทบทวนเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง พบว่า ใน 2 สัปดาห์แรกหลังจำหน่ายกลับบ้านเป็นระยะเวลาที่มีปัญหาและผู้ดูแลผู้ป่วย (caregiver) มีความยากลำบากในการดูแลเป็นอย่างมาก ซึ่งอาจทำให้ผู้ป่วยไม่ได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพส่งผลกระทบต่อการฟื้นฟูสภาพและป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อนในระยะเปลี่ยนผ่านนี้ โดยเฉพาะผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบากยังขาดแนวทางการดูแลตั้งแต่อยู่ในโรงพยาบาลและการดูแลต่อเนื่องไปถึงที่บ้าน ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก ส่วนใหญ่จะถูกดูแลรักษาให้พ้นระยะเฉียบพลัน และป้องกันไม่ให้เป็นซ้ำ แต่ผู้ป่วยจะถูกปล่อยในเรื่องของการประเมินการกลืนลำบากและรักษาอาการที่เกี่ยวข้องกับการกลืนลำบาก ในการศึกษาถึงการใช้ชีวิตของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบากและการจัดการอาการกลืนลำบาก พบว่า ผู้ป่วยเหล่านี้ส่วนใหญ่รู้สึกว่าตัวเองถูกทอดทิ้งและไม่ได้ได้รับการสนับสนุนการดูแลในเรื่องการกลืนลำบาก ผู้ป่วยส่วนใหญ่ จะเกิดความรู้สึก ถูกแบ่งแยกจากสังคม โดยเฉพาะเมื่ออาหารเมื่อเห็นบุคคลอื่นในครอบครัว กำลังรับประทานอาหารแต่ตนเองไม่สามารถรับประทานได้ (Malhi, H., 2016) ซึ่งควรที่จะมีการส่งเสริมการกลืนให้ผู้ป่วยเริ่มตั้งแต่ในระยะที่ผู้ป่วยพักรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล โดยจัดตั้งทีมสหวิชาชีพมาร่วมดูแลและควรมีการดูแลต่อเนื่องลงถึงชุมชนเมื่อผู้ป่วยจำหน่ายออกจากโรงพยาบาลและกลับไปอยู่ที่บ้าน (Hellden, J.et al., 2018)

บุคคลที่จะช่วยให้ผู้ป่วยกลืนลำบากมีการกลืนที่ดีขึ้นคือทีมสหวิชาชีพผู้ดูแลรักษาผู้ป่วยขณะที่รักษาอยู่ในโรงพยาบาลและผู้ดูแลผู้ป่วย (caregiver) เมื่อผู้ป่วยจำหน่ายออกจากโรงพยาบาลกลับไปอยู่ที่บ้าน ซึ่งพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการดูแลผู้ป่วยและฝึกให้ครอบครัวสามารถดูแลผู้ป่วยได้ถูกต้องเมื่อกลับไปอยู่ที่บ้าน เนื่องจากเมื่อผู้ป่วยต้องเข้ามารักษาในหอผู้ป่วย ผู้ที่อยู่กับผู้ป่วยและผู้ดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมงนั้น ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพนั่นเอง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่พยาบาลวิชาชีพต้องมีการดำเนินงานตามรูปแบบอย่างมีคุณภาพด้วยการวางแผนและจัดสรรบริการรวมถึงการประสานงานให้ทีมสหวิชาชีพที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาผู้ป่วยที่ต้องการเรื่องการดูแลต่อเนื่อง ทั้งขณะที่ผู้ป่วยอยู่ในโรงพยาบาลและประสานงานหน่วยงานสาธารณสุขในชุมชนร่วมดูแลผู้ป่วย หลังการจำหน่ายออกจากโรงพยาบาลอย่างเป็นระบบและองค์รวม จากรายงานวิจัยของ วชิราภรณ์ เรืองเดช และคณะ ได้ศึกษาผลของโปรแกรมการจัดการรายกรณีต่อคุณภาพชีวิตและความสามารถในการ

ทำหน้าที่ของผู้สูงอายุโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะพึ่งพิงในกรุงเทพมหานคร พบว่า โปรแกรมการจัดการรายกรณี ได้แก่ การประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยและครอบครัว การฝึกทักษะและสนับสนุนให้ญาติผู้ป่วย การประสานงานกันระหว่างสหวิชาชีพ การเยี่ยมบ้าน การโทรศัพท์ติดตามและการให้คำปรึกษาผ่านไลน์แอปพลิเคชัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตและความสามารถในการทำหน้าที่ของผู้ป่วยในด้านต่าง ๆ ซึ่งความสามารถในการทำหน้าที่ภายหลังได้รับโปรแกรม 12 สัปดาห์ กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการทำหน้าที่สูงกว่าก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (วชิราภรณ์ เรืองเดช และคณะ, 2563) สำหรับการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบากด้วยนั้น สิ่งสำคัญในการดูแลคือการประเมินอาการบ่งชี้ว่า มีการกลืนลำบาก รวมถึงการประเมินว่า ผู้ป่วยแต่ละราย สามารถกลืนได้ในระดับใดและอวัยวะใดที่เกี่ยวข้องกับการกลืนมีความผิดปกติ ซึ่งถือว่ามีความจำเป็นอย่างมากที่เจ้าหน้าที่ดูแลผู้ป่วยเหล่านี้จำเป็นต้องมีความเข้าใจที่ถูกต้อง

การดำเนินงานดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองของโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์และเครือข่ายจังหวัดชุมพร ที่ผ่านมายังไม่มีการพัฒนาการดูแล และฟื้นฟูผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบากต่อเนื่องตั้งแต่ผู้ป่วยอยู่ในโรงพยาบาลไปจนกระทั่งผู้ป่วยจำหน่ายกลับไปอยู่ที่บ้าน และพบว่า มีผู้ป่วยเกิดภาวะแทรกซ้อนด้วยปอดติดเชื้อจากการสำลักทั้งในขณะที่รักษาอยู่ในโรงพยาบาลและหลังจากกลับไปอยู่ที่บ้านทำให้ต้องเข้ารับการรักษาซ้ำ ยังไม่มีการนำเครื่องมือประเมินการกลืนและแนวทางปฏิบัติการส่งเสริมการกลืนมาใช้ในการฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยอย่างจริงจัง ยังขาดการร่วมมือการดูแลต่อเนื่องจากทีมสหวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ จึงได้ทำการศึกษาวิจัย โดยมีความร่วมมือกับทีมสหวิชาชีพในการพัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก ตามแนวทางเวชปฏิบัติทางคลินิกสำหรับผู้ป่วยที่มีภาวะกลืนลำบาก ของกรมการแพทย์ ร่วมกับ นำ 7 Aspects of care และรูปแบบการวางแผนจำหน่ายผู้ป่วยของสำนักการพยาบาลมาดำเนินการพัฒนาซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพงานบริการดูแลผู้ป่วย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมการฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองได้อย่างมีประสิทธิภาพในเรื่องการกลืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก ของโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
2. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบากของโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบากโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ในการดำเนินการวิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือกลุ่มพัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก ได้แก่ แพทย์ พยาบาล นักกิจกรรมบำบัด นักโภชนาการ จำนวน 7 คน กลุ่มผู้ใช้รูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก ได้แก่ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาราชการ (full time) ในหอผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง จำนวน 12 คน ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก จำนวน 72 คน และผู้ดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก (caregiver) จำนวน 72 คน



2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือประกอบด้วย การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม แนวการสนทนากลุ่ม รูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก แบบประเมินรูปแบบและแบบประเมินผลลัพธ์การใช้รูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พิจารณาความตรงตามเนื้อหา (content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์แพทย์จากศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิกโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง จำนวน 2 ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟู จำนวน 1 ท่าน เครื่องมือประกอบด้วย

1. การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม โดยสังเกตเจ้าหน้าที่ทีมสหวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วย มีประเด็นการสังเกต ดังนี้ การประเมินการกลืนผู้ป่วยแรกเริ่ม การดูแลผู้ป่วยต่อเนื่อง การวางแผนจำหน่ายผู้ป่วยตามรูปแบบ D-METHOD มีค่า IOC = 1

2. การสนทนากลุ่ม โดยมีประเด็นสนทนากลุ่ม ดังนี้ การดำเนินงานการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบากในปัจจุบันของโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน สิ่งที่ต้องปรับปรุงในการดำเนินงาน สิ่งที่ต้องพัฒนาร่วมกันของทีมสหวิชาชีพ มีค่า IOC = 1

3. รูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก จัดทำโดยกลุ่มพัฒนารูปแบบประยุกต์มาจากแนวทางเวชปฏิบัติทางคลินิกสำหรับผู้ป่วยที่มีภาวะกลืนลำบาก ของกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2562 ร่วมกับ 7 Aspect of care และรูปแบบการวางแผนจำหน่ายผู้ป่วย ของสำนักงานพยาบาล พ.ศ. 2551 มีค่า IOC = .92

4. แบบประเมินความคิดเห็นต่อการนำรูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก ที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้ในการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก ซึ่งในแต่ละข้อถ้าตอบว่ามีความเป็นไปได้ ให้ 1 คะแนน ถ้าตอบว่าเป็นไปไม่ได้ ให้ 0 คะแนน มีค่า IOC = 1

5. แบบวัดความรู้สำหรับพยาบาลเรื่องการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบากจำนวน 20 ข้อ ถ้าตอบถูกให้ 1 คะแนน ถ้าตอบผิด ให้ 0 คะแนน มีค่า IOC = .98 มีค่า KR20 = 0.76 ค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง .17 - .83

6. แบบประเมินการปฏิบัติของพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก จำนวน 16 ข้อ ถ้าปฏิบัติให้ 1 คะแนน ถ้าไม่ปฏิบัติให้ 0 คะแนน มีค่า IOC = .83 ค่าความเที่ยง (reliability) .730

7.แบบวัดความรู้ของผู้ดูแลผู้ป่วย (caregiver) เรื่องการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก จำนวน 15 ข้อ ถ้าตอบถูกให้ 1 คะแนน ถ้าตอบผิด ให้ 0 คะแนนมีค่า IOC =1 มีค่า KR20 = 0.82 มีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง .27 - .87

8. แบบประเมินการปฏิบัติของผู้ดูแลผู้ป่วย (caregiver) ในการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก จำนวน 12 ข้อ ถ้าปฏิบัติให้ 1 คะแนน ถ้าไม่ปฏิบัติให้ 0 คะแนน มีค่าIOC =.77 มีค่าความเที่ยง (reliability) = .875

9. แบบประเมินระดับความสามารถด้านการกลืนของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก มีทั้งหมด 7 ระดับโดยมีการแบ่งระดับการกลืนอาหารที่เรียกว่า Function Oral Intake Scale ของกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2562 ดังนี้

Level 1 ไม่สามารถรับประทานอาหารทางปากได้

Level 2 รับประทานอาหารและของเหลวทางปากได้บ้าง แต่ยังต้องให้อาหารทางสายยาง

Level 3 รับประทานอาหารและของเหลวทางปากได้สม่ำเสมอ แต่ยังต้องให้อาหารทางสายยาง

Level 4 รับประทานอาหารและของเหลวที่มีความหนืดข้นชนิดเดียวทางปากได้เพียงพอ

Level 5 รับประทานอาหารและของเหลวที่มีความหนืดข้นหลายชนิดทางปากได้เพียงพอแต่ต้องเตรียมอาหารเป็นพิเศษหรือใช้วิธีกลืนแบบ compensation

Level 6 รับประทานอาหารและของเหลวที่มีความหนืดข้นหลายชนิดทางปากได้เพียงพอ โดยไม่ต้องเตรียมอาหารเป็นพิเศษ

Level 7 รับประทานอาหารและของเหลวทางปากได้โดยไม่มีข้อจำกัด

10. แบบบันทึกอัตราการเกิดภาวะปอดติดเชื้อจากการสำลักของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก

จริยธรรมการวิจัย ได้รับหนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เลขที่ 2021 –PP-Go 002 (External) ลงวันที่ 11 มกราคม 2565

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสรุปเนื้อหาอย่างง่าย จัดกลุ่มและจำแนกข้อมูลเป็นประเด็น ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Paired t – test

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ ใช้กรอบแนวคิดการวิจัยและพัฒนา ของกิตติยา วงษ์ขันธุ์ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัญหา วิเคราะห์สถานการณ์
2. การพัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก
3. การประเมินผลของการใช้รูปแบบ (กิตติยา วงษ์ขันธุ์, 2561)

ระยะที่ 1. ศึกษาสภาพปัญหา วิเคราะห์สถานการณ์

ด้วยการศึกษาเวชระเบียนผู้ป่วยของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง ที่ใส่สายให้อาหารเมื่อจำหน่ายออกจากโรงพยาบาลของปี 2564 จำนวน 87 ราย การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทีมสหวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยโดยสังเกต แพทย์ พยาบาล นักกิจกรรมบำบัด นักกายภาพบำบัด นักโภชนาการ ที่ดำเนินงานในหอผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองตั้งแต่เดือน มกราคม ถึง กุมภาพันธ์ 2565 การสนทนากลุ่ม ทีมสหวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ได้แก่แพทย์ พยาบาล นักกิจกรรมบำบัด นักกายภาพบำบัด นักโภชนาการ จำนวน 9 คน

ระยะที่ 2. การพัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก

2.1 นำข้อมูลและประเด็นปัญหามาจัดทำ ‘ร่าง’ รูปแบบ โดยกลุ่มพัฒนารูปแบบประกอบด้วยทีมสหวิชาชีพ จำนวน 7 คน พิจารณาความตรงตามเนื้อหาของ ‘ร่าง’ รูปแบบโดยผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่อาจารย์แพทย์จากศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิกโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง จำนวน 2 ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟู จำนวน 1 ท่าน ซึ่งรูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก ดังกล่าว ได้ประยุกต์ ตามแนวทางเวชปฏิบัติสำหรับผู้ป่วยที่มีภาวะกลืนลำบาก ของ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข มาจัดทำรูปแบบ (กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, 2562) ร่วมกับการใช้ 7 Aspect of care และรูปแบบการวางแผนจำหน่ายผู้ป่วย (สำนักการพยาบาล, 2551) นำรูปแบบที่ร่างขึ้นไปทดลองใช้กับผู้ป่วย จำนวน 5 คนโดยก่อนใช้รูปแบบมีการให้ความรู้กับพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ใช้รูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก โดยจัดการเรียนการสอนเรื่องการกลืนลำบากและการใช้รูปแบบ ก่อนนำรูปแบบไปทดลองใช้กับผู้ป่วย มีการสะท้อนและปรับปรุงรูปแบบ โดยนำผลการดำเนินงานรวมถึงการประเมินความคิดเห็นของพยาบาลกลุ่มผู้ใช้รูปแบบนำมาเข้าที่ประชุมร่วมกับกลุ่มพัฒนารูปแบบ เพื่อพิจารณาพัฒนาขั้นตอนและเนื้อหากิจกรรมการดูแลผู้ป่วยให้ดีขึ้น



2.2 นำรูปแบบที่พัฒนามาใช้กับกลุ่มพยาบาลประจำการผู้ใช้รูปแบบจำนวน 12 คน ให้ดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบากที่ใส่สายให้อาหาร จำนวน 72 คน และผู้ดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบากที่ใส่สายให้อาหาร จำนวน 72 คน ตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยมีการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

1. การประเมินผู้ป่วย

1.1 การประเมินอาการด้วยการประเมินสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการกลืนลำบาก ดังนี้

1.1.1 การซักประวัติโรคประจำตัวและยาที่ได้รับมีผลให้กลืนลำบาก

1.1.2 พฤติกรรมการรับประทานอาหารและการกลืนที่ผ่านมา

1.1.3 ความรู้สึกตัวการตอบสนองต่อการพูด การทำตามคำสั่ง ค่า Glasgow coma score

1.1.4 การควบคุมศีรษะและการทรงตัวในท่านั่ง

1.1.5 การทำงานของกล้ามเนื้อที่เกี่ยวข้องกับการกลืน

1.2 การประเมินภาวะโภชนาการ ตามแบบฟอร์ม Nutrition Alert Form (NAF)

1.3 การประเมินสุขภาพช่องปาก

1.4 ในกรณีที่ผู้ป่วยมีการใส่ท่อเจาะหลอดลมคอ (Tracheostomy) ประสานนักกิจกรรมบำบัด

เพื่อประเมินการกลืน

2. การจัดการอาการรบกวนต่าง ๆ ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ ด้วยการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้ หรือ ป้อนอาหารผู้ป่วยให้อยู่ในที่เงียบสงบ ไม่ชวนพูดคุย ปิดทีวี

3. การดูแลความปลอดภัย

3.1 การดูแลก่อนให้อาหารทางสายให้อาหาร หรือก่อนให้อาหารฝีกกลืน

3.2 การดูแลขณะให้อาหารทางสายให้อาหาร หรือขณะให้อาหารฝีกกลืน

3.3 การดูแลหลังจากให้อาหารทางสายให้อาหาร หรือหลังจากให้อาหารฝีกกลืน

4. การป้องกันภาวะแทรกซ้อน

4.1 การป้องกันปอดติดเชื้อจากการสำลัก

4.2 การป้องกันภาวะทุโภชนาการ

4.3 การป้องกันภาวะขาดน้ำ

5. การจัดการให้เกิดการดูแลต่อเนื่อง

5.1 การฝึกบริหารกล้ามเนื้อเกี่ยวกับการกลืนร่วมกับนักกิจกรรมบำบัด

5.2 การประเมินภาวะโภชนาการ ร่วมกับนักโภชนาการ

5.3 การสื่อสารเพื่อส่งต่อข้อมูลให้ชุมชนเมื่อผู้ป่วยจำหน่ายออกจาก โรงพยาบาลเพื่อให้ติดตามเยี่ยมบ้านด้วยระบบสารสนเทศ โปรแกรม Thai COC มีการติดตามและลงบันทึกข้อมูลการกลืน

5.4 การเยี่ยมทางโทรศัพท์และไลน์วิดีโอคอล ภายหลังจากจำหน่ายกลับบ้าน ใน 1 สัปดาห์

5.5 การติดตามการเยี่ยมบ้าน ของพยาบาลชุมชน ภายหลังจากจำหน่ายกลับบ้าน ใน 1 สัปดาห์

6. การสนับสนุนการดูแลสุขภาพตนเองและครอบครัว ด้วยการวางแผนจำหน่ายผู้ป่วยตามรูปแบบ D METHOD โดยสหวิชาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้ดูแลผู้ป่วยโดยมีการให้ความรู้ และ มีการฝึกปฏิบัติผู้ดูแลผู้ป่วยในการดูแลผู้ป่วย เพื่อเตรียมการให้ผู้ดูแลผู้ป่วยได้ดูแลผู้ป่วยต่อเนื่องเมื่อกลับไปอยู่ที่บ้าน และมีการบันทึก ดังนี้

6.1 Diagnosis: ให้ความรู้เกี่ยวกับโรคและอาการที่เป็น รวมถึงทบทวนและให้คำแนะนำญาติผู้ป่วยเกี่ยวกับการปฏิบัติในสิ่งที่ยังไม่เข้าใจ

6.2 Medication: อธิบายผลข้างเคียงของยา ข้อควรระวังเกี่ยวกับยา ทั้งในเรื่องอธิบายการละลายยาก่อนให้ทางสายให้อาหารด้วยวิธีต่าง ๆ ในข้อจำกัดของยาแต่ละชนิด รวมถึงการแบ่งเม็ดยาสำหรับการฝึกกลืน เมื่อแพทย์จำหน่ายผู้ป่วยกลับบ้านและสั่งยา ให้พยาบาลเพิ่มการบันทึกในใบสั่งยาที่บ้านดังกล่าวว่า “ผู้ป่วยกลืนลำบากใส่สายให้อาหาร” เพื่อเภสัชกร ร่วมให้คำปรึกษาญาติ

6.3 Environment, Economic: อธิบายการจัดสิ่งแวดล้อมขณะให้อาหาร ผู้ป่วยฝึกกลืน ควรเงียบสงบ ไม่ชวนพูดคุยยกเว้นการบอกให้คนไข้ปฏิบัติขณะให้อาหาร การจัดหาอุปกรณ์ที่เหมาะสม เช่น ชามก้นลึกถ้วยมีหู แก้วมีหลอดดูด แก้วปากเว้า ซ้อนที่มีที่ยึดติดกับมือ นอกจากนี้ ควรมีการประเมินภาวะทางเศรษฐกิจ สิทธิการรักษา มีการแนะนำแหล่งประโยชน์ในชุมชน

6.4 Treatment: ทบทวนความรู้เกี่ยวกับเป้าหมายการฟื้นฟูและส่งเสริมการกลืนการฝึกผู้ป่วยตามโปรแกรมการฝึกกลืนเนื้อในการกลืนอาหาร

6.5 Health: ทบทวนและให้คำปรึกษาในการจัดการดูแลเพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อนต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ เช่นจากการสำลัก การจัดการในการดำเนินชีวิตทั้งของผู้ป่วยและผู้ดูแลผู้ป่วยให้เหมาะสมกับข้อจำกัดด้านสุขภาพทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ นอกจากนี้ควรมีการประสานงานนักกิจกรรมบำบัดร่วมดูแลต่อเนื่อง รวมถึงฝึกให้ผู้ดูแลผู้ป่วย ค้นหาข้อมูลเรื่องการดูแลผู้ป่วยจาก เว็บไซต์ ในโทรศัพท์มือถือ

6.6 Out patient referral: อธิบายให้ผู้ดูแลผู้ป่วยและครอบครัว เข้าใจและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพาผู้ป่วยมาตรวจตามนัดต่อเนื่อง เพื่อฟื้นฟูด้านการกลืนร่วมกับปัญหาร่างกายด้านอื่น ๆ รวมถึงในใบตรวจตามนัดให้เพิ่มการระบุ นัดตรวจที่คลินิกเวชศาสตร์ฟื้นฟู คลินิกให้คำปรึกษาด้านโภชนาการ ทุกครั้ง

6.7 Diet: ประเมินความรู้ความเข้าใจเรื่องอาหารปั่น อาหารฝึกกลืน ที่เหมาะสมตามระยะการกลืน และประสานการส่งต่อแผนโภชนาการศาสตร์ ร่วมให้ความรู้และฝึกปฏิบัติผู้ดูแลผู้ป่วยทำอาหารฝึกกลืน

7. การสร้างความพึงพอใจ โดยการทำกิจกรรมการพยาบาลต่าง ๆ บนพื้นฐานของสัมพันธภาพด้วยการทักทายการให้คุณค่าการให้กำลังใจ แสดงความห่วงใย และการให้ผู้ดูแลผู้ป่วยมีส่วนร่วมในกิจกรรมการดูแลผู้ป่วยระยะที่ 3 การประเมินผลของการใช้รูปแบบ

การใช้รูปแบบที่พัฒนาแล้วจากฉบับร่าง พบว่า การประเมินสุขภาพในช่องปาก ในช่วงแรกของการรักษาในโรงพยาบาลทำได้ยาก เพราะผู้ป่วยส่วนหนึ่ง ไม่สามารถตอบสนองต่อคำสั่งเพื่อใช้ไม้กดลิ้นตรวจในช่องปากได้ เนื่องจากความรู้สึกตัวไม่ดี ดังนั้นจึงมีการตรวจสุขภาพในช่องปาก เมื่อผู้ป่วยสามารถทำตามคำสั่งได้ แต่ในการทำ ความสะอาดช่องปากเพื่อป้องกันลิ้นเป็นฝ้าขาวหรือลดเชื้อโรคที่มีในช่องปาก ที่เสี่ยงต่อการสำลักน้ำลายและเกิด ปอดอักเสบได้ง่ายนั้น ให้มีการแปรงฟันให้ผู้ป่วยโดยไม่ใช้น้ำและใช้ผ้าก๊อชเช็ดตามและให้ทำในขณะท้องว่าง หรือ หลังจากให้อาหารแล้วอย่างน้อย 2 ชั่วโมง นอกจากนี้ในด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เงียบสงบเพื่อป้องกันการ รบกวนขณะให้อาหารเป็นสิ่งที่ทำได้ยากขณะที่ผู้ป่วยรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาลเนื่องจากหอผู้ป่วยเป็นหอผู้ป่วย สามัญต้องนอนรวมกันและมีกิจกรรมการรักษากับผู้ป่วยคนอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลา จึงทำได้เพียงปิดทีวีและไม่ชวน ผู้ป่วยพูดคุยขณะฝึกบ้วนอาหารฝึกกลืน สำหรับการฝึกญาติร่วมดูแลเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนกลับบ้าน ทางหอ ผู้ป่วยมีข้อจำกัดไม่ได้ให้ญาติเฝ้าไข้ได้ตลอดเวลาเนื่องจากอยู่ในช่วงการระบาดของเชื้อโควิด ผู้วิจัยจึงร่วมในการ เตรียมความพร้อมของญาติโดยร่วมทำกิจกรรมการวางแผนจำหน่ายผู้ป่วยในรูปแบบ DMETHOD ร่วมกับพยาบาล กลุ่มผู้ใช้รูปแบบด้วยการจัดห้องเรียนรู้ในการดูแลผู้ป่วย มีการจัดทำนวัตกรรมตุ๊กตาสื่อการสอนเพื่อให้ญาติผู้ป่วย ได้ฝึกปฏิบัติการดูแลผู้ป่วยเสมือนจริงพร้อมทั้งมีการสอนด้วยวิดีโอ มีการจัดทำ QR Code ความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้ ญาตินำไปปฏิบัติการดูแลผู้ป่วยเมื่อกลับไปอยู่บ้าน



ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหา วิเคราะห์สถานการณ์

1.1 การศึกษาเวชระเบียน ของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง ที่ยังใส่สายให้อาหารเมื่อจำหน่ายออกจากโรงพยาบาล ของปี 2564 จำนวน 87 ราย พบว่า

ระยะแรกเริ่ม ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก มีการประยุกต์ใช้แนวทางปฏิบัติของสถาบันประสาทวิทยา โดยมีการประเมินการกลืน ตั้งแต่แรกเริ่ม แต่ยังขาดการประเมินลักษณะทางคลินิกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการกลืนลำบากของผู้ป่วย ไม่พบการบันทึกพยาธิสภาพการกลืนทั้ง 3 ระยะ ได้แก่ ระยะช่องปาก ระยะคอหอย ระยะหลอดอาหาร นอกจากนั้นยังขาดการประเมินส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความรู้สึกตัว การควบคุมการทรงตัวในท่านั่ง ขาดการประเมินการทำงานของกล้ามเนื้อที่เกี่ยวข้องกับการกลืน ในกรณีที่มิบันทึกในรายที่สามารถกลืนได้ ไม่พบประเด็นเรื่องอาหารที่ให้ผู้ป่วยเหมาะสมในแต่ละบุคคล โดยทุกรายให้อาหารอ่อนเหมือนกันทั้งหมด ระยะดูแลต่อเนื่อง พบประเด็นการขาดการประสานงานทีมสหวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการกลืน ร่วมดำเนินงานต่อเนื่อง เช่น นักกิจกรรมบำบัด นักโภชนาการ ไม่มีการบันทึกเรื่องการฝึกกล้ามเนื้อที่เกี่ยวข้องกับการกลืน ขาดการบันทึกการดูแลช่องปากเพื่อป้องกันปอดติดเชื้อจากการสำลัก การบันทึกจำนวนอาหารที่ได้รับทั้งจากอาหารปั่นที่ให้ทางสายให้อาหารและอาหารฝึกกลืนทางปาก ขาดการประเมินภาวะโภชนาการซ้ำทุก 7 วัน ระยะเตรียมจำหน่ายออกจากโรงพยาบาล พบประเด็นขาดการเตรียมความพร้อมให้ผู้ดูแลผู้ป่วยในการดูแลเรื่องการฟื้นฟูการกลืน ขาดการนัดตรวจซ้ำเพื่อพบนักกิจกรรมบำบัดเรื่องการส่งเสริมการกลืน ในแบบบันทึกการวางแผนจำหน่ายผู้ป่วยขาดการประเมินชนิดของอาหารฝึกกลืนที่มีอยู่ที่บ้านและไม่ได้ประสานงานให้นักโภชนาการร่วมดูแลเรื่องพลังงานของอาหาร หรือสอนการทำอาหารฝึกกลืน มีการสอนแนะนำเรื่องการจัดการให้อาหาร การดูแลตามปกติเช่นเดียวกับผู้ที่มีภาวะกลืนปกติ และยังขาดการดูแลด้านจิตใจทั้งของผู้ป่วยและญาติผู้ดูแลผู้ป่วย

1.2 สังเกตการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เดือน มกราคม ถึง กุมภาพันธ์ 2565 พบประเด็นและความต้องการพัฒนา ดังนี้ การประเมินประวัติผู้ป่วย ที่เกี่ยวข้องกับการกลืนลำบากที่ผ่านมา เช่น ขาดการซักประวัติที่ไปถึงภาวะกลืนลำบากให้ครบถ้วน ขาดการซักประวัติโรค และยาที่ทำให้เกิดการกลืนลำบาก รวมถึงสุขอนามัยของช่องปาก ระบบการหายใจ ระบบการทำงานของเส้นประสาทสมองการออกเสียง เมื่อผู้ป่วยเริ่มฝึกกลืนได้ การให้ญาติป้อนอาหารให้ผู้ป่วยเองไม่ได้กำกับดูแลร่วมกับญาติ ไม่ได้ลงข้อมูลจำนวนอาหาร ไม่มีบันทึกทางการพยาบาลเรื่องอาหารฝึกกลืน ยังขาดการวัดความอิ่มตัวของออกซิเจนที่ปลายนิ้ว (oxygen saturation) ขณะทดสอบการกลืน และขณะให้อาหารฝึกกลืน ไม่มีนักโภชนาการร่วมดูแลพลังงานอาหารที่เพียงพอแก่ผู้ป่วย

1.3 การสนทนากลุ่ม ทีมสหวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง พบประเด็น การขาดการประสานงานเพื่อดำเนินงานร่วมกัน เช่น ยังไม่มีการทำ flow chart การดูแลผู้ป่วยกลืนลำบากร่วมกันสำหรับสหวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง นักโภชนาการไม่ได้ทำอาหารฝึกกลืนระดับต่าง ๆ มีเพียงอาหารปั่น อาหารเหลว อาหารอ่อน อาหารธรรมดา เนื่องจากไม่มีการเบิกอาหารฝึกกลืนระดับต่าง ๆ จากหอผู้ป่วย ประเด็นเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องยังขาดความรู้ที่เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยกลืนลำบาก ประเด็นการเยี่ยมบ้านและการส่งต่อข้อมูล โดยพยาบาลชุมชนไม่ได้ดูแลต่อเนื่องเรื่องการส่งเสริมการกลืนอย่างปลอดภัย ไม่ทราบเรื่องการดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาการกลืนลำบาก ไม่มีการส่งต่อข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยที่มีการกลืนลำบาก นอกจากนี้ ไม่มีการส่งต่อในการตรวจประเมินเพิ่มเติมในโรงพยาบาลหรือสถาบันที่ดูแลผู้ป่วยเฉพาะ หรือที่มีเครื่องมือเพื่อตรวจหรือการฟื้นฟูสมรรถภาพ ไม่มีการติดตามความก้าวหน้าในด้านการกลืน รวมถึงขาดการคัดกรองภาวะทุโภชนาการต่อเนื่อง

