



วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

Journal of MCU Nakhondhat

P-ISSN: 2586-923X

ปีที่ 11 ฉบับที่ 6 (มิถุนายน 2567)

E-ISSN: 2630-0362

Vol.11 No.6 (June 2024)

📌 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
พระครูอรุณสุตาลังการ	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย

● บรรณาธิการบริหาร

บุญญาดา จงละเอียด	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย

● หัวหน้ากองบรรณาธิการ

ธีรวัฒน์ ทองบุญชู	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย

● กองบรรณาธิการ

พระเมธีวชิราภรณ์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช	ประเทศไทย
พระครูโฆสิตวิพัฒนานุกุล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ครองชัย หัตถา	มหาวิทยาลัยทักษิณ	ประเทศไทย
ประเวศ อินทองปาน	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ประเทศไทย
สืบพงษ์ ธรรมชาติ	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	ประเทศไทย
กันตภณ หนูทองแก้ว	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช	ประเทศไทย
สมบุรณ์ บุญโท	มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	ประเทศไทย
นิพนธ์ ทิพย์ศรีนิมิต	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	ประเทศไทย
วาสนา แก้วหล้า	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	ประเทศไทย
ณิศภาพรรณ คูวิเศษแสง	มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	ประเทศไทย
ธนิศร ยืนยง	มหาวิทยาลัยปทุมธานี	ประเทศไทย
ธานี วรภัทร์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์	ประเทศไทย
บุษกร สุขแสน	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	ประเทศไทย
มุกดาวรรณ พลเดช	วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้	ประเทศไทย
อุทัย เอกสะพัง	มหาวิทยาลัยทักษิณ	ประเทศไทย
มะลิวัลย์ โยธารักษ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย

ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

พระสาโรจน์ ธมมสโร	วัดสนธิ์ (นาสน) นครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
พระณัฐพงษ์ สิริสุณโณ	วัดสนธิ์ (นาสน) นครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
พระณัฐพงษ์ ญาณเมธี	วัดศาลาไม้ชัย นครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
พระบุญญฤทธิ์ ภัททจารี	วัดสนธิ์ (นาสน) นครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
อนุชิต ปราบพาล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ศักดิ์ดา หารเทศ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ทิพย์วรรณ จันทรา	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
อภิรักษ์ คำหารพล	นักวิชาการอิสระ	ประเทศไทย

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

พระไกรสร ปิยสีโล	วัดสนธิ์ (นาสน) นครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
สามเณรศักดิ์ณณ อาษา	วัดสนธิ์ (นาสน) นครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ธีรนนท์ พาโอภาส	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ศุภิสรา ณ สุวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ศศิธร สงศิริ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ญาณกวี คำศรี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย
ชาลีสา มาสุวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ประเทศไทย

ฝ่ายกฎหมาย

ฉัตรมาศ วิเศษสินธุ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	ประเทศไทย

ออกแบบปก

วินัย ธีระพิบูลย์วัฒนา	พีเอช ปริ้น & ดีไซน์ ไวนิล สติกเกอร์	ประเทศไทย

จัดรูปเล่ม

ธีรนนท์ พาโอภาส	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 2567 วารสารก้าวเข้าสู่ปีที่ 11 ได้รับการประเมินเพื่อรับรองคุณภาพวารสาร จากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) ให้มีมาตรฐานอยู่ในกลุ่มที่ 2 (จนถึง 31 ธันวาคม 2567) เพื่อรักษาคุณภาพของวารสารให้เป็นไปตามเงื่อนไขและกติกาสากล จึงเปิดโอกาสให้นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัย ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกระบวนการเชิงหลักการเผยแพร่บทความตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาทุกประการ

วารสารมหาจุฬานาครพรรศน์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 6 นี้ประกอบด้วย บทความวิจัย 30 เรื่อง มีบทความที่น่าสนใจ ได้แก่ การพัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการณ์การดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย 2) พัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ และ 3) ศึกษาผลลัพธ์ของรูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ โดยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เลือกแบบเจาะจงเป็นผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียและผู้ดูแล จำนวน 42 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แนวทางการสนทนากลุ่ม รูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ แบบวัดความรู้เกี่ยวกับโรคธาลัสซีเมีย แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการดูแลตนเอง แบบสอบถามคุณภาพชีวิต แบบบันทึกภาวะสุขภาพ และแบบประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Pair t-test ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการดูแล ผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ ประกอบด้วย 1) คลินิกธาลัสซีเมียแบบเบ็ดเสร็จและมีพยาบาลประจำ 2) จัดทำสมุดประจำตัวผู้ป่วย 3) จัดทำคู่มือโรคธาลัสซีเมีย 4) จัดอบรมให้ความรู้ 5) พัฒนาเครื่องมือการวางแผนจำหน่าย 6) ตั้งไลน์กลุ่มและส่งต่อติดตามทางโทรศัพท์ 7) มีการเยี่ยมบ้าน และ 8) มีการนิเทศการใช้รูปแบบ ผลลัพธ์ภายหลังการดำเนินการตามรูปแบบ พบว่า 1) ผู้ป่วยเด็ก ธาลัสซีเมีย กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยความรู้ พฤติกรรมการดูแลตนเองและคุณภาพชีวิตสูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ผู้ดูแล กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยความรู้และความพึงพอใจสูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ภาวะสุขภาพ กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยของระดับฮีมาโตคริตและระดับซีรั่มเฟอร์ริตินต่ำกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กองบรรณาธิการวารสารมหาจุฬานาครพรรศน์ ขอขอบคุณท่านผู้เขียน ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดี

สุภาวดี

บุญญาดา จงละเอียด

บรรณาธิการ วารสารมหาจุฬานาครพรรศน์

สารบัญ



บรรณาธิการ	(ก)
บทบรรณาธิการ	(ง)
ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2	1
RELATIONSHIPS BETWEEN TEAMWORK AND WORKING HAPPINESS OF TEACHERS UNDER TRANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2	
นิรดา คำเสน และ โสภณ เพ็ชรพวง	
แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก	13
GUIDELINES TO DEVELOP TEACHER FOR ACTIVE LEARNING TEACHING, TAKPITTAYAKHOM SCHOOL, THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE TAK	
ภูมิ ประยูรโกศราช, สุภาภรณ์ กิตติรัชฎานนท์ และ สมชาย อังสุโชติเมธี	
การพัฒนากลยุทธ์การรู้สารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีในมณฑลกว่างซี	24
DEVELOPING INFORMATION LITERACY STRATEGIES FOR UNDERGRADUATE UNIVERSITY TEACHER IN GUANGXI PROVINCE	
โอว ช่างเหยา, สรายุทธ์ เศรษฐขจร, นิรันดร์ สุธีนิรันดร์, พัทธรา เดชโฮม และ จิตตวิสุทธิ วิมุตติปัญญา	
แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร	32
A STUDY OF ACADEMIC ADMINISTRATION DEVELOPMENT IN DIGITAL ERA OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SMALL-SIZED SCHOOLS UNDER KAMPHAENGPHET SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA	
โมนา ชัยกฤตทองกุล, สมชาย อังสุโชติเมธี และ สุบัน พรเวียง	
แนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกว๋างตุง	43
GUIDELINES FOR IMPROVING DIGITAL EDUCATION INITIATIVES IN VOCATIONAL COLLEGES IN YUNNAN	
คู่ ฉานอวี, นิรันดร์ สุธีนิรันดร์, พัทธรา เดชโฮม, สรายุทธ์ เศรษฐขจร และ จิตตวิสุทธิ วิมุตติปัญญา	
การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากร ในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมือง นครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช	51
WORK PERFORMANCE ACCORDING TO THE IDDHIPADA PRINCIPLE OF PERSONNEL UNDER PHO SADET SUBDISTRICT MUNICIPALITY, MUEANG NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE	
วันทนา พวงจันทร์ และ พระครูปลัดอริสร์ สุวฑฺฒโน (สุขพานิช)	



ปัญหาสิทธิเลือกตั้งของพระสงฆ์ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 PROBLEMS WITH VOTING RIGHTS OF MONKS ACCORDING TO THE CONSTITUTION OF THE KINGDOM OF THAILAND 2017 <i>เด่นคุณ ธรรมนิศย์ชุต, วระเดช ภาวัตเวคิน, กิตติศักดิ์ หนูชัยแก้ว, ชำนาญ ชาดิษฐ์ และ อัมภาวุธ วสนาท</i>	60
แนวทางการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 GUIDELINES FOR PARTICIPATION IN ACADEMIC ADMINISTRATION OF SMALL EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN MUANG TAK DISTRICT UNDER THE TAK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1 <i>ชนกานต์ พันธศรี, สุรพงษ์ แสงสีมูข และ สุนทร ทองคำพงศ์</i>	72
ปัจจัยความสำเร็จทางการกีฬาประเภททีมสำหรับนักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย THE SUCCESS FACTORS OF TEAM SPORTS FOR UNIVERSITY ATHLETE OF THAILAND <i>พรวิจักษ์ณ์ ครุฑกะ และ ณัฐชนน ชังฟู</i>	82
การใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช THE APPLICATION OF SARANIYADHAMMA PRINCIPLES IN THE WORK OF VOLUNTEERS FOR SOCIAL DEVELOPMENT AND HUMAN SECURITY IN NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE <i>กรณฎกฤษณ์ ธีรโรจนวงศ์ และ กันตภณ หนูทองแก้ว</i>	94
ปัจจัยการธำรงรักษาครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร THE FACTORS FOR RETENTION OF THE FOREIGN TEACHERS UNDER THE JURISDICTION OF BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION SCHOOLS <i>ศศิธร เมธธูจกานนท์ และ ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์</i>	102
การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม INFORMATION TECHNOLOGY ACCEPTANCE OF PERSONNEL IN THE OFFICE OF THE MINISTRY OF HIGHER EDUCATION, SCIENCE, RESEARCH AND INNOVATION <i>ลักษิกา ถ้ำหิน และ ภิรดา ชัยรัตน์</i>	112
การใช้หลักไตรสิกขาในการตัดสินใจเลือกตั้งนักรการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา THE APPLICATION OF TRISIKKHA PRINCIPLES IN DECIDING THE ELECTION OF LOCAL POLITICIANS OF THE PEOPLE IN SONGKHLA MUNICIPALITY, SONGKHLA PROVINCE <i>อิสราทิตย์ ขุนทองจันทร์ และ สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา</i>	123
ประสิทธิผลของโปรแกรมการส่งเสริมความเชื่อด้านสุขภาพต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคโควิด-19 ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงไทใหญ่ จังหวัดเชียงใหม่ EFFECTIVENESS OF THE HEALTH BELIEF MODEL PROGRAM ON COVID-19 PREVENTION BEHAVIOR AMONG SHAN FEMALE MIGRANT WORKERS CHIANGMAI <i>หญิงจ๋าม คำปัน, สายหยุด มูลเพ็ชร และ สามารถ ใจเดี้ย</i>	132

- ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพรานลานไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร** 144
THE RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMIC ADMINISTRATION AND THE PARTICIPATIVE MANAGEMENT OF THE SCHOOL UNDER THE PRAN LAN SAI UNION IN THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE KAMPHAENG-PHET
วาทัย ภูรินันต์ และ จารุวรรณ นาดัน
- ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1** 155
INNOVATIVE LEADERSHIP OF SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE BANGKOK SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
ปิยมาส ปัญญา และ นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ
- การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2** 169
PARTICIPATIVE MANAGEMENT AFFECTING DIGITAL ORGANIZATION OF SCHOOL UNDER SAMUTPRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
จารุณี กุหลาบอำ, โสภนา สุดสมบูรณ์ และ กุลชลี จงเจริญ
- กลยุทธ์ในการปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยสาธารณะในกวางสี** 180
STRATEGIES FOR IMPROVING TEACHER'S WORK ENTHUSIASM IN PUBLIC UNIVERSITIES IN GUANGXI
เย่ ซื่อปิ่น, นิรันดร์ สุธีนิรันดร์, พัทธรา เดชโฮม, คณากร สว่างเจริญ และ จิตตวิสุทธิ วัฒนศิริปัญญา
- การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องการเขียนบันทึกความรู้ โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี** 189
COMPARISON OF ACADEMIC ACHIEVEMENT IN THE SUBJECT OF WRITING KNOWLEDGE RECORD USING TEACHING TECHNIQUES IN CONJUNCTION WITH 5 W1 H TECHNIQUE OF 4 TH GRADE STUDENTS AT PATHUMTHANI MUNICIPALITY SECONDARY SCHOOL
สิริมาศ แก้วกันทา และ ขวัญชนก ศรีนาท
- กลวิธีการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุ จากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษในหนังสือท่องเที่ยวอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง 10 เส้นทางท่องเที่ยวเลาะเลียบสายน้ำ ยลเสน่ห์แห่งวิถีไทย** 201
TRANSLATION STRATEGIES IN RENDERING MATERIAL CULTURE TERMS FROM THAI INTO ENGLISH FROM A TRAVEL E-BOOK: 10 ROUTES ALONG THE WATERSIDE TO EXPERIENCE THE CHARMING OF THAI WAY OF LIFE
วัชรพงษ์ แจ่มประจักษ์
- อัตราการเกิดภาวะหนาวสั่น และปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่นของผู้ป่วยหลังได้รับการระงับความรู้สึก โรงพยาบาลเกาะสมุย** 211
RATE OF SHIVERING AND FACTORS RELATED TO SHIVERING PATIENTS AFTER ANESTHESIA, KOH SAMUI HOSPITAL
อุทุมพร เมืองนิล



- การพัฒนาแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ** 222
 THE DEVELOPMENT OF A SEAMLESS MODEL FOR PEDIATRIC THALASSEMIA CARE
 เป็ญจา พุ่มซ้อน, นฤมล จันทร์สุข และ ฉัตรฤดี พุ่มลัดดา
- การแปลข้อมูลทางวัฒนธรรมด้านการท่องเที่ยวเป็นภาษาอังกฤษเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว จังหวัด ชัยนาท** 235
 TRANSLATING CULTURAL TOURISM INFORMATION INTO ENGLISH TO PROMOTE TOURISM IN CHAI NAT PROVINCE
 ชนัญญา โสมณวัฒน์, ศญาดา เลอวลัญช์ และ นริศรา เพชรฤทธิ์
- แนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-คีรีราษฎร์ อำเภอบรบือ จังหวัดตาก** 246
 GUIDELINES FOR PROMOTING THE CREATION OF THE PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY (PLC), SCHOOL CLUSTER CHONG KHAEP-PHOP PHRA, TAK PROVINCE
 ชิตณรงค์ วงษ์ปางมูล, สมชาย อังสุโชติเมธี และ สุภาภรณ์ กิตติวิชฎานนท์
- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2** 257
 TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP FOR SCHOOL MANAGEMENT IN THE COVID-19 SITUATION OF THE MAE SUAD EDUCATIONAL MANAGEMENT CENTER UNDER THE MAE HONG SON PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2
 จุฑามาศ คำภีร์ใหญ่, สุรพงษ์ แสงสีมูข และ นลธวัช ยุทธวงศ์
- การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน เอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี** 267
 ADMINISTRATION OF THE STUDENT SUPPORT SYSTEM THAT AFFECTS ADMINISTRATION STUDENT AFFAIRS OF PRIVATE SCHOOLS UNDER OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION IN RATCHABURI PROVINCE
 ศุภาพิชญ์ คัดในทางดี และ นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ
- การจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิกเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่าน ภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3** 279
 USING SCROL-BASED LEARNING STRATEGY IN CONJUNCTION WITH GRAPHIC ORGANIZERS TO ENHANCE ENGLISH READING COMPREHENSION SKILLS OF NINTH-GRADERS
 ปองพล สุระกำแหง, กรวรรณ สืบสม และ อารี สารีปา
- แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูงของสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาบ้านกาศ-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2** 288
 GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF ACADEMIC ADMINISTRATION FOR HIGHLAND TRIBAL STUDENTS OF BANGAS-SAOWHIN EDUCATIONAL MANAGEMENT CENTER UNDER THE MAE HONG SON PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2
 อนันต์ เคาบานย์, สุรพงษ์ แสงสีมูข และ นลธวัช ยุทธวงศ์

**แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลัน ในมหาวิทยาลัยของรัฐ
ในหนานจิง** 299

GUIDELINES FOR IMPROVING THE EFFICIENCY OF SUDDEN CRISIS EVENT MANAGEMENT IN
PUBLIC UNIVERSITIES IN NANJING

อู่ เจีย, นีรันตร์ สุธิ์นรินทร์, คณากร สว่างเจริญ และ จิตตวิสุทธิ วัฒนศิริปัญญา

**ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์การบริหารจัดการศึกษาบ้านภาศ-เสาหิน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2** 308

THE 21 STCENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN BANGAS-SAOWHIN
EDUCATIONAL MANAGEMENT CENTER UNDER THE MAE HONG SON PRIMARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE 2

จารุณี ศรีสัตย์มงคล, สุรพงษ์ แสงสีมูข และ นลวัช ฤทธิ์วงศ์

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

ฅ

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2*

RELATIONSHIPS BETWEEN TEAMWORK AND WORKING HAPPINESS OF TEACHERS UNDER TRANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

นิรดา คำเสน* และ โสภณ เพ็ชรพวง

Nirada Khamseen* and Sopon Pechrpuang

คณะศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Faculty of Education and Social Studies, Southern College of Technology, Nakhon Si Thammarat, Thailand

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

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 2) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 4) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 เป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำนวน 291 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นสองขั้นตอนเป็นรายอำเภอ แล้วสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.58) 2) ความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = .783$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนความสุขในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 61.30 ($r^2 = .613$) และ 4) ปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า โรงเรียนบางแห่งครูมีความเห็นไม่ตรงกัน มีการประชุมเพื่อหารือกันน้อย ทำให้การวางแผนในการทำงานต่าง ๆ และการมอบหมายงานไม่มีความชัดเจนส่งผลให้งานไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร จึงควรมีการปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, ความสุขในการปฏิบัติงานของครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

Abstract

The aims of this study were to investigate teachers' teamwork, teachers' working happiness, the relationships between teachers' teamwork and working happiness, and to examine problems with suggestions regarding teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 2.