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก โดยใช้รูปแบบกับผู้ป่วยในระยะ “ร่าง” รูปแบบ พบว่า แบบฟอร์มที่ลงบันทึกข้อมูลมีมากเกินไป และการประเมินการทำงานของกล้ามเนื้อที่เกี่ยวข้องกับการกลืน ควรเป็นหน้าที่ของนักกิจกรรมบำบัดรวมถึงการประเมินภาวะโภชนาการ ควรเป็นหน้าที่ของนักโภชนาการ การประเมินสุขภาพช่องปาก ควรเป็นหน้าที่ของงานทันตกรรม และควรมีการติดตามต่อเนื่องโดยทีมสหวิชาชีพเอง ตั้งแต่ออยู่ในโรงพยาบาลและการนัดตรวจซ้ำเมื่อผู้ป่วยจำหน่ายออกจากโรงพยาบาลกลับไปอยู่ที่บ้าน นอกจากนี้ ควรให้งานการพยาบาลชุมชนติดตาม การตอบกลับจากงานเยี่ยมบ้านของ หน่วยงานสาธารณสุขในชุมชน ควรมีการเยี่ยมบ้านและตอบกลับข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ภายใน 1 สัปดาห์ และมีการคืนข้อมูลที่สำคัญจากการติดตามเยี่ยมบ้านของทีมงานในชุมชน

ระยะที่ 3 การประเมินผลของการใช้รูปแบบ มีดังนี้

ตารางที่ 1 ความเป็นไปได้ของการใช้รูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบากสำหรับพยาบาลวิชาชีพแยกตามองค์ประกอบ

องค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของรูปแบบ	ร้อยละความเป็นไปได้
1. ความสะดวกในการใช้รูปแบบ	93.21
2. ความชัดเจนของการใช้รูปแบบ	98.73
3. ความสามารถในการนำรูปแบบไปปฏิบัติ	93.04
4. การมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน	99.07
5. ข้อเสนอแนะในการให้ปฏิบัติมีความเข้าใจได้ง่าย	98.35
6. การระบุทางเลือก สำหรับการจัดการกับแต่ละสถานการณ์	95.83
7. ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามรูปแบบ	92.17
ค่าเฉลี่ย รวมทุกข้อ ร้อยละ 95.77	

ตารางที่ 2 ร้อยละความสามารถด้านการกลืนของผู้ป่วยเพิ่มขึ้นจากเดิมอย่างน้อย 1 ระดับ

ระยะเวลา	จำนวน	ร้อยละ
สัปดาห์ที่ 1	5	6.94
สัปดาห์ที่ 2	23	31.94
สัปดาห์ที่ 4	39	54.17
สัปดาห์ที่ 8	49	68.06
สัปดาห์ที่ 12	51	70.83

ตารางที่ 3 อัตราการเกิดปอดติดเชื้อจากการสำลักของผู้ป่วยภายหลังจำหน่ายออกจากโรงพยาบาล 3 เดือน

ระยะเวลา	จำนวน	ร้อยละ
สัปดาห์ที่ 1	0	0
สัปดาห์ที่ 2	0	0
สัปดาห์ที่ 4	0	0
สัปดาห์ที่ 8	0	0
สัปดาห์ที่ 12	0	0



ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบความรู้ในการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก ของพยาบาลวิชาชีพก่อนใช้รูปแบบและหลังใช้รูปแบบ 3 เดือน

ความรู้ของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ก่อนใช้รูปแบบ	13.33	2.23	3.684	.004*
หลังใช้รูปแบบ 3 เดือน	15.92	1.68		

*p<0.05

การเปรียบเทียบคะแนนความรู้ในการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก ของพยาบาลวิชาชีพก่อนใช้รูปแบบและหลังใช้รูปแบบ 3 เดือน พบว่า หลังใช้รูปแบบ 3 เดือน พยาบาลวิชาชีพ มีคะแนนความรู้เฉลี่ย เท่ากับ 15.92 คะแนน สูงกว่าคะแนนความรู้ก่อนใช้รูปแบบ มีคะแนนความรู้ เฉลี่ย 13.33 คะแนน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.05$)

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบการปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก ของพยาบาลวิชาชีพก่อนใช้รูปแบบและหลังใช้รูปแบบ 3 เดือน

การปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	T	p
ก่อนใช้รูปแบบ	9.25	1.71	4.776	.001*
หลังใช้รูปแบบ 3 เดือน	13.58	2.19		

*p<0.05

การเปรียบเทียบคะแนนการปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก ก่อนใช้รูปแบบและหลังใช้รูปแบบ 3 เดือน พบว่า หลังจากใช้รูปแบบ 3 เดือน พยาบาลวิชาชีพ มีคะแนนการปฏิบัติเฉลี่ย เท่ากับ 13.58 คะแนน สูงกว่าคะแนนการปฏิบัติก่อนใช้รูปแบบ มีคะแนนการปฏิบัติ เฉลี่ย 9.25 คะแนน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.05$)

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบความรู้ของผู้ดูแลผู้ป่วยก่อนใช้รูปแบบและหลังใช้รูปแบบ 3 เดือน

ความรู้ของผู้ดูแลผู้ป่วย	$\bar{X}$	S.D.	T	p
ก่อนใช้รูปแบบ	11.61	1.89	5.011	.000*
หลังใช้รูปแบบ 3 เดือน	12.89	2.19		

*p<0.05

การเปรียบเทียบคะแนนความรู้ในการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก ของผู้ดูแลผู้ป่วย ก่อนใช้รูปแบบและหลังใช้รูปแบบ 3 เดือน พบว่า หลังจากใช้รูปแบบ 3 เดือน ผู้ดูแลผู้ป่วยมีคะแนนความรู้เฉลี่ย เท่ากับ 12.89 คะแนน สูงกว่าคะแนนความรู้ก่อนใช้รูปแบบ มีคะแนนความรู้ เฉลี่ย 11.61คะแนน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.05$)

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบการปฏิบัติของผู้ดูแลผู้ป่วยก่อนใช้รูปแบบและหลังใช้รูปแบบ 3 เดือน

การปฏิบัติของผู้ดูแลผู้ป่วย	$\bar{X}$	S.D.	T	p
ก่อนใช้รูปแบบ	8.33	2.46	4.392	.000*
หลังใช้รูปแบบ 3 เดือน	8.85	2.36		

*p<0.05

การเปรียบเทียบคะแนนการปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก ของผู้ดูแลผู้ป่วย ก่อนใช้รูปแบบและหลังใช้รูปแบบ 3 เดือน พบว่า หลังจากใช้รูปแบบ 3 เดือน ผู้ดูแลผู้ป่วยมีคะแนนการปฏิบัติเฉลี่ย 8.85 คะแนน สูงกว่าคะแนนการปฏิบัติก่อนใช้รูปแบบ มีคะแนนการปฏิบัติ เฉลี่ย 8.33 คะแนน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.05$)

อภิปรายผล

รูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้โดยรวม ร้อยละ 95.77 ทั้งนี้เนื่องจาก การพัฒนารูปแบบ ดังกล่าว ได้ประยุกต์รูปแบบตามแนวทางเวชปฏิบัติทางคลินิกสำหรับผู้ที่ มีภาวะกลืนลำบากของ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยเปิดโอกาสให้ทีมสหวิชาชีพที่มีส่วนเกี่ยวข้องใน การดูแลผู้ป่วย ที่มีประสบการณ์ เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา อันจะนำไปสู่แนวทางปฏิบัติได้จริง ดังที่ วชิราภรณ์ เรืองเดช และคณะ ที่ศึกษาผลของโปรแกรมการจัดการรายกรณีต่อคุณภาพชีวิตและความสามารถในการดำเนิน ชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุโรคหลอดเลือดสมอง โดยการประสานงานกันระหว่างสหวิชาชีพ ในสัปดาห์ที่ 2 , 6 , 10 ทำให้ผู้ป่วยมีคุณภาพชีวิต และความสามารถในการดำเนินชีวิตประจำวัน สูงกว่าก่อนทดลอง (วชิราภรณ์ เรืองเดช และคณะ, 2563) แต่อย่างไรก็ตามในรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ในเรื่องของการประเมินภาวะโภชนาการและการ ประเมินสุขภาพช่องปากนั้น ผู้ใช้รูปแบบมีความคิดเห็นว่า ควรเป็นหน้าที่โดยตรงของทีมสหวิชาชีพอื่น ๆ ที่ควร มาร่วมดำเนินการด้วยตั้งแต่แรกที่มีผู้ป่วยเข้ามาอนรรักษาในโรงพยาบาลและควรมีความต่อเนื่อง และเมื่อผู้ป่วย จำหน่ายออกจากโรงพยาบาล หากแพทย์นัดตรวจซ้ำควรมีการส่งต่อผู้ป่วยไปที่แผนกทันตกรรมและโภชนาการร่วม ด้วย นอกจากนี้แล้วในการฝึกปฏิบัติการกลืนให้ผู้ป่วยที่ต้องวัดระดับความอิ่มตัวของออกซิเจนปลายนิ้ว (oxygen saturation) ตลอดเวลา เป็นไปได้ยากเนื่องจากมีความจำกัดของอุปกรณ์ที่มีใช้ในหอผู้ป่วยเพราะขณะที่ให้อาหาร ผู้ป่วยฝึกกลืนมักจะให้อาหารพร้อมกันหลายราย รวมถึงยังมีผู้ป่วยรายอื่น ๆ ในหอผู้ป่วยจำเป็นต้องใช้เครื่องวัด ระดับความอิ่มตัวของออกซิเจนปลายนิ้ว ควรใช้การสังเกตอาการอื่นร่วมด้วยแทนการใช้เครื่องวัดออกซิเจนปลาย นีว อีกทั้ง เมื่อผู้ป่วยจำหน่ายออกจากโรงพยาบาลญาติผู้ป่วยบางรายไม่สามารถหาซื้ออุปกรณ์ดังกล่าวกลับไปใช้ที่ บ้านได้ นอกจากนี้ ในกระบวนการวางแผนจำหน่ายผู้ป่วย รายที่ผู้ดูแลผู้ป่วย เป็นผู้สูงอายุเมื่อจำหน่ายกลับบ้าน อาจมีการหลงลืมในสิ่งที่ฝึกปฏิบัติให้ นอกจากมีการโทรติดตามจากเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลแล้ว ควรมีการโทร แจ้งไปที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล หรือหน่วยงานสาธารณสุขใกล้บ้านในเขตรับผิดชอบดำเนินการ ติดตามเยี่ยมบ้านภายใน 1 สัปดาห์ สำหรับความสามารถด้านการกลืนของผู้ป่วย พบว่า มีระดับการกลืนดีขึ้นอย่าง น้อย 1 ระดับร้อยละ 70.83 ภายในระยะเวลา 3 เดือน รวมถึงไม่มีภาวะแทรกซ้อน การติดเชื้อในปอดจากการ สำลักเลย เนื่องจาก ในรูปแบบการดูแลมีการติดตามนิเทศการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง การฝึกปฏิบัติ ญาติผู้ดูแลและการติดตามต่อเนื่องจากเจ้าหน้าที่ทีมสหวิชาชีพทั้งในโรงพยาบาลและหน่วยงานในชุมชน เป็น ระยะเวลาถึง 3 เดือน ทำให้ญาติผู้ดูแลมีทักษะ มีกำลังใจ ในการดูแลผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้นสอดคล้องกับการวิจัยของ รุ่งนิภา จ่างทอง ได้ศึกษาผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก พบว่า ผู้ป่วยที่ได้รับการดูแลและ วางแผนจำหน่ายร่วมกันของสหวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีผลลัพธ์ทำให้ผู้ป่วยมีความสามารถด้านการกลืนดีขึ้น (รุ่ง นิภา จ่างทอง, 2564) และในการพัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วยกลืนลำบากในครั้งนี้ ได้มีการให้ความรู้ ฝึกปฏิบัติ ผู้ดูแลผู้ป่วยให้สามารถดูแลผู้ป่วยได้และมีการติดตามอย่างต่อเนื่องทั้งขณะรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาลและกลับไป อยู่ที่บ้าน รวมถึงมีการดูแลด้านจิตใจ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ดูแลผู้ป่วยด้วยการให้กำลังใจ แสดงความ ห่วงใย จะทำให้ผู้ดูแลผู้ป่วยมีกำลังใจและปฏิบัติการดูแลผู้ป่วยได้ถูกต้องและต่อเนื่อง ดังที่ อริญาพร จันทราสินธุ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการสนับสนุนทางสังคมในการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองโดยศึกษากับผู้ดูแลผู้ป่วย พบว่า ผู้ดูแลผู้ป่วยต้องการได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร รวมถึงด้านจิตใจ ในระดับมาก (อริญาพร จันทราสินธุ์, 2560) ในการพัฒนารูปแบบที่ร่วมกันของสหวิชาชีพในครั้งนี้นอกจากจะส่งผลถึงผู้ป่วยแล้ว ยังสามารถเพิ่มความรู้ และการปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วยของกลุ่มพยาบาลผู้นำรูปแบบรูปแบบไปใช้ และผู้ดูแลผู้ป่วยอีกด้วย โดยพบว่า หลังพัฒนารูปแบบ พยาบาลมีความรู้มากกว่าก่อนการใช้รูปแบบ เนื่องจากในการดำเนินงานวิจัยนั้น ในการ ปฏิบัติการพยาบาลได้มีการติดตามนิเทศ และให้ความรู้จากผู้วิจัยอยู่ตลอดเวลา รวมถึงให้มีการบันทึกและการ ประสานงานและดำเนินงานร่วมกัน ของทีมสหวิชาชีพที่เข้าร่วมดูแลผู้ป่วย จึงทำให้ได้รับความรู้ต่อเนื่องและ



นำไปปฏิบัติได้ถูกต้องทั้งกับผู้ป่วยและญาติผู้ดูแลผู้ป่วย และยังส่งผลให้ญาติผู้ดูแลผู้ป่วยมีความรู้และพฤติกรรมการดูแลผู้ป่วยต่อเนื่องที่บ้านได้มากขึ้นเช่นกัน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบ และประเมินผลการใช้รูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก ของโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์โดยมีการพัฒนารูปแบบ โดยใช้หลัก 7 Aspect of care ได้แก่ การประเมินผู้ป่วย การจัดการอาการรบกวนต่าง ๆ การดูแลความปลอดภัย การป้องกันภาวะแทรกซ้อน การให้การดูแลต่อเนื่อง การสนับสนุนการดูแลสุขภาพตนเองของผู้ป่วยและครอบครัว การสร้างความพึงพอใจ ร่วมกับการวางแผนจำหน่ายผู้ป่วย การประยุกต์ตามแนวทางเวชปฏิบัติสำหรับผู้ที่มีภาวะกลืนลำบาก ของกรมการแพทย์ โดยมีสหวิชาชีพร่วมดำเนินงาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบดังกล่าวมีความเป็นไปได้ ร้อยละ 95.77 ผู้ป่วยมีความสามารถในการกลืนดีขึ้น ไม่พบการเกิดภาวะแทรกซ้อนปอดติดเชื้อจากการสำลัก และกลุ่มพยาบาลผู้นำรูปแบบไปใช้มีความรู้และการปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วยมากขึ้น รวมถึงผู้ดูแลผู้ป่วยมีความรู้และการปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วยมากขึ้น จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยขอเสนอแนะข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ ด้านการบริหาร ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการวางแผนนโยบายการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก โดยการมีส่วนร่วมของสหวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง มีการติดตามนิเทศอย่างต่อเนื่อง และจริงจัง ด้านการบริการพยาบาล ในหอผู้ป่วยต่าง ๆ ควรมีการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น กับผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง ที่มีภาวะกลืนลำบาก ทุกราย นอกจากนี้ในการผลิตสื่อการสอนชนิดต่าง ๆ ควรง่ายต่อการเข้าถึงความรู้เหล่านี้ ด้วยการทำให้เป็น QR Code ด้านวิชาการ ควรมีการจัดอบรมพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วยกลืนลำบาก ทั้งในโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ และเครือข่ายโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 10 แห่ง รวมถึงพยาบาลเยี่ยมบ้านในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ มีการทดสอบความรู้ ในการนำแนวทางปฏิบัติไปใช้ นอกจากนี้ในการเรียนการสอนนักศึกษาแพทย์และนักศึกษาพยาบาลที่มาฝึกงานในโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ควรมีการสอนรวมถึงฝึกปฏิบัติในเรื่องการดูแลผู้ป่วยกลืนลำบากร่วมด้วย สำหรับการทําวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องการทำอาหารฝึกกลืนระดับต่าง ๆ ของผู้ป่วยที่มีภูมิสำเนาทางภาคใต้ และการให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยาอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนทางสังคมแก่ญาติผู้ดูแล เนื่องจาก ผู้ป่วยส่วนใหญ่มีปัญหาการเคลื่อนไหวร่วมด้วย และไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ จึงทำให้ผู้ดูแลซึ่งต้องอยู่กับผู้ป่วยตลอดเวลาและมีกิจกรรมในการดูแลผู้ป่วยตลอดเวลาทำให้เกิดความเครียดสะสม อาจส่งผลต่อการดูแลที่มีคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. (2562). แนวทางเวชปฏิบัติสำหรับผู้ที่มีภาวะกลืนลำบาก. นนทบุรี: สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- กรมควบคุมโรค. (2565). วันหลอดเลือดสมองโลก. เรียกใช้เมื่อ 30 ตุลาคม 2565 จาก <http://pr.moph.go.th>>print>print
- กิตติยา วงษ์จันทร์. (2561). รูปแบบการวิจัยและพัฒนา(R&D)และรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR). ใน เอกสารการประชุมนักวิจัยรุ่นใหม่ลูกไก่รุ่นที่ 1. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล. (2563). ศูนย์โรคหลอดเลือดสมองศิริราช. เรียกใช้เมื่อ 30 ตุลาคม 2565 จาก <http://www.si.mahidol.ac.th>>history
- ดวงใจ บุญคง และคณะ. (2562). การส่งเสริมการกลืนอย่างปลอดภัยในผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก: บทบาทที่ทำนายสำหรับพยาบาล. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครชุม, 35(1), 13 – 21.

- นิตินาถ วงษ์ตระหง่าน. (2561). ผลการใช้แนวทางการคัดกรองภาวะกลืนลำบากในผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่. เรียกใช้เมื่อ 1 ตุลาคม 2564 จาก <http://www.cmneuro.go.th>
- ภัทรา วัฒนพันธุ์. (2562). การฟื้นฟูสภาพการกลืน. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.
- รุ่งนิภา จ่างทอง. (2564). การพยาบาลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะกลืนลำบาก. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสพรั่งบุรี, 4(1), 55-73.
- โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์. (2564). สถิติผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง. ใน รายงานการประชุมผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง. โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์.
- วชิราภรณ์ เรืองเดช และคณะ. (2563). ผลของโปรแกรมการจัดการรายกรณีต่อคุณภาพชีวิตและความสามารถในการทำหน้าที่ของผู้สูงอายุโรคหลอดเลือดสมองที่มีภาวะพึ่งพิงในกรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลสาธารณสุข, 34(1), 112-126.
- สำนักการพยาบาล. (2551). มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล. นนทบุรี: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- อริญาพร จันทราศิริ. (2560). การสนับสนุนทางสังคมในการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง กรณีศึกษา โรงพยาบาลนครนายก. ใน วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Ebrahiem, E. et al. (2018). Effect of swallowing training program on dysphagia following cerebrovascular stroke. Egyptian Nursing Journal, 15(1), 125-134.
- Hellden, J. et al. (2018). Experiences of living with persisting post stroke dysphagia and of dysphagia management a qualitative study. International journal of qualitative student, 13(1), 1-9.
- Malhi, H. (2016). Dysphagia: warning signs and management. British Journal of Nursing, 25(10), 546-549.

การป้องกันปัญหาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
บ้านปากด่าน ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร*

COMMUNITY-BASED DRUG ABUSE PREVENTION BAN PAK DAN BANG RIANG
SUBDISTRICT THAP PUT DISTRICT PHANG NGA PROVINCE

โกวิท คงหนู*

Kovit Khongnoo

สถานีตำรวจภูธรตำบลปากด่าน ตำรวจภูธรจังหวัดพิจิตร

ThapPut Police Station Phang Nga Provincial Police, Thailand

*Corresponding author E-mail:

บทคัดย่อ

“การป้องกันปัญหาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน บ้านปากด่าน ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร” ใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี วัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการป้องกันปัญหาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันปัญหาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ชาวบ้านปากด่าน หมู่ 5 ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร วิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 264 คน โดยใช้สูตรทาร์ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้วิจัยเชิงคุณภาพ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การพรรณนา เชิงปริมาณ ใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D) ผลการวิจัย การป้องกันปัญหาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน บ้านปากด่าน ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X}$ =4.21) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการส่งเสริมป้องกัน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.51) รองลงมา ด้านการลดอันตรายจากการใช้ยา ($\bar{X}$ =4.37) ด้านการติดตามดูแลช่วยเหลือ ($\bar{X}$ =4.37) ด้านการคัดกรอง ($\bar{X}$ =3.94) ด้านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X}$ =3.81) ข้อเสนอแนะพบว่า หน่วยงานป้องกันยาเสพติดสร้างเสริมความอบอุ่นในครอบครัว ค้นหากลุ่มเสี่ยงคัดแยกประเภทผู้ป่วยเข้าสู่การบำบัดรักษามีกิจกรรมบำบัดฟื้นฟูภายในชุมชนใช้บริบทพื้นที่ ผู้เข้าบำบัดเต็มใจที่จะรักษาให้มีการติดตามช่วยเหลือผู้ที่ผ่านการบำบัด อาสาสมัครติดตามผู้ผ่านการบำบัด ให้ความรู้เกี่ยวกับอันตรายจากการใช้เข็มฉีดยาหรือใช้สารเสพติดต่างๆ

คำสำคัญ: การป้องกันยาเสพติด , ชุมชนบำบัด , ปัญหาเสพติด , การบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

Abstract

“Community-based prevention of drug problems at Ban Pak Dan, Bang Rieng Sub-district, Thap Put District, Phang-nga Province” was an integrated research method. Objectives (1) To study community-based drug prevention. (2) to study recommendations on community-based drug prevention methods sample Pak Dan villagers, Village No. 5, Bang Rieng Sub-district, Thap Put

* Received April 9, 2023; Revised May 4, 2023; Accepted May 26, 2023

District, Phang Nga Province. Qualitative research. 20 key informants, 264 samples were quantitatively, using Taroyamane formula. Qualitative research tools The in-depth interview was quantitative, using a questionnaire to collect data. The researcher visits the storage area by himself. data analysis Qualitative, descriptive, quantitative, percentage, mean $\bar{X}$ and standard deviation (S.D) were used. Research results Community-based drug prevention Ban Pak Dan, Bang Rieng Sub-district, Thap Put District, Phang Nga Province had The average level was high ($\bar{X}$ = 4.21), in descending order, it was found that the promotion and prevention The mean level was the highest ($\bar{X}$ =4.51), followed by harm reduction from drug use ($\bar{X}$ =4.37), follow-up care ($\bar{X}$ =4.37), screening ($\bar{X}$ =3.94). Treatment and rehabilitation with the lowest mean ($\bar{X}$ =3.81). Campaign for the prevention of drug abuse to build warmth in the family. Search for risk groups, classify patients into treatment, have rehabilitation activities within the community, use the local context. The therapist is willing to heal. to provide follow-up assistance to those who have undergone therapy Volunteers follow up with people who have passed the treatment. Educate about the dangers of using needles or using drugs

Keywords: drug prevention , healing community , drug problem ,drug addiction rehabilitation treatment

บทนำ

ปัญหายาเสพติดนับวันจะเพิ่มความรุนแรงมากขึ้น ปัญหานี้ก่อให้เกิดความเสียหายต่างๆ ทั้งผู้เสพ ครอบครัว สังคม ประเทศชาติและโลก โดยส่วนรวมมากมายมหาศาล และมีแนวโน้มว่าจะขยายตัว ต่อเนื่องตามสภาพความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม แล้วยังพบอีกว่า ด้านกลุ่มผู้เสพยาเสพติดมีการแพร่ระบาดขยายฐานจากกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ผู้ขับรถยนต์และเกษตรกร ไปสู่กลุ่มผู้ว่างงานและกลุ่มนักเรียน นักศึกษา ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้น ทำให้ประเทศต้องสูญเสียพลเมืองและเยาวชนไปเป็นจำนวนมากเพราะ ยาเสพติดทำลายทั้งสุขภาพและอนาคตตลอดจนถึงขั้นการสูญเสียชีวิตของตนเองอย่างน่าเสียดาย อนึ่ง ปัญหายาเสพติดเป็นปัญหาที่บั่นทอนเสถียรภาพของประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงของ ชาติ อันเป็นผลให้ประเทศต้องสูญเสียปัจจัยการผลิตในส่วนที่เป็นกำลังทางด้านบุคคลและกำลังทรัพย์เป็นจำนวนมาก รวมทั้งก่อให้เกิดอาชญากรรม ตลอดจนทำลายวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมและประเทศชาติ (บุรฉัตร จันทรแดง, 2560) ยาเสพติดเป็นปัญหาที่ก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อมวลมนุษยชาติทั่วโลกส่งผลกระทบต่อบุคคล ครอบครัว เศรษฐกิจ สังคมและประเทศชาติบ้านเมืองจากรายงานปัญหาเสพติดโลก เมื่อปี ค.ศ. 2014 พบว่า มีประชากรกว่า 20 ล้านคนทั่วโลกที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด และมีผู้เสียชีวิตจากยาเสพติดปีละกว่า 200,000 คน สำหรับประเทศไทยในปี 2560 คาดการณ์ว่ามีผู้เสพยาเสพติด/ผู้ติดยาเสพติดมากถึง 1.4 ล้านคน (ศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กระทรวงสาธารณสุข, 2561)

ปัจจุบันรูปแบบการบำบัด ดูแลช่วยเหลือผู้ติดยาเสพติดที่ถือว่าได้ผล สอดคล้องกับสภาพปัญหาของการเสพติด คือการบำบัดฟื้นฟูโดยมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Based Treatment and rehabilitation: CBT X) สอดคล้องกับแนวคิดที่องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) แนะนำให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปใช้เพื่อช่วยเหลือผู้ใช้ยาและสารเสพติด ให้ได้รับการดูแลตั้งแต่การป้องกัน การคัดกรอง จูงใจให้เข้ารับการบำบัดรักษาตามสภาพความรุนแรง การดูแลในชุมชน สร้างปัจจัยเชิงบวก ให้เกิดการยอมรับ และให้โอกาสในการเลิกยาเสพติด รวมทั้งการติดตามดูแลต่อเนื่องผู้ผ่านการบำบัดที่พ้นสภาพความรุนแรงจากการติดยาเสพติดที่ต้อง



ได้รับการรักษาทางการแพทย์โดยตลอดกระบวนการดังกล่าวสามารถดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในชุมชน ศักยภาพ และทรัพยากรของชุมชน เป็นการดำเนินการที่ควบคู่ไปกับบริบทการเติบโต และการเปลี่ยนแปลงของสังคม ด้วยความต่อเนื่องและยั่งยืน (สถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดแห่งชาติบรมราชชนนีและโรงพยาบาลธัญญารักษ์ภูมิภาค, 2562)

การแก้ไขปัญหายาเสพติด บ้านปากด่าน ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบึงปง จังหวัดพังงา โดยใช้ชุมชนบำบัด การรักษาแบบชุมชนบำบัดนั้น เป็นรูปแบบหนึ่งของการบำบัดรักษาที่สำคัญในระยะฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาและสารเสพติด โดยมาอยู่ร่วมกันเหมือนเป็นสมาชิกในครอบครัวขนาดใหญ่ครอบครัวหนึ่งที่สร้างขึ้นใหม่เพื่อให้สมาชิกสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองมีการเรียนรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น อีกทั้งยังอยู่ในสถานที่ที่ปลอดภัย ปลอดภัย มีสิ่งแวดล้อมที่ดีทำให้เกิดความอบอุ่น ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งสภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม สามารถกลับไปดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข โดยต้องยึดหลักเกณฑ์สำคัญทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมป้องกัน ด้านการคัดกรองด้านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ ด้านการติดตามดูแลช่วยเหลือ ด้านการลดอันตรายจากการใช้ยา นั้นเอง จุดเน้นสำคัญของการดำเนินงานด้านการแก้ไขปัญหายาเสพติด คือการให้การช่วยเหลือตามสภาพปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยเฉพาะราย อย่างรอบด้านครบวงจรทั้งในมิติด้านสุขภาพ และมิติด้านสังคม โดยให้การดูแลช่วยเหลือบำบัดฟื้นฟูแบบไร้รอยต่อ (Seamless comprehensive health care) ยึดหลักสิทธิมนุษยชน ตามสภาพปัญหาและความรุนแรงของผู้ป่วยเฉพาะราย ทั้งกรอบแนวคิดและการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดได้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และยังต้องมีการพัฒนาสร้างรูปแบบการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและหลักฐานวิชาการเชิงประจักษ์ ตรงตามสภาพปัญหาที่แท้จริงของการติดยาเสพติด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยยา รัตนพันธ์ ได้ศึกษาเรื่อง การบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด ผลการศึกษาพบว่า การติดยาเสพติดเป็นโรคชนิดหนึ่ง ที่ผู้ติดยาเสพติดเป็นผู้ป่วยที่มีสภาพจิตผิดปกติ การแก้ปัญหาก็เป็นการให้การรักษา และหากเห็นว่า ผู้ติดยาเสพติด เป็นผู้โชคร้ายที่เป็นเหยื่อของปัญหาสังคม เขาก็ควรได้รับการช่วยเหลือ ตามหลักสิทธิมนุษยชน (ไชยยา รัตนพันธ์, 2562) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ฤทธิ์ศรี ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดโดยชุมชนเป็นศูนย์กลาง : กรณีศึกษาในหมู่บ้านแห่งหนึ่ง อำเภอมะนัง จ.น่าน ผลการศึกษาพบว่า การบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ป่วยยาเสพติดโดยชุมชนเป็นศูนย์กลาง ชุมชนต้องมีความพร้อมในการเข้าร่วมกระบวนการทุกขั้นตอน ชุมชนเป็นเจ้าของสามารถตรวจสอบได้ เป็นวิธีการบำบัดที่แทรกแซงชีวิตประจำวันปกติน้อยกว่าการรักษาอื่นๆ ได้รูปแบบของการบำบัดรักษาที่ตรงกับความต้องการของชุมชนและเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ซึ่งการแก้ไขปัญหายาเสพติดยังสามารถนำหลักพุทธจริยศาสตร์ไปปรับใช้เพื่อเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการแก้ไขและการป้องกันปัญหายาเสพติดของชุมชน (นิตยา ฤทธิ์ศรี, 2565) ได้อีกด้วยตามงานวิจัยของ พระนรินทร์ สาไชยันต์ ได้วิจัยเรื่อง พุทธจริยศาสตร์เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ของชุมชนในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า การแก้ไขและการป้องกันปัญหายาเสพติด มีการนำหลักพุทธจริยศาสตร์ไปปรับใช้ทั้ง ทำให้เห็นถึงกระบวนการในการนำหลักพุทธจริยศาสตร์ไปปรับใช้เพื่อเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการแก้ไขและการป้องกันปัญหายาเสพติดของชุมชน ดังนี้ 1) หลักอริยสัจ 4 (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค) 2) พรหมวิหารธรรม 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) เกณฑ์ในการแก้ไขปัญหายาเสพติด มีปัจจัยเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อวิธีการแก้ไขปัญหายาเสพติด ในแต่ละชุมชนได้ใช้วิธีการที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ของตนโดยใช้วิธีการแบบวิถีวัฒนธรรมของชุมชน และวิธีการของนิติรัฐเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการแก้ไขและการป้องกันปัญหายาเสพติดของชุมชน ซึ่งสังเคราะห์ได้ 7 มาตรการ ดังนี้ 1) การรณรงค์ให้ความรู้ 2) การใช้มาตรการทางกฎหมาย 3) การใช้วิถีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาในชุมชน 4) การบำบัดและการส่งเสริมอาชีพ 5) การประชุมเพื่อหาข้อตกลงชุมชน 6) การสร้างเครือข่ายแบบพหุภาคี 7) การใช้หลักพุทธธรรม (พระนรินทร์ สาไชยันต์, 2562)