* Received April 30, 2024; Revised May 31, 2024; Accepted June 7, 2024



This research was quantitative research. The sample consisted of 291 teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 2, obtained from each district by proportional two-stage stratified random sampling and simple random sampling. The data gathering instrument was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis comprised mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The results revealed that 1) The teachers' teamwork was found at a good level ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.58). 2) The teachers' working happiness was found at a high level. 3) There was a highly positive relationship between teachers' teamwork and working happiness at .001 Level of Significance ($r = .783$) and 61.30 percent of the working happiness variance could be explained by Team working. ($r^2 = .613$) 4) Some of the problems arose from teachers' disagreements and having few meetings for discussions. This made planning for various tasks and assignments unclear, resulting in the work not being achieved as expected. Therefore, consultation, exchange of opinions, and planned cooperation should be carried out to achieve successful and effective work results.

Keywords: Teamwork, Teachers' Working Happiness, Trang Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีการระบุในหมวดที่ 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ในมาตรา 39 โดยให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และหมวดที่ 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในมาตรา 56 การผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ หรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้ง สถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และในมาตรา 57 ให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นที่มิใช่ส่วนราชการ บุคคลในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญา ท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

ในปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ในขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อทิศทางของพัฒนา ประเทศในด้านต่าง ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะในด้านของเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงในด้านสังคม และวัฒนธรรม จากกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้การทำงานในปัจจุบันได้รับการอำนวยความสะดวกที่เพิ่ม มากขึ้นแต่ในขณะเดียวกัน ลักษณะของการทำงานก็มีความซับซ้อนมากขึ้น ไม่สามารถอาศัยความชำนาญจากบุคคล เพียงคนเดียวที่จะก่อให้เกิดความล่าช้าและไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ถือเป็นสิ่งที่ทำให้เกิด ความท้าทายต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านของการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งเป้าหมายของหน่วยงานจะต้องสอดคล้องกับการวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ, 2560) ซึ่งถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการพัฒนาประเทศชาติและองค์กรเพราะการพัฒนาคนให้มีขีด ความสามารถทักษะเฉพาะด้าน รวมถึงเจตคติและความมั่นคงทางอารมณ์ให้สามารถขับเคลื่อนการทำงานให้เกิด

ประสิทธิภาพที่สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการทำงานของหน่วยงานได้ แสดงถึงขีดความสามารถของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นมีมาตรฐานตำแหน่งของผู้ได้บังคับบัญชาให้เหมาะสมลักษณะของฝ่าย แผนกหรือทีมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับความชำนาญเฉพาะด้านที่ติดตัว จากการสังเกตประสบการณ์ในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นการขยายภาพแห่งความสำเร็จของการทำงานขององค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างชัดเจน และก่อให้เกิดผลความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่น่าสนใจประสงค์ของคนทุกระดับในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงครู มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยที่สร้างให้คนในองค์กรมีความสุขได้ ซึ่งความสุขจึงเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา เมื่อมนุษย์เกิดความสุขจะสามารถเพิ่มพลังงานในร่างกายโดยการสั่งการของสมองไปยังระบบประสาท สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ก่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงานที่ดีขึ้น รวมถึงจิตอาสาที่จะช่วยเหลือสังคมและองค์กร ความสุขจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สะท้อนถึงศักยภาพในตัวบุคคลและองค์กรอีกด้วย ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมีความเครียด ไม่มีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดน้อยถอยลง เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ทางสังคมภายในและภายนอกองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จ แต่ทว่าความสุขของบุคลากรกลับลดลงย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในระยะยาวอย่างแน่นอน ถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จประการหนึ่งในปัจจุบัน โดยการสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กรหรือการเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้นไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงานและการลาออกแล้วยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศให้มาร่วมงานกับองค์กร ด้วยเหตุนี้เองหลายองค์กรจึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดี (Martin, A. J. et al., 2005) ซึ่งครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในการจัดการการศึกษาหากครูมีความสุขในการทำงาน ก็ย่อมส่งผลดีต่อตัวครูผู้สอนเอง และนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาได้ ครูเป็นอาชีพหนึ่งที่มีความเสี่ยงในการเกิดภาวะความเครียดมาก เพราะระบบการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น จนทำให้ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทตามระบบใหม่ ประกอบกับความไม่ชัดเจนของระบบการศึกษาและการทำงานร่วมกันของครู ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงเจตคติของคนในสังคมที่มีต่อครู สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจเป็นสาเหตุทำให้ครูเกิดภาวะความเครียดจากการทำงานได้ Travers, C. J. & Cooper, C. L. ได้กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความเครียดไม่ใช่มาจากสาเหตุความรับผิดชอบงานที่ต่างระดับกัน แต่สิ่งสำคัญ คือ การเกิดความเปลี่ยนแปลงที่สร้างความกดดันให้แก่ครู โดยแบ่งออกเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยปฐมภูมิหรือปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลโดยตรงจากการจัดการเรียนการสอนของครูในห้องเรียน เช่น พฤติกรรมของนักเรียน และปัจจัยขั้นรอง หรือปัจจัยทุติภูมิ ซึ่งเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลในสถานการณ์การสอนของครู โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่สำคัญ 5 ประการ ที่สร้างความกดดันให้เกิดขึ้นกับครู ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูและบทบาทของบุคคลแบบเก่า ในกระบวนการบูรณาการของสังคมเพิ่มเติม 2) ความขัดแย้งในบทบาทของครูที่มีเพิ่มมากขึ้น 3) ความเปลี่ยนแปลงด้านเจตคติของสังคมที่มีต่อครู 4) ความเสื่อมถอยด้านภาพลักษณ์ของครู 5) ความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของระบบการศึกษาและการแสวงหาความรู้ จะเห็นได้ว่าสาเหตุปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูไม่มีความสุขในการทำงานเพราะครูเกิดภาวะความเครียดและย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Travers, C. J. & Cooper, C. L., 1996)

การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามการทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษาตามกระบวนการบริหาร ไม่อาจประสบความสำเร็จได้หากปราศจากปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสร้างทีมงาน ทั้งจากสิ่งที่มีผลโดยตรงและโดยอ้อมของทีมงาน เพราะงานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามัคคี เพื่อแสวงหาแนวทาง



วิธีการและเป้าหมายใหม่ (ธีระพล เพ็ญจันทร์, 2555) จากการศึกษาผลงานวิจัยของ Tarricone, P. ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม พบว่า ความสำเร็จในของทีมงานที่ทำงานร่วมกันต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 6 ประการ 1) มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จและการเป้าหมายร่วมกันโดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมในเชิงบวก 2) การพึ่งพาซึ่งกันและกัน สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกันและกัน 3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีการยอมรับและความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) การสื่อสารที่เปิดกว้างและข้อเสนอแนะในเชิงบวก มีการหารือให้คำปรึกษาในทางสร้างสรรค์ 5) องค์ประกอบของทีมที่เหมาะสม มีการคัดเลือกสมาชิกทีมที่เหมาะสมกับงานที่สอดคล้องกับทักษะเฉพาะด้าน 6) ความมุ่งมั่นต่อกระบวนการของการเป็นผู้นำและมีความรับผิดชอบ สมาชิกในทีมตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทคนภายในทีม จากผลการศึกษาดังกล่าว สามารถยืนยันได้ว่าการทำงานในลักษณะปัจจุบันควรทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรกำหนดประเภทของการทำงานเป็นทีมที่เหมาะสมและสอดคล้องภาระงานที่ได้รับมอบหมายด้วย (Tarricone, P., 2011) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 เป็นส่วนราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ส่งเสริม กำกับ ติดตามการดำเนินงานสถานศึกษา จำนวนทั้งหมด 134 โรงเรียน ในเขตอำเภอกันตัง อำเภอรัษฎา อำเภอวังวิเศษ อำเภอสิเกา อำเภอห้วยยอด ให้เป็นไปตามการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาของชาติ พัฒนาผู้เรียน สมรรถนะครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย และการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2, 2565) อย่างไรก็ตามจากสถิติการเขียนคำร้องขอย้ายของครูในเขตอำเภอกันตัง อำเภอรัษฎา อำเภอวังวิเศษ อำเภอสิเกา และอำเภอห้วยยอด ภายในปีพ.ศ. 2565 มีการเขียนคำร้องขอย้ายของครู จำนวน 349 คน และได้ย้าย จำนวน 52 คน เนื่องจากต้องการกลับภูมิลำเนาเดิม เกิดปัญหาต่าง ๆ หรือประสบปัญหาสุขภาพเพราะต้องเดินทางไกลไปทำงานทุกวัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) โรงเรียนมีอำนาจในการบริหารจัดการเป็นของตนเอง แต่ในขณะเดียวกันประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานในแต่ละโรงเรียนมีความเหลื่อมล้ำและความแตกต่างกัน แม้ว่าจะมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรภายในโรงเรียนที่เน้นให้มีการทำงานเป็นทีม มีการแต่งตั้งคณะฝ่ายต่าง ๆ และมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม และมีประเภทของการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละโรงเรียน ส่งผลให้ครูในแต่ละโรงเรียนอาจไม่มีความสุขในการทำงานมากเท่าที่ควร แต่ละโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จึงมีการเขียนคำร้องขอย้ายเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงผลลัพธ์ในการจัดการศึกษาของ ซึ่งเป็นหัวใจหลักของคุณภาพการศึกษาประเทศชาติ ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ว่ามีการทำงานเป็นทีมในลักษณะใด เพื่อให้ได้ข้อมูลสาเหตุและเป็นแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต่อไป (Romig, D., 1996)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2
2. เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2
4. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,198 คน จาก 134 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ปีการศึกษา 2566 โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของครู 11 ด้าน ตามแนวคิดของ Woodcock คือ 1) บทบาทที่สมดุล 2) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย 3) การเปิดเผยและเผชิญหน้า 4) การสนับสนุนและไว้วางใจกัน 5) การร่วมมือและความขัดแย้ง 6) กระบวนการทำงานที่ถูกต้อง 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 9) การพัฒนาตนเอง 10) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม 11) การติดต่อสื่อสารที่ดีและตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการปฏิบัติงานของครู 4 ด้าน ตามแนวคิดของ Diener คือ 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความพึงพอใจในงาน 3) อารมณ์ทางด้านบวกสูง 4) อารมณ์ทางด้านลบต่ำ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ประกอบด้วย 11 ด้าน เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท คือ ดีมาก ดี ปานกลาง ปรับปรุง ปรับปรุงอย่างยิ่ง มีดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ .956

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท คือ มากอย่างยิ่ง มาก ปานกลาง น้อย น้อยอย่างยิ่ง มีดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ .879

ตอนที่ 4 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 มีลักษณะแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire)

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ โดยการศึกษาเอกสาร ตำรา วารสารต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมและความสุขในการปฏิบัติงานของครู และกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเขียนข้อคำถาม หลังจากนั้นดำเนินการสร้างเครื่องมือที่กำหนด ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครู ทั้ง 11 ด้าน คือ บทบาทที่สมดุล วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย การเปิดเผยและเผชิญหน้า การสนับสนุนและไว้วางใจกัน การร่วมมือและความขัดแย้ง กระบวนการทำงานที่ถูกต้อง ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวน



การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดี และองค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางด้านการบวกสูง อารมณ์ทางด้านการลบต่ำ และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำเสนอร่างเครื่องมือวิจัยที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไปและมีประสบการณ์บริหารโรงเรียนมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 90 ข้อคำถาม พบว่ามีค่าดัชนีระหว่าง 0.80-1.00 แล้วนำไปสอบถามเพื่อการทดลองใช้
3. เสนอร่างเครื่องมือในการวิจัยที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข
4. นำไปการทดลองใช้กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาคมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .956 และ .879 ตามลำดับ
5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการส่งข้อมูลผ่านระบบ My office ของโรงเรียน ซึ่งให้ครูที่มีรายชื่อตั้งเอกสารแนบตอบคำถามผ่าน QR Code โดยกำหนดระยะเวลาตอบแบบสอบถามภายใน 15 วัน ติดตามและเช็คข้อมูลการตอบกลับของระบบการตอบแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบตามจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ และผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 การทำงานเป็นทีมของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

ตอนที่ 3 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอในรูปแบบของความเรียง

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ปรากฏผล ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครู ในภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 11 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านบทบาทที่สมดุล ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน ด้านการร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้อง ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม และด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมและเป็นรายด้าน

	การทำงานเป็นทีมของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ด้านบทบาทที่สมดุล	4.46	0.49	ดี	1
2.	ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย	4.27	0.60	ดี	9
3.	ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า	4.16	0.65	ดี	11
4.	ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน	4.38	0.57	ดี	6
5.	ด้านการร่วมมือและความขัดแย้ง	4.36	0.53	ดี	7
6.	ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสม	4.39	0.58	ดี	4
7.	ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	4.31	0.64	ดี	8
8.	ด้านการทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.39	0.55	ดี	4
9.	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.26	0.70	ดี	10
10.	ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม	4.46	0.55	ดี	1
11.	ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี	4.46	0.52	ดี	1
รวม		4.35	0.58	ดี	

จากตารางที่ 1 การทำงานเป็นทีมของครูในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก คือ ด้านบทบาทที่สมดุล ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.49) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.55) และด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.65)

2. ความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางด้านบวกสูง และอารมณ์ทางด้านลบต่ำ มีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและเป็นรายด้าน

	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ความพึงพอใจในชีวิต	4.37	0.55	มาก	3
2.	ความพึงพอใจในงาน	4.51	0.48	มากยิ่งขึ้น	1
3.	อารมณ์ทางด้านบวกสูง	4.51	0.54	มากยิ่งขึ้น	1
4.	อารมณ์ทางด้านลบต่ำ	4.01	0.68	มาก	4
รวม		4.35	0.56	มาก	



จากตารางที่ 2 ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 2 ด้านอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง และ 3 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.48) อารมณ์ทางด้านบวกสูง ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ความพึงพอใจในชีวิต ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อารมณ์ทางด้านลบต่ำ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.68)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของครู รายด้าน และโดยรวมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู รายด้าน และโดยรวม