โดยชุมชนบ้านปากด่าน หมู่ 5 ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิจิตร มีสภาพปัญหาสาเหตุดังต่อไปนี้ คือ ชาวบ้านเยาวชนส่วนใหญ่ ในชุมชน มีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับยาเสพติด เนื่องจากหาซื้อได้ง่าย และยาที่ชาวบ้านจะลักซื้อมาแก้ไข้ปัญหา โดยที่ผ่านมามีหน่วยงานใดที่เข้ามาจัดการแก้ไข้ปัญหาอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมเด่นชัด ผู้ปกครองของเยาวชนที่ติดสารเสพติดเองก็ไม่ยอมรับสภาพว่าบุตรหลานของตนมีพฤติกรรมเสพติดสารเสพติดและมักไม่พอใจผู้ให้ข้อมูลถึงพฤติกรรมบุตรหลานของตนผู้ใหญ่บ้านจึงมอบหมายให้การจัดการปัญหาเสพติดเป็นบทบาทหน้าที่ของตำรวจต่อไปอีกทั้งส่วนใหญ่เป็นเยาวชนที่ไม่อยู่ในระบบการศึกษาหรือจบการศึกษาในระดับมัธยมต้นแล้วเลือกที่จะทำงานหารายได้ในอาชีพที่ตนถนัด มีเวลาว่างจากการทำงานก็มักจะมานั่งจับกลุ่มมั่วสุมจนในที่สุดก็ต้องหันเข้ามาสู่การใช้สารเสพติดเนื่องจากแรงผลักดันจากสภาพแวดล้อมในชุมชน รวมทั้งค่านิยมที่ดึงดูดจากกลุ่มเพื่อนเข้าชวนให้เหล่านักเรียน เยาวชน ไหลตามไปกับกระแส ประกอบกับพฤติกรรมอยากลอง จนในที่สุดเยาวชนก็ต้องกลายเป็นทาสของยาเสพติด กลายเป็นปัญหาที่คนในชุมชนไม่กล้าเข้าไปยุ่งเกี่ยวห้ามปราม หรือขัดขวางทั้งที่รู้เห็นพฤติกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติด ทั้งผู้เสพและผู้ค้า เนื่องจากอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นกับตนเองและครอบครัว ที่ผ่านมามีการจัดการแก้้ปัญหาเสพติดโดยวิธีการควบคุมทางสังคมและกระบวนการทางกฎหมายคือ การจับ ปรับ และกักขัง จนถึงจำคุก มุ่งเน้นผู้กระทำผิดทั้งผู้เสพและผู้ค้ามาลงโทษ แต่ยังไม่เห็นการป้องกันปัญหาเสพติดที่ต้นเหตุ นั่นคือการใช้ชุมชนบำบัด ในกลุ่มเสี่ยงหรือเด็กและเยาวชนในชุมชน ซึ่งถือเป็นแนวทางในการจัดการปัญหาเสพติดระยะยาวในชุมชนอีกวิธีการหนึ่ง

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการดำเนินการป้องกันปัญหาเสพติดให้แก่ประชาชนโดยวิธีการชุมชนบำบัด ดังกล่าวข้างต้นเพราะเป็นรูปแบบที่มีความน่าสนใจและมีผลการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพในระดับสากล และระดับประเทศ เป็นที่ยอมรับ เรื่องการป้องกันยาเสพติดในชุมชนและเล็งเห็นว่าควรนำมาศึกษาและต่อยอดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติ และเพื่อให้ทราบถึง แนวทางการดำเนินการป้องกันปัญหาเสพติดและข้อเสนอแนะ ตามเป้าหมายวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการป้องกันปัญหาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน บ้านปากด่าน ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิจิตร
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันปัญหาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน บ้านปากด่าน ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิจิตร

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยเรื่อง “การป้องกันปัญหาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน บ้านปากด่าน ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิจิตร” ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการจัดเก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) ควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเป็นการจัดเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ดังนี้

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มละ 5 คน ดังนี้ กลุ่มผู้นำชุมชน ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มแกนนำชาวบ้าน ได้แก่ บุคคลต้นแบบ ผู้เชี่ยวชาญของชุมชน กลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจ/ฝ่ายปกครอง กลุ่มผู้นำทางจิตใจ พระสงฆ์/ปราชญ์ชาวบ้าน เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก สัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว ในลักษณะการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์ด้วยตนเอง



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพแบบสัมภาษณ์ (Interview) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยผู้วิจัยมีแบบสัมภาษณ์ซึ่งมีข้อความถามโดยละเอียดตามที่ได้จัดเตรียมไว้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ตรงและถูกต้องแล้ว ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปัญหาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐานบ้านปากด่าน ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิจิตร โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในตัวของงานวิจัยที่กำหนดไว้ ซึ่งแบบสัมภาษณ์ชุดนี้มี 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ นามสกุล ที่อยู่ปัจจุบัน คุณสมบัติที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันการป้องกันปัญหาเสพติด โดยวิธีการชุมชนบำบัด ของชาวบ้านปากด่าน ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิจิตร จำนวน 5 ด้าน 1 ด้านการส่งเสริมป้องกัน 2 ด้านการคัดกรอง 3 ด้านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ 4 ด้านการติดตามดูแลช่วยเหลือ 5 ด้านการลดอันตรายจากการใช้ยา

การเก็บรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นขั้นตอนรวบรวมข้อมูลจากการลงพื้นที่ภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยเป็นผู้ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้แบบสัมภาษณ์ที่ถูกสร้างขึ้นมาสัมภาษณ์บุคคลที่มีคุณสมบัติ จำแนกเป็นกลุ่ม ดังนี้ กลุ่มผู้นำชุมชน ได้แก่ กำนันผู้ใหญ่บ้าน 5 คน กลุ่มแกนนำชาวบ้าน ได้แก่ บุคคลต้นแบบ ผู้เชี่ยวชาญของชุมชน 5 คน กลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจ/ฝ่ายปกครอง 5 คน กลุ่มผู้นำทางจิตใจ พระสงฆ์/ปราชญ์ชาวบ้าน เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 5 คน ผู้วิจัยนำคำตอบและได้บันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์ไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว นำไปวิเคราะห์ รวบรวมและเรียบเรียงรายละเอียดต่าง ๆ ให้มีความถูกต้อง สละสลวยมากยิ่งขึ้นและนำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

วิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ คือ รวบรวมคำตอบและข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อหาและเรียบเรียงให้มีความสละสลวย รัดกุมเข้าใจง่าย และแยกออกเป็นแต่ละด้านตามลำดับ ซึ่งดำเนินการ ดังนี้ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล จำแนกและจัดระบบข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้นำมาจำแนกและจัดหมวดหมู่ออกเป็นระบบ เป็นด้านๆ เพื่อง่ายต่อการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความ สร้างข้อสรุป เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องที่ทำการวิจัย นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความแบบบรรยายเชิงพรรณนา (สงศรีชมพูวงศ์, 2554)

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มประชากร ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เป็นประชากร จำนวน 780 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลบางเหริ่ง, 2565) ซึ่งอาศัยอยู่ในบ้านปากด่าน ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิจิตร ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่กลุ่มชาวบ้าน บ้านปากด่าน หมู่ 5 ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิจิตร จำนวน 264 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2543)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ แบบสอบถาม (Questionnaire) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบ (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่องการป้องกันปัญหาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน บ้านปากด่าน ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิจิตร เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐานบ้านปากด่าน ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิจิตร

การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามที่สมบูรณ์ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐานบ้านปากด่าน ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิจิตรโดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ ตามกรอบของ การวิจัยเพื่อให้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ นำแบบสอบถามให้กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเนื้อหาและโครงสร้างของคำถามตลอดจนภาษาที่ใช้เพื่อความเที่ยงตรงและถูกต้อง นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความถูกต้องตามรูปแบบ และความถูกต้องของภาษา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item - Objective Congruence Index : IOC) ซึ่งได้ค่า IOC ทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.66 - 1 สรุปได้ว่าข้อคำถามแต่ละข้อสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ได้ หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรกลุ่มตัวอย่างนอกพื้นที่ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยมีลักษณะใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbact' Alpha coefficient) ได้ค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่น 0.943 สรุปได้ว่า แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับผู้ตอบแบบสอบถามจริงได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ได้เลือกไว้

เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามวัดระดับการป้องกันปัญหาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐานบ้านปากด่าน ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิจิตร มีเกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผล การแปลผลระดับการป้องกันปัญหาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐานบ้านปากด่าน ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิจิตร โดยกำหนดคะแนนเฉลี่ยรายข้อและค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาของแต่ละด้าน โดยใช้เกณฑ์ค่าสัมบูรณ์เป็นตัวกำหนดค่าเฉลี่ยเป็น ๕ ระดับ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามช่วงระดับของค่าเฉลี่ยของเบสท์ (Best) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช เพื่อลงพื้นที่ขออนุญาตหมาย สถานที่ วัน เวลา และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างก่อนการดำเนินการสนทนาสร้างความคุ้นเคยแจ้งวัตถุประสงค์ อธิบายเหตุผลกับผู้ให้ข้อมูลแล้วเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ตามที่ต้องการ นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่และร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม คือ รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยนำมาจัดระบบตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปค่าสถิติพื้นฐานต่าง ๆ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อาชีพ และ รายได้ นำมาเรียบเรียงเนื้อหาในใจความให้มีความสละสลวย รัดกุมเข้าใจได้ง่ายและแยกออกไปเป็นแต่ละด้านตามวัตถุประสงค์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2537)



ผลการวิจัย

1. การป้องกันปัญหายาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ของ บ้านปากด่าน ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบึงปง จังหวัดพังงา โดยรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ด้านการส่งเสริมป้องกัน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.51 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการลดอันตรายจากการใช้ยา มีค่าเฉลี่ย 4.37 อยู่ในระดับมาก ด้านการติดตามดูแลช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมาก ด้านการคัดกรองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อยู่ในระดับมาก และด้านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อยู่ในระดับมาก

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันปัญหายาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน บ้านปากด่าน ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบึงปง จังหวัดพังงา พบว่า ด้านการส่งเสริมป้องกัน ควรมีการรณรงค์การป้องกันยาเสพติดในวัยรุ่นในชุมชน สนับสนุนโครงการสร้างเสริมความอบอุ่นในครอบครัว การสร้างความอบอุ่นในครอบครัวถือเป็นสิ่งสำคัญเพราะจุดเริ่มต้นของการติดยาเสพติด มีความเข้าใจเรื่องการมีส่วนร่วม ของชุมชนในการบำบัดยาเสพติด มีการประชุมชุมชนบำบัดในพื้นที่เพื่อให้เกิดความยั่งยืนเนื่องจากเป็นมติของชุมชนจุดประกายความคิดให้กับผู้นำชุมชน ผู้นำมีการสอดส่องดูแลและเก็บข้อมูลและนำมาพูดคุยประชาคมร่วมกันบ่อยๆ เนื่องจากผู้เสพยาหลายคนส่วนมากจะเป็นผู้ไม่มีอาชีพ และหันไปค้ายาเสพติดเมื่อเป็นผู้ค้าก็หันมาเป็นผู้เสพเองด้วย การส่งเสริมอาชีพจึงเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมการป้องกันนำครอบครัวมามีส่วนร่วม ในการส่งเสริมป้องกันทำกิจกรรมร่วมกัน ผู้นำก็ควรกำหนดเรื่องยาเสพติดเป็นวาระของชุมชนในการช่วยกันส่งเสริมและป้องกัน แต่งตั้งคณะทำงานชุมชน เพื่อส่งเสริมป้องกันยาเสพติดในชุมชน ให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้ข้อมูลเรื่องปัญหาเสพติดในชุมชน สอดส่องความผิดปกติและพฤติกรรมของคนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง พร้อมประสานส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการส่งเสริมป้องกัน จัดหางานหรือฝึกทักษะการใช้ชีวิตให้กับผู้ติดยาเสพติด ให้มีส่วนร่วมในการทำงานจิตอาสาในชุมชน ส่งเสริมด้านการศึกษาโดยให้ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีส่วนร่วม ด้านการคัดกรอง ควรจัดให้กลุ่ม วัยรุ่น วัยทำงานที่มีความเสี่ยง เข้ามาคัดกรองยาเสพติด โดยให้แกนนำชุมชนค้นหากลุ่มเสี่ยง แล้วนำมาสู่กระบวนการคัดกรองแบบกัลยาณมิตร ให้มีการคัดกรองเพื่อคัดแยกประเภทผู้ป่วยยาเสพติดให้ชัดเจนเพื่อนำเข้าสู่การบำบัดรักษา โดยกลุ่มใช้สารเสพติดน้อยหรือผู้เสพเป็นประจำ ให้ทำชุมชนบำบัดโดยชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วยผู้ที่ใช้หรือผู้ที่ติดยาภายหลังมีการคัดกรองให้ชุมชนติดตามดูแลอย่างต่อเนื่อง ร่วมกัน ทำประชาคมหรือประชุมหมู่บ้านและกำหนดวาระการประชุมเรื่อง การคัดกรองผู้ติดยาเสพติด หรือกลุ่มเสี่ยงติดยาเสพติดในชุมชน และวางแผนร่วมกัน ร่วมกันตั้งคณะกรรมการชุมชนในการคัดกรองผู้ติดยาเสพติดในชุมชน คัดกรองและให้เข้าถึงระบบการดูแลอย่างรวดเร็ว ทำความเข้าใจกับประชาชนเรื่องประโยชน์ของการคัดกรอง ผู้เสี่ยง ผู้เสพในชุมชน จัดหาอุปกรณ์การคัดกรองให้เพียงพอและใช้การสุ่มตรวจเป็นระยะเมื่อคัดกรองทุกคนในชุมชนและแยกประเภท กลุ่มเสี่ยง กลุ่มเสพ กลุ่มติดหรือใช้ยาเป็นครั้งคราวและส่งเข้าการบำบัดตามกลุ่ม การคัดกรองโดยการตรวจปัสสาวะหาเสพติดทุกครัวเรือนให้ครอบคลุมประชากรทุกคน ให้ช่วยกันสังเกตพฤติกรรมของประชาชนที่เคยผ่านการตรวจแล้ว ชุมชนตั้งทีมในการคัดกรองผู้ที่ต้องสงสัยเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ให้ความรู้ทีมในการใช้อุปกรณ์การคัดกรอง คั้นข้อมูลให้กับชุมชนเป้าหมายในการคัดกรองเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม วางแผนเพื่อลงพื้นที่ให้ครอบคลุมและทำเป็นประจำต่อเนื่อง ด้านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ จัดให้มีกิจกรรมการเข้าบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพภายในชุมชน ใช้ศักยภาพของบริบทในพื้นที่ของตนเอง โดยผู้เข้าบำบัดให้ความร่วมมือและเต็มใจที่จะบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพเช่น แกนนานในชุมชน ผู้นำศาสนาร่วม เข้าบำบัด ให้การบำบัดฟื้นฟูตามศักยภาพร่วมกับการมีส่วนร่วมของชุมชน จัดให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านยาเสพติดให้ความรู้ในชุมชนอย่างต่อเนื่อง ผู้นำชุมชนมีช่องทางการประสานกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเพื่อปรึกษาและส่งผู้ติดยาเสพติดเข้าระบบการบำบัดและฟื้นฟู จัดทำค่ายบำบัดในชุมชน ให้คนในชุมชนร่วมคิดกิจกรรมและบำบัดและฟื้นฟูสมรรถภาพ

ด้านการติดตามดูแลช่วยเหลือ ควรจัดให้มีการติดตามช่วยเหลือผู้ที่ผ่านการบำบัด ให้มีอาสาสมัครติดตามผู้ผ่านการบำบัดของชุมชนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จัดให้มีการช่วยเหลือ ด้านอาชีพ การศึกษา เรื่องอื่นๆที่ผู้ผ่านการบำบัดประสบปัญหา ครอบครัวแกนนำในพื้นที่ต้องร่วมดูแลผู้ป่วยภายหลังการบำบัดโดยให้การสนับสนุนอาชีพการเรียนรู้ และการเปิดโอกาสให้มีการพบปะพูดคุยตลอดระยะเวลาติดตาม 1 ปี จัดให้มีจิตอาสา บัณฑิต ในการติดตามดูแลช่วยเหลือ มีช่องทางในการติดตามดูแลของชุมชนเช่น ไลน์กลุ่มและมีช่องทางการติดต่อกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เป็นต้น จัดกิจกรรมกลุ่มประจำเดือนในชุมชนเพื่อติดตามดูแลและแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน แกนนำชุมชนร่วมกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีการส่งต่อข้อมูลของผู้ที่ต้องติดตามและช่วยเหลือ ด้านการลดอันตรายจากการใช้ยา ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการติดเชื้อจากเพศสัมพันธ์ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันจากการใช้เข็มฉีดยาหรืออันตรายจากการใช้ยาเสพติดต่างๆ ส่งเสริมให้ความรู้รวมถึงให้บริการเพิ่มเติมจากการบำบัดรักษาเช่นการให้ความรู้ด้านยาเสพติดอย่างต่อเนื่องการตรวจเลือด การจ่ายถุงยางอนามัยในกลุ่มใช้สารเสพติดที่มีความเสี่ยงด้านเพศสัมพันธ์ ให้กำลังใจผู้ที่สามารถลดการใช้สารเสพติดได้อย่างเหมาะสม ผู้นำชุมชนนำตัวอย่างผู้ป่วยที่ได้รับอันตรายจากการใช้ยามาศึกษาในชุมชนเพื่อให้เกิดความเกรงกลัวต่อยาเสพติด ซึ่งเป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงอันตรายจากการใช้ยาเสพติด ให้ความรู้แบบสั้นๆง่ายๆ

อภิปรายผล

1. การป้องกันปัญหาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ของ บ้านปากด่าน ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิจิตร ด้านการส่งเสริมป้องกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 มีระดับการป้องกันมากที่สุด ด้านการคัดกรอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 มีระดับการป้องกันมาก ด้านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 มีระดับการป้องกันมาก ด้านการติดตามดูแลช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 มีระดับการป้องกันมาก ด้านการลดอันตรายจากการใช้ยา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 มีระดับการป้องกันมาก โดยรวมแล้ว การป้องกันปัญหาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน บ้านปากด่าน ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิจิตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ศรีสุตา ลุนพุดิ ได้วิจัยเรื่อง การบำบัดฟื้นฟูผู้ใช้สารเสพติดโดยชุมชนเป็นศูนย์กลาง: กรณีศึกษาชุมชนแห่งหนึ่งจังหวัดขอนแก่น พบว่าผลการวิจัยพบว่า พื้นที่ที่ศึกษาเป็นชุมชนชนบท ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง มีการใช้สารระเหยมากที่สุดของประชากรกลุ่มเยาวชน ด้านกระบวนการปฏิบัติการ ดำเนินงานการบำบัดฟื้นฟูผู้ใช้สารเสพติดโดยชุมชนเป็นศูนย์กลาง มีหลักการสำคัญคือ 1) การสร้างความตระหนักร่วมในระดับอำเภอ 2) การค้นหาพื้นที่อาสาเพื่อเป็นพื้นที่เป้าหมาย 3) การทำประชาคมสร้างการมีส่วนร่วม 4) สร้างศักยภาพชุมชนเป็นกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนผ่าน 5) การบำบัด การเสริมพลังและการติดตามต่อเนื่อง ใช้หลักการบูรณาการให้ชุมชนเป็นเจ้าของภาครัฐเป็นพี่เลี้ยง ผลพบว่า ผู้เสพสารเสพติดหยุดเสพต่อเนื่อง 3 เดือน ได้ 12 คน (ร้อยละ 85.71) คดีเกี่ยวข้องกับยาเสพติดลดลง การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมของชุมชนกรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น เป็นความร่วมมือของภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วม ทำให้ประชาชนรู้สึกเป็นเจ้าของ กระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน เกิดการพัฒนาแบบบูรณาการในการพัฒนาทุกด้านไปพร้อมๆ กัน (ศรีสุตา ลุนพุดิ, 2564)

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันปัญหาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ณ บ้านปากด่าน ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิจิตร ด้านการส่งเสริมการป้องกัน พบว่าการรณรงค์การป้องกันยาเสพติดในวัยรุ่นในชุมชน เนื่องจากวัยรุ่นส่วนใหญ่มีความอยากรู้อยากลองจึงทำให้อาจตกเป็นเหยื่อ เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด สนับสนุนโครงการสร้างเสริมความอบอุ่นในครอบครัว การสร้างความอบอุ่นในครอบครัวถือเป็นสิ่งสำคัญเพราะจุดเริ่มต้นของการติดยาเสพติด เพราะผู้เสพขาดการดูแลเอาใจใส่จากผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับ เสมอ แสงสนธิ ได้วิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในเยาวชน โดยชุมชนในจังหวัดกำแพงเพชร



ผลการวิจัยพบว่า การแพร่ระบาดของยาเสพติดในเยาวชนในเขตจังหวัดกำแพงเพชรของเยาวชน เกิดจากความอยากรอยากลอง ถูกชักชวนจากเพื่อน ขาดความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดและโทษของยาเสพติด ขาดการเอาใจใส่จากครอบครัวและสังคม ผู้ปกครองหรือพ่อแม่ไม่มีเวลาอบรมเลี้ยงดู หย่าร้าง รักลูกไม่เท่ากัน ทำให้ขาดความอบอุ่น ที่พักอาศัยอยู่ในชุมชนแออัดที่มีการแพร่ระบาดของยาเสพติด ทำให้หาซื้อยาเสพติดได้ง่าย (เสมอ แสงสนธิ, 2559) ด้านการคัดกรอง พบว่า ธารรงค์ให้กลุ่มเสี่ยง วัยรุ่น วัยทำงานเข้ามาคัดกรองยาเสพติด ให้แกนนำชุมชนค้นหากลุ่มเสี่ยง แล้วนำมาสู่กระบวนการคัดกรองแบบกัลยาณมิตร ให้มีการคัดกรองเพื่อคัดแยกประเภทผู้ป่วยยาเสพติดให้ชัดเจน เพื่อนำเข้าสู่การบำบัดรักษา โดยกลุ่มใช้น้อยหรือผู้เสพให้ทำชุมชนบำบัดโดยชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วยผู้ใช้หรือผู้ที่ติดภายหลังการบำบัดยาให้ชุมชนติดตามต่อเนื่อง ร่วมกันทำประสาคมหรือประชุมหมู่บ้านและกำหนดวาระการประชุมเรื่อง การคัดกรองผู้ติดยาเสพติด หรือกลุ่มเสี่ยงติดยาเสพติดในชุมชน และวางแผนร่วมกัน ร่วมกันตั้งคณะกรรมการชุมชนในการคัดกรองผู้ติดยาเสพติดในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ สมนึก นวลคำ ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นศูนย์กลางในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคัดกรองผู้มีปัญหาการใช้ยาเสพติดในชุมชนดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้กำหนดแนวทางและลงมือปฏิบัติร่วมกันอย่างชัดเจน โดยได้รับความร่วมมือจากกำนันผู้ใหญ่บ้านและเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ให้ความสำคัญผู้ติดยาเสพติดในชุมชนทุกกลุ่ม การคัดกรองใช้วิธีการของกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการอย่างชัดเจนเป็นขั้นตอน ด้วยการสัมภาษณ์ สร้างความไว้วางใจและทำการแยกแยะผู้ติดยาเสพติด กำหนดปัจจัยเสี่ยง ใช้เข็มฉีดยาร่วมและการมีเพศสัมพันธ์ (สมนึก นวลคำ, 2565) ด้านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ พบว่า จัดให้มีการกิจกรรมการเข้าบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพภายในชุมชน ใช้ศักยภาพของบริบทในพื้นที่ของตนเอง โดยผู้เข้าบำบัดให้ความร่วมมือและเต็มใจที่จะบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพเช่น แกนนำในชุมชน ผู้นำศาสนา ร่วมเข้าบำบัด ให้การบำบัดฟื้นฟูตามศักยภาพร่วมกับการมีส่วนร่วมของชุมชน จัดให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านยาเสพติดให้ความรู้ในชุมชนอย่างต่อเนื่อง ผู้นำชุมชนมีช่องทางการประสานกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเพื่อปรึกษาและส่งผู้ติดยาเสพติดเข้าระบบการบำบัดและฟื้นฟู ทำความเข้าใจร่วมกันและอย่ากล่าวโทษผู้ติดยาเสพติดว่าเป็นคนไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ นิตยา ฤทธิ์ศรี ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดโดยชุมชนเป็นศูนย์กลาง : กรณีศึกษาในหมู่บ้านแห่งหนึ่งอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ผลลัพธ์จากการใช้รูปแบบ บำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดโดยชุมชนเป็นศูนย์กลาง มีอยู่เกี่ยวกับยาเสพติด 21 ราย ผู้ติดยาเสพติดเปิดเผยตนเองเข้ารับการบำบัด 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 90.47 (กลุ่มผู้ติดยาผันตัวเป็นผู้ค้าต้องโทษจำคุก 2 ราย) ผู้ติดยาที่มีอาการทางจิต 1 ราย ยอมรับการช่วยเหลือและได้รับการรักษาในโรงพยาบาล อัตราการหยุดเสพ 3 เดือน หลังการบำบัด และร้อยละของผู้ติดยาเสพติดที่บำบัดครบ ตามเกณฑ์ที่กำหนดและติดตามดูแลต่อเนื่อง 1 ปี การดำเนินงานผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดคุณภาพของกระทรวงสาธารณสุข นอกจากนั้นผู้ผ่านการบำบัดด้วยรูปแบบดังกล่าวยังได้รับการยอมรับดูแลช่วยเหลือจากชุมชนตั้งแต่เริ่มต้น มีโอกาสรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการติดตามดูแลช่วยเหลือ พบว่า จัดให้มีการติดตามช่วยเหลือผู้ที่ผ่านการบำบัด ให้มีอาสาสมัครติดตามผู้ผ่านการบำบัดของชุมชนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จัดให้มีการช่วยเหลือ ด้านอาชีพ การศึกษา เรื่องอื่นๆที่ผู้ผ่านการบำบัดประสบปัญหาครอบครัวแกนนำในพื้นที่ต้องร่วมดูแลผู้ป่วยภายหลังการบำบัดโดยให้การสนับสนุนอาชีพการเรียนและการเปิดโอกาสให้มีการพบปะพูดคุยตลอดระยะเวลาติดตาม 1 ปี จัดให้มีจิตอาสา บัณฑิต ในการติดตามดูแลช่วยเหลือ มีช่องทางในการติดตามดูแลของชุมชนเช่น ไลน์กลุ่มและมีช่องทางการติดต่อกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ นิตยา ฤทธิ์ศรี ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดโดยชุมชนเป็นศูนย์กลาง : กรณีศึกษาในหมู่บ้านแห่งหนึ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า การติดตามหลังการบำบัด ผู้วิจัยและทีมชุมชน ร่วมติดตามดูแลช่วยเหลือด้านสุขภาพและสังคมด้วยการเยี่ยมบ้าน การจัดกิจกรรมพัฒนาสภาพแวดล้อมของชุมชน การฝึกอาชีพ เสริมรายได้ ตามโครงการวิถีคนกล้าโคกหนองนาโมเดล การตรวจ

ปีสวาททุก 1 เดือนการมอบทุนอาชีพ จากงบประมาณกองทุนหมู่บ้าน นอกจากนั้น ทุกครอบครัวได้ร่วมทำMOU เพื่อให้ความร่วมมือในการตรวจปีสวาทสำหรับสมาชิก10-60 ปี และรับรองว่าจะร่วมดำเนินงานบำบัดยาเสพติด โดยชุมชนเป็นศูนย์กลาง และคงความเข้มแข็ง ของชุมชนร่วมกัน ด้านการลดอันตรายจากการใช้ยา พบว่า ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการติดเชื้อจากเพศสัมพันธ์ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันจากการใช้เข็มฉีดยาหรืออันตรายจากการใช้ยาเสพติดต่างๆ ส่งเสริมให้ความรู้รวมถึงให้บริการเพิ่มเติมจากการบำบัดรักษาเช่นการให้ความรู้ด้านยาเสพติดอย่างต่อเนื่องการตรวจเลือด การจ่ายถุงยางอนามัยในกลุ่มใช้สารเสพติดที่มีความเสี่ยงด้านเพศสัมพันธ์ ให้กำลังใจผู้ที่สามารถลดการใช้สารเสพติดได้อย่างเหมาะสม ผู้นำชุมชนนำตัวอย่างผู้ป่วยที่ได้รับอันตรายจากการใช้ยามาศึกษาในชุมชนเพื่อให้เกิดความเกรงกลัวต่อยาเสพติด ซึ่งเป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงอันตรายจากการใช้ยาเสพติด ให้ความรู้แบบสั้นๆง่ายๆ ซึ่งสอดคล้องกับ จิรวิทย์ ลิปิพันธ์ ได้วิจัยเรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการลดอันตรายจากการใช้ยาเสพติด ผลการวิจัยพบว่า ทิศทางของนโยบายการจัดการกับปัญหายาเสพติดใหม่ของทุกประเทศที่ศึกษาโดยเฉพาะผู้เสพยาซึ่งเปลี่ยนสถานะมาเป็นผู้ป่วยได้รับการยอมรับจากประเทศต่างๆ และเน้นเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยเป็นพื้นฐาน จึงมีมาตรการในการลดอันตรายจากการใช้ยาเสพติดหลายมาตรการที่ประเทศที่ทำการศึกษานำมาใช้หลายมาตรการได้แก่ กำหนดการลดความรุนแรงในแผนพัฒนาแห่งชาติ การแจกเข็มฉีดยา การบำบัดโดยฝิ่น ห้องบริโภคนาฬิกาเสพติด มีการบำบัดโดย naloxone การบำบัดด้วยฝิ่นในเรือนจำ ห้องบริโภคนาฬิกาในเรือนจำ เป็นต้น ในงานวิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้มี ต้นแบบกฎหมายในการลดอันตรายจากการใช้ยาเสพติดในประเทศไทย ที่สนับสนุนต่อการลดอันตรายจากการใช้ยาเสพติดด้วยมาตรการต่างๆ ดังกล่าวภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีมาตรฐานต่อไป (จิรวิทย์ ลิปิพันธ์, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการป้องกันปัญหายาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ณ บ้านปากด่าน ตำบลบางเหริ่ง อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ป่วยเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 1. ชุมชนมีการส่งเสริมป้องกันปัญหายาและสารเสพติด 2.มีการกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จในการดำเนินการซึ่งจะเป็นสิ่งที่บอกได้ว่า ผู้เสพยา ผู้ติดยาและสารเสพติดในชุมชนได้รับการคัดกรองได้อย่างถูกต้อง 3. มีการบูรณาการความร่วมมือจากภาครัฐโดย โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล 4.ชุมชนมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปบทเรียนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามศาสตร์พระราชาและการสร้างอาชีพที่ยั่งยืน 5.การดำเนินกิจกรรมลดอันตรายจากการใช้ยาเสพติดโดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน สามารถสรุปดังแผนภูมิดังนี้