การทำงานเป็นทีมของครู	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู				
	ความพึงพอใจในชีวิต (Y ₁)	ความพึงพอใจในงาน (Y ₂)	อารมณ์ทางด้านบวกสูง (Y ₃)	อารมณ์ทางด้านลบต่ำ (Y ₄)	รวม
บทบาทที่สมดุล (X ₁)	.530*** (.000)	.544*** (.000)	.585*** (.000)	.424*** (.000)	.595*** (.000)
วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย (X ₂)	.587*** (.000)	.531*** (.000)	.601*** (.000)	.525*** (.000)	.648*** (.000)
การเปิดเผยและเผชิญหน้า (X ₃)	.617*** (.000)	.602*** (.000)	.529*** (.000)	.536*** (.000)	.658*** (.000)
การสนับสนุนและไว้วางใจกัน (X ₄)	.542*** (.000)	.581*** (.000)	.544*** (.000)	.454*** (.000)	.607*** (.000)
การร่วมมือและความขัดแย้ง (X ₅)	.599*** (.000)	.609*** (.000)	.583*** (.000)	.519*** (.000)	.664*** (.000)
กระบวนการทำงานที่ถูกต้อง (X ₆)	.679*** (.000)	.670*** (.000)	.651*** (.000)	.504*** (.000)	.715*** (.000)
ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (X ₇)	.605*** (.000)	.663*** (.000)	.578*** (.000)	.518*** (.000)	.677*** (.000)
การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (X ₈)	.611*** (.000)	.615*** (.000)	.639*** (.000)	.481*** (.000)	.671*** (.000)
การพัฒนาตนเอง (X ₉)	.592*** (.000)	.553*** (.000)	.558*** (.000)	.511*** (.000)	.638*** (.000)
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (X ₁₀)	.609*** (.000)	.616*** (.000)	.551*** (.000)	.451*** (.000)	.635*** (.000)
การติดต่อสื่อสารที่ดี (X ₁₁)	.652*** (.000)	.675*** (.000)	.641*** (.000)	.516*** (.000)	.710*** (.000)
รวม	.719*** (.000)	.722*** (.000)	.699*** (.000)	.593*** (.000)	.783*** (.000)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .783 r² เท่ากับ .613 แสดงว่า การทำงานเป็นทีมของครูสามารถอธิบายความแปรปรวนความสุขในการปฏิบัติงาน

ของครูได้ร้อยละ 61.30 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมรายด้านกับความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางถึงสูง โดยด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = .715$) รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ($r = .710$) และด้านบทบาทที่สมดุลกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด ($r = .595$)

4. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู

ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 พบว่า บางส่วนเกิดจากการมีความเห็นไม่ตรงกันของครู มีการประชุมเพื่อหารือกันน้อย ทำให้การวางแผนในการทำงานต่าง ๆ และการมอบหมายงานไม่มีความชัดเจนส่งผลให้งานไม่บรรลุประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงควรมีการปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อให้ผลลัพธ์ของงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษากการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมีความเห็นตรงกันว่า การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ตั้งแต่สังคมระดับเล็กไปจนถึงใหญ่ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงาน และทำงานเป็นทีม ผู้บริหารในทุกองค์การให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจะต้องระดมความคิดและความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมาประสานสอดคล้องกัน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้านดำเนินไปได้ด้วยดี ดังนั้น การทำงานเป็นทีมที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมการทำงาน โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดใหม่ ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นสู่การนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และเป็นการปรับปรุงคุณภาพ การออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิวา มีรัตน์ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูกับการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีองค์ประกอบด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ความสมดุลในบทบาท ส่วนวัตถุประสงค์ชัดเจนและสอดคล้องเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำสุด (ทิวา มีรัตน์, 2562)

2. ผลการศึกษาคือความสุขในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู มี 2 ด้านอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง และ 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางด้านบวกสูง รองลงมา คือ ความพึงพอใจในชีวิต ส่วนด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ อารมณ์ทางด้านลบต่ำ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ส่วนใหญ่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีความสุขที่ได้อบรมสั่งสอนและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีให้กับนักเรียนทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อพัฒนานักเรียน อีกทั้งมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและมีความเป็นกันเอง มีความอบอุ่นและเอื้ออาทรซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้รับการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion, J. ที่อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขใน



การทำงานว่าเป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงาน โดยการที่บุคคลร่วมกันทำงานจนเกิดสังคมการทำงานขึ้นทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตน มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความรู้สึกทางบวกจากการทำงานทำให้ทำงานด้วยความสนุกสนาน ภาคภูมิใจ และงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต และได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือและความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (Manion, J., 2003)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .783 และสามารถอธิบายความแปรปรวนร้อยละ 61.30 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมของครูเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ยิ่งครูมีการทำงานเป็นทีมระดับดีมาก ก็ยิ่งทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานของครูมากขึ้นด้วยเนื่องจาก การทำงานเป็นทีมของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านของครู นั่นคือ หากครูมีการทำงานเป็นทีมในทางที่ดี ก็จะทำให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงานได้ดี ดังนั้น ในการบริหารงานของผู้บริหาร ถ้ามีการส่งเสริมหรือวิธีการให้ครูมีการทำงานเป็นทีมได้ จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน ครูก็ย่อมทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อันจะก่อให้เกิดบรรยากาศและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Diener, E. ที่อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ว่าเป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงาน โดยการที่บุคคลร่วมกันทำงาน มีการทำงานเป็นทีมจนเกิดสังคมการทำงานขึ้น ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกรักและผูกพันกับงานรับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการทำงานทำให้ทำงานด้วยความสนุกสนาน ภาคภูมิใจ และงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต และได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือและความไว้วางใจ ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (Diener, E., 2003)

4. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 พบว่า บางส่วนเกิดจากการมีความเห็นไม่ตรงกันของครู มีการประชุมเพื่อหารือน้อย ทำให้การวางแผนในการทำงานต่าง ๆ และการมอบหมายงานไม่มีความชัดเจนส่งผลให้งานไม่บรรลุประสิทธิภาพความสำเร็จเท่าที่ควร จึงควรมีการปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อให้ผลลัพธ์ของงานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัย Tarricone, P. ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม พบว่า ความสำเร็จในของทีมงานที่ทำงานร่วมกันต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จและการเป้าหมายร่วมกัน 2) การพึ่งพาซึ่งกันและกัน 3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) การสื่อสารที่เปิดกว้างและข้อเสนอแนะในเชิงบวก 5) องค์ประกอบของทีม 6) ความมุ่งมั่นต่อกระบวนการของทีมความเป็นผู้นำและยอมรับ (Tarricone, P., 2011)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และความสุขในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีมของครู ในด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ทุกคนมีสิทธิแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ โดยยึดถือเอางานและเป้าหมายของงานเป็นหลัก ทุกคนกล้าแสดงออก เสนอความคิดเห็นอย่างเสรี มีการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียน ที่สามารถทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผย สามารถวิจารณ์ อภิปราย แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะที่แตกต่างได้โดยปราศจากความกลัวได้ 2) ความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในด้านอารมณ์ทางลบต่ำมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน เรียนรู้ที่จะปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนอยู่เสมอ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนวางแผนกำหนดวิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมร่วมกัน มีการประชุมระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน การทำงานต้องยืดหยุ่น ตามกาลเวลาและสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมทั้งมีการทบทวนการทำงานร่วมกัน และด้านบทบาทที่สมดุลกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมอบหมายหน้าที่ และการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมตามความถนัด ความรู้และความสามารถของครูแต่ละท่าน 4) ปัญหาของการทำงานเป็นทีมของครู บางส่วนเกิดจากการมีความเห็นไม่ตรงกันของครู มีการประชุมเพื่อหารือบ่อย ทำให้การวางแผนในการทำงานต่าง ๆ และการมอบหมายงานไม่มีความชัดเจนส่งผลให้งานไม่บรรลุประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้ครูมีการปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อให้ผลลัพธ์ของงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 2) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงานของครูหรือผู้บริหาร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู 3) ควรศึกษารูปแบบในการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นแนวทางในส่งเสริมสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. เรียกใช้เมื่อ 14 มกราคม 2566 จาก <https://www.moe.go.th/backend/wp-content/uploads/2020/10/1>
- ทิวา มีรัตน์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูกับการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีระพล เพ็ญจันทร์. (2555). การบริหารจัดการสถานศึกษา. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2. (2565). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. เรียกใช้เมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <http://trang2.go.th/index.php>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. เรียกใช้เมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2566 จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- Diener, E. (2003). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction. The Oxford Handbook of Positive Psychology, 95(3), 187-189.



- Manion, J. (2003). "Joy at work: Creating a positive workplace". *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Martin, A. J. et al. (2005). The Role of Psychological Climate in Facilitating Employee Adjustment During Organizational Change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 45(5), 263-289.
- Tarricone, P. (2011). Successful teamwork: A case study New South Wales. *Higher Education Research and Development Society of Australasia Inc*, 25(1), 640-646.
- Romig, D. (1996). *Breakthrough Teamwork: Outstanding Result Using Structured Teamwork*. Chicago: Irwin.
- Travers, C. J. & Cooper, C. L. (1996). Teacher under Pressure Stress in Teaching Profession. *Journal of Education for Teaching*, 24(2), 190-191.

แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก*

GUIDELINES TO DEVELOP TEACHER FOR ACTIVE LEARNING TEACHING, TAKPITTAYAKHOM SCHOOL, THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE TAK

ภูมิ ประยูรโภคราช*, สุภาภรณ์ กิตติรัชชานนท์ และ สมชาย อังสุโชติเมธี

Poom Prayoonphokkharat*, Supaporn Kittiratchadanon and Somchai Angsuchotmetee

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ตาก ประเทศไทย

Faculty of Education, Northern College, Tak, Thailand

*Corresponding author E-mail: poom_i@me.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) หาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก การศึกษาวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยมี จำนวน 144 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน ครูผู้สอน 130 คน และ ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า สภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.72) ปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีปัญหาด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ คือ ควรจัดการอบรมครูให้มีความเข้าใจที่แท้จริง ด้านการจัดการเรียนรู้ คือ ควรสำรวจข้อมูลทักษะดิจิทัลของครูเพื่อวางแผนในการพัฒนา ด้านการใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ คือ ควรจัดให้มีระบบเก็บข้อมูลคลังแหล่งเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง คือ ควรประชุมทำความเข้าใจนักเรียนและผู้ปกครองในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.24) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.22)

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก, โรงเรียนตากพิทยาคม

Abstract

This research aimed to study the 1) Current condition and problem 2) Find ways and 3) Evaluate guidelines to develop teachers for active learning teaching, Takpittayakhom School, The Secondary Educational Service Area Office Tak. The mixed method was used in this research.

* Received May 3, 2024; Revised June 6, 2024; Accepted June 15, 2024



The data sources used in this research consisted of 144 individuals, i.e., 5 school administrators, 130 teachers and 9 experts. The tools used as questionnaires and interviews. The data were analyzed by searching for percentage, frequency, mean, standard deviation and content analysis. The results of the research found that overall and desirable conditions of teacher for active learning teaching, Takpittayakhom School, The Secondary Educational Service Area Office Tak were rated at high level ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.72). The problem of active learning teaching found that there was the most common of designing proactive learning management plan, followed by the proactive learning activities, technology media in proactive learning management and evaluation of proactive learning management, respectively. The promotion guidelines revealed that the designing proactive learning management plan, the school should train teachers to truly understand active learning teaching from expert teachers. For proactive learning activities, school should collect the digital skill of teachers to provide the development plan. The technology media in proactive learning management, school should set up learning resources and local wisdom databases. For evaluation of proactive learning management, the parent-teacher association is important to encourage the evaluation of proactive learning management. Evaluation results of the guidelines to develop teacher for active learning teaching found that the overall conditions of possibility were rated at high level ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.24) and usefulness were rated at high level ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.22).

Keywords: Guidelines to Develop, Active Learning Teaching, Takpittayakhom School

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ ในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน บริบทดังกล่าวย่อมจะส่งผลกระทบทางด้านการจัดการศึกษาของประเทศสมาชิก เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัยเพื่อที่จะสามารถพัฒนาสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า (สุพิรพัทธ์ พิมพ์มาศ, 2561) ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนากำลังคนให้มีมาตรฐานเทียบเท่ากับอาเซียนหรือนานาชาติที่กำลังก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องได้ทั้งสาระวิชาและทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ ดังนั้น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ของประเทศไทย ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน จึงมีกรอบแนวคิดในการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มีการยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาจึงได้มีแผนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ (พ.ศ. 2558-2564) ในการผลิตและพัฒนาากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

แม้ว่าการศึกษาในประเทศไทยจะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังมีปัญหาอยู่หลายด้าน โดยจากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน พบว่า ครูไทยส่วนใหญ่ยังยึดติดการสอนแบบเดิม (Passive Learning) ที่เน้นการสอนแบบบรรยาย ท่องจำ ซึ่งไม่ก่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ลงมือทำด้วยตนเอง (Active Learning) ส่งผลทำให้คุณภาพของผู้เรียนไม่เป็นไปตามที่ต้องการ (กนกวรรณ ฉัตรแก้ว, 2562) การสอนทักษะการคิดและทักษะทางอารมณ์ที่ยังไม่มีคุณภาพ จากการเรียนการสอนที่ยังมุ่งสอนให้ผู้เรียนคิดตามสิ่งที่ผู้สอนป้อนความรู้

มากกว่าการคิดสิ่งใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนขาดทักษะในศตวรรษที่ 21 ในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ขาดการเรียนรู้ทำงาน แก้ปัญหาและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (ประหยัด พิมพ์พา, 2561) ในการแก้ปัญหาดังกล่าวนั้น มีงานวิจัยที่ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้หลายแนวทาง เช่น การใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง และกระบวนการพี่เลี้ยง (คมกริช ภูคงกิ่ง, 2560) กระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม (ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล, 2563) การใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (อรัญญา แสงสุน, 2564) เป็นต้น ซึ่งความสำเร็จในการพัฒนาดังกล่าวนั้นยังขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งที่มีความพร้อม และศักยภาพที่แตกต่างกัน

โรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษประจำจังหวัดตาก ทำการเปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากข้อมูลรายงานประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-assessment report : SAR) ปีการศึกษา 2565 (โรงเรียนตากพิทยาคม, 2565) ก็พบปัญหาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเมื่อพิจารณาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา และสร้างสรรค์นวัตกรรม ยังอยู่ในระดับที่ควรพัฒนา โดยในด้านครูผู้สอนมีจุดที่ควรพัฒนา คือ โรงเรียนควรมีการพัฒนาส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการใช้งานสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์อย่างหลากหลาย และใช้แหล่งเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

จากความสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21 และปัญหาอุปสรรคที่พบในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการหาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยการดำเนินการวิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ปีการศึกษา 2566 จำนวน 135 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คน และครูผู้สอน จำนวน 130 คน



เครื่องมือ การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก (Multiple choice)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating scale) กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านที่ 3 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และด้านที่ 4 การวัดประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient : α) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .967 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 3 สอบถามปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน เป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือกได้มากกว่า 1 ข้อในแต่ละด้าน (Multiple response) เพื่อนำผลไปวิเคราะห์เทียบกับเกณฑ์แล้วสรุปเป็นปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ในแต่ละด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 135 ฉบับ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้แบบสอบถามคืน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแบบสอบถามในแต่ละด้าน แปลความหมายและจัดอันดับ และการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage) สรุปอุปนัยเป็นปัญหารายด้านตามขอบเขตด้านเนื้อหาและจัดอันดับ

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้กำหนดนโยบาย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน กลุ่มผู้รู้ ประกอบด้วย อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 คน และกลุ่มผู้ปฏิบัติตามนโยบาย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 9 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือ การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ประกอบด้วย ข้อคำถามเพื่อการสัมภาษณ์หาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด 3 ลำดับ และปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีปัญหามากที่สุด 3 ลำดับ ตามขอบเขตด้านเนื้อหาทั้ง 4 ด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ติดต่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน ด้วยตนเอง ใช้เทปบันทึกเสียงและกล้องถ่ายภาพ เป็นเครื่องมือช่วยในการบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แจกแจงความถี่ และจัดอันดับ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ปีการศึกษา 2566 จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คน และครูผู้สอน จำนวน 25 คน คัดเลือกโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือ การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาตามแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบประเมิน จำนวน 30 ฉบับ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้แบบประเมินคืน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ใช้ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ โดยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยรวมและรายด้าน

ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้	3.86	0.76	มาก	4
2.	ด้านการจัดการเรียนรู้	3.95	0.73	มาก	3
3.	ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	3.97	0.76	มาก	2
4.	ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง	3.98	0.76	มาก	1
เฉลี่ยรวม		3.96	0.72	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ พบว่า ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง อยู่ในอันดับสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีใน



การจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.76) ด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.73) และด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.76) อยู่ในอันดับต่ำที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าร้อยละปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตาก ที่มีปัญหามากที่สุดในแต่ละด้าน

ด้าน	รายการ	ร้อยละของปัญหา
การออกแบบการจัดการเรียนรู้	การใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้การจัดการ เรียนรู้เชิงรุกมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	61.40
การจัดการเรียนรู้	การใช้เทคโนโลยี, โปรแกรม, อินเทอร์เน็ต เพื่อช่วยในการสนับสนุน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	48.15
การใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้	การมีส่วนร่วมของชุมชนในการสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้ง ภายในและภายนอกโรงเรียน	47.62
การวัดและประเมินผลการจัด การเรียนรู้ตามสภาพจริง	การมีส่วนร่วมระหว่างครูและผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง ผู้บริหาร ชุมชน ในการนิเทศติดตามเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	59.14

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก สามารถจำแนกได้ คือ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ พบว่า การใช้เทคนิค การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีปัญหามากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 61.40 ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า การใช้เทคโนโลยี โปรแกรม อินเทอร์เน็ต เพื่อช่วยในการสนับสนุน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีปัญหามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.15 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีปัญหามาก ที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.62 และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง พบว่า การมีส่วนร่วม ระหว่างครูและผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง ผู้บริหาร ชุมชน ในการนิเทศติดตามเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีปัญหามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.14

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก พบว่า สามารถจำแนกได้ 4 ด้าน ดังนี้

ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ คือ สถานศึกษาควรมีการจัดอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจที่แท้จริงเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในเชิงปฏิบัติจากผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติการสอนจริง จนประสบความสำเร็จเพื่อครูและบุคลากรทางการศึกษามองเห็นภาพการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ด้านการจัดการเรียนรู้ คือ สถานศึกษาควรสำรวจข้อมูลพื้นฐานด้านทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างตรงจุด

ด้านการใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ คือ สถานศึกษาควรจัดให้มีการส่งเสริมการจัดระบบ เก็บข้อมูลคลังแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความสะดวก ประหยัด สามารถใช้งานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและลดปัญหาเรื่องการจัดเก็บรักษาสื่อ

ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง คือ สถานศึกษาควรมีการประชุมทำความเข้าใจ ร่วมกันแก่นักเรียนและผู้ปกครองในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้ปกครองเป็นผู้สนับสนุน การจัดการเรียนรู้ตามเกณฑ์การวัดและประเมินผล

ตอนที่ 3 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน โรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก พบว่า มีผลการประเมินแนวทางด้านความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.24) และความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.22) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกคือ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยมีปัญหาการใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดความรู้ ความเข้าใจในการประยุกต์ บูรณาการการจัดการเรียนรู้เชิงรุกรูปแบบใหม่ ๆ ในเนื้อหาวิชาของตนเอง รวมไปถึงขาดความสามารถในการเข้าถึงแนวทางการใช้แหล่งเรียนรู้ ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นนทลี พรธาดาวิทย์ ที่กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั้น ผู้สอนควรมีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดเป้าประสงค์ (purposive) โดยเป้าประสงค์นั้นควรจะต้องสัมพันธ์กับกิจกรรม/งานที่เกี่ยวข้องที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เน้นการพัฒนาทักษะผู้เรียนมากกว่าเนื้อหา เน้นการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการจัดการเรียนรู้ต้องสามารถสะท้อนสิ่งที่ผู้เรียนได้จากกิจกรรม มีการจัดการเรียนรู้ที่มีการสร้างสถานการณ์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับชีวิตจริง และมีการประเมินผลที่หลากหลายทั้งตัวผู้เรียน เพื่อนและครูผู้สอน (นนทลี พรธาดาวิทย์, 2561) ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับแนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูผู้สอนต้องออกแบบกิจกรรมที่สะท้อนการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ และเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง โดยการสร้างบรรยากาศมีส่วนร่วมและการเจรจาโต้ตอบ ลดบทบาทการสอน และการให้ความรู้โดยตรง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนรู้ แสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

2. แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา สรุปผลแต่ละด้านเพื่ออภิปรายผลได้ ดังนี้

ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ คือ สถานศึกษาควรจัดให้มีการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจที่แท้จริงเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในเชิงปฏิบัติจากผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติการสอนจริงจนประสบความสำเร็จเพื่อครูและบุคลากรทางการศึกษามองเห็นภาพการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่ากระบวนการดังกล่าวจะส่งผลให้ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องสามารถเลือกรูปแบบ วิธีการ เทคนิคในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สอดคล้องกับรายวิชาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฉลิมพล สุปัญญาบุตร ที่ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ที่พบว่า แนวทางการแก้ไขการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกนั้น สถานศึกษาควรมีแนวทางปฏิบัติโดยการฝึกอบรมพัฒนาครูให้เกิดความรู้ในกระบวนการออกแบบการเรียนรู้ โครงสร้างรายวิชา มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด



ตามหลักสูตร ส่งเสริมให้ครูจัดทำหน่วยการเรียนรู้โดยวิเคราะห์จากมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด และใช้กระบวนการ PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน (เฉลิมพล สุปัญญาบุตร, 2562)

ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ สถานศึกษาควรสำรวจข้อมูลพื้นฐานด้านทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อวางแผนทางการพัฒนาครูและบุคลากรได้อย่างตรงจุด ควรส่งเสริมสนับสนุนครูแกนนำในแต่ละกลุ่มสาระที่มีทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เป็นครูต้นแบบของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน ทั้งนี้ อาจเป็นแนวทางดังกล่าวจะทำให้ผู้บริหารสามารถออกแบบ วางแนวทางในการพัฒนาครูเพื่อให้อาจารย์สามารถใช้เครื่องมือในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อรวมกับการใช้กระบวนการส่งเสริมสนับสนุนครูแกนนำเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือกันย่อมส่งผลให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถประสบความสำเร็จในสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาทิตยา จันมะโน ที่ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั้น ผู้บริหารควรมีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความเข้าใจในสภาพและปัญหาของทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด (อาทิตยา จันมะโน, 2564)

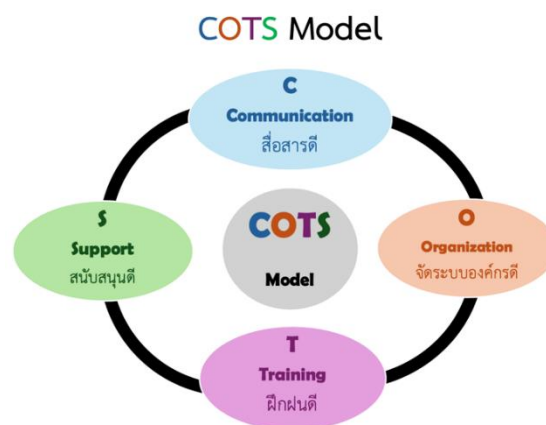
ด้านการใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ คือ สถานศึกษาควรจัดให้มีการส่งเสริมการจัดระบบเก็บข้อมูลคลังแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความสะดวก ประหยัด สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพและลดปัญหาเรื่องการจัดเก็บรักษาสื่อ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าแนวทางดังกล่าวจะทำให้ครูสามารถใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นส่วนสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของทิพา พุมมา ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานโครงการลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้รูปแบบ Active Learning ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนที่ 6 นครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการประสานงานในด้านต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและสนับสนุนปัจจัยที่ทำให้ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ ขอความร่วมมือจากประชาชนชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นต่าง ๆ ในชุมชนของสถานศึกษา เพื่อให้การขับเคลื่อนกิจกรรมในรูปแบบ Active Learning ของสถานศึกษาสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ทิพา พุมมา, 2565)

ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง คือ สถานศึกษาควรมีการประชุมทำความเข้าใจร่วมกันแก่นักเรียนและผู้ปกครองในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้ปกครองเป็นผู้สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตามเกณฑ์การวัดและประเมินผล ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการใช้หลักการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง มีความจำเป็นต้องใช้การประเมินร่วมกันทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง ซึ่งมีการประเมินทั้งในด้านความรู้ กระบวนการ เจตคติและทักษะของผู้เรียน หากสถานศึกษาสามารถสร้างความเข้าใจร่วมกันในกระบวนการประเมิน จะทำให้การประเมินมีประสิทธิภาพ สามารถนำผลการประเมินนั้นไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้ตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เหมือนฝัน ยองเพชร ที่ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้เชิงรุกในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพะเยา ที่พบว่า แนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้เชิงรุกในศตวรรษที่ 21 นั้น สถานศึกษาควรให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบการวัดประเมินผล โดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานควบคู่กับการวัดประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงในห้องเรียน (เหมือนฝัน ยองเพชร, 2563)

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก พบว่า ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าแนวทางในการพัฒนาทางดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทิศทางในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นระบบ สามารถนำไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภาลัย มะลิซ้อน ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 พบว่า การพัฒนาครูให้มีความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความสามารถในการเขียน แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ มีกระบวนการนิเทศภายใน มีการวัดและประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามสภาพจริง สามารถ ทำให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ (ยุภาลัย มะลิซ้อน, 2563)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในรูปแบบของ “COTS Model” ดังนี้



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จากภาพแสดงรูปแบบแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เสนอในรูปแบบ COTS Model อธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

1. Communication (C) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสาร ทำความเข้าใจ แก่ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เข้าใจถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. Organization (O) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดระบบองค์กร เช่น การนิเทศ การจัดทำข้อมูลแหล่งเรียนรู้ สื่อ เทคโนโลยี การเก็บข้อมูลสารสนเทศของบุคลากรที่เป็นระบบ เรียกใช้งานได้ง่าย
3. Training (T) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับการฝึกอบรม ฝึกประสบการณ์แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะใหม่ ๆ
4. Support (S) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประสานงานให้เกิดการสนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน หรือหน่วยงานภายนอกในการสนับสนุนภารกิจจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา



สรุป/ข้อเสนอแนะ

แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตาก พบว่า สภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ คือ สถานศึกษาควรมี การจัดการอบรมครูให้มีความรู้ความเข้าใจที่แท้จริงเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจากผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติการ สอนจริง ด้านการจัดการเรียนรู้ คือ ควรสำรวจข้อมูลพื้นฐานด้านทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อวางแผนพัฒนาได้อย่างตรงจุด ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ คือ ควรจัดให้มี การส่งเสริมระบบเก็บข้อมูลคลังแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ตามสภาพจริง คือ ควรมีการประชุมทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างนักเรียนและผู้ปกครองเพื่อให้ผู้ปกครองเป็น ผู้สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตามเกณฑ์การวัดและประเมินผล ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก พบว่า แนวทางการพัฒนาดังกล่าวมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะ สำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาควรนำผลวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการขับเคลื่อน จัดทำแผนกลยุทธ์ สร้างการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ และสร้างความเข้าใจแก่ครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบบูรณาการ และนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษา และมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรมีการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกของครูผู้สอนในด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อนำผลวิจัยมาปรับปรุง พัฒนาการบริหารของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ฉัตรแก้ว. (2562). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในประเทศไทย 4.0 ของครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- คมกริช ภูคงกิจ. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เฉลิมพล สุปัญญาบุตร. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิพา พุมมา. (2565). แนวทางการบริหารงานโครงการลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ รูปแบบ Active Learning ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนที่ 6 นครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. ใน สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- นนทลี พรธาดาวิทย์. (2561). การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- ประหยัด พิมพ์พา. (2561). การศึกษาไทยในปัจจุบัน. Academic Journal of Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, 7(1), 242-249.

- ยุภาลัย มะลิซ้อน. (2563). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โรงเรียนตากพิทยาคม. (2565). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR). ตาก: โรงเรียนตากพิทยาคม.
- ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล. (2563). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก: กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับย่อ). เรียกใช้เมื่อ 18 พฤศจิกายน 2564 จาก https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: פרקหวานกราฟฟิค.
- สุพิรพัชร พิมพมาศ. (2561). การศึกษาคุณลักษณะการรับใช้สังคม สำหรับนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(4), 227-240.
- เหมือนฝัน ยองเพชร. (2563). แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้เชิงรุกในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพะเยา. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรไท แสงลุน. (2564). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยใช้การศึกษาชั้นเรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อาทิตย์ จันมะโน. (2564). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

การพัฒนากลยุทธ์การรู้สารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัย
ระดับปริญญาตรีในมณฑลกว่างซี*
DEVELOPING INFORMATION LITERACY STRATEGIES FOR
UNDERGRADUATE UNIVERSITY TEACHER IN GUANGXI PROVINCE

โอว ช่างเหยา, สรายุทธ เศรษฐจร, นรินทร์ สุธีนรินทร์, พัชรา เดชโฮม และ จิตติวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา*

Ou Shangyao, Sarayut Setkajorn, Niran Suteeniran, Pachara Dejhome and Jittawisut Wimuttipanya*

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Doctor of Philosophy, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: jittawisut21@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การรู้สารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีในมณฑลกว่างซี ประชากร งานวิจัยนี้ คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีในมณฑลกว่างซี จำนวน 375 คน คัดเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบ กลุ่มสัมภาษณ์เป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีแห่งละ 2 คน รวม 12 คน เลือกแบบเฉพาะเจาะจง และผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสามารถในการปรับตัวและความเป็นไปได้ของการพัฒนากลยุทธ์การรู้สารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรี ประกอบด้วย อาจารย์ระดับสูงจากมหาวิทยาลัยในระดับปริญญาตรีแต่ละแห่ง รวม 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความตระหนักรู้สารสนเทศ 2) ความรู้ด้านสารสนเทศ 3) ความสามารถด้านสารสนเทศ และ 4) จริยธรรมด้านสารสนเทศ โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.96 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินผล สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า สถานการณ์ปัจจุบันของความรู้สารสนเทศในมหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยด้านนี้ตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงต่ำสุด มีดังนี้ ระดับสูงสุด คือ จริยธรรมสารสนเทศ รองลงมา คือ การรับรู้ข้อมูล และความสามารถด้านข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับต่ำสุด โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การพัฒนากลยุทธ์การรู้สารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญกับความสำคัญของการรู้สารสนเทศ ฝึกอบรมและการสื่อสารที่มีประสิทธิผล พัฒนามาตรฐานการประเมินผลระบบงานและการประเมิน และบูรณาการการรู้สารสนเทศเข้ากับการสอน ผลการประเมินความสามารถในการปรับตัวและความเป็นไปได้ของการพัฒนากลยุทธ์การรู้สารสนเทศสำหรับคณาจารย์เพื่อพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล

คำสำคัญ: การพัฒนากลยุทธ์, การรู้สารสนเทศ, มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรี

Abstract

The purpose of this research was to study the development of information literacy strategies for undergraduate universities teacher in Guangxi Province. Population This research consisted of 375 undergraduate university teachers in Guangxi Province. Selected by systematic

* Received May 6, 2024; Revised June 10, 2024; Accepted June 16, 2024

sampling. The interview group consisted of 2 teachers from each undergraduate university, totaling 12 people, selected specifically, and experts in assessing the adaptability and feasibility of developing information literacy strategies for undergraduate universities. It consists of 15 senior lecturers from each undergraduate university. The research instrument was a questionnaire consisting of 4 areas: 1) Information awareness. 2) Information knowledge. 3) Information competence. and 4) Information ethics. information with a confidence value of 0.96, structured interviews and evaluation form Statistics for data analysis include percentages. Means. and standard deviations. The research results found that The current situation of information literacy in universities at the undergraduate level in all 4 areas is at a high level. When considering research results in this area from the highest level to the lowest, they are as follows: The highest level is information ethics. Second is information perception. and information ability is at the lowest level Its overarching goal is to develop an information literacy strategy for undergraduate universities, emphasizing the importance of information literacy. Effective training and communication Develop evaluation standards Incentive and appraisal system and integrate information literacy into teaching towards international quality.