ภาพที่ 1 โมเดลองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุป การป้องกันปัญหา ยาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ของ บ้านปากด่าน ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบัณฑิต จังหวัดพังงา รวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการส่งเสริมป้องกัน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านการลดอันตรายจากการใช้ยา ด้านการติดตามดูแลช่วยเหลือ ด้านการคัดกรอง ส่วน ด้านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยที่สุด การป้องกันปัญหา ยาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ณ บ้านปากด่าน ตำบลบางเหริ่ง อำเภอบัณฑิต จังหวัดพังงา ชุมชนเป็นฐาน หมายถึง การบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ป่วยยาเสพติดโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน หรือการบำบัด รักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดโดยใช้ชุมชนบำบัด (Community Based Treatment and Rehabilitation: CBTx) โดยมีปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ 1 ด้านการส่งเสริมป้องกัน เป็นการป้องกันตนเอง ครอบครัว และชุมชน ให้รอดพ้นจากยาเสพติดด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันให้ประชาชนไม่ใช้ยาเสพติด 2 ด้านการคัดกรอง เป็นการจำแนกผู้ติดยาและสารเสพติดและผู้ไม่ติดยาและสารเสพติดได้ รวมทั้งบอกถึงระดับของความผิดปกติของการใช้ยาและสารเสพติดที่เกิดขึ้น 3 ด้านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ เป็นการดำเนินงานเพื่อแก้ไขสภาพร่างกายและจิตใจ ของผู้ติดยาให้มีความเข้มแข็ง ปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพและพฤติกรรม ให้สามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างปกติ 4 ด้านการติดตามดูแลช่วยเหลือ เป็นการติดตามดูแลผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ทั้ง 3 ขั้นตอน เพื่อให้คำแนะนำปรึกษา ให้กำลังใจ ทั้งนี้เพื่อมิให้วนกลับไปเสพยาซ้ำอีก 5 ด้านการลดอันตรายจากการใช้ยา เป็นการ การลดปัญหา หรือภาวะเสี่ยงอันตรายการแพร่ระบาด การสูญเสียจากยาเสพติด ที่อาจเกิดกับตัวบุคคล ชุมชน และสังคม จากการวิจัยเรื่อง “การป้องกันปัญหา ยาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็น

ฐานบ้านปากด่าน ตำบลบางเหริย อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิจิตร” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ควรร่วมกับหน่วยงานอื่นๆในการประสานขอความช่วยเหลือเพื่อให้การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2. สถานีตำรวจ ฝ่ายปกครอง ควรเพิ่มมาตรการในการปราบปรามยาเสพติดให้หมดไป หากไม่มีผู้ค้าก็ไม่มีผู้เสพเช่นกัน ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ 1. ควรมีการเสริมสร้างความรู้ให้กับประชาชน ในระหว่างการเก็บข้อมูล เพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีในการป้องกันปัญหาเสพติด 2. ควรมีการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับยาเสพติดให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 1. ควรทำวิจัยต่อยอดจากการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา พัฒนาแผนรองรับ การแก้ไขปัญหาเสพติดในอนาคต 2. ควรมีการลงพื้นที่ร่วมกับหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลที่สะดวกและตรงประเด็นมากขึ้น เนื่องจากได้อาศัยความถนัดในแต่ละสายอาชีพในการเก็บข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

- จิรวุฒิ ลิปิพันธ์. (2564). มาตรการทางกฎหมายในการลดอันตรายจากการใช้ยาเสพติด. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิต.
- ไชยยา รัตนพันธ์. (2562). การบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธีรวิทย์ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นิตยา ฤทธิ์ศรี. (2565). รูปแบบการบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดโดยชุมชนเป็นศูนย์กลาง : กรณีศึกษาในหมู่บ้านแห่งหนึ่ง อำเภอมะนังมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. วารสารโรงพยาบาลมหาสารคาม:มหาสารคาม, 19(2),50-63.
- บุรฉัตร จันทน์แดง. (2560). บทวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาเสพติดในปัจจุบัน. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 4(2), 37-56.
- พระนรินทร์ สาไซยนต์. (2562). พุทธจริยศาสตร์เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของชุมชนในจังหวัดขอนแก่น. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์ขอนแก่น, 6(1),73-85.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2537). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีสุดา ลุนฟู. (2564). การบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดโดยชุมชนเป็นศูนย์กลาง: กรณีศึกษาชุมชนแห่งหนึ่งจังหวัดขอนแก่น. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ : ขอนแก่น, 39(2), 107-116.
- ศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กระทรวงสาธารณสุข. (2561). แนวทางการบำบัด ฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด โดยใช้ชุมชนเป็นศูนย์กลาง (Community Based Treatment and care. สมุทรสาคร: บริษัท บอร์น ฟูฟิฟลิซิ่ง จำกัด.
- สงศรี ชมพวงค์. (2554). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช.
- สถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดแห่งชาติบรมราชชนนีและโรงพยาบาลธัญญารักษ์ภูมิภาค. (2562). แนวทางการดำเนินการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดโดยมีส่วนร่วมของชุมชน และแนวปฏิบัติที่ดี. นนทบุรี: บริษัท เดอะกราฟิก โซลูชั่น จำกัด.
- สมนึก นวลคำ. (2565). การพัฒนากลยุทธ์การบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นศูนย์กลางในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.



เสมอ แสงสนธิ์. (2559). ยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในเยาวชน โดยชุมชนในจังหวัด
กำแพงเพชร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์:กำแพงเพชร, 22(1), 107-118.

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเหริยง. (2565). บันทึกข้อมูลประชากร อบต.บางเหริยง. พังงา : อบต.บางเหริยง.

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการมีส่วนร่วม
กับการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต*

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONAL FACTORS AND PARTICIPATION
IN QUALITY DEVELOPMENT EFFORTS AT AN 80-BED PRIVATE HOSPITAL
IN PHUKET PROVINCE

สมชาย ณ นคร*, พาณี สิตกะลิน, พรทิพย์ กิระพงษ์

Somchai Na Nakorn, Panee Sitakalin, Pornthip Geerapong

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

*Corresponding author E-mail: mim_mim044@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรบริการโรงพยาบาล 2) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการพัฒนาโรงพยาบาลและ 3) ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาคุณภาพบริการโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียงในจังหวัดภูเก็ต ประชากรคือ บุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียงแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 380 คน กลุ่มตัวอย่าง เลือกแบบเจาะจงจากประชากร จำนวน 290 คน ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2563 – 30 เมษายน 2564 โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล และการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาล ค่าความเที่ยง 0.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบไคสแควร์ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาลน้อยกว่า 5 ปี อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและในกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานงานบริการรักษาพยาบาลเกี่ยวข้องกับการรักษา มีประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมากกว่า 1 ครั้งต่อปี 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียงในจังหวัดภูเก็ตอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 การมีส่วนร่วมของบุคลากรมากที่สุดคือด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 3) เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาคุณภาพบริการโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียงในจังหวัดภูเก็ตแล้วพบว่า ตำแหน่งหน้าที่กลุ่มงานที่ปฏิบัติงานและที่มีประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ในการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาลมากกว่ากลุ่มอื่น

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล, โรงพยาบาลเอกชน

Abstract

This survey research study aimed to explore 1) personal factors of hospital service personnel, 2) the level of personnel involvement in the hospital quality development program,



and 3) the relationship between personal factors and the participation in service quality improvement at an 80-bed private hospital in Phuket. The study involved a sample of 290 staff members, selected using purposive sampling from all 380 personnel, in the hospital. Data were collected using a questionnaire, whose reliability value was 0.8, on personal factors and personnel involvement in hospital development from April 1, 2020 to April 30, 2021, and were then analyzed to determine percentages, means, and standard deviations and chi-square test. The results revealed that, among all 290 respondents: 1) most of them were 21–30 years old, completed a bachelor's degree, less than 5 years of work experience in the hospital as operational staff in medical care sections, and experience or training in hospital quality improvement more than once a year; 2) Personnel participation in the development of an 80-bed private hospital in Phuket was moderate with an average of 3.05 Maximum personnel involvement is the aspect of participation in practice at a high level with an average of 3.51; and 3) concerning personal factors and participation in hospital development, position their assigned service groups with experience and training in hospital quality development were associated with their participation in hospital development at a higher level than other groups.

Keyword: Participation, Hospital quality development, Private hospital

บทนำ

การทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้นไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ระดับชุมชน ระดับโรงเรียน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศและโรงพยาบาลที่มีความสำคัญต่อการดูแลรักษาให้คำแนะนำต่อการดูแลสุขภาพ ซึ่งการมีส่วนร่วมนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการทัศน์ปัจจุบัน เนื่องจากจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ (ownership) ทำให้ผู้มีส่วนร่วมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นยินยอมปฏิบัติตาม (compliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (commitment) ได้อย่างสมัครใจ เต็มใจ และสบายใจ หลักการของการมีส่วนร่วมในการทำงาน ในความหมายของการบริหารจัดการจะมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับ “การตัดสินใจ” กล่าวได้ว่า องค์กรจะมีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและสร้างสรรค์เมื่อเรามีส่วนร่วมในการเลือกโดยสมัครใจ ทั้งนี้เป็น ไปเพื่อประสิทธิภาพขององค์กรทั้งสิ้น (จิราณี สายสนั่น ณ อยู่ธยา, 2556)

ทั้งนี้ผู้วิจัย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการทำงานเพราะการมีส่วนร่วมของบุคลากรจะทำให้เกิดการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ปัญหา สำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรว่าหมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจใน การปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาและนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้นนั้นผู้นำจะต้องยอมรับในปรัชญาการพัฒนาว่ามนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กรและการมีส่วนร่วมคิด การวางแผน การร่วมตัดสินใจการร่วมปฏิบัติ การร่วมติดตามและประเมินผลและประเมินผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในองค์กร เกิดความมุ่งมั่นในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร รู้สึกพึงพอใจในผลงานที่เกิดขึ้นและเกิดความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเองเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและผูกพันกับองค์กรเพื่อให้เกิดเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันและทำให้เป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไปเพราะเมื่อบุคลากรมีความร่วมมือกันแล้วก็จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริงเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของโรงพยาบาลได้ ในการดำเนินงานด้านการ

บริหารสู่มาตรฐานของสถานพยาบาลที่เรียกว่า HA (Hospital accreditation) ให้ประสบความสำเร็จ มีปัจจัยที่สำคัญ คือ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารทั้งในระดับสูง ระดับกลาง หัวหน้าแผนก เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ บนความคิดพื้นฐานที่สำคัญคือทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมทำให้ HA เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันจะทำให้เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาของนินนาท หมอยาดี พบว่าการส่งเสริมปัจจัยส่วนบุคคลทำให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ ทำให้โรงพยาบาลจันทร์เกษมผ่านการรับรองมาตรฐาน HA และงานวิจัยของ (กัญญวีย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์, 2554) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ (จิราภรณ์ รัตติกาลสุขะ และอารีวรรณ อ่วมตานี, 2557)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต ส่วนประกอบการมีส่วนร่วมตามแนวคิดดังกล่าวข้างต้นว่ามีผลต่อการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง (นภาพร อินตะ, 2554)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรบริการโรงพยาบาล
2. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการพัฒนาโรงพยาบาล
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาคุณภาพบริการโรงพยาบาล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 380 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง กำหนดขนาดของตัวอย่างของ Krejcie&Morgan จำนวนประชากรในการคำนวณหาขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2563 – 30 เมษายน 2564 เป็นจำนวน 290 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาคือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล และการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต โดยแบ่งประเภทของข้อมูลที่เก็บออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาล ตำแหน่งหน้าที่ กลุ่มงานที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย จำนวน 5 ข้อ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 4 ข้อ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ จำนวน 4 ข้อ การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล จำนวน 4 ข้อ และการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ จำนวน 3 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (สุปราณี เจียรพงษ์, 2554)

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 290 คน ยินดีเข้าร่วมในการวิจัย โดยผู้วิจัยดำเนินการทำแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2563 – 30 เมษายน 2564 เป็นจำนวน 290 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ข้อมูลสมบูรณ์ 290 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100



2. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการพัฒนาคุณภาพบริการ ทางด้านสถิติ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม (IOC) ได้ค่าความเที่ยงตรง 0.8 ได้ค่ามากกว่า 0.5 ทุกข้อถือว่ามีค่าความเที่ยงตรงที่ยอมรับได้

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน นำไปสอบถาม บุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มทดลองจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.957 มากกว่า 0.65 สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

ผลการทดสอบความเหมาะสมโดยการวิเคราะห์ KMO (The Kaiser-Meyer-Olkin) และสหสัมพันธ์ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า ค่า KMO มีค่าเท่ากับ .956 (ซึ่งมากกว่า .50) และค่า Bartlett's Test มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 (ซึ่งน้อยกว่า .50) จึงกล่าวได้ว่า ข้อมูลที่ได้จากการเก็บตัวอย่างมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลได้ (พัชราภรณ์ บุญมี และอารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2554)

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความเหมาะสมโดยการวิเคราะห์ KMO

KMO and Bartlett's Test of Sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.958
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	1.885E4
df	1326
Sig.	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้มาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาล ตำแหน่งหน้าที่ กลุ่มงานที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ใช้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลและการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation-SD)

3. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต โดยใช้สถิติการทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่างๆ ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.82 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.17 ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาลน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.28 ตำแหน่งผู้ ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ

ละ 89.66 กลุ่มงานบริการรักษาพยาบาลเกี่ยวข้องกับการรักษา คิดเป็นร้อยละ 51.72 ประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมากกว่า 1 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 56.89

ตารางที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคล

(n=290)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ 21 – 30 ปี	130	44.82
ระดับการศึกษาปริญญาตรี	160	55.17
ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาล น้อยกว่า 5 ปี	140	48.28
ตำแหน่งหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	260	89.66
กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน งานบริการรักษาพยาบาลเกี่ยวข้องกับการรักษา	150	51.72
ประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมากกว่า 1 ครั้งต่อปี	165	56.89

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการพัฒนาโรงพยาบาล ภาพรวมของการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.05, S.D=0.81$) ราย ด้านสูงสุดคือการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51, S.D=0.81$) ต่ำสุดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.62, S.D=0.90$)

ตารางที่ 3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการพัฒนาโรงพยาบาล

การมีส่วนร่วมของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	2.72	0.96	ปานกลาง
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.62	0.90	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	3.51	0.81	มาก
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล	3.06	0.91	ปานกลาง
5. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.33	0.81	ปานกลาง
รวม	3.05	0.88	ปานกลาง

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านกลุ่มงานที่ปฏิบัติ งานและด้านประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาล

ปัจจัยส่วนบุคคล	การมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาล
อายุ	0.11
ระดับการศึกษา	0.15
ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาล	0.53
ตำแหน่งหน้าที่	0.01*
กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน	0.01*
ประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	0.04*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรบริการโรงพยาบาล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.17 ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาลน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.28 ตำแหน่งหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 89.66 กลุ่มงานที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่กลุ่มงานบริการรักษาพยาบาลเกี่ยวข้องกับการรักษา คิดเป็นร้อยละ 51.72 และประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมากกว่า 1 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 56.89 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (มัทธมา เวชกุล, 2553) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลกระบี่ การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลกระบี่ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลกระบี่ และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลกระบี่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยการแบ่งบุคลากรตามแผนกต่าง ๆ สุ่มตามสัดส่วนของประชากรต่อกลุ่มตัวอย่างและใช้การสุ่มอย่างง่ายสุ่มกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในแผนกต่าง ๆ จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี และแผนกที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มการพยาบาล ส่วนผลการศึกษารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนโยบายและวิธีปฏิบัติ ด้านการจัดทรัพยากรบุคคล ด้านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลกระบี่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แผนกที่ทำงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรในแผนกต่างๆ จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ F-test

การศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการพัฒนาโรงพยาบาล พบว่า ภาพรวมของการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ตอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรมากที่สุด คือด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 รองลงมาด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ประชากรณ์ ทัพโพธิ์, 2560) ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจและค่านิยม ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร และเสนอแนวทางการส่งเสริมการ

มีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล เก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม จำนวน 234 คน ด้วยแบบสอบถามวัดความรู้และแบบสอบถามความคิดเห็นโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนและสุ่มรายชื่อแบบง่าย วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและสถิติถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า มี 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกและ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางลบกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยภาพรวม ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวก ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ ($\beta=.113$) ความรับผิดชอบ ($\beta=.316$) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($\beta=.245$) กระบวนการบริหาร ($\beta=.194$) และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางลบคือความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\beta=-0.172$) ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ร้อยละ 39.2 แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรคือ พัฒนาความรู้และทักษะในการพัฒนาคุณภาพรวมถึงสร้างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในตำแหน่ง สนับสนุนการดำเนินงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทั้งข้าราชการและลูกจ้าง (Mohammad,S. and Bataynch,A.E., 2011)

การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาคุณภาพบริการโรงพยาบาลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านกลุ่มงานที่ปฏิบัติ งานและด้านประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการวิจัยของ (อโนทัย ผลิตนันทเกียรติ และทิพย์รัตน์ แกวศรี, 2560) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร โรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนามิ่วัตถุ ประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและด้านการบริหารที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในโรงพยาบาลบางจาก จำนวน 155 คน สุ่มตัวอย่างโดยการแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาหามีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เท่ากับ 0.93, 0.93, 0.90 และ 0.93 ตามลำดับวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติไคสแควร์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันจากการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ในการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลของบุคลากร โรงพยาบาลบางจาก อยู่ในระดับปานกลาง ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทาง บวกและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนขนาด 80 เตียง ในจังหวัดภูเก็ต พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานและด้านประสบการณ์/การฝึกอบรมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาล มีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนา และรวบรวมข้อมูลการพัฒนาคุณภาพบริการคุณภาพโรงพยาบาลเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นรวมถึง



ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนในเครือข่ายหรือสาขาอื่นในจังหวัดภูเก็ต และการนำผลการวิจัยไปใช้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโดยเริ่มจากการมีส่วนร่วมในกำหนดแนวทาง การตัดสินใจ การดำเนินการ การรับผลที่เกิดขึ้นการประเมินผล และการรับผลประโยชน์ โดยมีผู้แทนจากแผนกต่างๆ มาร่วมเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลอย่างยั่งยืน ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการฝึกอบรมทักษะเพิ่มความรู้ความสามารถในด้านการพัฒนาคุณภาพการบริการคุณภาพโรงพยาบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานและแสวงหาแนวทางการแก้ไข และพัฒนาร่วมกันตลอดจนกำหนดกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดความชัดเจนและไปในทิศทางเดียวกัน ควรถ้ากระตุ้นใจให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดการเพิ่มและพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ ทั้งการให้สิ่งจูงใจ อาทิเช่น การให้ค่าตอบแทนชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจากการประเมินเพื่อพัฒนาจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ ในการวิจัยครั้งนี้ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในอันที่จะแก้ไขปัญหา ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากในด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริการโรงพยาบาลดียิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัญญวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์. (2554). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์. ใน วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข . มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิราณี สายสนั่น ณ อยู่ธยา. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาล, 62(4), 59 – 65.
- จิราภรณ์ รัตติกาลสุขะ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2557). การบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับรางวัลดีเด่นบทความวิจัย. วารสารพยาบาลทหารบก, 15(2), 179 – 186.
- นภาพรณ อินตะ. (2554). การมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลพะเยา. ใน สารนิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประชากรณ์ ทัพโพธิ์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม. วารสารวิชาการ Varidian E-Journal, 7(2), 475-491.
- พัชรภรณ์ บุญมี และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2554). การศึกษาการบริหารองค์การพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วารสารพยาบาลทหารบก, 12(2), 53-59.
- มัชฌิมา เวชกุล. (2553). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลกระบี่. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุปราณี เจริญพงษ์. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปราจีนบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.



อินทัย ผลิตนนท์เกียรติ และทิพย์รัตน์ แกวศรี. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร โรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 1(1), 40-54.

Mohammad,S. and Bataynch,A.E. (2011). The Relationship between Transformational Leadership and Employees Satisfaction at Jordaianprivate hospital. Business and Economic Horizons April, 5(2) 35-46.

การสนับสนุนการเรียนรู้ด้วย AR (Augmented Reality) ในการด้านศึกษา*

THE LEARNING SUPPORT OF AR (AUGMENTED REALITY) IN EDUCATION

วิชชุดา ช่วยพิชัย*

Witchuda Chuaipichai

มหาวิทยาลัยทักษิณ

Thaksin University, Thailand

*Corresponding author E-mail: chuaipichai@gmail.com

บทคัดย่อ

เทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการเรียนการสอนมากขึ้น สถาบันการศึกษาหลายแห่งเริ่มเล็งเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีนี้ เพื่อการยกระดับการเรียนการสอน เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกล่าวถึง หลักการทำงานของเทคโนโลยีความจริงเสริม บทบาทของเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริมกับการศึกษา และแนวโน้มการนำเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริมไปใช้พัฒนาการศึกษา เมื่อมีการนำเทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) มาใช้ประกอบการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ช่วยให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ กระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เกิดองค์ความรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่สำคัญคือสามารถสร้างความเป็นรูปธรรมให้กับเนื้อหาบางอย่างที่มีความซับซ้อนและไม่สามารถจับต้องได้ รวมถึงเป็นเทคโนโลยีที่ช่วยสร้างความสนใจในการเรียนรู้มากขึ้น และมีการโต้ตอบส่งผลให้มีความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ปัจจุบันมีแนวโน้มเทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) มาใช้พัฒนาด้านการศึกษาการสอนในวิชาต่าง ๆ เช่น ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านสังคมศาสตร์ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นการยกระดับการเรียนรู้ ซึ่งหมายความว่าเรากำลังเริ่มเห็นการใช้เทคโนโลยีนี้ สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่หลากหลายมากขึ้น สร้างความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อสื่อประกอบการสอนมากขึ้น ในอนาคตอาจจะได้เห็นการผสมผสานของเทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) กับเทคโนโลยีความจริงเสมือน (VR) นำมาใช้ในวงการด้านการศึกษาและวงการอื่น ๆ มากขึ้น โดยเฉพาะด้านการแพทย์ ด้านวิศวกรรม หรือด้านสังคมศาสตร์มากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่จะพัฒนาต่อไป

คำสำคัญ: เทคโนโลยีความจริงเสมือน, การเรียนการสอน, การศึกษา

Abstract

The augmented reality technology (AR) has become part of teaching. Educational institutes are realizing the importance of this technology to enhance teaching and learning. It is useful equipment in various aspects, including learning support, to increase academic achievement. This

* Received March 20, 2023; Revised April 26, 2023; Accepted June 5, 2023

article has the purpose of saying something about the method of work in augmented reality technology (AR), the role of augmented reality technology in education, and the leading tendency in augmented reality technology (AR) to be used in educational development. The use of augmented reality technology in learning and teaching is appropriate. It will increase the potential for enhancing academic achievement. To encourage the learning skill, the systematic analytical thinking process. It can be about creating new knowledge. Especially, there can be concreteness in the content that is complex and intangible through technology, which helps create more interest in learning. To have the interaction be effective in deepening understanding. Nowadays, the leading trend in using augmented reality technology in education development for teaching in many subjects such as mathematics, sciences, and social sciences for teaching and learning improvement that enhances learning. We are starting to see the use of this technology to create more diverse learning environments. To increase more students' satisfaction with instructional media. In the future, it might be possible to see the combination of augmented reality technology with virtual reality (VR) being used in education and other fields. Especially using this technology in medical, engineering, and social sciences. However, it will depend on how technology develops. The augmented reality technology has become part of teaching. Educational institutes are realizing the importance of this technology to enhance teaching and learning. It is useful equipment in various aspects, including learning support, to increase academic achievement. This article has the purpose of saying something about the method of work in augmented reality technology (AR), the role of augmented reality technology in education, and the leading tendency in augmented reality technology (AR) to be used in educational development. The augmented reality technology (AR) in learning and teaching is appropriate. It will increase the potential for enhancing academic achievement. To encourage the learning skill, the systematic analytical thinking process. It can be about creating new knowledge. Especially, it can be concreteness in the content that is complex and intangible throughout technology, which helps create more interest in learning. To have the interaction be effective in deepening understanding. Nowadays, the leading trend in using technology for teaching in many subjects such as mathematics, sciences, and social sciences is that we are starting to see the use of this technology to create more diverse learning environments. In the future, it might be possible to see the combination of augmented reality technology (AR) with virtual reality (VR) being used in education and other fields. Especially using this technology in medical, engineering, and social sciences. However, it will depend on how technology develops.

Keywords: Augmented reality technology, Teaching and learning, Education

บทนำ

ในช่วงวิกฤตการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 เป็นปัจจัยผลักดันให้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการดำรงชีวิตของผู้คนมากขึ้น ส่งผลทำให้ภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ปรับกลยุทธ์เชิงรุกในรูปแบบออนไลน์ ไม่ว่าจะเป็นด้านการแพทย์และด้านสุขภาพ ด้านเชิงพาณิชย์ (Commercial) แม้กระทั่งด้านการศึกษา (Education) ต่างใช้



เทคโนโลยีในการขับเคลื่อน และอาศัยการพัฒนาสื่อมัลติมีเดียดึงดูดความน่าสนใจ บริษัทชั้นนำยักษ์ใหญ่ไม่ว่าจะเป็น Facebook, Microsoft, Google, Apple และ Snap หันมาพัฒนาเทคโนโลยีความจริงเสริม (Augmented Reality หรือ AR), ความจริงเสมือน (Virtual Reality หรือ VR) ความจริงผสม (Mix Reality หรือ MR) และ โลกเสมือน (Metaverse) ทำให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์และสามารถทำกิจกรรมร่วมกันได้ โดยเชื่อมโยงข้อมูลผ่านเว็บไซต์ หรือระบบออนไลน์ (McGarrigle C., Margolis T., 2018) เทคโนโลยีดิจิทัลจะส่งผลให้คนในสังคมต้องปรับตัวเข้าสู่สิ่งแวดล้อมดิจิทัล เทคโนโลยีกลายเป็นสื่อหรือเครื่องมือที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนที่สร้างรอยเชื่อมต่อกับห้องเรียนสู่การเรียนรู้จริง ผ่านการสื่อสารบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งตัวผลักดันและสร้างแรงจูงใจที่สำคัญในการเรียนรู้ (ธานินทร์ อินทรวิเศษ และคณะ, 2562)

นับวันเทคโนโลยี AR หรือความจริงเสริมมีความก้าวหน้าและมีบทบาทเข้าใกล้ผู้คนมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการศึกษา เทคโนโลยีความจริงเสริมส่งผลต่อการเรียนรู้ ช่วยให้เกิดการโต้ตอบและทำงานร่วมกันมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับเนื้อหาที่เรียนรู้ สามารถแก้ปัญหาได้ดีขึ้น และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้เทคโนโลยีความจริงเสริมยังช่วยให้ผู้คนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันได้ทั่วโลก (สุภิญญา กลางณรงค์ และณภัทร เรืองนภากุล, 2564) สถาบันการศึกษาหลายแห่งเริ่มเล็งเห็นความสำคัญเกี่ยวกับเทคโนโลยีด้านการศึกษา เพื่อการยกระดับการเรียนการสอน โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยทำให้การเรียนการสอนเกิดความเสถียรและใช้งานได้อย่างราบรื่น อีกทั้งการใช้สื่อเทคโนโลยีความจริงเสริมช่วยให้ผู้เรียนสามารถตอบโต้ หรือเรียนรู้ผ่านกลุ่มในระบบออนไลน์ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ผ่านรูปแบบต่าง ๆ สำหรับผู้สอนสามารถระบุเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน โดยเนื้อหาสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม (Gudoniene & Rutkauskienė, 2019) สำหรับการนำเทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) มาใช้พัฒนาการเรียนการสอนในประเทศไทยพบว่า มีศักยภาพสูงมาก สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้นได้ ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการสังเกตและทักษะการจำแนกประเภท สร้างความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อสื่อประกอบการสอนที่ใช้เทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) ในหลายเนื้อหาวิชา อีกทั้งยังช่วยเสริมความสนใจและดึงดูดใจผู้เรียน และสามารถอธิบายสิ่งที่เข้าใจยากและเป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้ (รุ่งศักดิ์ เยื่อโย, 2562) ชี้ให้เห็นว่า เทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) ก่อให้เกิดบริบทการเรียนรู้ตามความต้องการได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น การต่อยอดทางเทคโนโลยีถือเป็นช่องทางที่สร้างโอกาสสำหรับวงการการศึกษา แม้ว่าประเทศไทยอาจยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) มากนัก หากหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ปรับตัวเข้าสู่เทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) จะเป็นการเปิดประตูด่านแรกในการสร้างการรับรู้แก่ผู้เรียนในวงกว้าง กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างก้าวกระโดด

ความหมายของเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม (AR)

เทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม (Augmented Reality หรือ AR) คือ เทคโนโลยีที่ผสานโลกแห่งความเป็นจริงเข้ากับโลกเป็นการเพิ่มข้อมูลให้กับสิ่งของหรือสถานที่จริง โดยใช้องค์ประกอบภาพดิจิทัล เสียง หรือสิ่งเร้าทางประสาทสัมผัสอื่น ๆ โดยใช้วิธีซ้อนภาพสองมิติ หรือภาพสามมิติอยู่ในโลกเสมือนไปอยู่บนภาพที่เห็นจริง ๆ ผ่านทางอุปกรณ์ต่าง ๆ หรือเทคโนโลยีที่นำเอาภาพเสมือนจำลองเข้าสู่โลกจริงผ่านกล้อง ในรูปแบบเฟรมต่อเฟรมด้วยเทคนิคทางด้านคอมพิวเตอร์กราฟิก ประมวลผลโดยการทำให้ภาพกราฟิกทับซ้อนเข้ากับภาพจริงเป็นภาพ ๆ เดียว คล้ายกับการสร้างข้อมูลขึ้นมา เพื่อให้เป็นส่วนประกอบอยู่บนโลกเสมือนจริง ทั้งในลักษณะที่เป็นภาพนิ่ง (2D) สามมิติ (3D) หรือ ภาพเคลื่อนไหว หรืออาจจะเป็นสื่อที่มีเสียงประกอบ ขึ้นอยู่กับการออกแบบสื่อแต่ละรูปแบบ โดยเราสามารถมองผ่านกล้องได้โดยตรง เช่น กล้องถ่ายภาพและแอปพลิเคชันที่ใช้สำหรับเทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) พบบนโทรศัพท์มือถือมากกว่าคอมพิวเตอร์ อีกทั้งสมาร์ตโฟนจะต้องมีกล้องติดมาด้วยเสมอ ซึ่ง



กล้องนี้เปรียบเสมือนดวงตาที่ใช้เพื่อให้มองเห็นภาพเสมือนแทนดวงตาของเรา ทั้งนี้เทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) แสดงผลโดยคอมพิวเตอร์ได้เช่นกัน อาทิ ผู้ใช้ความจริงเสริม อาจจะอยู่ในฉากภาพเคลื่อนไหวหรือสภาพแวดล้อมดิจิทัล นอกจากนี้ยังสามารถใช้ความจริงเสริม (AR) เพื่อถ่ายภาพสถานที่จริงในพื้นที่และบันทึกไว้ในแอปพลิเคชัน เช่นเดียวกับการเข้าไปอยู่ในสถานที่นั้นจริง (Adam Hates, 2023)

เป้าหมายหลักของเทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) คือ การเน้นคุณลักษณะเฉพาะของโลกทางกายภาพ เพิ่มความเข้าใจในคุณลักษณะ และรับข้อมูลเชิงลึกสามารถเข้าถึง ผ่านแอปพลิเคชันในโลกแห่งความเป็นจริง ได้ จากนั้นระบบจะทำการสร้างข้อมูลเสริมให้วัตถุจริงที่มีอยู่เดิม ทั้งในรูปแบบสามมิติและข้อมูลอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้ใช้ได้รับข้อมูลเชิงลึกเพิ่มขึ้นหรือมีการตอบโต้ได้ ซึ่งลักษณะดังกล่าวทำให้ผู้ใช้ได้ประสบการณ์และมีการรับรู้เพิ่มเติมจากการนำเสนอแบบเดิมหรือสภาพแวดล้อมจริงที่อยู่ตรงหน้าให้มีข้อมูลเพิ่มเติมขึ้นมา (รุ่งศักดิ์ เยื่อใย, 2562) ซึ่งสามารถนำเสนอสภาพแวดล้อมจำลองได้ทันที ภาพเสมือนจริงที่ปรากฏขึ้นจะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้ได้ทันที

หลักการทำงานของเทคโนโลยีความจริงเสริม (AR)

เทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) จะต้องมีการประมวลผลภาพภาพนิ่ง (2D) สามมิติ (3D) ขึ้นมาให้เข้ากับลักษณะของสภาพพื้นที่จริง เป็นการผสมผสานระหว่างโลกแห่งความเป็นจริงและความเสมือนจริงเข้าด้วยกัน โดยการใช้ระบบซอฟต์แวร์และอุปกรณ์เชื่อมต่อต่าง ๆ อาศัยองค์ประกอบการทำงาน 4 ขั้นตอนดังนี้

1. AR Code หรือตัว Marker หรือ Sensor ซึ่งเป็นเครื่องหมายหรือรูปภาพ หรือสัญลักษณ์ เป็นการกำหนดมุมมองและกำหนดตำแหน่งของวัตถุเสมือนเป็นตัวเปรียบเทียบกับสิ่งที่เก็บไว้ในฐานข้อมูล (Marker Database) ของภาพพื้นที่จริง
2. Eye หรือกล้องวิดีโอ กล้องเว็บแคม กล้องโทรศัพท์มือถือหรือตัวจับ Sensor อื่น ๆ ทำการวิเคราะห์ภาพตำแหน่งของ AR Code เพื่อข้อมูลในการประมวลผล หรือเข้า AR Engine
3. ระบบประมวลผล AR Engine เป็นตัวส่งข้อมูลที่สามารถอ่านได้ผ่านเข้าซอฟต์แวร์ หรือแอปพลิเคชันหรือส่วนประมวลผลเพื่อแสดงเป็นภาพ ปัจจุบันมีทั้งระบบ IOS และ Android ในการแสดงผลภาพ
4. Display หรือ จอแสดงผล, จอมือถือ หรือ จอภาพต่าง ๆ ในการแสดงผลภาพ เพื่อให้เห็นผลข้อมูลที่ AR Engine ส่งมาให้ในรูปแบบของภาพหรือ วิดีโอ

บทบาทของเทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) กับการศึกษา

เทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในหลากหลายวงการ ไม่ว่าจะเป็นด้านการแพทย์ ด้านการตลาด ด้านบันเทิง ด้านการท่องเที่ยว หรือแม้กระทั่งด้านการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีความจริงเสริมผนวกเชื่อมต่อกับซอฟต์แวร์ และแสดงผลผ่านหน้าจอโทรศัพท์มือถือ หรือหน้าจอคอมพิวเตอร์ ผู้ใช้งานสามารถตอบโต้ได้ทันที เทคโนโลยีการสื่อสารเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้หลายมหาวิทยาลัยต้องปรับตัว กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสะท้อนให้เห็นบทบาทสำคัญของรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามบริบทของผู้เรียน และยุคสมัย ปรากฏให้เห็นถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากมาย ที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

สิ่งสำคัญในการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันและมีความจำเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนหรือพัฒนา 2 ด้านคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้สอนจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอน ด้วยการประยุกต์นำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนในรูปแบบกิจกรรม เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ กระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เกิดองค์ความรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ได้ด้วยตนเอง และด้านบทบาทของตัวผู้สอน จากเดิมเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ต้องเปลี่ยนเป็นผู้ให้คำแนะนำบทเรียนต่าง ๆ ในการเรียนการ

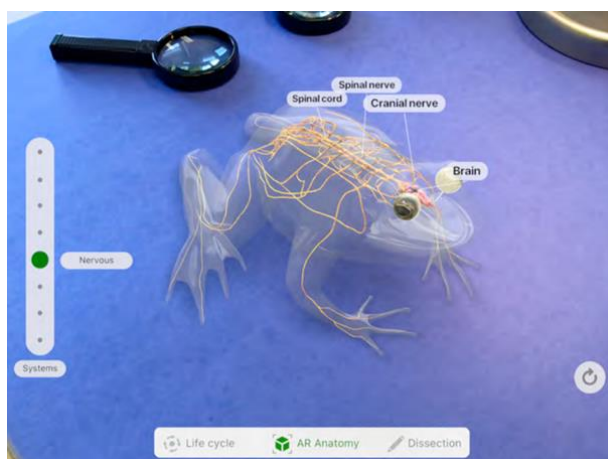


สอนแทน ทั้งนี้ผู้สอนยังจำเป็นต้องมีทักษะในการส่งเสริมให้ผู้เรียนรักในการเรียนรู้ สนุกกับการเรียน และกระตุ้นอยากให้ผู้เรียนรู้ต่อไปตลอดชีวิต (ธานินทร์ อินทวิเศษ และคณะ, 2562)

สำหรับเทคโนโลยีความจริงเสริมนั้น มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนการสอน สามารถสร้างความ เป็นรูปธรรมให้กับเนื้อหาบางอย่างที่มีความซับซ้อนและจับต้องได้รวมถึงเป็นเทคโนโลยีที่ช่วยสร้างสรรค์ ความ สนใจในการเรียนรู้ได้อย่างมาก ผลกระทบของเทคโนโลยีความจริงเสมือนที่มีผลต่อการจัดการศึกษาไทย (Plook Teacher, 2564) ดังนี้

1. เทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) ทำให้การเรียนรู้กลายเป็นสิ่งที่น่าสนใจมากขึ้นสำหรับผู้เรียน โดยที่ผ่าน การทดลองในรายวิชาดาราศาสตร์ ซึ่งมีการให้ผู้เรียนได้เข้าถึงเทคโนโลยีความจริงเสริมในห้องเรียนลักษณะที่ คุณครูสอนเกี่ยวกับเรื่องของระบบสุริยะจักรวาลและรายละเอียดข้อมูลของดวงดาวต่าง ๆ ซึ่ง พบว่าเด็ก ๆ ให้ความ สนใจอย่างมาก

2. เนื้อหาที่มีความซับซ้อนมากกว่าที่จะถ่ายทอดหรือนำเสนอออกมาในแบบหนังสือ ซึ่งเทคโนโลยีความ จริงเสริม (AR) จะเข้ามาช่วยในการทำให้เนื้อหาที่มีความซับซ้อนมากๆ เกิดมาเป็นภาพที่เข้าใจได้ง่ายมากขึ้น เช่น แอปพลิเคชัน Froggipedia เป็นการศึกษาการสำรวจอวัยวะ ระบบในบริบทของกบที่เหมือนจริง สร้างการมีส่วน ร่วมกับการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ในหลายระดับชั้น (Apple, 2561)



ภาพที่ 1 การสำรวจระบบทางชีวภาพของกบใน Application Froggipedia

3. การจัดการศึกษาในเชิงปฏิบัติการ ต้องการสภาพจริงสภาพทางกายภาพและอุปกรณ์ทางการเรียนรู้ที่ ครอบคลุมและอาจจะมีเฉพาะเจาะจง บางครั้งอาจจะมีราคาที่สูงและนำไปใช้ได้ยาก เช่น การจัดการศึกษา ในเชิงวิชาชีพแพทย์ หรือการทหาร การฝึกออกรบที่อาจจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือราคาสูงมากช่วยใน การเรียนรู้ แต่หากมีแอปพลิเคชันสำหรับเทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) หรือ เทคโนโลยีความจริงเสมือน (VR) จะ สามารถจำลองสถานการณ์การผ่าตัด การออกรบ การต่อสู้ การขับเครื่องบิน หรือแม้กระทั่งการตัดสินใจใน สถานการณ์นั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



ภาพที่ 2 แสดงตัวอย่างโครงสร้างลูกตาและเส้นประสาทตาในรูปแบบสามมิติ

รศ.พญ.สุภรัตน์ จริยโกศล ภาควิชาจักษุวิทยา คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และทีมงาน ได้จัดทำสื่อการเรียนรู้ในเทคโนโลยีความเสมือนเป็นสื่อการสอนที่นำภาพวัตถุในจินตนาการมานำเสนอออกมาเป็น ภาพวัตถุ 3 มิติ (Mixed Reality) จำนวน 4 เรื่อง คือ

1. เรื่องโครงสร้างลูกตาและเส้นประสาทตา ระบบการมองเห็นเริ่มจากการรับแสงโดยโครงสร้างในลูกตา โครงสร้างภายในลูกตามีขนาดเล็กและมีความซับซ้อนยากในการทำความเข้าใจด้วยการดูเพียงภาพกายวิภาคในรูปแบบ 2 มิติ

2. เรื่องวิถีประสาทของระบบการมองเห็น ระบบการมองเห็นเริ่มจากการรับแสงโดยโครงสร้างในลูกตา เซลล์ที่จอตาจะส่งกระแสประสาทผ่านเส้นประสาทตาต่อไป ยังวิถีประสาทของระบบการมองเห็น ผ่านโครงสร้างที่ซับซ้อนในสมองหลายส่วน เพื่อรับผิดชอบต่อการมองเห็นภาพในตำแหน่งต่างกัน การแสดงผลในรูปแบบสามมิติจะทำให้เข้าใจกายวิภาคของระบบการมองเห็นได้ง่ายและลึกซึ้งมากขึ้น

3. เรื่องสมองส่วน Occipital lobe โครงสร้างของลูกตา วิถีประสาทและหน้าที่การแปรผลการมองเห็น ลานสายตาในคนปกติระบบการมองเห็นเริ่มจากการรับแสงโดยเซลล์ที่จอตา ส่งกระแสประสาทผ่านเส้นประสาทตาต่อไปยังวิถีประสาทของระบบการมองเห็นเพื่อไปแปลผลยังสมองส่วน Occipital lobe โครงสร้างในวิถีประสาทของระบบการมองเห็นในแต่ละส่วน มีหน้าที่ในการรับผิดชอบการมองเห็นลานสายตาในลักษณะที่จำเพาะการ แสดงเส้นใยประสาทที่ส่งจากจอตาในตำแหน่งที่จำเพาะด้วยสีต่าง ๆ ในรูปแบบสามมิติจะช่วยให้สามารถทำความเข้าใจได้ถูกต้องและง่ายขึ้น

4. เรื่องวิถีประสาทของระบบการมองเห็นและความผิดปกติของลานสายตา การแสดงภาพลานสายตา ผิดปกติในแบบต่าง ๆ จะช่วยให้สามารถทำความเข้าใจความผิดปกติของการมองเห็นของผู้ป่วยได้ง่ายและลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น ผ่านซอฟต์แวร์และอุปกรณ์เชื่อมต่อต่าง ๆ เช่น เว็บแคม คอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยภาพเสมือนจริงจะแสดงผลผ่านหน้าจอคอมพิวเตอร์บนเครื่อง Visualizer หรือบนอุปกรณ์แสดงผลอื่น ๆ ซึ่งภาพเสมือนจริงที่ปรากฏขึ้นจะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้ได้ทันที ปัจจุบันมีสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบสามมิติในคณะทันตแพทยศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์ เป็นต้น (ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2564)

อีกทั้งคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับ บริษัท ทรู ดิจิทัล กรุ๊ป สร้างนวัตกรรมสร้างภาพจำลองฝึกการกู้ชีพพื้นฐาน Augmented Reality Hololens for CPR ในการจำลองฝึกการกู้ชีพพื้นฐาน ฝึกให้มีความรู้ทักษะในการช่วยชีวิตพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ ประโยชน์จากเทคโนโลยีความจริงเสริม จำลองภาพบนโลกแห่งความเป็นจริง ซึ่งจะส่งผลดีต่อการตัดสินใจช่วยเหลือและเพิ่มอัตราการรอดชีวิตได้ในอนาคต จะช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้สึกร่วมเสมือนอยู่ในเหตุการณ์จริง ช่วยให้การฝึกปฏิบัติมีความสมจริงมากขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนมีความสนใจ รวมถึงมีความมั่นใจมากขึ้น ผู้พัฒนาระบบ พบว่า ได้ผลดีเป็นที่น่าพอใจไม่ด้อยกว่าการฝึกแบบดั้งเดิม (Thai PBS,



2566) ในการศึกษากำลังเป็นที่นิยมมากขึ้นช่วยให้นักเรียนเห็นภาพและเข้าใจแนวคิดที่ซับซ้อนได้ง่ายขึ้น ด้วยการนำองค์ความรู้ทางการแพทย์ผนวกเข้ากับเทคโนโลยีเสริมภาพจำลองบนโลกแห่งความเป็นจริงเพื่อใช้ในการเรียนการสอนทางการแพทย์



ภาพที่ 3 แสดงตัวอย่างการฝึกการกู้ชีพพื้นฐาน Augmented Reality Hololens for CPR

เห็นได้ว่าการจัดการศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) เข้ามาช่วยในการจัดการศึกษามากขึ้น ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม เกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เสมือนจริงได้มากขึ้น กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมมุ่งมั่นและให้ประโยชน์แก่ผู้เรียนที่มองเห็นได้มากขึ้น สามารถสร้างความสนใจและมีส่วนร่วมในการเรียนมากขึ้น ด้วยเทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) ทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมและโต้ตอบซึ่งได้รับประโยชน์เป็นอย่างมาก แสดงให้เห็นว่าเทคโนโลยีทำให้ 87% ของนักเรียนมีแนวโน้มที่นักเรียนจะเข้าชั้นเรียนมากขึ้น จากผลสำรวจในสหรัฐอเมริกา (Adriana Blum, 2018) อาทิ การจัดการเรียนการสอนด้วยสื่อแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ ในรูปแบบเทคโนโลยีโลกเสมือนจริง 2 มิติ โดยใช้กิจกรรมการสอนแบบ KWL ในรายวิชาวิชาการงานอาชีพ และเทคโนโลยี มีประสิทธิภาพ ผลการทดสอบสรุปคะแนนคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน มีค่าเท่ากับ 12.81 และมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 24.27 คะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ (สสวท, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยทักษะการอ่านเพื่อวัดความเข้าใจของนักเรียนไทย เมื่อใช้เทคโนโลยีความจริงเสมือนในรูปแบบ 2 มิติในการอ่าน พบว่า มีคะแนนสูงกว่าการอ่านแบบปกติ (Nasongkhla, J., & Sujiva, S. , 2023) โดยมีข้อจำกัดของผู้เรียน ผลการวิจัย พบว่า การใช้เทคโนโลยีความจริงเสริมมีผลลัพธ์เชิงบวก เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์เกี่ยวกับการเรียนรู้หลายด้านในแง่มุมต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ แรงจูงใจ เป็นต้น (da Silva et al., 2019)

เทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) จะสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ต่างจากรูปแบบเดิมอย่างเห็นได้ชัดสามารถขยายขอบเขตการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนมุ่งมั่นการทำความเข้าใจกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพิจารณาจากความต้องการและศักยภาพของนักเรียน สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญเพื่อนำเทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) มาประยุกต์ใช้สำหรับการเรียนการสอน

แนวโน้มห้องเรียนเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม

การศึกษากำลังอยู่ในระหว่างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และเทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) และเทคโนโลยีความจริงเสมือน (VR) เป็นสองเทคโนโลยีหลักที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างเห็นได้ชัด สร้างความดึงดูดของนักเรียนด้วยเทคนิคที่น่าสนใจ นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่าช่วยเพิ่มการรักษาการเรียนรู้ เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการเรียนรู้ เพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ ลดการท่องจำ นักเรียนเห็นภาพและเข้าใจแนวคิดที่ซับซ้อนได้ง่ายขึ้นและยังคงเติบโตมากขึ้นในทุกช่วงวัยการศึกษา ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับ



มหาวิทยาลัย โดยตามรายงานของ Market Research Future (MRFR) เผยว่า เทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) หรือ เทคโนโลยีความจริงเสมือน (VR) ในด้านการศึกษา มีการคาดการณ์การเติบโตต่อปีตั้งแต่ปี 2022 – 2027 อยู่ที่ 18.2% ซึ่งคาดว่าในอนาคตเทคโนโลยี AR/VR จะเข้ามาครองพื้นที่ EdTech เพื่อเสริมการเรียนรู้ในวงกว้างมากขึ้นอย่างแน่นอน (TechTalk Thai, 2566)

การเรียนรู้ในรูปแบบเดิมอาจจะไม่ตอบโจทย์วิถีชีวิตและบริบทในปัจจุบัน การนำเทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) เข้ามาใช้เพื่อลดกระบวนการต่าง ๆ เชื่อมต่อผู้เรียนได้ในทุก ๆ ที่ เป็นการขยายการเรียนรู้ด้วยวิธีใหม่ ๆ สถาบันการศึกษาหลายแห่งเล็งเห็นความสำคัญและนำเทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) ประยุกต์ใช้ข้อมูลสำหรับการเรียนการสอนในเวลาและสถานที่ที่เหมาะสมเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะความสามารถของนักเรียนได้ต่อไป ในขณะที่เทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) ใช้เพียงอุปกรณ์บนแอปพลิเคชันเพื่อรับข้อมูลจากวัตถุสัญลักษณ์ (Marker board) ทำให้สามารถพัฒนาปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมได้ง่ายกว่า และประหยัดต้นทุนในการพัฒนาระบบมากกว่าเทคโนโลยีเสมือน (VR) ทั้งนี้เทคโนโลยี VR และ AR มีข้อดีข้อเสียที่แตกต่างกัน ด้วยเทคโนโลยี Metaverse ที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดการผสมผสานของเทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) และเทคโนโลยีเสมือน (VR) เรียกว่า Mixed Reality (MR) หรือ ความเป็นจริงผสม ซึ่งเป็นหนึ่งในการลงทุนค่อนข้างสูง การนำเทคโนโลยีความเป็นจริงผสม (MR) เข้ามาใช้ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในงาน สามารถตอบโต้และผู้ใช้งานจะรู้สึกเสมือนกันปฏิบัติจริงเป็นการมีส่วนร่วมในบทเรียนในเชิงประสบการณ์กับการเรียนรู้

ในปี ค.ศ. 2020 Microsoft ได้ผลิตแว่น HoloLens 2 MR หรือ แว่นอัจฉริยะเพื่อให้ผู้ใช้ได้อุปกรณ์ได้ง่าย และมีความสมจริงมากยิ่งขึ้น โดยสามารถปรับแต่งการประมวลผลเส้นทางการแบบโฮโลกราฟิกได้ในตัวเอง (Microsoft, 2021) ทั้งนี้ได้มีการนำแว่น HoloLens 2 MR ใช้สำหรับงานวิจัย อาทิ การใช้แว่น HoloLens 2 MR ในบทเรียน พบว่า นักเรียนมีส่วนร่วมและสามารถจดจำบทเรียนเพิ่มขึ้น 35% และผลการสอบดีขึ้น 22% (ELISABETH BALISTRERI, 2023) การใช้เทคโนโลยีความจริงผสม (MR) ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเองมากขึ้น และเป็นการเรียนรู้เฉพาะบุคคล ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับสภาพแวดล้อมที่กำหนดขึ้น สามารถจดจำการเรียนรู้ได้มากขึ้น ชี้ให้เห็นว่า เทคโนโลยีความจริงผสมส่งเสริมความรู้ของนักเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาความคิดและจินตนาการ อีกทั้งแว่น HoloLens 2 MR ถูกออกแบบมาให้ผู้ใช้งานได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องถือหรือใช้อุปกรณ์ช่วยใด ๆ ที่มีอยู่ แม้ว่าแว่น HoloLens 2 MR จะถูกผลิตและใช้งานประมาณ 3 ปีมาแล้วนั้น นับว่ายังเป็นอุปกรณ์เทคโนโลยีความจริงผสม (MR) ดีที่สุดในปัจจุบัน ทั้งนี้ปัจจุบันบริษัทต่าง ๆ ยังคงมีการคิดค้นเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่นำมาใช้กับเทคโนโลยีจริงผสม เช่น Apple กำลังจะเปิดตัวนวัตกรรมที่ผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีความจริงเสริมและความจริงผสม อย่างแว่นตา Apple MR ที่เรียกว่า Apple Reality Pro หรือ Apple Reality One อุปกรณ์ชิ้นนี้สามารถตรวจจับการเคลื่อนไหวของศีรษะและมือในขณะที่วาดภาพหรือกำลังออกแบบชิ้นงานต่าง ๆ และคาดว่าแว่นตา Apple MR จะเปิดตัวในช่วงเดือนมิถุนายน ปีพ.ศ. 2566 นี้ ราคาประมาณ 103,000 บาท หรือ 3,000 เหรียญสหรัฐ (MelonnPang, 2566) และยังคงต้องรอเก็บข้อมูลผลการวิจัยในการใช้งานต่อไปในอนาคต เป็นนวัตกรรมที่น่าสนใจสำหรับการศึกษามาก อีกนวัตกรรมหนึ่งที่ยังคงอยู่ในขั้นทดลอง (Prototype) คือ ถุงมือ Haptic VR Gloves Prototype หรือถุงมืออัจฉริยะ ซึ่งเป็นนวัตกรรมจากบริษัท Meta ร่วมกับ Microfluidics ในการคิดค้นพัฒนาระบบที่มีปฏิกิริยาตอบสนองการสัมผัสวัตถุเสมือนจริง สะท้อนกลับความรู้สึกมายังมือของผู้สวมใส่ โดยให้คอมพิวเตอร์เรียนรู้การสร้างความรู้สึกที่ซับซ้อนและแตกต่างกัน เช่น แรงกด พื้นผิวสัมผัส แรงสั่นสะเทือน ทั้งนี้ยังอยู่ในช่วงการค้นคว้าวิจัยประดิษฐ์ถุงมือที่นุ่ม และมีน้ำหนักเบา (Springnews, 2564)

ตามแนวโน้มและการพัฒนาเทคโนโลยีในปัจจุบัน เทคโนโลยี AR VR และ MR ยังคงมีบทบาทสำคัญในด้านการศึกษาต่อไป การนำเทคโนโลยีดังกล่าวอาจเกิดขึ้นในการสอนและการเรียนรู้ในอนาคต คาดว่าการนำเทคโนโลยีที่มีศักยภาพที่จะเป็นปฏิวัติวิธีการเรียนรู้ ด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมและยกระดับประสบการณ์การ



เรียนรู้ เพิ่มการพัฒนาทักษะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในขณะที่เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีแนวโน้มว่าในอนาคตจะเห็นพัฒนาความเป็นจริงผสมแพร่หลายมากขึ้นทั้งในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาและวิชาชีพ (ELISABETH BALISTRERI, 2023)

สรุป

คงปฏิเสธไม่ได้ว่าเทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) สามารถผนวกโลกแห่งความเป็นจริงและโลกดิจิทัลเข้าด้วยกันสร้างความดึงดูด น่าสนใจและเปิดมุมมองเพิ่มเติมประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นหนึ่งในเทรนด์ของเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนรูปแบบธุรกิจหรืออุตสาหกรรมแห่งอนาคต “เทคโนโลยีความจริงเสริม, เทคโนโลยีความจริงเสมือน (VR) และ เทคโนโลยีความจริงผสม (MR) ถือเป็นเทรนด์ ที่เป็นแนวโน้มในด้านการศึกษา” เป็นรูปแบบใหม่ๆ ที่มีศักยภาพสูงที่จะนำมาใช้งานด้านการศึกษา สถาบันการศึกษาต้องให้ความสนใจเนื่องจากในปัจจุบันผู้บริโภคให้ความสำคัญกับโทรศัพท์เคลื่อนที่ ซึ่งเป็นอุปกรณ์ที่ต้องพึ่งพาแอปพลิเคชันเพื่อใช้สื่อสารภาพและข้อมูล รวมถึงกำลังของหน่วยประมวลผลที่ในปัจจุบันมีการพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาจะก้าวไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยการเกิดขึ้นของเทคโนโลยี AR VR และ MR ในด้านการศึกษา นักเรียนจะได้รับประโยชน์ จากประสบการณ์การเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง กระตุ้นการมองเห็น และมีการโต้ตอบส่งผลให้มีความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น แนวโน้มการนำเทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) มาใช้ในการสอนในวิชาต่าง ๆ เช่น ด้านวิชาคณิตศาสตร์ อาจจะใช้เทคโนโลยี AR เข้ามาเสริมการเรียนในการวัดความยาว หรือพื้นที่ของวัตถุเพื่อประเมินขนาดของพื้นที่ของวัตถุมากขึ้น ด้านวิทยาศาสตร์หรือสังคมศาสตร์ นำเทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) ในการเจริญเติบโตของพืชที่สูญพันธุ์ หรือการศึกษาการใช้ภาษาของชนกลุ่มชาติพันธุ์ นำใช้เพื่อเพิ่มประสบการณ์การเล่าเรื่องแบบโต้ตอบได้ (Interactive) สำหรับการศึกษาด้วยการใช้เทคโนโลยีความจริงผสม (MR) ในอนาคต อาจจะใช้แว่นตาอัจฉริยะ เข้ามาประกอบการเรียนการสอน ตัวอย่าง : การเรียนในวิชาชีววิทยาเกี่ยวกับระบบโครงสร้างกระดูกของร่างกายมนุษย์ นักเรียนสวมแว่นตาอัจฉริยะที่แสดงภาพจำลอง 3 มิติเสมือนจริงของโครงกระดูกมนุษย์ การทำงานของเทคโนโลยีความจริงผสม (MR) จะติดตามการเคลื่อนไหวของนักเรียน นักเรียนสามารถเดินไปรอบ ๆ โครงกระดูกเสมือนจริง ส่องจากมุมต่าง ๆ มองเห็นชิ้นส่วนของกระดูกแต่ละชิ้นอย่างใกล้ชิดด้วยการขยาย (Zoom) แม้กระทั่งสามารถใช้ตัวควบคุมวัตถุในการเลือกชิ้นส่วนของกระดูกจำลองได้ นอกจากนี้เทคโนโลยีความจริงผสม (MR) ยังสามารถจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น กระดูกหักหรือข้อต่อของกระดูกเคลื่อนที่ ทำให้นักเรียนสามารถสังเกตผลกระทบและผลลัพธ์ที่จะเกิดต่อร่างกายได้ เป็นการช่วยให้นักเรียนเข้าใจแนวคิดที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และยังคงคาดว่าจะได้เห็นการนำเทคโนโลยีความจริงผสม (MR) ในการศึกษาทางการแพทย์ขั้นสูง เช่น การนำถุงมือ Haptic VR Gloves ผู้เรียนสามารถสัมผัสรับรู้ถึงความรู้สึกได้ในลักษณะของน้ำหนัก รูปทรง หรือขนาดของวัตถุขึ้นนั้นได้จริง เป็นการสร้างความรู้สึกจริงให้กับผู้ใช้งาน สิ่งสำคัญแม้ว่าสิ่งเหล่านี้จะเป็นแอปพลิเคชันที่เป็นไปได้ในการศึกษา การนำไปใช้จริงและความพร้อมใช้งานของเทคโนโลยีดังกล่าวอาจแตกต่างกันไปตามความก้าวหน้าในอนาคต เทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) ในด้านการศึกษาของประเทศไทยยังคงเคลื่อนไหวค่อนข้างช้าเมื่อเปรียบเทียบกับภาคส่วนอื่น ๆ หรือการศึกษาของต่างประเทศ แม้ว่าบางมหาวิทยาลัยจะใช้เทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ เช่น เทคโนโลยีความจริงเสริม (AR) หรือเทคโนโลยีความจริงเสมือน (VR) ประกอบการเรียนการสอน แต่สถาบันส่วนใหญ่อยู่ในขั้นเริ่มต้น และยังคงอาศัยความร่วมมือของภาคเอกชน ด้วยปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการผลิตคัดค้านนวัตกรรม ประกอบกับอุปสรรคนำเข้ามีต้นทุนค่อนข้างสูง ผู้เรียนบางคนอาจไม่มีประสบการณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ อาจไม่สามารถมีส่วนร่วมและได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ อีกทั้งผู้สอนส่วนใหญ่ต้องการการฝึกอบรมและการสนับสนุนเพิ่มเติมจากภาครัฐบาลเพื่อใช้เทคโนโลยีในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ในอนาคตการศึกษาของ

ประเทศไทยอาจจะได้เห็นการใช้ AR VR MR ในรูปแบบการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น โดยอาศัยการสนับสนุนจากภาครัฐและ การส่งเสริมจากภาคเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- ธานินทร์ อินทวิเศษ และคณะ. (2562). เทคโนโลยีและนวัตกรรมกับการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปกร, 12(6), 478-494.
- รุ่งศักดิ์ เยื่อใย. (2562). เทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม : ความท้าทายต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของประเทศ ไทยในศตวรรษที่ 21. สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 25(2), 127-140.
- ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2564). Augmented Reality : AR. Retrieved มีนาคม 24 , 2566, from https://lic.chula.ac.th/?page_id=81
- สสวท. (2563). ทำไมต้องใช้ AR กับการศึกษา. เรียกใช้เมื่อ 20 เมษายน 2566 จาก <https://www.myrecall.app/ทำไมต้องใช้-arกับการศึกษา/>
- สุภิญญา กลางณรงค์ และณภัทร เรืองนภากุล. (2564). ความเป็นพลเมืองยุคดิจิทัลกับการรับมือด้านมีดออนไลน์ ในวิถีปรกติใหม่. เรียกใช้เมื่อ 20 เมษายน 2566 จาก <https://blog.cofact.org/digitalcitizen/>
- Adam Hates. (2023). Augmented Reality (AR) Defined, With Examples and Uses. Retrieved เมษายน 10 , 2566, from <https://www.investopedia.com/terms/a/augmented-reality.asp>
- Adriana Blum. (2018). The Multiple Uses of Augmented Reality in Education. Retrieved มีนาคม 23, 2566, from <https://www.emergingedtech.com/2018/08/multiple-uses-of-augmented-reality-in-education/>
- Apple. (2561). เทคโนโลยีความจริงเสริมในการศึกษา: แนวคิดบทเรียน. Retrieved เมษายน 20 , 2566 , from <https://www.apple.com/th/education/docs/ar-in-edu-lesson-ideas.pdf>
- da Silva et al. (2019). Perspectives on how to evaluate augmented reality technology tools for education: a systematic review. Journal of the Brazilian Computer Society, 23(3), 1-18.
- ELISABETH BALISTRERI. (2023). Extended reality is the future of education. Retrieved เมษายน 25 , 2566, from <https://www.mixyourreality.com/insights/extended-reality-is-the-future-of-education>
- Gudoniene & Rutkauskiene. (2019). Virtual and Augmented Reality in Education. Kaunas Technology University, 7(2), 293-300.
- McGarrigle C., Margolis T. (2018). Augmented Reality Art From an Emerging Technology to a Novel Creative Medium. 2nd Edition. Springer International: Publishing AG.
- MelonnPang. (2566). แว่นตา Apple AR/VR อยู่ในช่วงโค้งสุดท้ายของการพัฒนาแล้ว. Retrieved เมษายน 26 , 2566, from <https://droidsans.com/apple-mr-on-track-for-wwdc-2023-launch/>
- Microsoft. (2021). The Total Economic Impact Of Mixed Reality Using Microsoft HoloLens 2. Retrieved เมษายน 25 , 2566, from <https://tools.totaleconomicimpact.com/go/microsoft/HoloLens2/>
- Nasongkhla, J., & Sujiva, S. . (2023). Enhancing reading capability of young Thai students with augmented reality technology: Design-based research. Contemporary Educational Technology, 15(1), 1-16.