Keywords: Strategy Development, Information Literacy, Undergraduate University

บทนำ

กลยุทธ์การพัฒนาการรู้สารสนเทศของคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีในมณฑลกว่างซี ด้านระบบข้อมูลสารสนเทศมีการกำหนดเป็นแผนพัฒนางานและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ครอบคลุมจุดมุ่งหมาย การบริหารจัดการองค์ที่เป็นเลิศแห่งวิชาการ โดยบูรณาการของเทคโนโลยีและการมีส่วนร่วมของคณาจารย์และบุคลากรผ่านบริบทของการพัฒนาอย่างรวดเร็วของข้อมูลข่าวสารทางสังคม ข้อมูลถูกสร้างขึ้นอย่างรวดเร็วและเมื่อเผชิญกับข้อมูลจำนวนมาก วิธีก้นหาข้อมูลที่ต้องการจึงเป็นทักษะพื้นฐานของสังคมสารสนเทศ สำหรับการเข้าถึงข้อมูลเชิงลึก (Yanping, C. et al., 2013) จำเป็นต้องรู้ข้อมูลมากขึ้นเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายนี้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ และผู้ที่มีความรู้ด้านสารสนเทศก็สามารถบรรลุเป้าหมายนี้ได้ อย่าง ความรู้ด้านสารสนเทศยังมีการศึกษากันมากขึ้นทั่วโลก และได้รับการกล่าวถึงครั้งแรกในปี 1965 โดยศาสตราจารย์เออร์เนสต์โร นักวิชาการด้านการศึกษาวอชิงตัน โดยโต้แย้งว่าเพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ บรรณารักษ์ควรช่วยให้ผู้ใช้ใช้กลยุทธ์การค้นหาย่างกว้างขวาง ในปี 1974 Paul Zurkowski จากสหรัฐอเมริกา เชื่อว่าผู้ที่มีความรู้ด้านข้อมูล คือ ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดีในการใช้ทรัพยากรสารสนเทศกับงานของตน (Ruihong, H., 2022) ผู้มีความรู้ด้านสารสนเทศได้รับทักษะและความสามารถในการใช้เครื่องมือข้อมูลที่หลากหลายและแหล่งข้อมูลหลักเพื่อสร้างแนวทางแก้ไขข้อมูล เพื่อแก้ไขปัญหา ในปี พ.ศ. 2546 ยูเนสโกได้จัดการประชุมผู้เชี่ยวชาญด้านการรู้สารสนเทศระดับชาติ และผู้เชี่ยวชาญด้านการรู้สารสนเทศจากหลายประเทศได้ พิจารณาว่าแรงผลักดันสำหรับความต้องการการรู้สารสนเทศ คือ การแก้ปัญหาข้อมูล (Jun, G., 2022) และมีความสามารถในการอ่านสารสนเทศอย่างครอบคลุมเป็นรากฐานของการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยังเป็นการสนับสนุนที่สำคัญสำหรับการพัฒนาที่มั่นคงของสังคมสารสนเทศ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกว่างตุง ซึ่งเป็นกลไกการจัดการที่เป็นสากลในการบูรณาการการจัดการความเป็นสากลและการเพิ่มประสิทธิภาพเข้ากับแผนพัฒนาโดยรวมของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารสร้างกลไกการจัดการที่เป็นสากลเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการตามนโยบาย แนวปฏิบัติและ



ขั้นตอนการทำให้เป็นสากล โดยปกติแล้วผู้บริหารจะมีแผนการจัดการความเป็นสากล หรือทีมผู้บริหารพิเศษในมหาวิทยาลัย พวกเขากำหนดเป้าหมายการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์ให้เป็นสากล ระบบการจัดการ และแผนการพัฒนาในกลไกการจัดการความเป็นสากล ผู้บริหารเน้นย้ำเป้าหมายการพัฒนาทั้งระยะยาวและระยะสั้นอย่างชัดเจน ผู้บริหารสร้างความร่วมมือและความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศที่ดี (Guicheng, L. et al., 2021) โดยดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนข้ามวัฒนธรรมระหว่างประเทศ พวกเขาสร้างกิจกรรมระหว่างประเทศและระบบการจัดการธุรกิจ ผู้บริหารรวมเอามุมมองและแนวปฏิบัติระดับโลกเข้ากับกลไกการจัดการระหว่างประเทศ และการดำเนินงานทางวัฒนธรรมขององค์กร ผู้ดูแลระบบมั่นใจว่าระบบการจัดการความเป็นสากลมีประสิทธิภาพ นอกเหนือจากนี้ ผู้บริหารจะประเมินประสิทธิภาพของระบบการจัดการความเป็นสากลอย่างสม่ำเสมอ และทำการปรับเปลี่ยนและปรับปรุงที่จำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่ามีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอภายในกรอบของระบบการจัดการความเป็นสากลเพื่อสนับสนุนการดำเนินการและความยั่งยืน โดยการสนับสนุนทางการเงินให้มีระบบการจัดการทางการเงินที่มั่นคง ผู้บริหารให้การสนับสนุนทางการเงินอย่างเพียงพอสำหรับความเป็นสากลของการจัดการการศึกษา พวกเขาให้การสนับสนุนทางการเงินแก่การดำเนินการตามกลยุทธ์ นโยบาย และกิจกรรมการทำให้เป็นสากลในด้านการศึกษา (Xinyu, W., 2022) ให้มีการสนับสนุนทางการเงินเพื่อการพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศ ผู้ดูแลระบบให้การสนับสนุนทางการเงินสำหรับการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนระหว่างวัฒนธรรม ผู้บริหารยังให้การสนับสนุนทางการเงินเพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาและคณาจารย์ได้มีส่วนร่วมในประสบการณ์ระดับนานาชาติ ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนทางการเงิน เพื่อปกป้องต้นทุนของงานที่เกี่ยวข้องกับความเป็นสากลของการบริหารการศึกษา เช่น ค่าเดินทาง โครงการ และบุคลากร ที่สำคัญมาก คือ การสนับสนุนทางการเงินจากผู้บริหารจะรับประกันความเพียงพอของทรัพยากรการเรียนการสอน การสนับสนุนทางการเงินช่วยให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินการตามยุทธศาสตร์สากล มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนทางการเงินยังมอบให้เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยการเพิ่มการมีส่วนร่วมระดับโลก (Changli, T. & Ruiping, D., 2023) และงานวิจัยด้านความรู้สารสนเทศในต่างประเทศมีเชิงลึก เป็นรูปธรรม และมีความสามารถในการดำเนินการที่ดีในประเทศจีน การวิจัยเกี่ยวกับการรู้สารสนเทศเริ่มต้นช้า และจำเป็นต้องได้รับการวิจัยเพิ่มเติมการวิจัยเกี่ยวกับการรู้สารสนเทศโดยนักวิชาการในประเทศมุ่งเน้นไปที่สี่ด้านเป็นหลัก ได้แก่ การตระหนักรู้ข้อมูล ความรู้ข้อมูล ความสามารถด้านข้อมูลและจริยธรรม ด้านข้อมูลและศึกษาระดับการรู้สารสนเทศของกลุ่มต่าง ๆ รวมถึงการศึกษาบางส่วนเกี่ยวกับการรู้สารสนเทศของอาจารย์มหาวิทยาลัย และการศึกษาความรู้สารสนเทศของอาจารย์มหาวิทยาลัย (Peng, Q. I., 2022) การวิจัยด้านการรู้สารสนเทศของบุคลากรในหน่วยงานที่จะพัฒนาสู่ความเป็นเลิศสะท้อนในหลากหลายรูปแบบ และการวิจัยดำเนินการร่วมกับสถานการณ์ปัจจุบันของข้อมูลข่าวสารในประเทศจีน การรู้สารสนเทศ หมายถึง ความสามารถในการรับ ใช้ประโยชน์ เผยแพร่ และพัฒนาข้อมูล ซึ่งการรู้สารสนเทศ คือ ทักษะและความสามารถในการใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพและบูรณาการเข้ากับสังคม และเป็นการประยุกต์ใช้การวิจารณ์ และความเข้าใจในเทคโนโลยีสารสนเทศ (Yanting, S., 2020) ซึ่งมหาวิทยาลัยเป็นองค์กรหลักและเป็นผู้ฝึกอบรมความสามารถของมณฑลกวาสี และระดับความรู้ด้านข้อมูลข่าวสารส่งผลต่อการฝึกฝนความสามารถในมณฑลกวาสีและหน้าที่ทางสังคมซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงระบบของการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ระดับการรู้สารสนเทศของอาจารย์มหาวิทยาลัยในมณฑลกวาสีจึงส่งผลต่อระดับการรู้สารสนเทศของผู้มีความสามารถในการพัฒนาระบบสารสนเทศของหน่วยงานให้เป็นเลิศ และส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของมณฑลกวาสี ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีบทบาทสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้มีความท้าทายและเป็นที่ยอมรับของสังคมแห่งอนาคต (Danhe, L. & Yifei, B., 2022)



ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การรู้สารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีในมณฑลกวาสี โดยมีเป้าหมายที่สำคัญในการปรับปรุงระดับความรู้สารสนเทศของคณาจารย์มหาวิทยาลัยในมณฑลกวาสี และการพัฒนาเทคโนโลยีการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสอนรายวิชา จึงไม่เพียงแต่เป็นกุญแจสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพการสอนและระดับการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ของ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงข้อกำหนดของยุคสารสนเทศด้วย และองค์ประกอบหลักในการตระหนักถึงคุณค่าและหน้าที่หลักของอาจารย์มหาวิทยาลัย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษากลยุทธ์การพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยในมณฑลกวาสี และให้ข้อมูลอ้างอิงบางอย่างสำหรับมหาวิทยาลัยมณฑลกวาสี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษากลยุทธ์การรู้สารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีในมณฑลกวาสี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การรู้สารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีในมณฑลกวาสี

ประชากร

ประชากร ได้แก่ คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมณฑลกวาสี สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 375 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกลยุทธ์การรู้สารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีในมณฑลกวาสี โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามกลยุทธ์การรู้สารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรี ในมณฑลกวาสี ประกอบด้วย

แบบสำรวจของกลยุทธ์การรู้สารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีในมณฑลกวาสี มีคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร 11 คำถาม คำถามความรู้สารสนเทศ 11 คำถาม ความรู้ด้านสารสนเทศ 12 คำถาม และจริยธรรมสารสนเทศ 11 คำถาม รวม 45 คำถาม เกณฑ์การตีความข้อมูลตามมาตราส่วนลิเคิร์ต 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความรู้สารสนเทศของอาจารย์มหาวิทยาลัยในระดับสูงสุด
- 4 หมายถึง ระดับความรู้สารสนเทศของอาจารย์มหาวิทยาลัยในระดับสูง
- 3 หมายถึง ระดับความรู้สารสนเทศของอาจารย์มหาวิทยาลัยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความรู้สารสนเทศของอาจารย์มหาวิทยาลัยในระดับต่ำ
- 1 หมายถึง ระดับความรู้สารสนเทศของอาจารย์มหาวิทยาลัยในระดับต่ำสุด

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert) ประกอบด้วย 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง น้อย



ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลมาสร้างกลยุทธ์การสื่อสารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีในมณฑลกว่างสี
2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหากลยุทธ์การสื่อสารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีในมณฑลกว่างสี
3. สร้างแบบสอบถามกลยุทธ์การสื่อสารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรี ในมณฑลกว่างสี ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ข้อมูล ความรู้ข้อมูล ความสามารถด้านข้อมูล จริยธรรมข้อมูลแล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาคุณวุฒิในพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน และคณาจารย์ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 2 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรง ของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00
5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์
6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับคณาจารย์มหาวิทยาลัย 30 คน ในมณฑลกว่างสี สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.96
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้กับคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมณฑลกว่างสี จำนวน 375 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแจ้งความต้องการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาเพื่อขอให้เชิญผู้เชี่ยวชาญมาประเมินกลยุทธ์
2. ผู้วิจัยแจกแบบประเมินให้กับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับสูง แบบประเมินทั้งหมด 15 แบบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่มโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัย

การวิจัยศึกษากลยุทธ์การสื่อสารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีในมณฑลกว่างสี สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ผลกลยุทธ์การสื่อสารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรี ในมณฑลกว่างสี สาธารณรัฐประชาชนจีน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แนวทางกลยุทธ์การรู้สารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีในมณฑลกวาสี สาธารณรัฐประชาชนจีน n = 375

ด้าน	μ	σ	แปลผล
1. การรับรู้ข้อมูล	3.70	0.48	มาก
2. ความรู้ข้อมูล	3.68	0.47	มาก
3. ความสามารถด้านข้อมูล	3.61	0.51	มาก
4. จริยธรรมข้อมูล	3.73	0.50	มาก
รวมเฉลี่ย	3.68	0.49	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์การรู้สารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีในมณฑลกวาสี สาธารณรัฐประชาชนจีน ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า สถานการณ์ปัจจุบันของการรู้สารสนเทศของมหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.68$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จริยธรรมสารสนเทศ ($\mu = 3.73$) รองลงมา คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ($\mu = 3.70$) และความสามารถด้านสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 3.61$) ตามลำดับ

ทั้งนี้ สถานการณ์ปัจจุบันของความรู้สารสนเทศในมหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยด้านนี้ตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงต่ำสุด มีดังนี้ ระดับสูงสุด คือ จริยธรรมสารสนเทศ รองลงมา คือ การรับรู้ข้อมูล และความสามารถด้านข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับต่ำสุด การพัฒนากลยุทธ์การรู้สารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญกับความสำคัญของการรู้สารสนเทศ ฝึกอบรมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พัฒนามาตรฐานการประเมินผล ระบบงาน และการประเมิน และบูรณาการการรู้สารสนเทศเข้ากับการสอน ผลการประเมินความสามารถในการปรับตัว และความเป็นไปได้ของการพัฒนากลยุทธ์การรู้สารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรี ในมณฑลกวาสีอยู่ในระดับสูง ซึ่งสะท้อนถึงแผนพัฒนาความรู้สารสนเทศของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีของมณฑลกวาสี ประกอบด้วย 1) เป้าหมายองค์กร 2) งบประมาณ 3) ศักยภาพคณาจารย์ 4) กระบวนการปฏิบัติงาน/แผนงาน และ 5) นวัตกรรมองค์กร โดยองค์ประกอบดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในเชิงขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศและได้มาตรฐานระดับสากล

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การรู้สารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีในมณฑลกวาสี พบว่า สถานการณ์ปัจจุบันของความรู้สารสนเทศในมหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยด้านนี้ตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงต่ำสุด มีดังนี้ ระดับสูงสุด คือ จริยธรรมสารสนเทศ รองลงมา คือ การรับรู้ข้อมูล และความสามารถด้านข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับต่ำสุด การพัฒนากลยุทธ์การรู้สารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญกับความสำคัญของการรู้สารสนเทศ ฝึกอบรมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พัฒนามาตรฐานการประเมินผล ระบบงาน และการประเมิน และบูรณาการการรู้สารสนเทศเข้ากับการสอน ผลการประเมินความสามารถในการปรับตัว และความเป็นไปได้ของการพัฒนากลยุทธ์การรู้สารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรี ในมณฑลกวาสีอยู่ในระดับสูง ซึ่งสะท้อนถึงแผนพัฒนาความรู้สารสนเทศของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีของมณฑลกวาสี ประกอบด้วย 1) เป้าหมายองค์กร 2) งบประมาณ 3) ศักยภาพคณาจารย์ 4) กระบวนการปฏิบัติงาน/แผนงาน และ 5) นวัตกรรมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Yanting, S. กล่าวว่า การวิจัยเกี่ยวกับการรู้สารสนเทศโดยนักวิชาการในประเทศมุ่งเน้น