- Plook Teacher. (2564). โลกของเทคโนโลยีความจริงเสมือน (Augmented Reality). Retrieved เมษายน 26 , 2566, from <https://www.trueplookpanya.com/education/content/88039/-teaartedu-teaart-Springnews>.
- Springnews. (2564). Haptic Gloves ถุงมือพิเศษที่เราจับมือ-หยิบของ-รับสัมผัสได้ ในโลก Metaverse. Retrieved เมษายน 30 , 2566, from <https://www.springnews.co.th/spring-life/818364>
- TechTalk Thai. (2566). 10 เทรนด์ EdTech แห่งปี 2023: เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ยุคใหม่. Retrieved มีนาคม 24 , 2566, from <https://www.techtalkthai.com/10-edtech-trends-2023/>
- Thai PBS. (2566). โซนนวัตกรรม AR สร้างภาพจำลองฝึกทักษะ CPR. Retrieved เมษายน 26 , 2566, from <https://www.thaipbs.or.th/news/content/324195>

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยต่อการรับรู้ของบุคลากร
โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี*

FACTORS INFLUENCING PATIENT SAFETY CULTURE ON PERSONNEL PERCEPTIONS
SURATTHANI HOSPITAL SURATTHANI PROVINCE

บุศราภรณ์ วงศ์ศิรินิล*

Busaraporn Wongsirinil

โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Suratthani Hospital Suratthani Province

*Corresponding author E-mail: b_tengrang@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยต่อการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ทั้งโดยรวมและรายด้าน และเปรียบเทียบความแตกต่างของวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยตามการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี แยกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ และลักษณะงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ทั้งระดับบริหารและปฏิบัติการ จำนวน 350 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบจัดชั้น ตามสัดส่วนของบุคลากรในกลุ่มงาน ใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามสำรวจวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในโรงพยาบาล ซึ่งนายแพทย์อนุวัฒน์ ศุภชติกุล จากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (สรพ.) แปลมาจากแบบสำรวจของ สถาบันวิจัยสุขภาพและคุณภาพของสหรัฐอเมริกา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเปรียบเทียบโดยใช้ Independent t - test ผลการวิจัย พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี มีการรับรู้ต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความปลอดภัยในภาพรวม สำหรับความแตกต่างของวัฒนธรรมความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วยตามการรับรู้ของบุคลากร เมื่อแยกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ และลักษณะงานของบุคลากร พบว่าบุคลากรในหน่วยงานที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่แผนกผู้ป่วยนอก ปฏิบัติงานอยู่ที่แผนกผู้ป่วยใน และหน่วยงานสนับสนุน รวมทั้งบุคลากรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีการสัมผัสผู้ป่วยโดยตรงและบุคลากรที่มีการสัมผัสผู้ป่วยโดยอ้อมหรือสัมผัสน้อย มีการรับรู้ต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความปลอดภัยของผู้ป่วย ,การรับรู้ของบุคลากร, วัฒนธรรมความปลอดภัย

Abstract

This research The purpose of this study was to study the patient safety culture on the perceptions of personnel working in Suratthani Hospital. both overall and in each aspect and to compare the differences of patient safety culture according to the perceptions of personnel



working in Suratthani Hospital. Separated by operating units and job characteristics of personnel in Suratthani Hospital Conducting this research It is an exploratory research. sample is an officer who works in Suratthani Hospital Both administrative and operational levels of 350 people by stratified random sampling method. according to the proportion of personnel in the work group The research tool was used as a questionnaire. Explore the culture of patient safety in hospitals. Which Dr. Anuwat Supachutikul from the Institute for Hospital Quality Development and Accreditation (Ph.D.) translated from the survey of American Institute for Health and Quality Research data analysis by using descriptive statistics and comparative statistics using Independent t - test. There was a high level of awareness of patient safety culture as a whole and in each aspect. with the side with the highest mean is overall safety for the difference in safety culture in Patient care according to personnel perception when separated by operating units and job characteristics of personnel found that personnel in different departments by personnel working at the outpatient department working in the in-patient department and support agencies Including personnel with different job characteristics. by personnel with direct patient contact and personnel with indirect or minimal contact with patients There is an awareness of the patient safety culture. The overall level was moderate, not different.

Keywords: patient safety ,personnel awareness, safety culture

บทนำ

ปัจจุบันคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วยมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อระบบบริการสุขภาพ ของโรงพยาบาล ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยทุกหน่วยงานต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้รับบริการ เพราะหากความไม่ปลอดภัยเกิดขึ้นย่อมนำมาซึ่งความเสียหายต่อองค์กร ความปลอดภัยของผู้ป่วย (Patient safety) คือ การที่ผู้ป่วยปลอดภัยจากการได้รับอันตรายจากการใช้บริการสุขภาพ หรือการที่ผู้ป่วยได้รับอันตรายหรือมีโอกาสดังกล่าวได้รับอันตรายจากบริการโดยไม่จำเป็น (สถาบันพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (องค์การมหาชน), 2565) โรงพยาบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วยให้เกิดความปลอดภัยสูงสุด โรงพยาบาลซึ่งเป็นองค์กรที่มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงสูง จึงให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมความปลอดภัยเป็นลำดับแรก การสร้างความตระหนักต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร ความปลอดภัยในการดูแลสุขภาพของผู้รับบริการเป็นการปฏิบัติที่ปราศจากความเสียหายต่อผู้รับบริการมาจากบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมและปฏิบัติตามดูแลด้วยคุณภาพอย่างต่อเนื่องในสถานบริการด้วยความรับผิดชอบ และมีความยืดหยุ่นไม่ต้องมีการบังคับรวมทั้งยังสามารถป้องกันความผิดพลาดได้ (Tobias, C., et al, 2016) เพราะวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรให้บุคลากรยึดถือค่านิยมและคุณค่าร่วมกันในการสร้างสรรค์คุณภาพให้เป็นไปตามความคาดหวัง ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในองค์กร โดยยึดคุณภาพการบริการและความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นหลัก การพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในองค์กรต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในทุกส่วนขององค์กร เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการทำงาน และการรับรู้เกิดจิตสำนึกที่จะก่อให้เกิดความปลอดภัย โดยการพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในองค์กรต้องมุ่งเน้นการป้องกันอันตรายที่จะเกิดกับผู้รับบริการในการใช้บริการสุขภาพ เพื่อปรับปรุงคุณภาพบริการและจัดระบบความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วยเป็นสำคัญ

ในการประชุมนานาชาติ ครั้งที่ 55 ขององค์การอนามัยโลกให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพความปลอดภัยในการให้บริการ จะต้องมีการปรับปรุงคุณภาพการบริการให้เกิดความปลอดภัยกับผู้ป่วย เพื่อให้ประเทศทั่วโลก

ดำเนินการร่วมกัน ค้นหาช่องว่างในโรงพยาบาล แล้วปิดช่องว่างนั้นเพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัย ในระบบบริการสุขภาพ เกิดอันตรายขึ้นได้มากมาย เช่น มีรายงานในสหรัฐอเมริกาถึงการเสียชีวิตในระบบบริการ ปีละเกือบ 1 แสนราย มากกว่าอุบัติเหตุและมะเร็งเต้านม ดังนั้นเรื่อง Patient Safety จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง นั่นคือการทำอย่างไร ไม่ให้เกิดอันตรายต่อคนไข้ หรือลดอันตรายต่อคนไข้ เริ่มตั้งแต่กระบวนการคัดกรอง รักษา และติดตามให้ความรู้ อย่างต่อเนื่อง องค์การอนามัยโลกพบว่า มีสถิติการรายงานพบอุบัติเหตุ หรือความเสียหายในการเข้ารับบริการใน โรงพยาบาลติดใน 10 อันดับแรกของการเสียชีวิต (ปีวรรณ ลิ้มปัญญาเลิศ, 2564) สำหรับประเทศไทยมีการ ประกาศนโยบาย ความปลอดภัยของผู้ป่วย เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2559 เพื่อขับเคลื่อนแผนสร้างความปลอดภัย ในโรงพยาบาล 4 ปี ตั้งแต่ปี 2560 - 2564 พบว่าในปีแรกการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมความปลอดภัยเป็นไปได้ค่อนข้างยาก โดยเฉพาะเรื่องอัตราค่าลงของบุคลากร แต่เห็นแนวโน้มดีขึ้นในบางพื้นที่ บางโรงพยาบาลจากข้อมูล พบว่าอุบัติการณ์ อุบัติเหตุในสถานพยาบาล เกิดขึ้นจำนวน 1,708,670 ครั้ง เป็นเหตุการณ์ที่สามารถป้องกันแก้ไข ได้ 42% เพิ่มขึ้นจากปีแรก 20%, 25% และ 27% ตามลำดับ (ปีวรรณ ลิ้มปัญญาเลิศ, 2564) นอกจากนี้สถาบัน รับรองคุณภาพสถานพยาบาล (สรพ.) ยังได้กำหนดให้การจัดการความเสี่ยงเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดคุณภาพโรงพยาบาล (สถาบันพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (องค์กรมหาชน), 2565) ข้อความดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการให้บริการทางด้านสุขภาพในโรงพยาบาลที่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วย และลดความ ผิดพลาดและเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจเกิดขึ้นได้ กระทรวงสาธารณสุขได้ให้ความสำคัญในเรื่องความ ปลอดภัยผู้ป่วย ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการให้บริการของบุคลากรทางการแพทย์และเป็นความคาดหวังของ ผู้ป่วยและญาติ และหากเกิดความผิดพลาดจากการดูแลรักษาสิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือบุคลากรต้องรับดำเนินการแก้ไข สิ่งที่เกิดพลาดนั้น ทั้งนี้ความปลอดภัยผู้ป่วย (Patient safety) ถือเป็นพื้นฐานที่โรงพยาบาลต้องสร้างความตระหนัก ให้กับบุคลากรว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กรและผู้ป่วย สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล องค์กรมหาชน (สรพ.) กล่าวว่า ความปลอดภัยของผู้ป่วยจะเกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นต้องมีการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของ ผู้ป่วยและระดับความปลอดภัยของผู้ป่วยในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยโดยสร้างบรรยากาศความกล้าหาญในการ รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาและหาแนวทางในการป้องกัน อีกทั้งต้องมีการสื่อสารเพื่อให้ เกิดการเรียนรู้และเรียนรู้ในสิ่งที่เกิดขึ้น สรพ.,2558 จากการศึกษา พบว่าในการลดและหลีกเลี่ยงอันตรายที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วยบุคลากรต้องมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติและต้องได้รับการเตรียมความพร้อมและมีการศึกษา เรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงาน (Wayne, R., et al, 2013) เหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ไม่ได้เกิดจากความตั้งใจของ บุคลากรทางการแพทย์แต่กลับมักเกิดจากความซับซ้อนของระบบบริการสุขภาพ ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสามารถของผู้ ให้บริการเท่านั้น แต่อาจเกิดเนื่องจากการให้บริการในแต่ละครั้งมีผู้ให้บริการที่มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน เช่น แพทย์ พยาบาลเภสัชกรและบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ดังนั้นการให้บริการที่มั่นใจว่าผู้รับบริการจะได้รับ การบริการที่มีความปลอดภัยตลอดเวลาอันอาจเกิดขึ้นได้ยาก เว้นแต่สถานบริกานั้น ๆ มีการออกแบบระบบการดูแล ที่ดี บุคลากรได้รับข้อมูลที่เกี่ยวกับการดูแลครบถ้วนและทันการณ์ รวมทั้งมีการสร้างความเข้าใจกับบุคลากร ทางทางการแพทย์ทุกระดับ นอกจากนี้ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ผู้รับบริการเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัย คือ สถานะการขาดแคลนบุคลากร โครงสร้างทางกายภาพที่ไม่เพียงพอ จำนวนผู้ป่วยที่แออัดมากเกินไป การขาด แคลนวัสดุอุปกรณ์พื้นฐานทางการแพทย์ สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม และการขาดแคลนงบประมาณ ซึ่งปัจจัย ทั้งหมดเหล่านี้เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย วัฒนธรรมความปลอดภัย หมายถึงองค์ประกอบ ของวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ค่านิยมร่วม ทักษะคิด บรรทัดฐาน และพฤติกรรม ของบุคลากร ที่ส่งผลต่อทัศนคติและ พฤติกรรมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย อีกทั้งเหตุการณ์ไม่พึง



ประสงค์และอัตราการตายของผู้ป่วยในโรงพยาบาล สรพ.,2558 เป็นผลลัพธ์ที่สำคัญที่เกิดจากการปรับปรุงคุณภาพการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยที่ผ่านมา ระบุว่า การรับรู้ของพยาบาลต่อเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ และการพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยในโรงพยาบาล เป็นเครื่องมือสำคัญของความสำเร็จในการปรับปรุงคุณภาพและเพิ่มผลผลิต จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาการรับรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ป่วยในโรงพยาบาลและการเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ ซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความล้มเหลวที่แฝงอยู่ในขั้นตอนของการดูแลผู้ป่วย และระบบขององค์กรที่มีส่วนช่วยในการออกแบบกลยุทธ์ในการปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยส่งเสริมการลดปัญหาและการสกัดกั้นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผิดพลาด สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพสถานพยาบาล กล่าวว่า ความปลอดภัยของผู้ป่วยจะเกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องมีการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยและระดับความปลอดภัยของผู้ป่วยในหน่วยงาน โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัย อีกทั้งต้องสื่อสารให้เกิดการรับรู้และเรียนรู้ในสิ่งที่เกิดขึ้น โดยสร้างบรรยากาศให้เกิดความกล้าหาญในการรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์เพื่อหาแนวทางป้องกัน สรพ.,2558 ดังนั้นการรับรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลเกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยจะเป็นพื้นฐานในการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยของผู้ป่วยได้เป็นอย่างดี รวมทั้งเป็นการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพการบริการด้วย วัฒนธรรมด้านความปลอดภัยขององค์กร อาจมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย และด้วยเหตุนี้องค์กรจึงต้องมีวิธทางด้านวิชาการในการประเมินวัฒนธรรมความปลอดภัย เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพด้านความปลอดภัยที่แท้จริง การสำรวจส่วนใหญ่จะตรวจสอบประเด็นสำคัญ เช่น ความเป็นผู้นำ การมีส่วนร่วม ความมุ่งมั่น การสื่อสารและการรายงานเหตุการณ์ อย่างไรก็ตามจากการศึกษา พบว่าวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในองค์กรแตกต่างกัน ตามลักษณะของสถานบริการและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย (Paranague, T.T., et al, 2014)

โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี เป็นโรงพยาบาลศูนย์ขนาด 800 เตียง สังกัดกระทรวงสาธารณสุขซึ่งให้บริการด้านการรักษาทั้งระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิและตติยภูมิ รวมทั้งโรคที่รักษาอยู่ยากมีความซับซ้อน อีกทั้งมีการส่งเสริมฟื้นฟู และป้องกันปัญหาด้านสุขภาพแก่ประชาชนในเขตพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียง โดยมีวิสัยทัศน์ คือ โรงพยาบาลศูนย์ที่มีคุณภาพชั้นนำระดับประเทศและศูนย์ผลิตบุคลากรทางการแพทย์ที่ได้มาตรฐาน ด้วยลักษณะงานของโรงพยาบาลที่มีความแตกต่างกับอาชีพอื่น ๆ เพราะต้องมีการหมุนเวียนกันทำงานดูแลผู้รับบริการที่รับไว้เป็นผู้ป่วยในโรงพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง โดยบุคลากรบางส่วนต้องปฏิบัติงานตลอดทั้งคืน ประกอบกับการมีผู้รับบริการและมีภาระงานมากในแต่ละวันจากการให้บริการผู้ป่วยนอกวันละประมาณ 2,500 คนต่อวัน ทำให้บุคลากรทำงานหนัก อาจเกิดความผิดพลาดในบริการทำให้เกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยกับผู้ป่วยได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร โรงพยาบาลจะต้อง ให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยต่อการรับรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยในผู้ป่วย เพื่อให้ผู้บริหารโรงพยาบาลใช้เป็นแนวทางนำไปสู่ความสำเร็จในการปรับปรุงพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การศึกษาครั้งนี้จะศึกษากับบุคลากรในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีทุกกลุ่ม เพื่อสามารถวิเคราะห์ถึงปัญหา อุปสรรคที่แท้จริงของโรงพยาบาลในภาพรวม และนำผลลัพธ์ที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพและส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร หากบุคลากรทุกกลุ่มมีวัฒนธรรมความปลอดภัย การพัฒนาคุณภาพก็จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจากผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้โรงพยาบาลสามารถขับเคลื่อนคุณภาพการบริการเพื่อมุ่งสู่ความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่และผู้รับบริการอย่างยั่งยืนต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาวัฒนธรรมความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วยตามการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ทั้งโดยรวม และรายด้าน
2. เปรียบเทียบความแตกต่างของวัฒนธรรมความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วยตามการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล แยกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ทั้งระดับบริหารและปฏิบัติการ รวมประชากรทั้งสิ้น 2,500 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรสำเร็จรูปทาร์ยามาเน่ (จุฑารัตน์ ช่วยทวี และณิกานต์ ทรงไทย, 2560) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 เลือกตัวอย่างตามสัดส่วนของกลุ่มโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบจัดชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของบุคลากรในกลุ่มงาน

เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแบบสำรวจมาตรฐาน ชื่อ Hospital Survey on Patient Safety Culture ซึ่งนายแพทย์อนุวัฒน์ ศุภชติกุล จากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (สพ.) แผลมาจากแบบสำรวจของ Agency for Healthcare Research and Quality (AHRQ) ประเทศสหรัฐอเมริกา (อนุวัฒน์ ศุภชติกุล, 2551) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.85 (ไพศาล วรคำ, 2559)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี จากนั้นติดตามผลการพิจารณาและเมื่อได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยก็ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามคุณสมบัติ ขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างอธิบายและชี้แจงวัตถุประสงค์การทำวิจัย เมื่อกลุ่มวิจัยให้ความยินยอมเข้าร่วม ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มวิจัยที่เข้าร่วมติดตามเก็บแบบสอบถามนำกลับมาวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีรายละเอียดดังนี้

1. ใช้การวิเคราะห์ตัวแปรเดียว ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร 2 ตัวแปร เปรียบเทียบการรับรู้ด้านต่าง ๆ ของบุคลากร ใช้ทดสอบค่า Independent t - test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัย

จากการศึกษา วัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยต่อการรับรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า กลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 72.86 ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 69.4 รองลงมาเป็นเภสัชกร คิดเป็นร้อยละ 9.0 และแพทย์ คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ 3 ลำดับแรก มากที่สุด ได้แก่ อายุรกรรม ร้อยละ 13.3 เภสัชกรรม คิดเป็นร้อยละ 12.9 และศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 12.9 ตามลำดับ ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลเป็นระยะเวลา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.0 ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลมาแล้วเป็นระยะเวลา 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.4 และปฏิบัติงานที่โรงพยาบาล เป็นระยะเวลา 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.7 ตามลำดับ มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์



ระหว่าง 40 - 59 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 51.4 ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ระหว่าง 60 - 79 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 25.5 และมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ระหว่าง 20 - 39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 11.0 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานปัจจุบันและชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (N = 255)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ระยะเวลาทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน		
น้อยกว่า 1 ปี	11	4.3
1 - 5 ปี	79	31.0
6 - 10 ปี	40	15.7
11 - 15 ปี	36	14.1
16 - 20 ปี	52	20.4
21 ปีหรือมากกว่า	37	14.5
ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์		
น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	3	1.2
20 - 39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	28	11.0
40 - 59 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	131	51.4
60 - 79 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	65	25.5
80 - 99 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	21	8.2
100 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	7	2.7

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับ มิติวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยต่อการรับรู้ของบุคลากรในภาพรวม

ลำดับ	วัฒนธรรมความปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1.	ความปลอดภัยในภาพรวม	4.24	0.693	มาก
2.	ความถี่ในการรายงานเหตุการณ์	3.18	1.170	ปานกลาง
3.	ความคาดหวังของผู้บริหารและกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย	3.94	0.673	มาก
4.	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.14	0.622	มาก
5.	การทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงานของโรงพยาบาล	4.13	0.646	มาก
6.	การสื่อสารที่เปิดกว้าง	3.59	0.855	มาก
7.	การรับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความผิดพลาด	4.01	0.763	มาก
8.	การตอบสนองต่อความผิดพลาดที่ปราศจากการส่งผลร้ายต่อตนภายหลัง	2.85	0.941	ปานกลาง
9.	การจัดคนทำงาน	2.77	1.095	ปานกลาง
10.	การสนับสนุนด้านการจัดการโรงพยาบาลสำหรับความปลอดภัยผู้ป่วย	3.64	0.723	มาก
11.	การส่งต่องานและการเปลี่ยนผ่านโรงพยาบาล	2.88	0.875	ปานกลาง
12.	การทำงานเป็นทีมระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในโรงพยาบาล	2.97	1.099	ปานกลาง
รวม		3.53	0.846	มาก

ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยต่อการรับรู้ของบุคลากรในภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D = 0.846) เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรก คือ ความปลอดภัยในภาพรวม ($\bar{X} = 4.24$, S.D = 0.693) รองลงมา คือ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.14$, S.D = 0.622) และด้านการทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงานของโรงพยาบาล ($\bar{X} = 4.13$, S.D = 0.646) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับ มิติวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยต่อการรับรู้ของบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ

วัฒนธรรมความปลอดภัย	หน่วยงานผู้ป่วยนอก			หน่วยงานผู้ป่วยใน			หน่วยงานสนับสนุน		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1.ความปลอดภัยในภาพรวม	3.32	0.443	ปานกลาง	3.35	0.401	ปานกลาง	3.37	0.379	ปานกลาง
2.ความถี่ในการรายงานเหตุการณ์	3.13	1.168	ปานกลาง	3.40	0.904	ปานกลาง	3.16	1.030	ปานกลาง
3.ความคาดหวังของผู้บริหารและกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย	3.07	0.388	ปานกลาง	3.16	0.347	ปานกลาง	3.17	0.434	ปานกลาง
4.การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.84	0.433	มาก	4.04	0.508	มาก	3.94	0.400	มาก
5.การทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงานของโรงพยาบาล	3.98	0.506	มาก	4.13	0.523	มาก	3.97	0.584	มาก
6.การสื่อสารที่เปิดกว้าง	2.85	0.57	ปานกลาง	3.02	0.507	ปานกลาง	2.95	0.450	ปานกลาง
7.การรับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความผิดพลาด	3.22	0.675	ปานกลาง	3.67	0.660	มาก	3.47	0.552	ปานกลาง
8.การตอบสนองต่อความผิดพลาดที่ปราศจากการส่งผลร้ายต่อตนภายหลัง	2.80	0.718	ปานกลาง	2.59	0.757	ปานกลาง	2.92	0.804	ปานกลาง
9.การจัดคนทำงาน	3.17	0.663	ปานกลาง	3.04	0.741	ปานกลาง	3.04	0.556	ปานกลาง
10.การสนับสนุนด้านการจัดการโรงพยาบาลสำหรับความปลอดภัยผู้ป่วย	3.56	0.480	มาก	3.57	0.489	มาก	3.39	0.436	ปานกลาง
11.การส่งต่องานและการเปลี่ยนผ่านโรงพยาบาล	2.97	0.599	ปานกลาง	2.81	0.634	ปานกลาง	2.93	0.702	ปานกลาง
12.การทำงานเป็นทีมระหว่างหน่วยงานต่างๆในโรงพยาบาล	2.60	0.73	ปานกลาง	2.55	0.755	ปานกลาง	2.60	0.647	ปานกลาง
รวม	3.20	0.614	ปานกลาง	3.27	0.602	ปานกลาง	3.24	0.581	ปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยต่อการรับรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แตกต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วยโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 3.20, 3.27, 3.24$ S.D. = 0.614, 0.602, 0.581) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่มงาน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือด้านการทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงานของโรงพยาบาล ($\bar{X} = 3.98, 4.13, 3.97$ S.D. = 0.506, 0.523, 0.584) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือการ



พัฒนาต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.84, 4.04, 3.94$ S.D. = 0.433, 0.508, 0.40) แต่การรับรู้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความผิดพลาดของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ผู้ป่วยใน แตกต่าง กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ผู้ป่วยนอก และหน่วยงานสนับสนุน โดยบุคลากรที่อยู่หน่วยงานผู้ป่วยในมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย ด้านการรับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความผิดพลาด มากกว่า บุคลากรที่อยู่หน่วยงานผู้ป่วยนอกและหน่วยงานสนับสนุน สำหรับปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านการจัดการโรงพยาบาลสำหรับความปลอดภัยผู้ป่วย บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ผู้ป่วยใน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ผู้ป่วยนอก มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย มากกว่า บุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานสนับสนุน ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับ มิติวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยต่อการรับรู้ของบุคลากร จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

วัฒนธรรมความปลอดภัย	สัมผัสผู้ป่วยโดยตรง			สัมผัสผู้ป่วยโดยอ้อม/สัมผัสน้อย		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1.ความปลอดภัยในภาพรวม	3.36	0.393	ปานกลาง	3.36	0.358	ปานกลาง
2.ความถี่ในการรายงานเหตุการณ์	3.32	0.952	ปานกลาง	3.32	1.046	ปานกลาง
3.ความคาดหวังของผู้บริหารและกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย	3.16	0.373	ปานกลาง	3.13	0.413	ปานกลาง
4.การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.01	0.481	มาก	3.93	0.440	มาก
5.การทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงานของโรงพยาบาล	4.09	0.539	มาก	3.92	0.614	มาก
6.การสื่อสารที่เปิดกว้าง	3.00	0.498	ปานกลาง	2.98	0.449	ปานกลาง
7.การรับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความผิดพลาด	3.62	0.635	มาก	3.54	0.618	มาก
8.การตอบสนองต่อความผิดพลาดที่ปราศจากการส่งผลร้ายต่อตนภายหลัง	2.67	0.782	ปานกลาง	2.98	0.832	ปานกลาง
9.การจัดคนทำงาน	3.04	0.694	ปานกลาง	3.04	0.555	ปานกลาง
10.การสนับสนุนด้านการจัดการโรงพยาบาลสำหรับความปลอดภัยผู้ป่วย	3.53	0.479	ปานกลาง	3.42	0.436	ปานกลาง
11.การส่งต่องานและการเปลี่ยนผ่านโรงพยาบาล	2.85	0.652	ปานกลาง	3.05	0.641	ปานกลาง
12.การทำงานเป็นทีมระหว่างหน่วยงานต่างๆในโรงพยาบาล	2.56	0.733	ปานกลาง	2.60	0.587	ปานกลาง
รวม	3.26	0.600	ปานกลาง	3.27	0.582	ปานกลาง

สำหรับการรับรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย บุคลากรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วยโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 3.26, 3.27$ S.D. = 0.600, 0.582) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วยอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.01, 3.93$ S.D. = 0.481, 0.440) ด้านการทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงานของโรงพยาบาล ($\bar{X} = 4.09, 3.92$ S.D. = 0.539, 0.614) ด้านการรับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความผิดพลาด ($\bar{X} = 3.62, 3.54$ S.D. = 0.635, 0.618) ดังแสดงในตารางที่ 4

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยต่อการรับรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลจากการนำมาประมวลแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

วัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยต่อการรับรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ทั้งโดยรวมและรายด้าน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยต่อการรับรู้ของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.53 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์การมีวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ยอมรับได้ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี มีการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมาอย่างต่อเนื่องยาวนานโดยยึดหลักตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ โดยมุ่งเน้นความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นสำคัญ การที่คะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมความปลอดภัยของการดูแลผู้ป่วย อยู่ในระดับมาก อาจแสดงให้เห็นว่าการปลูกฝังวัฒนธรรมความปลอดภัยจากการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลที่ผ่านมา ส่งผลให้บุคลากรเกิดการรับรู้และตระหนักถึงวัฒนธรรมความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วยที่ดีในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยด้านความปลอดภัยในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ได้มีการเพาะบ่มสั่งสมกันมายาวนาน มีการเรียนรู้ร่วมกันในคุณค่าของงานที่ทำงานเกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยของบุคลากรในองค์กรจนเกิดความเห็นพ้องขึ้นภายในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (จุฑารัตน์ ช่วยทวี และณิกานต์ ทรงไทย, 2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิษณุโลก พบว่า การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิษณุโลก มีระดับคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาคครั้งนี้ ยังพบว่าด้านที่คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี มีการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐาน HA (Hospital Accreditation) และได้รับการรับรองและมีการต่ออายุการรับรองอย่างต่อเนื่องทุก 2 ปี เมื่อมีอุบัติการณ์ความไม่ปลอดภัยเกิดขึ้นในองค์กร ทีมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะร่วมกันทบทวนหาสาเหตุแนวทางการแก้ไขเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ ทำให้การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยสูงอยู่ในระดับมาก ด้านความคาดหวังของหัวหน้าหน่วยงานและการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย พบว่า บุคลากรเห็นด้วยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในเรื่องหัวหน้าใส่ใจกับปัญหาความปลอดภัยของผู้ป่วยที่เกิดขึ้น หาทางป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำ เนื่องจากในการทำงานหัวหน้าหรือผู้ป่วยมีการพูดคุยเหตุการณ์สำคัญ และทบทวนแก้ไขตามมาตรการในช่วงเวลาสั้นๆในแต่ละวัน (morning brief) สามารถให้คำชี้แนะ คำปรึกษา และช่วยเหลือเมื่อมีเหตุการณ์ที่อาจเกิดหรือเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉวีฉัตร โฉลกคงถาวร และกัญญดา ประจุศิลป์ ที่พบว่า หัวหน้าหรือผู้ป่วยเป็นผู้ที่มีความตระหนักและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดคนทำงาน รองลงมาคือ การส่งต่องานและการเปลี่ยนผ่านโรงพยาบาล และการตอบสนองต่อความผิดพลาดที่ปราศจากการส่งผลร้ายต่อตนภายหลัง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ฉวีฉัตร โฉลกคงถาวร และกัญญดา ประจุศิลป์, 2562)

นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของวัฒนธรรมความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วยตามการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี แยกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติและลักษณะงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี พบว่าบุคลากรหน่วยงานผู้ป่วยนอก บุคลากรหน่วยงานผู้ป่วยใน และบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของริซาลาร์และท็อปคู (Rizalar, S. & Topcu, S.Y., 2017) พบว่า ค่าเฉลี่ย



วัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยแยกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติในห้องผ่าตัดและหอผู้ป่วยหนักอยู่ใน ระดับปานกลาง และมีความถี่ในการรายงานเหตุการณ์อยู่ใน ระดับปานกลาง ซึ่งทั้ง 3 กลุ่มงานบุคลากรของโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (คณินันต์ มีสุวรรณ, 2563) ที่ศึกษาวัฒนธรรมความปลอดภัยผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของวัฒนธรรมความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วยตามการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน แยกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และผลการศึกษายังไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ (สมบูรณ์ สุโสมิต, 2557) ที่พบว่าการปฏิบัติงานในหน่วยบริการที่แตกต่างกันมีวัฒนธรรมความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพยาบาลที่ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยหนัก (ไอซียู) และบริการผู้ป่วยมีวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ต่ำกว่าผู้ป่วยนอก ห้องฉุกเฉินและอุบัติเหตุ และห้องผ่าตัด

บุคลากรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน โดยลักษณะงานที่บุคลากรมีการปฏิสัมพันธ์หรือสัมผัสผู้ป่วยโดยตรง และบุคลากรที่มีการสัมผัสผู้ป่วยโดยอ้อม/สัมผัสน้อย มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง และมีความถี่ในการรายงานเหตุการณ์อยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านการทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงานของโรงพยาบาล อยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามการทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงานของโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดคนทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางอาจเป็นเพราะอัตรากำลังบุคลากรอาจไม่เพียงพอกับภาระงานและจำนวนผู้รับบริการที่มีจำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (สมพร สันติประสิทธิ์กุล และคณะ, 2562) ที่ศึกษาวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ พบว่า การรับรู้ด้านจำนวนพยาบาลในการปฏิบัติงานมากเพียงพอต่างเห็นด้วยในระดับน้อย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

บุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี มีการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ทั้งนี้ในการดูแลผู้ป่วยย่อมมีโอกาสเกิดโอกาสเสี่ยงสูงที่จะเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ได้ จากการศึกษาครั้งนี้ยังพบว่า การจัดคนทำงานที่เพียงพอ การส่งต่องานและการส่งต่อไปยังโรงพยาบาลอื่น การสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมระหว่างหน่วยงานต่างๆในโรงพยาบาล หากมีการสนับสนุนส่งเสริมในด้านเหล่านี้เพิ่มขึ้นก็จะจะเป็นปัจจัยที่จะช่วยสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยต่อการรับรู้ของบุคลากร ให้เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลและทีมงานด้านการพัฒนาคุณภาพ ควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาล รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน การพิจารณาจัดอัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนขอเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาโปรแกรมการสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้วางแผนพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- คณินันต์ มีสุวรรณ. (2563). วัฒนธรรมความปลอดภัยผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี. วารสารโรงพยาบาลสิงห์บุรี, 29(1),107-118.
- จุฑารัตน์ ช่วยทวี และณิกานต์ ทรงไทย. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิษณุโลก. วารสารการพยาบาลและสุขภาพ, 11(3),43-61.
- ฉวีฉัตร โฉลกคงถาวร และกัญญาดา ประจุศิลป์. (2562). การศึกษาพฤติกรรมการความปลอดภัยในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 31(1),61-71.
- ปิยวรรณ ลิ้มปัญญาเลิศ. (2564). วันแห่งความปลอดภัยของผู้ป่วยโลก (The 3th World Patient safety Day safe maternal and newborn care เรื่อง “Patient and Personnel Safety ในสถานการณ์โควิด-19). เรียกใช้เมื่อ 19 สิงหาคม 2565 จาก <http://www.banmuang.co.th>news>bankok>
- ไพศาล วรคำ. (2559). การวิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- สถาบันพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (องค์การมหาชน). (2565). มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับที่ 5.(พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี : ก.การพิมพ์เทียนทอง จำกัด.
- สมบูรณ์ สุโสมสิต. (2557). วัฒนธรรมความปลอดภัยของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ. วารสารพยาบาลตำรวจ, 6(1),221-229.
- สมพร สันติประสิทธิ์กุล และคณะ. (2562). วัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ. วารสารพยาบาลทหารบก, 20(2), 327-338.
- อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล. (2551). แบบสำรวจวัฒนธรรมความปลอดภัยในโรงพยาบาล (ออนไลน์). เรียกใช้เมื่อ 4 ธันวาคม 2564 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/207975>
- Paranague, T. T., et ai. (2014). Prevalence and factors associated with incidents related to medication in surgical patients. revista da Escola de Enfermagem USP, 48(1), 41-8.
- Rizalar, S. & Topcu,S.Y. (2017). The patient safety culture perception of Turkish nurses who work in operating room and intensive care unit. Pak J Med Sci, 33 (2),374-79.
- Tobias, C., et ai. (2016). Knowledge of nurses on the culture of patient safety in university hospital. J Nurs UFPE online,Recife, 10(3),1071-79.
- Wayne, R., et ai. (2013). Teaching patient safety and human factors in undergraduate nursing curricula in England:a pilot survey . British . Journal of Nursing, 18(17), 1-15.

วิธีส่งเสริมชุมชนให้เจริญรุ่งเรือง: กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ*

HOW TO PROMOTE A THRIVING COMMUNITY: STRATEGIES FOR EFFECTIVE
COMMUNITY DEVELOPMENT

พระครูวิรัตธรรมโชติ*

Phrakru Viratdhammachot

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตนครศรีธรรมราช

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Si Thammarat Campus, Thailand

*Corresponding author E-mail: meechai.phu@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การสร้างชุมชนที่เจริญรุ่งเรืองเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวม การบรรลุเป้าหมายนี้จำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ รวมถึงได้รับการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังจากสมาชิกในชุมชน และกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 1 มีส่วนร่วมในการวางแผนชุมชน การวางแผนชุมชนเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับสมาชิกในชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อระบุความต้องการของชุมชนและพัฒนาแผนเพื่อจัดการกับชุมชน กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน การสร้างโอกาสให้สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในโครงการของชุมชน ซึ่งจะช่วยสร้างทุนทางสังคมและส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของและความภาคภูมิใจในชุมชน กลยุทธ์ที่ 3 การลงทุนด้านการศึกษาและการพัฒนาแรงงานสามารถช่วยให้สมาชิกในชุมชนพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จและช่วยเหลือชุมชน กลยุทธ์ที่ 4 การสนับสนุนธุรกิจขนาดเล็ก ธุรกิจขนาดเล็กเป็นตัวขับเคลื่อนหลักของการเติบโตทางเศรษฐกิจในหลายชุมชน และมีความสำคัญต่อสุขภาพโดยรวมของเศรษฐกิจและสามารถช่วยให้ชุมชนของเราเจริญรุ่งเรืองได้ กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของชุมชน การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานของชุมชนเป็นวิธีที่มีคุณค่าในการส่งเสริมการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม และปรับปรุงคุณภาพชีวิต สำหรับสมาชิกในชุมชน กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมความร่วมมือและความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนาชุมชนที่มีประสิทธิภาพมักจะเกี่ยวข้องกับความร่วมมือและความเป็นหุ้นส่วนระหว่างองค์กรชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาคเอกชน ความพยายามในการพัฒนาชุมชนสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและมีส่วนร่วม ซึ่งบุคคลและชุมชนโดยรวมสามารถเติบโตได้

คำสำคัญ: วิธีส่งเสริมชุมชน, ความเจริญรุ่งเรือง, กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาชุมชน, ประสิทธิภาพ

Abstract

Building a thriving community is essential for fostering social relationships, promoting collaboration, and enhancing overall well-being. Achieving the goal requires thorough planning, active participation from community members, and efficient strategies. The First strategy is Community Planning Participation. Community planning involves collaboration with community members and stakeholders to identify requirements and develop a plan to manage the

* Received April 14, 2023; Revised April 26, 2023; Accepted May 26, 2023

community. The Second Strategy is Community Collaboration Support. Creating opportunities for community members to participate in the decision-making process in community projects will enable community members to build social capital and foster a sense of belonging and pride in the community. The Third Strategy is Public Investment in Education and Workforce Development. Investing in education and workforce development can help community members develop the skills and knowledge they need to succeed and contribute to the community. The Fourth Strategy is Public Support for Small Businesses. Small businesses are the main drivers of economic growth in many communities, are also critical to the overall conditions of the economy, and can help our communities flourish. The Fifth strategy is Basic Infrastructures Development in the community. Investing in community infrastructure is a valuable method to promote social, economic, and environmental development and improve the quality of life for community members. The Sixth strategy is Public Support of Collaboration and Partnership. Effective community development often involves collaboration and partnership between community organizations, government agencies, and private sector organizations. Community development efforts can create a positive and engaging environment where individuals and communities, in general, can thrive.

Keywords: How to Promote the Community, Prosperity, Community Development Strategy, Efficiency

บทนำ

การพัฒนาชุมชนที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญในการรับมือกับความท้าทายเหล่านี้และส่งเสริมชุมชนที่เจริญรุ่งเรือง การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการสร้างและเพิ่มพูนโอกาสทางสังคมและเศรษฐกิจภายในชุมชนที่กำหนด กระบวนการนี้ต้องใช้ความพยายามร่วมกันระหว่างหน่วยงานรัฐบาล องค์กรไม่แสวงหากำไร ธุรกิจ และสมาชิกชุมชนเพื่อระบุและจัดการกับความต้องการเฉพาะและความท้าทายที่ชุมชนใดชุมชนหนึ่งเผชิญอยู่ ความสำคัญของการส่งเสริมชุมชนที่เจริญรุ่งเรืองไม่สามารถพูดเกินจริงได้ เมื่อชุมชนเจริญรุ่งเรือง ผู้อยู่อาศัยจะสามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ การดูแลสุขภาพ และบริการที่จำเป็นอื่นๆ นอกจากนี้ สมาชิกในชุมชนยังสามารถเพลิดเพลินกับสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและหล่อเลี้ยงซึ่งส่งเสริมการเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคล ชุมชนที่เจริญรุ่งเรืองยังดึงดูดธุรกิจและผู้อยู่อาศัย ซึ่งช่วยกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจได้

ปัญหาการส่งเสริมชุมชนให้เจริญเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของบุคคลและความยั่งยืนของชุมชนโดยรวม เบื้องหลังของปัญหานี้อยู่ที่ข้อเท็จจริงที่ว่าชุมชนจำนวนมากเผชิญกับความท้าทายทางสังคมและเศรษฐกิจที่หลากหลายซึ่งขัดขวางความสามารถในการเติบโตของพวกเขา ความท้าทายเหล่านี้รวมถึงความยากจน การขาดการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ การดูแลสุขภาพ และบริการที่จำเป็นอื่นๆ ความโดดเดี่ยวทางสังคม และภาวะเศรษฐกิจซบเซา

กลยุทธ์การพัฒนาชุมชนที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ ลดความยากจน และยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้อยู่อาศัยทุกคน ความคิดริเริ่มที่นำโดยชุมชนสามารถช่วยระบุและจัดการกับความไม่เสมอภาคทางสังคมและเศรษฐกิจ และส่งเสริมความสามัคคีทางสังคมที่มากขึ้น การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นมิตร ชุมชนสามารถดึงดูดธุรกิจและผู้อยู่อาศัย ซึ่งจะช่วยกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจได้



โดยสรุป การส่งเสริมชุมชนที่เจริญรุ่งเรืองมีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ และต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ด้วยกลยุทธ์การพัฒนาชุมชนที่มีประสิทธิภาพ สามารถช่วยสร้างชุมชนที่มีชีวิตชีวาและมีส่วนร่วม ซึ่งส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมและเศรษฐกิจสำหรับทุกคน การสร้างชุมชนที่เจริญรุ่งเรืองเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเติบโตและความสำเร็จขององค์กรใด ๆ ชุมชนที่เจริญรุ่งเรืองส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของ การทำงานร่วมกัน และการมีส่วนร่วมในหมู่สมาชิก อย่างไรก็ตาม การสร้างชุมชนที่เจริญรุ่งเรืองนั้นพุดง่ายกว่าลงมือทำ ต้องใช้ความพยายามอย่างตั้งใจและกลยุทธ์ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วม ในบทความนี้ สรรวจกลยุทธ์การพัฒนาชุมชนที่มีประสิทธิภาพต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำไปใช้เพื่อส่งเสริมชุมชนที่เจริญรุ่งเรือง

การพัฒนาชุมชน

ความหมายของชุมชน

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของชุมชนไว้ว่า ชุมชน คือ หมู่ชน กลุ่มคน ที่อยู่รวมกันเป็นสังคมขนาดเล็ก อาศัยอยู่ในอาณาบริเวณเดียวกันและมีผลประโยชน์ร่วมกัน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2532)

สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ได้กล่าวถึงชุมชนไว้ว่า ชุมชนเป็นดินแดนแห่งการรวมตัวทางสังคมที่เป็นการสมัครใจเกิดขึ้นโดยประชาชน ส่วนใหญ่แล้วสนับสนุนตนเองและอยู่ในกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น ชุมชนประกอบด้วยองค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงกลุ่มความสนใจ (ชมรม) กลุ่มวัฒนธรรมและศาสนา สมาคมอนุรักษ์ หรือพัฒนาสังคม/กลุ่ม (สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP), 2564)

ประเวศ วะสี ให้ความหมายไว้ว่า “ชุมชน” หมายถึง การที่คนจำนวนหนึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความพยายามทำอะไรร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ ซึ่งรวมถึงการติดต่อสื่อสารกัน จะเห็นได้ว่านักวิชาการได้ให้ความหมายของชุมชนแตกต่างกันออกไปโดยอาจแบ่งได้ เป็น 3 แนวทาง คือ (ประเวศ วะสี, 2538)

1. ชุมชน หมายถึง กลุ่มทางสังคมที่มีความสัมพันธ์กันตามบรรทัดฐานทางสังคมมีความผูกพันกัน และมีความเป็นปึกแผ่นมั่นคง ซึ่งมีความหมาย เช่นเดียวกับความหมายโดยรูปศัพท์และอาจหมายถึงกลุ่มบุคคลที่มีสายสัมพันธ์เดียวกัน เช่น ครอบครัว เผ่าชนต่าง ๆ ด้วย

2. ชุมชน หมายถึง พื้นที่หรือบริเวณทางภูมิศาสตร์ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยของกลุ่มคน เช่น ละแวกบ้าน หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด เป็นต้น

3. ชุมชน หมายถึง องค์กรทางสังคมที่มีวัตถุประสงค์แน่ชัด และรวมกันในระยะเวลานานพอสมควร จนเกิดระบบความสัมพันธ์ และความผูกพันกันขึ้น เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบล พรรคการเมือง กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ชุมชน หมายถึง กลุ่มทางสังคมที่มีความสัมพันธ์กันตามบรรทัดฐานทางสังคมมีความผูกพันกัน และมีความเป็นปึกแผ่นมั่นคง มาอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ในสถานที่ใดที่หนึ่ง มีความเชื่อมีศรัทธา และมีชีวิตที่คล้าย ๆ กัน เมื่อมาอยู่รวมกัน ก็ต้องช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีกฎในการประพฤติปฏิบัติในการอยู่ร่วมกัน และรักษาพื้นที่ที่อยู่เป็นอย่างดี

การพัฒนาชุมชน

การพัฒนาชุมชน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้ (ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, 2525)

1. การพัฒนาชุมชนในความหมายของ “งาน” คือ การกระทำให้เกิดสิ่งของต่าง ๆ หมายถึง การกระทำใด ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ของทั้งที่สามารถมองเห็นจับต้องได้ และสังเกตได้ เช่น การสร้างถนน ขุดบ่อน้ำ

สร้างตำบล เหมืองฝาย สร้างโรงเรียน สถานือนามัย ไฟฟ้า ประปา ให้มีขึ้นในชุมชน ตลอดจนการพัฒนาจิตใจเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติค่านิยม และพฤติกรรมของคนในชุมชน จนสามารถรวมกลุ่มกันเป็นองค์กรที่แน่นแฟ้น โดยไม่คำนึงว่าประชาชนจะได้เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการหรือไม่

2. การพัฒนาชุมชนในความหมายของ "หลักและวิธีการทำงาน" หมายถึงการที่ประชาชนต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการสร้าง "งาน" หรือสิ่งของถาวรวัตถุและองค์ประกอบต่าง ๆ ของประชาชนขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องที่ประชาชนจะต้องเป็นผู้คิดริเริ่ม พิจารณาตัดสินใจร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ดังนั้นในความหมายนี้การพัฒนาชุมชนจะมีลักษณะเป็นงานที่เป็นความคิดริเริ่มของประชาชน กระทำโดยประชาชนเพื่อประชาชนซึ่งหัวใจของการพัฒนาชุมชนอยู่ที่การเสียสละยินยอมพร้อมใจกันของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในผลงานที่เกิดจากการดำเนินโครงการพัฒนาด้านต่าง ๆ โดยมีได้มุ่งหวังค่าตอบแทนเป็นเงินทอง แต่หวังผลของงานที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในกิจกรรมนั้นเป็นสำคัญ

วิทยากร เชียงกูล ได้ให้ความหมายของการพัฒนาชุมชนไว้ว่า การพัฒนาชุมชนในความหมายที่กว้าง คือการพัฒนาสังคม เพราะการพัฒนาที่แท้จริงนั้น จะต้องทำทั้งสังคม ไม่ใช่เฉพาะชุมชนใดชุมชนหนึ่ง และการพัฒนาที่แท้จริงหมายถึง การทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีความสุข ความสะดวกสบาย อยู่ดี กินดี ความเจริญทางศิลปวัฒนธรรม และจิตใจ ซึ่งนอกจากจะขึ้นอยู่กับปัจจัยทางวัตถุเพื่อสนองความต้องการของร่างกายแล้ว ประชาชนยังต้องการพัฒนาทางด้านการศึกษา สิ่งแวดล้อมที่ดี การพักผ่อนหย่อนใจ และการพัฒนาทางวัฒนธรรมและจิตใจด้านต่าง ๆ ด้วย ความต้องการทั้งหมดนี้บางครั้งเรียกว่าเป็นการพัฒนาคุณธรรมของชีวิต เพื่อที่แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณสินค้าหรือการเพิ่มรายได้เท่านั้น หากอยู่ที่การเพิ่มความพอใจความสุขของประชาชนมากกว่า (วิทยากร เชียงกูล, 2527)

สรุปได้ว่า การพัฒนาชุมชน หมายถึง การกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้ชุมชนที่อยู่อาศัยเป็นไปในทางที่ดีขึ้นไปกว่าเดิม เพื่อให้คนในชุมชนมีชีวิตที่ดีขึ้น ในทุก ๆ ด้าน และทุกคนในชุมชนต้องช่วยกันพัฒนา

หลักการพัฒนาชุมชน

การพัฒนาชุมชนควรมีหลักการที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ (พัฒน์ สุจำนง และคณะ, 2525)

1. ยึดถือประชาชนเป็นหลัก โดยยึดถือเอาความต้องการ และปัญหาที่แท้จริงของประชาชน และความร่วมมือร่วมใจของประชาชนเป็นพื้นฐานสำคัญ ในการที่จะเป็นไปสู่การช่วยเหลือตนเองได้ในบั้นปลาย
2. ยึดทรัพยากรของชาวบ้านเป็นหลักในการพัฒนาทั้งคน วัตถุ และสถาบันทางสังคม
3. ยึดหลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน คือ แผนหรือโครงการพัฒนาชุมชน จะต้องมาจากประชาชนในชุมชน จะต้องไม่เป็นการบังคับให้ประชาชนเข้ามาร่วมกิจกรรม แต่ต้องให้ประชาชนเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ
4. หลักการปกครองตนเอง ต้องส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเองในรูปของสถาบันทางสังคมตามกลุ่มอาชีพ วัย เพศ โดยที่ประชาชนเป็นผู้ดำเนินการเอง
5. หลักการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ โดยทำหน้าที่เป็นกลางในการประสานงานที่จะนำบริการต่าง ๆ ทั้งของรัฐ และเอกชนไปสู่ชุมชน
6. การพัฒนาชุมชนจะต้องเริ่มต้นจากสิ่งที่ทำได้ง่ายก่อนแล้วจึงค่อย ๆ ไปสู่งานที่ทำได้ยากขึ้นไปตามลำดับ
7. การเปลี่ยนแปลงในชุมชนต้องคำนึงถึงสิ่งง่าย ๆ ในชีวิตคน เช่น ให้เริ่มต้นในกลุ่มคนที่ยอมรับหรือนำได้ง่ายก่อนไปสู่ด้านอื่น ๆ ต้องอาศัยอ้างอิงในสิ่งที่ชาวบ้านรู้ และเคยชินอยู่แล้ว



8. ยึดถือวัฒนธรรมเป็นหลัก การพัฒนาชุมชนจะต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชาวบ้าน เช่น วัฒนธรรมนิยม ประเพณี ค่านิยม ศาสนา ความเชื่อ เป็นต้น จึงทำให้เกิดการยอมรับ และนำไปสู่การพัฒนาชุมชนได้

สรุปได้ว่า หลักการพัฒนาชุมชน คือ การยึดถือประชาชนเป็นหลัก โดยยึดถือเอาความต้องการ และปัญหาที่แท้จริงของประชาชน และความมีส่วนร่วมร่วมใจของประชาชนเป็นพื้นฐานสำคัญ เพื่อพัฒนาชุมชนตามตามปัญหาที่แท้จริง พร้อมกับคนในชุมชนนั้น ๆ ได้ช่วยกันพัฒนาไปในทางที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อชุมชนให้มากที่สุด

วิธีส่งเสริมชุมชนที่เจริญรุ่งเรือง

ในการส่งเสริมชุมชนให้เจริญรุ่งเรืองมีหลายวิธี และมักจะเกี่ยวข้องกับการผสมผสานระหว่างความคิดริเริ่มทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม มีดังนี้ (ธนากรโลก, 2562); (โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ, 2564)

1. ส่งเสริมธุรกิจในท้องถิ่น: การสนับสนุนธุรกิจในท้องถิ่นสามารถกระตุ้นเศรษฐกิจในท้องถิ่นและสร้างโอกาสในการทำงาน ส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการและจัดหาทรัพยากรเพื่อให้เจ้าของธุรกิจขนาดเล็กประสบความสำเร็จ

การส่งเสริมธุรกิจในท้องถิ่นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเติบโตและการพัฒนาของชุมชน ด้วยการสนับสนุนธุรกิจขนาดเล็ก เราสามารถสร้างโอกาสในการทำงานให้กับผู้คนในพื้นที่และช่วยให้เศรษฐกิจในท้องถิ่นเติบโตได้ วิธีหนึ่งในการโปรโมตธุรกิจในท้องถิ่นคือการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการของตนผ่านการโฆษณาและแคมเปญการตลาด ซึ่งอาจรวมถึงการโปรโมตผลิตภัณฑ์ของตนในหนังสือพิมพ์ท้องถิ่น บนโซเชียลมีเดีย หรือผ่านใบปลิวและโปสเตอร์ อีกวิธีในการโปรโมตธุรกิจในท้องถิ่นคือการกระตุ้นให้ผู้คนซื้อสินค้าในท้องถิ่น ซึ่งทำได้โดยการจัดกิจกรรมที่แสดงธุรกิจในท้องถิ่น เช่น งานแสดงสินค้าตามท้องถิ่นหรือตลาดนัด นอกจากนี้ยังอาจรวมถึงการสร้างโปรแกรมความภักดีที่จูงใจให้ผู้คนซื้อของที่ร้านค้าในพื้นที่แทนร้านค้าปลีกขนาดใหญ่

นอกจากนี้ สิ่งสำคัญคือต้องจัดหาทรัพยากรและการสนับสนุนสำหรับเจ้าของธุรกิจขนาดเล็ก ซึ่งอาจรวมถึงการเสนอเวิร์กช็อปหรือชั้นเรียนเกี่ยวกับการจัดการธุรกิจและการตลาด หรือติดต่อกับที่ปรึกษาที่สามารถให้คำแนะนำและคำแนะนำได้ ด้วยการลงทุนในความสำเร็จของธุรกิจขนาดเล็ก เราสามารถสร้างชุมชนที่แข็งแกร่งและมีชีวิตชีวามากขึ้นซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทุกคน

2. ลงทุนในการศึกษา: การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาชุมชน การลงทุนด้านการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะช่วยให้คุณสร้างบุคลากรที่มีทักษะซึ่งดึงดูดธุรกิจและปรับปรุงคุณภาพชีวิตได้

การลงทุนด้านการศึกษาอาจมีผลกระทบอย่างมากต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจโดยรวมของชุมชน สามารถดึงดูดนายจ้างที่มีนวัตกรรมและมีค่าจ้างสูง ส่งเสริมเศรษฐกิจในท้องถิ่น และปรับปรุงคุณภาพชีวิตโดยรวมของผู้อยู่อาศัย การศึกษายังจำเป็นต่อการลดความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางรายได้อีกด้วย

นอกจากการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพแล้ว การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตก็มีความสำคัญเช่นกัน การพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องสามารถเพิ่มการเติบโตส่วนบุคคลและอาชีพได้ มันสามารถปรับปรุงโอกาสในการทำงาน เพิ่มค่าจ้าง และให้ความรู้สึกถึงความสำเร็จ มีหลายวิธีในการลงทุนด้านการศึกษา เช่น การเพิ่มเงินทุนสำหรับโรงเรียนของรัฐและมหาวิทยาลัย การให้ทุนการศึกษาและความช่วยเหลือทางการเงินแก่นักเรียน และเสนอโปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ การลงทุนด้านการศึกษาจะนำไปสู่ผลลัพธ์ด้านสุขภาพที่ดีขึ้นสำหรับบุคคลและชุมชน โดยรวมแล้ว การลงทุนด้านการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาชุมชน สามารถนำไปสู่แรงงานที่มีทักษะและประสิทธิภาพมากขึ้น การเติบโตทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้น และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสำหรับผู้อยู่อาศัยทุกคน

3. ส่งเสริมโปรแกรมทางสังคม: โปรแกรมทางสังคม เช่น ที่อยู่อาศัยราคาอย่างมเยา การดูแลสุขภาพ และศูนย์ชุมชนสามารถปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อยู่อาศัยและสร้างความรู้สึกของชุมชน

โครงการที่อยู่อาศัยราคาไม่แพงออกแบบมาเพื่อให้ครอบครัวที่มีรายได้น้อยและบุคคลทั่วไปมีตัวเลือกที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมและเหมาะสม โครงการเหล่านี้สามารถช่วยลดการไร้บ้านและมอบสภาพแวดล้อมการอยู่อาศัยที่มั่นคงสำหรับผู้ที่ไม่สามารถซื้อที่อยู่อาศัยตามอัตราตลาดได้ นอกจากนี้ โครงการที่อยู่อาศัยราคาอย่างมเยายังช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจในท้องถิ่นและสร้างงานในการก่อสร้างและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

โปรแกรมการดูแลสุขภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำให้แน่ใจว่าทุกคนสามารถเข้าถึงการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพได้ ไม่ว่าจะเป็นรายไดเท่าใดก็ตาม โปรแกรมทางสังคม เช่น Medicaid และ Medicare ให้ความคุ้มครองการประกันสุขภาพสำหรับบุคคลและครอบครัวที่มีรายได้น้อย รวมถึงเด็ก สตรีมีครรภ์ และผู้ทุพพลภาพ การเข้าถึงการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการรักษาสุขภาพที่ดีและป้องกันการเจ็บป่วย และโปรแกรมทางสังคมสามารถช่วยลดช่องว่างสำหรับผู้ที่ไม่สามารถซื้อประกันส่วนตัวได้

ศูนย์ชุมชนมักเป็นหัวใจของย่านที่เป็นพื้นที่ เพื่อให้ผู้อยู่อาศัยได้มาพบปะสังสรรค์และร่วมกิจกรรมและงานต่างๆ ศูนย์เหล่านี้สามารถใช้ได้ทุกอย่างตั้งแต่โปรแกรมหลังเลิกเรียนสำหรับเด็กไปจนถึงชั้นเรียนออกกำลังกายสำหรับผู้ใหญ่ โปรแกรมการฝึกอาชีพ และกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ ศูนย์ชุมชนยังสามารถทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางสำหรับองค์กรและกลุ่มท้องถิ่น โดยจัดให้มีพื้นที่สำหรับการประชุมและงานต่าง ๆ

โดยรวมแล้ว การส่งเสริมโครงการทางสังคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อยู่อาศัยและส่งเสริมความรู้สึกของชุมชน การลงทุนในที่อยู่อาศัย ราคาอย่างมเยา สถานพยาบาล และศูนย์ชุมชน เราสามารถสร้างสังคมที่เท่าเทียมและน่าอยู่มากขึ้นสำหรับทุกคน

4. พัฒนาความคิดริเริ่มสีเขียว: การใช้แนวทางปฏิบัติที่ยั่งยืนและการส่งเสริมจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมสามารถปรับปรุงสุขภาพของชุมชนและลดค่าใช้จ่ายได้ รายละเอียดดังนี้

4.1 สร้างสวนชุมชน: สิ่งนี้สามารถส่งเสริมแนวทางปฏิบัติด้านอาหารอย่างยั่งยืนและจัดหาผลิตภัณฑ์สดใหม่สำหรับชุมชน นอกจากนี้ยังสามารถช่วยลดการปล่อยมลพิษจากการขนส่งโดยลดความจำเป็นในการขนส่งอาหารจากที่ไกลออกไป

4.2 ส่งเสริมการอนุรักษ์น้ำ: ส่งเสริมให้ชุมชนอนุรักษ์น้ำโดยให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติในการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจรวมถึงการแก้ไขรอยรั่ว การใช้อุปกรณ์ประหยัดน้ำ และลดการใช้น้ำภายนอกอาคาร

4.3 สนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานที่เป็นมิตรต่อจักรยานและคนเดินเท้า: สิ่งนี้สามารถช่วยส่งเสริมการขนส่งที่ใช้งานอยู่และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากรถยนต์ ซึ่งอาจรวมถึงการจัดให้มีเลนจักรยานและทางเดินเท้า ตลอดจนส่งเสริมการใช้ระบบขนส่งสาธารณะ

4.4 พัฒนาโปรแกรมการรับรองธุรกิจสีเขียว: ส่งเสริมให้ธุรกิจท้องถิ่นนำแนวทางปฏิบัติที่ยั่งยืนมาใช้โดยเสนอโปรแกรมการรับรอง ซึ่งอาจรวมถึงสิ่งต่างๆ เช่น การใช้แสงแบบประหยัดพลังงาน การลดของเสีย และการใช้วัสดุที่ยั่งยืนในผลิตภัณฑ์ของตน

4.5 นำเสนอโปรแกรมการศึกษาเพื่อความยั่งยืน: เสนอเวิร์กช็อปหรือชั้นเรียนเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติที่ยั่งยืน เช่น การทำปุ๋ยหมัก การทำสวน และการอนุรักษ์พลังงาน ซึ่งจะช่วยให้ความรู้แก่ชุมชนเกี่ยวกับความสำคัญของความยั่งยืนและกระตุ้นให้พวกเขานำแนวทางปฏิบัติที่ยั่งยืนมาใช้ในชีวิตประจำวัน

5. ส่งเสริมความรู้สึกของชุมชน: ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและจิตอาสา สร้างโอกาสให้ผู้อยู่อาศัยได้พบปะสังสรรค์และสร้างความสัมพันธ์



เพื่อปลูกฝังความรู้สึกของชุมชนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน สิ่งสำคัญคือต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและมีส่วนร่วม สิ่งนี้สามารถทำได้โดยการส่งเสริมความหลากหลายและเฉลิมฉลองวัฒนธรรมและประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ของผู้อยู่อาศัยทุกคน คุณสามารถจัดกิจกรรมและเทศกาลทางวัฒนธรรมที่แสดงถึงความร่ำรวยและความหลากหลายของชุมชนของคุณ