ไปที่สี่ด้านเป็นหลัก ได้แก่ การตระหนักรู้ข้อมูล ความรู้ข้อมูล ความสามารถด้านข้อมูลและจริยธรรมด้านข้อมูล และศึกษาระดับการรู้สารสนเทศของกลุ่มต่าง ๆ (Yanting, S., 2020) และ Bilawa, P. et al. และพบว่า การศึกษาบางส่วนเกี่ยวกับการรู้สารสนเทศของคณาจารย์มหาวิทยาลัย และการศึกษาความรู้สารสนเทศของ คณาจารย์มหาวิทยาลัย การวิจัยหลายมุมมองดำเนินการจากมุมมองที่แตกต่างกัน และการวิจัยดำเนินการร่วมกับ สถานการณ์ปัจจุบันของข้อมูลข่าวสาร ในประเทศจีน (Bilawa, P. et al., 2016) และ Kedong, L. เสนอว่าการรู้ สารสนเทศ คือ ทักษะคิดและความสามารถในการใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพและบูรณาการเข้ากับสังคม และ เป็นการประยุกต์ใช้ การวิจารณ์ และความเข้าใจในเทคโนโลยีสารสนเทศ (Kedong, L., 2001)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย กลยุทธ์การรู้สารสนเทศสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีในมณฑลกว่างซี ได้สรุปถึงความสำคัญของการจัดการข้อมูลและการพัฒนาศักยภาพในการใช้ข้อมูลของคณาจารย์มหาวิทยาลัย การให้ความสำคัญกับความรู้ข้อมูลมีความสำคัญเป็นพิเศษสำหรับการพัฒนาศักยภาพอาชีพของคณาจารย์ มหาวิทยาลัย ความรู้ทางข้อมูลมีความยากลำบากในการเรียนรู้เทคโนโลยีข้อมูลใหม่ ซึ่งการพัฒนาทักษะใน เทคโนโลยีข้อมูลใหม่เป็นสิ่งสำคัญในการเติบโตในสังคมข้อมูล ทักษะในการใช้ข้อมูลเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของ สังคมข้อมูล และการที่คณาจารย์มหาวิทยาลัยจะสามารถประสบความสำเร็จในสังคมข้อมูลจะต้องไม่หลุดพ้นจาก ทักษะข้อมูล ความประพฤติทางข้อมูลเป็นกฎหมายและระเบียบที่ควรปฏิบัติ ในกระบวนการค้นหาใช้ และสร้างข้อมูล ในงานวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยจะเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการรับรู้ข้อมูล ในภาคสื่อสารมวลชน ทักษะการใช้ข้อมูล และ ทักษะการใช้ข้อมูลในองค์กร ทักษะการรับรู้ข้อมูลมีบทบาทสำคัญในองค์กรและการตัดสินใจในองค์กร ในขณะที่ ความรู้ในเรื่องข้อมูลมีความสำคัญในการพัฒนาทักษะใหม่ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีข้อมูลใหม่ และทักษะการใช้ ข้อมูลมีบทบาทสำคัญในการทำงานและชีวิตประจำวันของคณาจารย์มหาวิทยาลัย ทักษะการจัดการข้อมูลมีบทบาท สำคัญในการสอนและการวิจัยของคณาจารย์มหาวิทยาลัย และวิธีการรวมเทคโนโลยีข้อมูลใหม่กับการสอนและ การวิจัยในระดับมหาวิทยาลัยเป็นเรื่องที่ควรศึกษาอย่างละเอียดในอนาคต การสร้างกฎหมายและระเบียบทาง ข้อมูลก็เป็นหนึ่งในเรื่องที่ควรศึกษาเพิ่มเติม เนื่องจากสังคมข้อมูลเป็นอย่างมากไปที่จะปรับปรุงกับการเจริญเติบโต ของสังคมข้อมูลได้ในทันที ความรุนแรงของการใช้เทคโนโลยีข้อมูลไม่เป็นมิตรสามารถใช้การเจาะข้อมูล โดยไม่เหมาะสมได้ ดังนั้น กฎหมายและระเบียบทางข้อมูลก็เป็นเรื่องหนึ่งที่ต้องศึกษาเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

- Bilawa, P. et al. (2016). *Annals of Library and Information Studies*. International Journal of Library Information Network , 63(9),176-181.
- Changli, T. & Ruiping, D. (2023). Research on the Dilemma and Governance of Information Ethics in the Metaverse. *Jouinals Books Proceedings*, 15(12), 46-49.
- Danhe, L. & Yifei, B. (2022). The connotation essence and cultivation path of college students' information. *E-Education Research*, 3(2), 127-138.
- Guicheng, L. et al. (2021). *Information Literacy and Information Search Course*. Huazhong University of Science and Technology Press, 7(12), 132-134.
- Jun, G. (2022). Research on the Improvement of Information Literacy of University teachers in the Environment of Education Informatization 2.0. *Henan Library Journal*, 5(4), 50-52.

- Kedong, L. (2001). Digital Learning (I)-The Core of Information Technology and Curriculum Integration. *E-Education Research*, 7(8), 46-49.
- Peng, Q. I. (2022). Ethical Review of Personal Privacy Protection in the Context of Social Informatization. *Education Curriculum of University of South China. E-Education Research*, 3(3), 167-168.
- Ruihong, H. (2022). The strategy of strengthening the construction of scientific research management system. *Frontiers in Business, Economics and Management*, 12(26), 133-135.
- Xinyu, W. (2022). Exploration on the Path of Improving the Quality of College Students' Information Literacy Education under the Background of New Four Subjects. *Journal of Chongqing University of Arts and Sciences (Social Science Edition)*, 41(1), 114-126.
- Yanping, C. et al. (2013). Research on the training mode and strategies of information literacy of university teachers. *Information Science*, 8(4), 101-104.
- Yanting, S. (2020). Research on the development of higher education administration in China. *Zhejiang Normal University*, 11(08), 46-49.

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร*

A STUDY OF ACADEMIC ADMINISTRATION DEVELOPMENT IN DIGITAL ERA OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SMALL-SIZED SCHOOLS UNDER KAMPHAENGPHET SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

โมนา ชัยกฤตทองกุล*, สมชาย อังสุโชติเมธี และ สุนัน พรเวียง

Mona Chaikitthongkul*, Sonchai Angsuthotmethee and Suban Pornwaeng

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ตาก ประเทศไทย

Faculty of Education, Northern College, Tak, Thailand

*Corresponding author E-mail: monacjtk03@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล 2) หาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสานระหว่างงานวิจัยเชิงปริมาณและงานวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 249 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า สภาพการพัฒนการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาด้านการพัฒนาหลักสูตรในยุคดิจิทัล คือ การกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร ขาดความสมบูรณ์ และไม่ครอบคลุมความจำเป็นของการเสริมสร้างทักษะชีวิตในยุคดิจิทัล แนวทางการพัฒนา คือ สถานศึกษาศวควิการแต่งตั้งกรรมการติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ปัญหาด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล คือ ครูผู้สอนมีภาระงานมาก แนวทางการพัฒนา คือ สถานศึกษาศวควิการจัดทำแผนพัฒนาครู ปัญหาด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในยุคดิจิทัล คือ งบประมาณการดำเนินการสร้างศูนย์สื่อการเรียนรู้ดิจิทัลไม่เพียงพอ แนวทางการพัฒนา คือ สร้างศูนย์สื่อการเรียนรู้ดิจิทัล ปัญหาด้านการวัดผลและประเมินผลในยุคดิจิทัล คือ ขาดการนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไข แนวทางการพัฒนา คือ นำข้อมูลจากการวัดผลและประเมินผลมาปรับปรุงพัฒนาการวัดผลประเมินผล ปัญหาด้านการนิเทศการสอนในยุคดิจิทัล คือ ไม่นำข้อเสนอแนะของผู้นิเทศมาปรับใช้ผ่านระบบออนไลน์ แนวทางการพัฒนา คือ นำผลการนิเทศมาปรับใช้ โดยแบ่งปันให้เพื่อนครูในโรงเรียนเครือข่ายผ่านระบบออนไลน์

คำสำคัญ: โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก, การบริหารงานวิชาการ, ยุคดิจิทัล

Abstract

Research this research Its purpose is to 1) Study the conditions and problems of academic administration in the digital age 2) Find ways to develop academic administration in the digital

* Received May 20, 2024; Revised June 18, 2024; Accepted June 25, 2567

age of small school administrators Under the Kamphaeng Phet Secondary Educational Service Area Office. This research study uses a combination of quantitative and qualitative research methods. The research informant is Teachers and educational personnel, academic year 2023, number 249 people. The tools used were questionnaires and interviews structured. Data were analyzed by looking for percentage, frequency, mean, and standard deviation. The research results found that conditions of development of academic administration in the digital era of administrators of small schools under the Kamphaeng Phet Secondary Educational Service Area Office Overall and each aspect is at a moderate level. The problem in curriculum development in the digital age is determining curriculum elements. lack of perfection and does not cover the necessity of enhancing life skills in the digital age. The development guideline is that educational institutions should appoint a committee to monitor the use of the educational institution curriculum. Problems in developing the learning process in the digital age That is, teachers have a lot of workload. The development guideline is that educational institutions should create teacher development plans. Problems in the development of media, innovation, and technology for education in the digital age That is, the budget for building a digital learning media center is insufficient. The development approach is to create a digital learning media center. Problems of measurement and evaluation in the digital age is the lack of information to improve and correct. The development approach is to use data from measurement and evaluation to improve and develop measurement and evaluation. Problems in teaching supervision in the digital age That is, the suggestions of the supervisors are not applied through the online system. The development method is to apply the results of supervision. By sharing it with teacher friends in network schools via the online system.

Keywords: Management Development, Learning Organization, Digital Era

บทนำ

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ บริบทของโลกเปลี่ยนไปจากอดีตอย่างเห็นได้ชัด เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และโทรศัพท์มือถือขนาดเล็ก ซึ่งสามารถพกพาและเคลื่อนที่ไปทุกหนแห่งได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในแทบทุกมิติในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ระบบประมวลผลที่ฉลาดขึ้นและมีความเป็นอัตโนมัติ ปริมาณข้อมูลในฐานข้อมูลขนาดใหญ่และสามารถนำไปวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น (สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน), 2560) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เท่าทันของการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทั้งระบบการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาของประเทศเท่าทันโลกแห่งอนาคต เนื่องจากมนุษย์มีการการใช้เทคโนโลยีส่งผ่านข้อมูล และเชื่อมต่อกันอย่างรวดเร็ว ล้วนส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี สังคม สิ่งแวดล้อม ดังนั้น จึงส่งผลให้ต้องมีการวางแผนการจัดการศึกษาในปัจจุบันเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมความรู้ ความคิด ทักษะ และทักษะ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ ศตวรรษที่ 21 ในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับโลกอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)



โรงเรียนมัธยมศึกษาเล็ก มีความจำกัดเรื่องการบริหารจัดการในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เช่น งบประมาณ มีจำกัด บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอ บุคลากรมีการย้ายเข้า ย้ายออก สถานที่ตั้งโรงเรียนอยู่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก หรืออาจอยู่ในถิ่นทุรกันดาร ซึ่งเป็นอุปสรรคในการบริหารงานโดยเฉพาะการบริหารงานด้านวิชาการ ในปัจจุบัน พบว่า ปัญหาของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการบริหารวิชาการ ได้แก่ ครูขาดแคลน นักเรียนมีน้อยอยู่ในถิ่นทุรกันดาร สื่อการเรียนการสอนไม่ทันสมัย ทำให้การบริหารสถานศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ตั้งเป้าหมายไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษากำแพงเพชร มีบทบาทและภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร ให้มีคุณภาพ ในปีการศึกษา 2566 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 32 โรงเรียน และในจำนวนดังกล่าวเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 11 โรงเรียน จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษากำแพงเพชร ซึ่งแยกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ในปีการศึกษา 2565 ระดับคะแนนเฉลี่ยการสอบวัดผลระดับชาติ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีระดับคะแนนเฉลี่ยของผลการสอบอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งแต่ละวิชาแต่ละปี มีคะแนนเฉลี่ยไม่ถึง 50.00 คะแนน ในปัจจุบันการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า มีปัญหาในด้านการบริหารวิชาการในหลาย ๆ ด้าน ทำให้การบริหารสถานศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ครูขาดแคลน นักเรียนมีน้อยอยู่ในถิ่นทุรกันดาร สื่อการเรียนการสอนไม่ทันสมัย จึงได้มีนักวิชาการศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษามีการติดตามให้ความช่วยเหลือโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กแล้ว แต่ผลการดำเนินการยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษากำแพงเพชร เพื่อนำผลการศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไปปรับใช้ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษากำแพงเพชร ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษากำแพงเพชร
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษากำแพงเพชร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษากำแพงเพชร เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษากำแพงเพชร มีวิธีในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษากำแพงเพชร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 11 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 15 คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 234 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบปรนัยกำหนดคำตอบให้เลือก (Multiple Choice) ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และตอนที่ 3 แบบสอบถามปัญหาการบริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เป็นแบบให้เลือกตอบได้หลายคำตอบ (Multiple Response) โดยมีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นนิยามปฏิบัติการ ตัวชี้วัดพฤติกรรม ยกร่างข้อคำถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจการใช้ภาษา ความครอบคลุมสอดคล้องเนื้อหา และความเหมาะสมของจำนวนข้อคำถาม แล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และประเมินความสอดคล้อง (IOC : Index of item-Objective Congruence) วิเคราะห์ผลหาค่า IOC ได้ระหว่าง 0.60-1.00 ทุกข้อ นำไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 30 คน เพื่อบอกค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .910

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร เพื่อขอเก็บข้อมูล ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ แจกแบบสอบถาม และแจ้งกำหนดนัดหมายด้วยตนเอง นำแบบสอบถามที่เก็บคืนมาได้ จำนวน 249 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามแต่ละตอน คือ แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัญหาทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ดำเนินการวิจัย ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 คน คือ นักวิชาการ 3 คน ผู้บริหารการศึกษา 3 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูล เป็นแบบเติมคำให้สมบูรณ์ (Completion form) ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open-end) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แล้วนำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 สภาพการบริหารรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแต่ละด้าน ๆ ละ 3 ข้อ และปัญหาการบริหารที่มีค่าร้อยละสูงที่สุดแต่ละด้าน ๆ ละ 3 ข้อ มาสรุปอุปนัยเพื่อยกร่างคำถามแบบองค์รวมเป็นรายด้าน ๆ ละ 1 ข้อ รวม 5 ข้อ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาดูตรวจสอบความถูกต้อง ของการใช้ภาษาในการสื่อความครอบคลุมสอดคล้องกับขอบเขตเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไข ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนดติดต่อประสานผู้ทรงคุณวุฒิเป็นการส่วนตัวรายคนเพื่อขอคำตอบรับ เสนอชื่อให้วิทยาลัยแต่งตั้ง แจ้งผลและประสานอีกครั้งหนึ่งเพื่อขอกำหนดการสัมภาษณ์ เพื่อกำหนดนัดผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล นำผลการสัมภาษณ์มาสรุปเป็นรายด้านเป็นรายบุคคล สรุปอุปนัยเพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้อง หาค่าความถี่ จัดลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย เสนอในรูปตารางวิเคราะห์เนื้อหา



ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. สภาพทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีผลแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ด้าน	รายการ	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล
		μ	σ	
1.	ด้านการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในยุคดิจิทัล	3.43	0.44	ปานกลาง
2.	ด้านการวัดผลและประเมินผลในยุคดิจิทัล	3.21	0.72	ปานกลาง
3.	ด้านการพัฒนาหลักสูตรในยุคดิจิทัล	3.17	0.70	ปานกลาง
4.	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	3.13	0.85	ปานกลาง
5.	ด้านการนิเทศการสอนในยุคดิจิทัล	3.09	0.61	ปานกลาง
	โดยรวม	3.21	0.30	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.30$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านเรียงจากสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในยุคดิจิทัล ($\mu = 3.43$, $\sigma = 0.44$) ด้านการวัดผลและประเมินผลในยุคดิจิทัล ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.72$) ด้านการพัฒนาหลักสูตรในยุคดิจิทัล ($\mu = 3.17$, $\sigma = 0.70$) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ($\mu = 3.13$, $\sigma = 0.85$) ส่วนด้านการนิเทศการสอนในยุคดิจิทัล ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.61$) ต่ำที่สุดตามลำดับ

2. ปัญหาการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีผลแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรในยุคดิจิทัล ปัญหาสูงสุด 3 อันดับ คือ การกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร ขาดความสมบูรณ์และไม่ครอบคลุมความจำเป็นของการเสริมสร้างทักษะชีวิตในยุคดิจิทัล มีปัญหามากที่สุดรองลงมา คือ การติดตาม และการประเมินผล การใช้หลักสูตรสถานศึกษาและนำข้อมูลไปพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ ขาดการปฏิบัติอย่างจริงจัง ลำดับสุดท้าย คือ ขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของชุมชน และท้องถิ่นในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ปัญหาสูงสุด 3 อันดับ คือ ครูผู้สอนมีภาระงานมากจนไม่สามารถพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีปัญหามากที่สุด รองลงมา คือ ขาดงบประมาณในการสนับสนุนจัดสิ่งแวดล้อมทางการศึกษาให้เป็นแบบสมัยใหม่มีการจัดแหล่งความรู้ด้วยข้อมูลจำนวนมากเพื่อการค้นคว้าด้วยตนเอง มีระบบอินเทอร์เน็ตให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลำดับสุดท้าย คือ ครูผู้สอนบางส่วนขาดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและปฏิบัติจริง เน้นกระบวนการคิด ตามลำดับ

2.3 ด้านการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในยุคดิจิทัล ปัญหาสูงสุด 3 อันดับ คือ งบประมาณการดำเนินการสร้างศูนย์สื่อการเรียนรู้ดิจิทัลไม่เพียงพอ มีปัญหามากที่สุด รองลงมา คือ การจัดทำระบบสารสนเทศการเรียนรู้ในรูปแบบดิจิทัลยังไม่มีหรือมีไม่เพียงพอ และลำดับสุดท้าย คือ ไม่มีการเลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมีความเหมาะสมสอดคล้องกับผู้เรียน ตามลำดับ

2.4 ด้านการพัฒนาด้านวัดผลประเมินผลในยุคดิจิทัล ปัญหาสูงสุด 3 อันดับ คือ ขาดการนำข้อมูล การวัดผลและประเมินผลการเรียนมาปรับปรุงแก้ไขการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และเก็บเป็นข้อมูลสารสนเทศ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน มีปัญหามากที่สุด รองลงมา คือ การวัดผลและประเมินผล มิได้มุ่งให้ครู และผู้เรียนร่วมกันกำหนดแนวทางในการประเมิน เน้นการประเมินเพื่อพัฒนามากกว่าการประเมินเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ ตามแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และระบบงานทะเบียนและวัดผลยังขาดประสิทธิภาพ ไม่สอดคล้องกับ ยุคดิจิทัล ตามลำดับ

2.5 ด้านการนิเทศการสอนในยุคดิจิทัล ปัญหาสูงสุด 3 อันดับ คือ ขาดการถอดบทเรียนและ นำผลการใช้รูปแบบการสอนที่ได้พัฒนาจากข้อเสนอแนะของผู้นิเทศมาปรับใช้ โดยแบ่งปันให้เพื่อนครูในโรงเรียน เครือข่ายผ่านระบบออนไลน์ มีปัญหามากที่สุด รองลงมา คือ ขาดการเสริมแรงและการกระตุ้นให้ครูผู้สอนเห็น ความสำคัญ ยอมรับให้ความร่วมมือและมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ และขาดการติดตามและประเมินผลการนิเทศ อย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาหลักสูตรในยุคดิจิทัล ปัญหาสูงสุด คือ การกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร ขาดความสมบูรณ์ และไม่ครอบคลุมความจำเป็นของการเสริมสร้างทักษะชีวิตในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ปัญหาสูงสุด คือ ครูผู้สอนมีภาระงานมาก จนไม่สามารถพัฒนากระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการพัฒนา การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในยุคดิจิทัล ปัญหาสูงสุด คือ งบประมาณการดำเนินการสร้าง ศูนย์สื่อการเรียนรู้ดิจิทัลไม่เพียงพอ ด้านการพัฒนาด้านวัดผลประเมินผลในยุคดิจิทัล ปัญหาสูงสุด คือ ขาดการนำข้อมูล การวัดผลและประเมินผลการเรียนมาปรับปรุงแก้ไขการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และเก็บเป็นข้อมูลสารสนเทศโดยใช้ โปรแกรมวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน และด้านการนิเทศการสอนในยุคดิจิทัล ปัญหาสูงสุด คือ ขาดการถอดบทเรียน และนำผลการใช้รูปแบบการสอนที่ได้พัฒนาจากข้อเสนอแนะของผู้นิเทศมาปรับใช้ โดยแบ่งปันให้เพื่อนครูใน โรงเรียนเครือข่ายผ่านระบบออนไลน์

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สรุปประเด็นได้ ดังนี้

3.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรในยุคดิจิทัล สูงสุด 3 อันดับ คือ สถานศึกษาควรมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ สถานศึกษาควรมีการติดตาม และการประเมินผล การใช้หลักสูตรสถานศึกษาและนำข้อมูลไปพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารต้องวางแผนดำเนินการพัฒนาโดยใช้วงจรคุณภาพ (P-D-C-A) และเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ส่งเสริม สนับสนุน ให้โรงเรียนมีการจัดทำหลักสูตร ที่เพิ่มเติมเป็นหลักสูตรใน ยุคดิจิทัลตามบริบทของโรงเรียนนั้น ๆ ตามลำดับ

3.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สูงสุด 3 อันดับ คือ สถานศึกษาควรจัดทำ แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พัฒนานตนเองทั้งรูปแบบการสอน วิธีสอน กระบวนการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการสอน ของครูอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารวิชาการ พัฒนาการบวนการจัดการกิจกรรม การเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล ส่งเสริมครูต้องนำเทคโนโลยี และสารสนเทศ มาใช้เป็นสื่อใน การสอนที่สามารถเข้าถึงผู้เรียนผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารวิชาการ วางแผนพัฒนากระบวนการจัดการ เรียนรู้ในยุคดิจิทัล ตามลำดับ

3.3 ด้านการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในยุคดิจิทัล สูงสุด 3 อันดับ คือ ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารวิชาการ ควรประชุมหารือการดำเนินการสร้างศูนย์สื่อการเรียนรู้ดิจิทัล ควรแต่งตั้งคณะทำงานศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารวิชาการ ต้องใช้แนวคิดการดำเนินการพัฒนาตามวงจรคุณภาพ



(P-D-C-A) จัดให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อ และการใช้สื่อการเรียนรู้เป็นระยะ ๆ และมีการปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอตามลำดับ

3.4 ด้านการพัฒนาด้านวัดผลประเมินผลในยุคดิจิทัล สูงสุด 3 อันดับ คือ ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารวิชาการ ควรมีการออกแบบวางระบบการนิเทศ ติดตามเพื่อให้ได้ข้อมูลจากการวัดผลและประเมินผล สถานศึกษาจัดเวทีสะท้อนความคิดให้ครูเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับงานวิชาการด้านการวัดผลและประเมินผลในยุคดิจิทัล ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารวิชาการ มีข้อมูลจากคณะทำงานและสามารถนำข้อมูลการวัดผลและประเมินผล การเรียนมาปรับปรุงแก้ไขการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และเก็บเป็นข้อมูลสารสนเทศโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน ตามลำดับ

3.5 ด้านการนิเทศการสอนในยุคดิจิทัล สูงสุด 3 อันดับ คือ ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารวิชาการ ควรรออกแบบกิจกรรมการถอดบทเรียน บรรจุในแผนปฏิบัติการประจำปี กระตุ้นให้ครูผู้สอนเห็นความสำคัญ ยอมรับ ให้ความร่วมมือและมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ ผู้นิเทศควรลดบทบาท แต่ควรเป็นผู้ให้คำชี้แนะ coach และ mentoring แทน ตามลำดับ

แนวการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาหลักสูตรในยุคดิจิทัล คือ สถานศึกษา ควรมีการแต่งตั้งกรรมการติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล คือ สถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พัฒนาตนเอง ด้านพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในยุคดิจิทัล คือ ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารวิชาการ ควรประชุมหารือการดำเนินการสร้างศูนย์สื่อการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านการพัฒนาด้านวัดผลประเมินผลในยุคดิจิทัล คือ ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารวิชาการ ควรมีการออกแบบวางระบบการนิเทศ ติดตามเพื่อให้ได้ข้อมูลจากการวัดผลและประเมินผล สถานศึกษาจัดเวทีสะท้อนความคิดให้ครูเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับงานวิชาการด้านการวัดผลและประเมินผลในยุคดิจิทัล ด้านการนิเทศการสอนในยุคดิจิทัล คือ ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารวิชาการ ควรรออกแบบกิจกรรมการถอดบทเรียน บรรจุในแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อติดตามและพัฒนา

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผลการวิจัยที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

สภาพการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวัดผลและประเมินผลในยุคดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรยุคดิจิทัล ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ชนม์ผศุทธิ์ พัฒพันธ์ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านต่าง ๆ ทั้ง 12 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน (ชนม์ผศุทธิ์ พัฒพันธ์, 2557)

ปัญหาการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผลการวิจัยที่ควรนำมาอภิปราย มีดังนี้

ด้านการพัฒนาหลักสูตรในยุคดิจิทัล พบว่า มีปัญหาการกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร ขาดความสมบูรณ์ และไม่ครอบคลุมความจำเป็นของการเสริมสร้างทักษะชีวิตในยุคดิจิทัล รวมทั้งการติดตาม และการประเมินผล การใช้หลักสูตรสถานศึกษาและนำข้อมูลไปพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ ขาดการปฏิบัติอย่างจริงจัง และขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของชุมชน และท้องถิ่นในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิตยธิดา จันดาสงค์ ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 พบว่า มีปัญหาด้านการพัฒนาหลักสูตรลักษณะเดียวกัน (นิตยธิดา จันดาสงค์, 2558)

ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล พบว่า มีปัญหาเรื่องครูผู้สอนมีภาระงานมาก จนไม่สามารถ พัฒนาการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งยังขาดงบประมาณในการสนับสนุนจัดสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา ให้เป็นแบบสมัยใหม่มีการจัดแหล่งความรู้ด้วยข้อมูลจำนวนมากเพื่อการค้นคว้าด้วยตนเอง ไม่มีระบบอินเทอร์เน็ต ให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และครูผู้สอนบางส่วนขาดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและ ปฏิบัติจริง เน้นกระบวนการคิด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กชพร จันทนามศรี ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและ ปัญหาการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 4 พบว่า มีปัญหาด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในลักษณะเดียวกัน (กชพร จันทนามศรี, 2557)

ด้านการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า มีปัญหาเรื่อง งบประมาณการดำเนินการสร้างศูนย์สื่อการเรียนรู้ดิจิทัลไม่เพียงพอ ทั้งยังมีการจัดระบบสารสนเทศการเรียนรู้ ในรูปแบบดิจิทัลยังไม่มีหรือมีไม่เพียงพอ และขาดการประเมินคุณภาพของสื่อการเรียนรู้ว่าเป็นระบบการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ สุลัดดาวลัย อัฐนาถ ที่วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า มีปัญหาด้านการพัฒนา การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในลักษณะเดียวกัน (สุลัดดาวลัย อัฐนาถ, 2559)

ด้านการวัดผลประเมินผล พบว่า มีปัญหาเรื่องขาดการนำข้อมูลการวัดผลและประเมินผลการเรียน มาปรับปรุงแก้ไขการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และเก็บเป็นข้อมูลสารสนเทศโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูไม่ได้ให้ความสำคัญในการนำเอาข้อมูลการวัดผลและประเมินผลการเรียน มาปรับปรุงแก้ไขการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และเก็บเป็นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อพัฒนาการวัดผลประเมินผลอย่าง ชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กชพร จันทนามศรี ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงาน วิชาการ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า มีปัญหาด้านการวัดผลประเมินผล ลักษณะเดียวกัน (กชพร จันทนามศรี, 2557)

ด้านการนิเทศการสอนในยุคดิจิทัล พบว่า มีปัญหาด้านสถานศึกษาขาดการสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ สภาพปัญหาและความต้องการในการดำเนินนิเทศการสอน จากข้อมูลสารสนเทศในรูปแบบดิจิทัล ทั้งยังขาด การกำหนดเป้าหมายและวางแผน จัดทำแผนงานโครงการปฏิทินการนิเทศผ่านแอปพลิเคชันออนไลน์ และแจ้งให้ ครูทราบเพื่อเตรียมรับการนิเทศการสอน และการจัดทำเครื่องมือและเอกสารในการนิเทศยังไม่มีหรือไม่ครบถ้วน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิตยธิดา จันดาสงค์ ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า มีปัญหาด้านการนิเทศการสอน ลักษณะเดียวกัน (นิตยธิดา จันดาสงค์, 2558)

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีผลการวิจัยที่ควรอภิปราย ดังนี้

ด้านการพัฒนาหลักสูตรในยุคดิจิทัล คือ สถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามการใช้ หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุนให้ โรงเรียนมีการจัดทำหลักสูตร ที่เพิ่มเติมเป็นหลักสูตรในยุคดิจิทัลตามบริบทของโรงเรียนนั้น ๆ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ มลชยา จี๊สละ ที่วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ที่พบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก



ต้องมีการจัดอบรมให้ความรู้ครูโดยเฉพาะเรื่องการจัดทำหลักสูตร ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล อย่างสม่ำเสมอ และสรุปและนำผลไปใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม (มลชยา จี๊สละ, 2558)

ด้านกระบวนการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ พัฒนาดตนเองทั้งรูปแบบการสอน วิธีสอน กระบวนการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการสอน ของครูอย่างต่อเนื่อง การศึกษาของ สุลัดดาวัลย์ อัฐนาค ที่วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ที่พบว่า ครูผู้สอนต้องจัดทำ แผนการเรียนรู้ตามสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน (สุลัดดาวัลย์ อัฐนาค, 2559)

ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารและคณะกรรมการ การบริหารวิชาการ ควรประชุมหารือการดำเนินการสร้างศูนย์สื่อการเรียนรู้ดิจิทัล มีการใช้ฐานข้อมูลสภาพความขาดแคลน และความคิดเห็นด้านความพร้อมของครูผู้สอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นางสาวอนงค์นาฏ จันทรเต็ม ที่ได้ ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ตามหลักคุณธรรม 4 โรงเรียน ขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 พบว่า แนวทางการส่งเสริมด้าน การพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ควรศึกษาหาความรู้เพื่อจัดหาสื่อและเทคโนโลยีใช้ในการ จัด การเรียนการสอน เช่น การทำข้อสอบออนไลน์ ผลิตภัณฑ์ที่ทันสมัยและใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนให้ถูกต้องเหมาะสม (อนงค์นาฏ จันทรเต็ม, 2560)

ด้านการวัดผลและประเมินผลในยุคดิจิทัล ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารวิชาการ ควรมีการออกแบบ วางระบบการนิเทศ ติดตามเพื่อให้ได้ข้อมูลจากการวัดผลและประเมินผล ซึ่งมุ่งให้ครูและนักเรียนร่วมกัน กำหนด แนวทางในการประเมิน เน้นการประเมินเพื่อพัฒนามากกว่าการประเมินเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ตามแบบการจัดการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริริภา เมรัตน์ ที่วิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงาน วิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผล ส่งเสริมให้มีการโรงเรียนควรบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วม ควรจัดให้มีการอบรมครูเกี่ยวกับการจัดทำแผน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดผลและประเมินผล การวางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ จัดให้มีคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างชัดเจน (ศิริริภา เมรัตน์, 2561)