อีกวิธีหนึ่งในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนคือการสร้างโอกาสให้ผู้อยู่อาศัยได้แบ่งปันทักษะและความสามารถพิเศษของพวกเขา คุณสามารถจัดเวิร์กช็อปและชั้นเรียนที่ผู้อยู่อาศัยสามารถสอนทักษะใหม่ๆ ให้กันและกันได้ เช่น การทำอาหาร การทำสวน หรืองานฝีมือ สิ่งนี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้อยู่อาศัยสร้างทักษะใหม่ๆ เท่านั้น แต่ยังส่งเสริมความรู้สึกสนับสนุนซึ่งกันและกันและความชื่นชมอีกด้วย สุดท้าย สิ่งสำคัญ คือ ต้องรับรู้และยกย่องการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน คุณสามารถทำได้โดยการสร้างโปรแกรมการยกย่องอาสาสมัครที่ยอมรับผู้ที่สร้างผลกระทบเชิงบวกในชุมชน คุณยังสร้างจดหมายข่าวชุมชนหรือเว็บไซต์ที่เน้นความสำเร็จและความสำเร็จของผู้อยู่อาศัยได้ โดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน เฉลิมฉลองความหลากหลาย และตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของผู้อยู่อาศัย คุณจะช่วยสร้างชุมชนที่เข้มแข็งและเชื่อมโยงกันซึ่งทุกคนรู้สึกยินดีและมีค่า

กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ในการส่งเสริมชุมชนที่เจริญรุ่งเรืองผ่านการพัฒนาชุมชนที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. มีส่วนร่วมในการวางแผนชุมชน: การวางแผนชุมชนเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับสมาชิกในชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อระบุความต้องการของชุมชนและพัฒนาแผนเพื่อจัดการกับปัญหาเหล่านั้น ซึ่งอาจรวมถึงการสร้างวิสัยทัศน์สำหรับชุมชน การกำหนดเป้าหมาย และพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น การวางแผนชุมชนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย รวมถึงสมาชิกในชุมชน เจ้าหน้าที่ของรัฐในท้องถิ่น องค์กรไม่แสวงหากำไร และธุรกิจต่าง ๆ โดยปกติจะเริ่มต้นด้วยการประเมินความต้องการและทรัพยากรในปัจจุบันของชุมชน เช่น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพเศรษฐกิจ และทรัพยากรทางสังคม เมื่อระบุความต้องการและสินทรัพย์เหล่านี้แล้ว ผู้วางแผนและสมาชิกชุมชนสามารถทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์สำหรับอนาคตของชุมชน สิ่งนี้อาจเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การกำหนดลำดับความสำคัญ และการระบุกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น การวางแผนชุมชนมีได้หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับความต้องการและลักษณะของชุมชน บางชุมชนอาจให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางกายภาพ เช่น การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งหรือการสร้างพื้นที่สาธารณะใหม่ บางแห่งอาจมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาสังคมหรือเศรษฐกิจ เช่น การสร้างโครงการฝึกอบรมงานหรือสนับสนุนธุรกิจในท้องถิ่น โดยรวมแล้ว การวางแผนชุมชนเป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างความมั่นใจว่าชุมชนจะสามารถเติบโตและตอบสนองความต้องการของผู้อยู่อาศัยได้ การมีส่วนร่วมในการวางแผนชุมชน คุณสามารถช่วยให้แน่ใจว่าชุมชนของคุณสามารถบรรลุเป้าหมายและสร้างอนาคตที่ดีขึ้นสำหรับทุกคน

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน: การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนหมายถึงการสร้างโอกาสให้สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เป็นอาสาสมัคร และมีส่วนร่วมในโครงการของชุมชน ซึ่งจะช่วยสร้างทุนทางสังคมและส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของและความภาคภูมิใจในชุมชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างชุมชนที่เข้มแข็งและมีชีวิตชีวา โดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกชุมชนในกระบวนการตัดสินใจ เราสามารถสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและการลงทุนในชุมชนได้ ซึ่งสามารถทำได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดประชุมชุมชน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งสมาชิกในชุมชนสามารถแสดงข้อกังวล ความคิดเห็น และแนวคิดของตนได้ นอกจากนี้ การสร้างโอกาสในการเป็นอาสาสมัครและการมีส่วนร่วมในโครงการชุมชนสามารถช่วยสร้างทุนทางสังคมและส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของและความภาคภูมิใจของชุมชน สิ่งนี้สามารถนำไปสู่การ

เพิ่มความร่วมมือและการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในชุมชน ซึ่งจะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและมั่นคงขึ้นในที่สุด

3. ลงทุนด้านการศึกษาและการพัฒนาแรงงาน: การลงทุนด้านการศึกษาและการพัฒนาแรงงานสามารถช่วยให้สมาชิกในชุมชนพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จในตลาดงานและช่วยเหลือชุมชน ซึ่งอาจรวมถึงการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมงาน ชั้นเรียนการศึกษาผู้ใหญ่ และการสนับสนุนผู้ประกอบการ การลงทุนด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีที่ยอดเยี่ยมในการสนับสนุนการเติบโตและความสำเร็จของชุมชน การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมและชั้นเรียนการศึกษาผู้ใหญ่สามารถช่วยให้บุคคลได้รับทักษะและความรู้ใหม่ๆ ซึ่งสามารถปรับปรุงการจ้างงานและนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจโดยรวมของชุมชน สิ่งสำคัญคือต้องสนับสนุนผู้ประกอบการด้วยการจัดหาทรัพยากรและเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการเริ่มต้นและขยายธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจรวมถึงการเข้าถึงเงินทุน โปรแกรมการให้คำปรึกษา และโอกาสในการสร้างเครือข่าย

4. สนับสนุนธุรกิจขนาดเล็ก: ธุรกิจขนาดเล็กเป็นตัวขับเคลื่อนหลักของการเติบโตทางเศรษฐกิจในหลายชุมชน การสนับสนุนธุรกิจขนาดเล็กอาจรวมถึงการให้เงินทุน ความช่วยเหลือทางเทคนิค และทรัพยากรอื่นๆ เพื่อช่วยให้ธุรกิจเหล่านี้เริ่มต้นและเติบโตได้

วิธีเพิ่มเติมในการสนับสนุนธุรกิจขนาดเล็ก

1. ชื่อของในพื้นที่: หนึ่งในวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดใน การสนับสนุนธุรกิจขนาดเล็กคือการชื่อของในพื้นที่ ซึ่งอาจรวมถึงการซื้อผลิตภัณฑ์จากธุรกิจขนาดเล็กในชุมชนและการเข้าร่วมกิจกรรมในท้องถิ่น

2. กระจายข่าว: อีกวิธีหนึ่งในการสนับสนุนธุรกิจขนาดเล็กคือการกระจายข่าวเกี่ยวกับพวกเขา แพร่โพสต์บนโซเชียลมีเดีย เขียนรีวิว และบอกเพื่อนและครอบครัวของคุณเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ยอดเยี่ยมที่พวกเขานำเสนอ

3. ลงทุนในธุรกิจขนาดเล็ก: หากคุณมีเงินเพียงพอ ลองพิจารณาลงทุนในธุรกิจขนาดเล็กผ่านการระดมทุนหรือแพลตฟอร์มการลงทุนอื่น ๆ

4. ให้เวลาของคุณเป็นอาสาสมัคร: ธุรกิจขนาดเล็กมักต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ และการสละเวลาของคุณเป็นอาสาสมัครอาจเป็นวิธีที่ดีในการสนับสนุนพวกเขา ซึ่งอาจรวมถึงการช่วยด้านการตลาด สื่อสังคมออนไลน์ หรืองานอื่นๆ ที่คุณมีความเชี่ยวชาญ

โปรดจำไว้ว่าการสนับสนุนธุรกิจขนาดเล็กมีความสำคัญต่อสุขภาพโดยรวมของเศรษฐกิจและสามารถช่วยให้ชุมชนเจริญรุ่งเรืองได้

5. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของชุมชน: โครงสร้างพื้นฐานของชุมชนรวมถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น สวนสาธารณะ ศูนย์ชุมชน และระบบขนส่ง การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานของชุมชนสามารถช่วยสร้างความรู้สึกของสถานที่และปรับปรุงคุณภาพชีวิตของสมาชิกในชุมชน โครงสร้างพื้นฐานของชุมชนอาจรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณะ เช่น ห้องสมุด โรงเรียน และศูนย์สุขภาพ สิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้ให้บริการที่จำเป็นแก่สมาชิกในชุมชนและช่วยส่งเสริมการพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจ การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานของชุมชนยังให้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจในระยะยาวอีกด้วย ตัวอย่าง เช่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งสามารถปรับปรุงการเข้าถึงโอกาสในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและรายได้ที่สูงขึ้นสำหรับสมาชิกในชุมชน นอกจากนี้ สวนสาธารณะและพื้นที่สาธารณะที่ได้รับการดูแลเป็นอย่างดีสามารถดึงดูดธุรกิจและการท่องเที่ยวมายังพื้นที่ ซึ่งสามารถสร้างงานและกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจได้ เมื่อต้องพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของชุมชน สิ่งสำคัญ คือ ต้องคำนึงถึงความต้องการและความชอบของสมาชิกในชุมชน การมีส่วนร่วมกับชุมชนผ่านการปรึกษาหารือสาธารณะและการประชุมชุมชนสามารถช่วยให้แน่ใจว่าโครงการโครงสร้างพื้นฐานตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน สุดท้าย สิ่งสำคัญคือต้องแน่ใจว่าโครงสร้างพื้นฐานของชุมชนได้รับการออกแบบและสร้างด้วย



วิธีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ซึ่งช่วยลดผลกระทบของโครงการโครงสร้างพื้นฐานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมความยั่งยืนในระยะยาว โดยรวมแล้ว การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานของชุมชนเป็นวิธีที่มีคุณค่าในการส่งเสริมการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม และปรับปรุงคุณภาพชีวิต สำหรับสมาชิกในชุมชน

6. ส่งเสริมความร่วมมือและความเป็นหุ้นส่วน: การพัฒนาชุมชนที่มีประสิทธิภาพมักจะเกี่ยวข้องกับความร่วมมือและความเป็นหุ้นส่วนระหว่างองค์กรชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาคเอกชน การส่งเสริมความร่วมมือและพันธมิตรสามารถช่วยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและความเชี่ยวชาญเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของคนในพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่เฉพาะเจาะจง โดยให้พวกเขามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และให้อำนาจพวกเขาในการดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการและประเด็นปัญหาของตนเอง เป้าหมายของการพัฒนาชุมชนมีหลายแง่มุมและรวมถึงการส่งเสริมความยั่งยืนทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม หนึ่งในวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาชุมชน คือ การพัฒนาคนที่มีประสิทธิภาพ สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับการให้อำนาจแก่บุคคลและกลุ่มเพื่อดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการและปัญหาของตนเอง ด้วยการพัฒนาชุมชน ผู้คนสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ได้รับความรู้ และสร้างความมั่นใจ ซึ่งจะช่วยให้พวกเขากลายเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงในชุมชนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์อีกประการหนึ่งของการพัฒนาชุมชนคือการส่งเสริมให้คนร่วมมือใน พัฒนาหมู่บ้านของตนเอง การส่งเสริมความร่วมมือและความร่วมมือระหว่างองค์กรชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน การพัฒนาชุมชนสามารถช่วยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและความเชี่ยวชาญเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งอาจรวมถึงความคิดริเริ่มต่างๆ เช่น การปรับปรุงการเข้าถึงการศึกษา การดูแลสุขภาพ และบริการพื้นฐานอื่นๆ ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม การพัฒนาชุมชนยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้ผู้คนรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ใช้ชีวิตและทำงานในหมู่บ้านของตนอย่างสงบสุข การส่งเสริมความภาคภูมิใจของชุมชนและอัตลักษณ์ของชุมชน การพัฒนาชุมชนสามารถช่วยเสริมสร้างความสามัคคีทางสังคม และลดความขัดแย้งและความตึงเครียดภายในชุมชน ประการสุดท้าย การพัฒนาชุมชนพยายามที่จะปรับปรุงสถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวและชุมชน โดยการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสร้างโอกาสในการจ้างงานและการสร้างรายได้ การพัฒนาชุมชนสามารถช่วยบรรเทาความยากจนและปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมของชุมชนท้องถิ่น โดยสรุป การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการที่มุ่งให้อำนาจแก่ปัจเจกชนและชุมชนในการ ดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการและปัญหาของตนเอง ส่งเสริมความร่วมมือและความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งเสริมความยั่งยืนทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม และปรับปรุงคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่เฉพาะเจาะจง

สรุป

วิธีส่งเสริมชุมชนที่เจริญรุ่งเรือง ควรสนับสนุนส่งเสริมธุรกิจท้องถิ่น ลงทุนในการศึกษา สนับสนุนโครงการทางสังคม พัฒนาความคิดริเริ่มสีเขียว และส่งเสริมความรู้สึกของชุมชน สิ่งนี้สามารถทำได้โดยการสนับสนุนธุรกิจขนาดเล็ก การจัดหาทรัพยากรสำหรับเจ้าของธุรกิจ การลงทุนด้านการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การส่งเสริมโครงการที่อยู่อาศัยและการดูแลสุขภาพราคาไม่แพง การสร้างศูนย์ชุมชน การดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติที่ยั่งยืน การสร้างสวนชุมชน การส่งเสริมการอนุรักษ์น้ำ สนับสนุนจักรยานและทางเดินเท้า โครงสร้างพื้นฐานที่เป็นมิตร การพัฒนาโปรแกรมการรับรองธุรกิจสีเขียว ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและอาสาสมัคร และเฉลิมฉลองความหลากหลายและตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของชุมชน และกลยุทธ์ในการพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) มีส่วนร่วมในการวางแผนชุมชน: มีส่วนร่วมกับสมาชิกในชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วน

เสีย และเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อระบุความต้องการและพัฒนาแผนเพื่อจัดการกับปัญหาเหล่านั้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย ลำดับความสำคัญ และกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาชุมชนในอนาคต 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน: สร้างโอกาสให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วม มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และเป็นอาสาสมัครในโครงการชุมชน ซึ่งจะช่วยสร้างทุนทางสังคมและความรู้สึกเป็นเจ้าของ 3) ลงทุนด้านการศึกษาและการพัฒนาแรงงาน: สนับสนุนโปรแกรมการฝึกอบรม ชั้นเรียนการศึกษาผู้ใหญ่ และความคิดริเริ่มในการเป็นผู้ประกอบการเพื่อช่วยให้สมาชิกในชุมชนได้รับทักษะและความรู้สำหรับการจ้างงานและการพัฒนาเศรษฐกิจ 4) สนับสนุนธุรกิจขนาดเล็ก: มอบเงินช่วยเหลือ ความช่วยเหลือทางเทคนิค และทรัพยากรเพื่อช่วยให้ธุรกิจขนาดเล็กเริ่มต้นและเติบโต กระตุ้นให้เกิดการจ้างงานในท้องถิ่น กระจายข่าว ลงทุน และเป็นอาสาสมัครเพื่อสนับสนุนธุรกิจขนาดเล็ก 5) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของชุมชน: ลงทุนในสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณะ เช่น สวนสาธารณะ ห้องสมุด และศูนย์สุขภาพ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตของสมาชิกในชุมชน พิจารณาความต้องการของชุมชน มีส่วนร่วมกับชุมชน และจัดลำดับความสำคัญของโครงสร้างพื้นฐานที่ยั่งยืนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 6) ส่งเสริมความร่วมมือและความเป็นหุ้นส่วน: ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กรชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและความเชี่ยวชาญเพื่อเป้าหมายร่วมกัน กลยุทธ์เหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพลังให้กับชุมชน ส่งเสริมความยั่งยืน และเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมของสมาชิกในชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ. (2564). การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนตามท้องถิ่น. เรียกใช้เมื่อ 2 มีนาคม 2566 จาก https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/th/UNDP_TH_SDG_Guidebook_TH.pdf
- ธนาคารโลก. (2562). การสร้างชุมชนที่ยืดหยุ่นและมั่งคั่ง. เรียกใช้เมื่อ 2 มีนาคม 2566 จาก <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/8167015608227110480070022019/original/WBGTHBrochureA4THV1.pdf>
- ประเวศ วะสี. (2538). มองอนาคตะ บทวิเคราะห์เพื่อการปรับเปลี่ยนทิศทางในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- พัฒน์ สุจำนง และคณะ. (2525). การพัฒนาชนบทแบบผสมผสานสำหรับประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2525). การพัฒนาชุมชน: เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2532). พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์ พริ้นติ้ง กรุ๊ป.
- วิทยากร เชียง. (2527). พัฒนาชุมชน-พัฒนาสังคม. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP). (2564). การพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย. เรียกใช้เมื่อ 2 มีนาคม 2566 จาก <https://www.un.or.th/globalgoals/th/>

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน



1. นโยบายการตีพิมพ์ในวารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ เป็นวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ-ราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัยในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยเน้นสาขาวิชาพุทธศาสนา บริหารการศึกษา ปรัชญา จิตวิทยา การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม นิติศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ อาทิ วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือ การพยาบาล

ทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double Blind Peer – Reviewed) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษโดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยเสนอหรือกำลังเสนอตีพิมพ์ในวารสารวิชาการใดมาก่อน **วารสารมีกำหนดออกวารสารปีละ 12 ฉบับ (รายเดือน) ดังต่อไปนี้**

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม	ฉบับที่ 2 เดือนกุมภาพันธ์	ฉบับที่ 3 เดือนมีนาคม
ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน	ฉบับที่ 5 เดือนพฤษภาคม	ฉบับที่ 6 เดือนมิถุนายน
ฉบับที่ 7 เดือนกรกฎาคม	ฉบับที่ 8 เดือนสิงหาคม	ฉบับที่ 9 เดือนกันยายน
ฉบับที่ 10 เดือนตุลาคม	ฉบับที่ 11 เดือนพฤศจิกายน	ฉบับที่ 12 เดือนธันวาคม

2. ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

1) **บทความวิจัย (Research Article)** เป็นบทความที่นำเสนอการค้นคว้าวิจัย เกี่ยวกับพุทธศาสนา บริหารการศึกษา ปรัชญา จิตวิทยา การพัฒนาสังคม นิติศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์ สหวิทยาการอื่น ๆ

2) **บทความวิชาการ (Academic Article)** เป็นบทความวิเคราะห์ วิจัยหรือเสนอแนวคิดใหม่

3. รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 8 – 12 หน้ากระดาษ A4 (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ใช้ตัวอักษรแบบ TH SarabunPSK ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนาเช่นตารางที่ 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่ต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้ตรงกลางหน้าแรก

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุชื่อสังกัดหรือหน่วยงาน

4) มีบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำตอบทคัดย่อ

5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) 3 – 5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

6) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจาก หัวข้อใหญ่ 1 Tab และ หัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะพิมพ์ 1 บรรทัด

7) การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student Centred Learning)

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ (Abstract) เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัยและผลการวิจัยโดยสรุป สั้นกะทัดรัดได้ใจความ
- 2) บทนำ (Introduction) ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัยและระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 3) วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) ระบุแบบแผนการวิจัยการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง (Results) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ
- 5) อภิปรายผล/วิจารณ์ (Discussion) เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด
- 6) องค์ความรู้ใหม่ (Originality and Body of Knowledge) ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับเข้าใจง่าย
- 7) สรุป (Conclusion) / ข้อเสนอแนะ (Recommendation) ระบุข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป
- 8) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการอ้างอิงที่มีปรากฏในบทความเท่านั้น

บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ (Abstract)
- 2) บทนำ (Introduction)
- 3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) สรุป (Conclusion)
- 5) เอกสารอ้างอิง (Reference)

4. ระบบการอ้างอิงและเอกสารอ้างอิงทางวิชาการ

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือสามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น วารสาร ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์ และรายการอ้างอิงจะต้องไม่ต่ำกว่า 10 รายการอ้างอิง/1 บทความ ทั้งนี้วารสารขอปฏิเสธเอกสารอ้างอิงหรือข้อมูลอ้างอิงที่มาในรูปแบบสื่อออนไลน์ หรือเว็บไซต์ (URL) ที่ไม่มีฐานข้อมูลชัดเจน ซึ่งไม่สามารถสืบค้นภายหลังได้



การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่มใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม – ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด – ปิด แล้วระบุชื่อ – นามสกุลของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ตัวอย่าง “....โดยการส่งเสริมการประกอบวิชาชีพชุมชนโรงเรียน ซึ่งเป็นนวัตกรรมต้นแบบครบวงจรทั้งการเรียนรู้การผลิต (พอเจตน์ ธรรมศิริขวัญ, 2563) ทั้งนี้เพื่อค้นหาข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล จนนำไปสู่การจัดการปัญหาของตนเองได้....” เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ โดยรูปแบบของเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1) พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์ / เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า มาด้วย เว้นวรรคหนึ่งครั้งแล้วตามด้วยอ้างชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) ตัวอย่าง เช่น “ดูกรภิกษุทั้งหลาย จักร 4 ประการนี้ เป็นเครื่องเป็นไปแก่มนุษย์และเทวดาผู้ประกอบ เป็นเครื่องที่มนุษย์และเทวดาประกอบแล้ว ย่อมถึงความเป็นผู้ใหญ่และความไพศาลในภคะทั้งหลาย ต่อกาลไม่นานนัก” (อง.จตุกก. 21/31/37) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เป็นต้น

2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ, 2560)

3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมชื่อผู้แต่งทั้งสองราย แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ และเชมณัฐ อินทรสุวรรณ, 2560)

4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ศุศราภรณ์ แต่งตั้งลำ และคณะ, 2560)

5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกัน หรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคนให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงปัจจุบันมากที่สุด

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลและอักษรย่อของผู้แต่ง ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Kemp, S., 2020)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลและอักษรย่อของผู้แต่งทั้งสองราย โดยใช้เครื่องหมายแอนด์ (&) คั่นกลางระหว่างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสอง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Levinson, D. & Ember, M., 1996)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรกตามด้วย et al. แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ (Davis, S. N. et al., 2020)

กรณีการอ้างอิงผู้แต่งคนเดียวกัน เผยแพร่ปีเดียวกัน แต่ผลงานต่างกัน ให้กำหนดลำดับของเอกสารอ้างอิงโดยใช้ตัวอักษรอิงตามลักษณะภาษาของเอกสารอ้างอิง ต่อท้ายปีที่เผยแพร่แทน เช่น (พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ, 2560 ก) (พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ, 2560 ข) (Kemp, S., 2020 A) (Kemp, S., 2020 B) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

(1) พระไตรปิฎก อรรถกถา

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อพระไตรปิฎกอรรถกถา.// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(2) หนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อหนังสือ.// (ครั้งที่พิมพ์).// สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์ หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

พระมหาสุทิตย์ อาภากร. (2548). เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

(3) บทความในหนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ).// ชื่อเรื่อง/ (เลขหน้าที่ย่าง).// สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

พระสุกิจ สุจโน. (2559). การสร้างความคิดนามธรรมในวัฒนธรรมไทย ใน ปวีตร ว่องวีระ. ทฤษฎี และวิธีวิทยาของการวิจัยวัฒนธรรม. (หน้า 112). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์.

(4) บทความจากวารสาร

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร.// ปีที่/ (ฉบับที่), / เลขหน้าแรก ที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง :

ธิดาวุฒิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 3(1), 25-31.

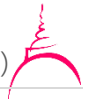
(5) บทความในสารานุกรม

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อสารานุกรม, / (เล่มที่ย่าง, หน้า เลขหน้าที่ย่าง). สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์ หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

สนิทาจพันธ์. (2537). หม้อคอกควาย. ใน สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขต หัวเมืองฝ่ายเหนือ, (หน้า 274-275). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.



(6) หนังสือพิมพ์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อหนังสือพิมพ์, เลขหน้า.

ตัวอย่าง :

สุชาติ เผือกสกนธ์. (9 มิถุนายน 2549). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น.13.

(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์, รายงานการวิจัย

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อวิทยานิพนธ์.// ใน/ ระดับวิทยานิพนธ์ สาขา./ ชื่อมหาวิทยาลัยที่พิมพ์.

ตัวอย่าง :

สมบุญ ตาสนธิ. (2560). กระบวนการและขั้นตอนบรรลุนิยาสัจ 4 ของพระอริยบุคคล. ใน ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
นายมนัส ภาคภูมิ. (2540). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน. ใน รายงานการวิจัย. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(8) สัมภาษณ์

รูปแบบ:

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.// (วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์).// ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์.// (ชื่อผู้สัมภาษณ์)

ตัวอย่าง :

วรพล ไม้สน (พลังวัชร). (5 พ.ย. 2559). หลักการ วิธีการ เป้าหมาย ในการปรึกษาทางโหราศาสตร์. (นางณัฐณัช แก้วผลึก, ผู้สัมภาษณ์)

(9) กฎหมาย, ระเบียบ, พระราชบัญญัติ หรือ ประกาศ ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว

รูปแบบ:

ชื่อกฎหมาย.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อเรื่อง(ถ้ามี).// ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่/ ตอนที่/ หน้า/ (วัน เดือน ปี).

ตัวอย่าง:

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).
ประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2562). เรื่อง กำหนดประเภทและขนาดของโครงการหรือกิจการซึ่งต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม และหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบปฏิบัติ และแนวทางการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 129 ตอนพิเศษ 97 ง หน้า 1 (20 มิถุนายน 2555).

-:ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2535). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก 2500. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). การแพทย์ยุคใหม่ในพุทธทัศน์. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.

- จิตวิทย์ หนัมนี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสาร มจรสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 3(1), 25-31.
- สมบูรณ์ ตาสนธิ. (2560). กระบวนการและขั้นตอนบรรลุนิยาม 4 ของพระอริยบุคคล. ใน คุชฌินิพนธ์พุทธศาสตร์ คุชฌินิพนธ์ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาจุฬาลงกรณ-ราชวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. (3rd ed.). NY: Harper & Collins.
- Muniyandi, M. et al. (2015). Health literacy on tuberculosis amongst vulnerable segment of population: Special reference to Saharia tribe in central India. The Indian journal of medical research, 141(5), 640-647.
- Kiarash, A. (2007). Human Dignity in Islamic Bioethics. The Iranian Journal of Allergy, 6(5), 25-28.

5. การส่งบทความเข้าระบบ Thaijo เพื่อได้รับการตีพิมพ์

การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ ของวารสารมหาวิทยาลัยนครพนมได้ที่ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/JMND> เมื่อส่งเข้าระบบสำเร็จให้แจ้งข้อมูลเพิ่มเติมทาง E-mail: tak.punyada@gmail.com

6. รูปแบบการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสารมหาวิทยาลัยนครพนม

ต้นฉบับบทความที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารให้อยู่ในรูปแบบของไฟล์เอกสาร *.docx ของ Microsoft Word Ver. 2019 หรือมากกว่า หากต้นฉบับประกอบด้วยภาพ ตาราง หรือสมการ ให้ส่งแยกจากไฟล์เอกสาร ในรูปแบบไฟล์ภาพ สกุล .PDF .JPG .GIF หรือ .bmp บทความที่มีโมเดล รูปร่าง แผนภูมิ ต้องทำการจัดกลุ่มวัตถุให้เป็นกลุ่มเดียวกันให้เรียบร้อย เพื่อป้องกันความผิดพลาด หรือคลาดเคลื่อนของเนื้อหา ความยาวของต้นฉบับต้องไม่เกิน 12 หน้า (รวมบทคัดย่อ ภาพ ตารางและเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

7. สิทธิของบรรณาธิการ

ในกรณีที่กองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับเชิญให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินบทความมีความเห็นว่าควรแก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และหรือขอสงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ ในกรณีที่รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยไม่ตรงกับแนวทางของวารสารมหาวิทยาลัยนครพนม หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการ หรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับแจ้งวารสาร ฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสารฯ



โครงร่าง/รูปแบบ ต้นฉบับบทความวิจัย

บทความวิจัย (12 pt)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)
ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ – นามสกุลผู้เขียน (ไทย) (14 pt)

ชื่อ – นามสกุลผู้เขียน (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

*Corresponding author E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt)

(16 pt)...ระบุประเภทของวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยที่พบ (เลือกนำเสนอเฉพาะ.....ผลการวิจัยที่มีความน่าสนใจมากที่สุด) 300 คำ.....

คำสำคัญ: 3 – 5 คำ

Abstract (18 pt)

(16 pt) มีเนื้อความตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....

Keywords: 3 – 5 words



บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า)

...(16 pt) 1. กล่าวถึงความเป็นมาแล้วความสำคัญของปัญหา โดยกว้าง ๆ (อ้างอิงนโยบาย กฎหมาย หรือแนวคิดทฤษฎีมารองรับ).....

2. กล่าวถึงสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้น (อ้างอิงงานวิจัยหรือทฤษฎีมารองรับ).....

3. กล่าวถึงสภาพปัญหาของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา.....

4. สรุปความเป็นมาทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (16 pt)

1. (16 pt).....

2. (16 pt).....

3. (16 pt).....

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ระบุรูปแบบของการวิจัย, ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง, วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง, การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ, การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล.....



ผลการวิจัย (18 pt)

(16.pt).....ผลการวิจัยต้องตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ.....

.....

.....

.....

.....



ภาพที่ 1 ชื่อภาพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตารางที่ 1 ชื่อตาราง

.....

.....

.....

.....

อภิปรายผล (18 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยสอดคล้องหรือไม่สอดคล้อง.....
กับผลการวิจัยของใคร สามารถนำมาอภิปรายได้ทั้งหมด.....

.....

.....

.....

.....

.....

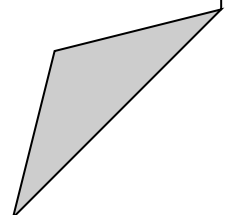
.....

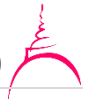
.....

.....

.....

.....





องค์ความรู้ใหม่ (18 pt) (ถ้ามี)

(16 pt).....ระบอบองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สักระยะที่ออกมาในรูปแบบ.....
โมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

สรุป/ข้อเสนอแนะ (18 pt)

(16 pt) สรุปผลการวิจัยทั้งหมด สั้น ๆ กระชับรัดได้ใจความ พร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากการ.....
วิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ รวมถึงเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ถ้ามี) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีซื้อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์)

.....(16 pt) **ตัวอย่าง** ขอขอบคุณทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ปีงบประมาณ 2559 และข้อมูลจากโครงการวิจัยย่อย เรื่องสภาพปัญหาและความต้องการดูแลสุขภาพของ
ผู้สูงอายุในบริบทภาคใต้ตอนล่าง.....
.....
.....

เอกสารอ้างอิง (18 pt) (ต้องไม่ต่ำกว่า 10 รายการ)

(16 pt).....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



โครงร่าง/รูปแบบ ต้นฉบับบทความวิชาการ

บทความวิชาการ (12 pt)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)
ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ – นามสกุลผู้เขียน (ไทย) (14 pt)

ชื่อ – นามสกุลผู้เขียน (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

*Corresponding author E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300 คำ)

(16 pt).....
.....
.....
.....
.....

คำสำคัญ: 3 – 5 คำ

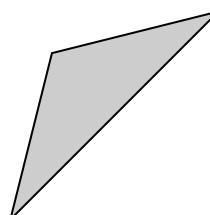
Abstract (18 pt) (300 คำ)

...(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....
.....
.....
.....
.....

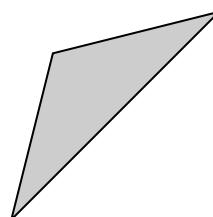
Keywords: 3 – 5 words

บทนำ (18 pt)

.....(16 pt).....



.....(16 pt).....



สรุป (18 pt)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง (18 pt) (ต้องไม่ต่ำกว่า 10 รายการ)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....