ด้านกรนิเทศในยุคดิจิทัล ผู้บริหารคณะกรรมการบริหารวิชาการ ควรออกแบบกิจกรรมการถอดบทเรียน บรรจุในแผนปฏิบัติการประจำปี โดยจัดให้ครูมีการถอดบทเรียนและนำผลการใช้รูปแบบการสอนที่ได้พัฒนา จากข้อเสนอแนะของผู้นิเทศมาปรับใช้ โดยแบ่งปันให้เพื่อนครูในโรงเรียนเครือข่ายผ่านระบบออนไลน์ สอดคล้อง กับผลการวิจัยของ สุลัดดาวัลย์ อัฐนาค ที่วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ที่พบว่า แนวทางการแก้ไข ด้านการนิเทศ การศึกษาสถานศึกษาต้องจัดอบรมเรื่องกรนิเทศตามยุคสมัย และควรให้การนิเทศด้วยการสอนแก่ครู อย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินผล การปฏิบัติงานในสถานศึกษา (สุลัดดาวัลย์ อัฐนาค, 2559)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า สภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนา หลักสูตรในยุคดิจิทัล ปัญหาสูงสุด คือ การกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร ขาดความสมบูรณ์ และไม่ครอบคลุม ความจำเป็นของการเสริมสร้างทักษะชีวิตในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ปัญหาสูงสุด คือ ครูผู้สอนมีภาระงานมาก จนไม่สามารถพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในยุคดิจิทัลปัญหาสูงสุด คือ งบประมาณการดำเนินการสร้างศูนย์สื่อ

การเรียนรู้ดิจิทัลไม่เพียงพอ ด้านการพัฒนาด้านวัดผลประเมินผลในยุคดิจิทัล ปัญหาสูงสุด คือ ขาดการนำข้อมูล การวัดผลและประเมินผลการเรียนมาปรับปรุงแก้ไขการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และเก็บเป็นข้อมูลสารสนเทศ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน และด้านการนิเทศการสอนในยุคดิจิทัล ปัญหาสูงสุด คือ ขาดการถอดบทเรียนและนำผลการใช้รูปแบบการสอนที่ได้พัฒนาจากข้อเสนอแนะของผู้นิเทศมาปรับใช้ โดยแบ่งปันให้เพื่อนครู ในโรงเรียนเครือข่ายผ่านระบบออนไลน์ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาหลักสูตรในยุคดิจิทัล คือ สถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งกรรมการติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล คือ สถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้พัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในยุคดิจิทัล คือ ผู้บริหารและ คณะกรรมการบริหารวิชาการ ควรประชุมหารือการดำเนินการสร้างศูนย์สื่อการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านการพัฒนา ด้านวัดผลประเมินผลในยุคดิจิทัล คือ ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารวิชาการ ควรมีการออกแบบวางระบบ การนิเทศ ติดตามเพื่อให้ได้ข้อมูลจากการวัดผลและประเมินผล สถานศึกษาจัดเวทีสะท้อนความคิดให้ครู เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับงานวิชาการด้านการวัดผลและประเมินผลในยุคดิจิทัล ด้านการนิเทศการสอน ในยุคดิจิทัล คือ ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารวิชาการ ควรออกแบบกิจกรรมการถอดบทเรียนโดยแบ่งปันให้ เพื่อนครูในโรงเรียนเครือข่ายผ่านระบบออนไลน์ และบรรจุในแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อติดตามและพัฒนา ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้ สำนักงานเขตพื้นที่ควรมีการกำหนดเป็นแผนของสำนักงานฯ สำหรับ ให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับ ติดตามและส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ใช้เป็นแนวทางในการนิเทศให้ความช่วยเหลือ การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างชัดเจน รวมทั้งแจ้งให้เป็นแนวนโยบายเพื่อให้ทราบทั่วกัน สถานศึกษา ควรมีการชี้แจง ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจในแนวทางการส่งเสริมพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุค ดิจิทัลของสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อให้สถานศึกษาได้ตระหนัก เห็นคุณค่าและความสำคัญ รวมถึงประโยชน์ของ แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ในด้านต่างโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการนิเทศ การสอนในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาขนาดเล็ก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรศึกษาและทำความเข้าใจ แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สู่กระบวนการทำงานร่วมกันของครูและ บุคลากรทางการศึกษา สู่การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องต่อไปสำหรับในครั้งต่อไปควรมีการวิจัย 1) ควรมีการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางหรือใหญ่ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา 2) ควรมีการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 3) ควรมีการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กชพร จันทนามศรี. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชนม์ผศุฑ์ พัฒพันธ์. (2557). ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.



- นิตยธิดา จันดาสงค์. (2558). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนปอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มลชยา จี๊สละ. (2558). แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ศิริินภา เมรัตน์. (2561). การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน). (2560). แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพมหานคร: פרקหวานกราฟฟיק.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: פרקหวานกราฟฟיק.
- สุลิตดาวัลย์ อัฐนาค. (2559). สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อนงค์นาฏ จันท์เต็ม. (2560). การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามหลักคุณธรรม 4 โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

แนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกว๋างต้ง*

GUIDELINES FOR IMPROVING DIGITAL EDUCATION INITIATIVES

IN VOCATIONAL COLLEGES IN YUNNAN

ลู่ ฉานอวี, นิรันดร์ สุธีนิรันดร์, พัชรา เดชโฮม, สรายุทธ์ เศรษฐขจร และ จิตติวิสุทธิ์ วัฒนทิพย์ญา*

Lu Chanyu, Niran Suteeniran, Pachara Dejhome, Sarayut Setkajorn and Jittawisut Wimuttipanya*

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Doctor of Philosophy Program, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: jittawisut21@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกว๋างต้ง สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบสำรวจ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยกว๋างต้ง สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 424 คน เลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ .96 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา โดยผลการวิจัย พบว่า แนวทางการปรับปรุงการจัดการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกว๋างต้ง ผลการวิจัย พบว่า 1) สถานการณ์ปัจจุบันของการจัดการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกว๋างต้งทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับสูง 2) แนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกว๋างต้ง มี 7 ประเด็น ประกอบด้วย 62 มาตรการ มี 8 มาตรการ เพื่อส่งเสริมกลไกการจัดการที่เป็นสากลของมหาวิทยาลัยกว๋างต้ง, 6 มาตรการ เพื่อส่งเสริมการสนับสนุนทางการเงินของมหาวิทยาลัยในกว๋างต้ง, 10 มาตรการ เพื่อส่งเสริมการเคลื่อนย้ายบุคลากรในมหาวิทยาลัยในมณฑลกว๋างต้ง, 10 มาตรการ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยในมณฑลกว๋างต้ง, 10 มาตรการ ในการปรับปรุงการสร้างหลักสูตรในมหาวิทยาลัยกว๋างต้ง, 10 มาตรการ เพื่อส่งเสริมการฝึกฝนผู้มีความสามารถในมหาวิทยาลัยในมณฑลกว๋างต้ง และ 8 มาตรการ ในการปรับปรุงการสร้างแบรนด์ในมหาวิทยาลัยในมณฑลกว๋างต้ง 3) การปรับตัวและความเป็นไปได้ของแนวทางวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกว๋างต้งอยู่ในระดับสูงที่จะต้องมีการส่งเสริมและการวางกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติไปสู่เป้าหมายของการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาที่เป็นเลิศและได้มาตรฐานสากล มีสมรรถนะการบริหารจัดการด้วยตัวชี้วัดความสำเร็จผสมผสานเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้อย่างเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

คำสำคัญ: การจัดการศึกษา, ความเป็นสากล, แนวทางการจัดการศึกษา, แนวทางจัดการศึกษาสู่ความเป็นสากล, มหาวิทยาลัยกว๋างต้ง

Abstract

The purpose of this research was to study ways to improve education management towards internationalization in Guangdong University. People's Republic of China Using a survey research model, the population included administrators at Guangdong University. People's

* Received May 23, 2024; Revised June 12, 2024; Accepted June 19, 2024



Republic of China, 424 people, selected specifically The research tools include a 5-level estimation questionnaire with a confidence level of .96. Statistics for data analysis include percentages, means, and standard deviations. and content analysis The results of the research found that there are guidelines for improving education management towards internationalization in Guangdong University. The results of the research found that 1) The current situation of education management towards internationalization in Guangdong University in all 7 areas is at a high level. 2) Guidelines for improving educational management towards internationalization at Guangdong University have 7 issues consisting of 62 measures. 8 measures to promote the international management mechanism of Guangdong universities, 6 measures to promote financial support of universities in Guangdong, 10 measures to promote personnel mobility in universities in Guangdong province, 10 measures to promote educational cooperation in universities in Guangdong Province, 10 measures to improve curriculum construction in Guangdong universities, 10 measures to promote the cultivation of talents in universities in Guangdong Province, and 8 measures to improve branding in universities in Guangdong Province. 3) Adaptation. And the feasibility of the objective of the internationalization of education in Guangdong University is high and requires initiation and planning of strategies as a guideline towards the goal of raising the quality of education. that is excellent and meets international standards There is management competency with success indicators combined with information technology that is used with maximum efficiency.

Keywords: Educational Management, Internationalization, Educational Management Guidelines, Educational Management Guidelines for Internationalization, Guangdong University

บทนำ

การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศในวงกว้างสูง สาธารณรัฐประชาชนจีน มุ่งการบูรณาการเชิงองค์รวมและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาจัดการระบบให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2009) ซึ่งคณะกรรมการกลางพรรคคอมมิวนิสต์จีน และสภาแห่งรัฐ (Barra, G. et al., 2021) เน้นย้ำว่าวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมีความรับผิดชอบต่อภารกิจสำคัญของการแลกเปลี่ยนและความร่วมมือระหว่างประเทศ ตั้งแต่นั้นมาการสื่อสารและความร่วมมือระหว่างประเทศได้กลายเป็นหน้าที่ที่ห้าของมหาวิทยาลัยที่มีการวางตำแหน่งยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ (Choi, Y. et al., 2023) บทบาทการจัดการและการพัฒนาระหว่างประเทศของการศึกษาระดับอุดมศึกษากำลังมีความโดดเด่นมากขึ้น ในเดือนกุมภาพันธ์ 2019 รัฐบาลได้ประกาศใช้แผนการปรับปรุงการศึกษาของจีนให้ทันสมัยในปี 2035 ซึ่งเสนอให้สร้างรูปแบบใหม่ของการเปิดการศึกษาสู่โลกภายนอก (Chan, W., 2022) ปรับปรุงระดับการแลกเปลี่ยนและความร่วมมือระหว่างประเทศอย่างครอบคลุม และส่งเสริมโครงการริเริ่มด้านการศึกษา "Belt and Road" อย่างเข้มข้น ประเทศกำลังดำเนินกลยุทธ์การพัฒนาของเขตอ่าวกว้างสูง-ฮ่องกง-มาเก๊าอย่างจริงจัง และเสนอว่า การศึกษาควรเป็นก้าวแรกในการพัฒนาเศรษฐกิจ ในเดือนมิถุนายน 2563 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเร่งและขยายการเปิดการศึกษาในยุคใหม่ ซึ่งออกโดยกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ อีก 8 หน่วยงานชี้ให้เห็นว่าการเปิดการศึกษาสู่โลกภายนอกเป็นลักษณะเด่นและ แรงผลักดันที่สำคัญของความทันสมัยของการศึกษา และการเปิดกว้างของการศึกษาสู่โลกภายนอกอย่างเข้มข้นมากขึ้น (QIN, Y., 2021) การปรับปรุง

การศึกษาของกวางตุ้งให้ทันสมัยในปี 2035 ซึ่งให้เห็นว่าระดับการแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศและความร่วมมือในด้านการศึกษาคือได้รับการปรับปรุง และควรปรับปรุงอิทธิพลระหว่างประเทศของการศึกษาของมณฑลกวางตุ้ง (Wang, B. et al., 2020) นโยบายดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาความเป็นสากลของการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศจีนในยุคใหม่ ในปี 2564 รัฐบาลมณฑลกวางตุ้งได้เสนอ “แผนห้าปีที่ 14 เพื่อการพัฒนาการศึกษาในมณฑลกวางตุ้ง” ซึ่งชี้ให้เห็นว่าในช่วงการก่อสร้างห้าปีที่ 14 ของประเทศระหว่างปี 2564-2568 จำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพสูงของการศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างครอบคลุม (Garwe, E. & Thondhlana, J., 2022) เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนและความร่วมมือระหว่างประเทศ และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยรวม ของการศึกษาระดับอุดมศึกษาและอิทธิพลระดับนานาชาติ กวางตุ้งตั้งอยู่ในพื้นที่ชายฝั่งตอนใต้ของจีน เป็นหนึ่งในระดับการพัฒนาเศรษฐกิจที่สูงที่สุดและเป็นภูมิภาคที่มีพลวัตมากที่สุดในจีน เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่หลักของเมืองหลวงและสามเหลี่ยมปากแม่น้ำแยงซีแล้ว ระดับการศึกษาระดับอุดมศึกษาในมณฑลกวางตุ้งยังมีช่องว่างอยู่บ้าง และการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอยู่ในอันดับค่อนข้างต่ำในเวทีระหว่างประเทศ และระดับการพัฒนาของมณฑลยังไม่แข็งแกร่งพอ ซึ่งส่งผลต่อความน่าดึงดูดใจของผู้มีความสามารถของกวางตุ้งในระดับหนึ่ง (Baosheng, C., 2018) ซึ่งตั้งอยู่ในเมืองกวางโจว เมืองหลวงของมณฑลกวางตุ้ง เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านดนตรี (เรือนกระเจก) แห่งเดียวในจีนตอนใต้ และมีชื่อเสียงในวงกว้างในสังคม Xinghai Conservatory of Music ร่วมกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่ตั้งอยู่ในมณฑลกวางตุ้ง ได้เขียนแผนพัฒนาการศึกษาที่เป็นสากลลงในโครงสร้างแผนการพัฒนาของตนเอง และการทำงานในสำนักงานแลกเปลี่ยนและความร่วมมือระหว่างประเทศของโรงเรียนแห่งนี้ ในการทำงานระยะยาวของการ พบว่าเนื่องจากการกำหนดสาขาวิชาและเหตุผลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Baosheng, C., 2018) มหาวิทยาลัยศิลปะมีความครอบคลุมน้อยกว่า และยังมีช่องว่างอีกมากสำหรับการปรับปรุงในระดับการพัฒนาของมณฑล อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยในมณฑลกวางตุ้ง เนื่องจากขาดการสนับสนุนนโยบาย ความไม่สมดุลของทรัพยากร (Yurong, Q., 2022); (Yumeng, W., 2021) การสนับสนุนทางการเงินไม่เพียงพอที่จะดำเนินการยกระดับการจัดการการศึกษาให้เป็นสากล ความไม่สมดุลของคุณภาพของผู้จัดการ (Shuli, C., 2023) และการขาดโอกาสในการร่วมมือระหว่างประเทศ นำไปสู่ระดับที่ไม่สม่ำเสมอของการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลของสถาบันอุดมศึกษา (Gan, Y., 2021); (Zhang, H. & Zhu, Y., 2022) ตลอดจนความแตกต่างอย่างมากระหว่างระดับสูงและต่ำ จึงจำเป็นต้องศึกษามหาวิทยาลัยในภูมิภาคนี้ให้เข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันของการจัดการศึกษาสู่ความเป็นสากล เพื่อค้นหาปัญหาและเสนอแนวทางการปรับปรุงเพื่อปรับปรุงระดับความเป็นสากลของการจัดการการศึกษาในภูมิภาคให้เป็น ทั้งหมดและเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความน่าดึงดูดระดับนานาชาติของมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางตุ้ง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกวางตุ้ง ซึ่งเป็นกลไกการจัดการที่เป็นสากลในการบูรณาการจัดการความเป็นสากลและการเพิ่มประสิทธิภาพเข้ากับแผนพัฒนาโดยรวมของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารสร้างกลไกการจัดการที่เป็นสากลเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการตามนโยบาย แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการทำให้เป็นสากล โดยปกติแล้วผู้บริหารจะมีแผนการจัดการความเป็นสากลหรือทีมผู้บริหารพิเศษในมหาวิทยาลัย กำหนดเป้าหมายการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์ให้เป็นสากล ระบบการจัดการ และแผนการพัฒนา ในกลไกการจัดการความเป็นสากล ผู้บริหารเน้นย้ำเป้าหมายการพัฒนาทั้งระยะยาวและระยะสั้นอย่างชัดเจน ผู้บริหารสร้างความร่วมมือและความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศที่ดี ดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนข้ามวัฒนธรรมระหว่างประเทศ ยังสร้างกิจกรรมระหว่างประเทศและระบบการจัดการธุรกิจ ผู้บริหารรวมเอามุมมองและแนวปฏิบัติระดับโลกเข้ากับกลไกการจัดการระหว่างประเทศและการดำเนินงานทางวัฒนธรรมขององค์กร ผู้ดูแลระบบมั่นใจว่าระบบการจัดการความเป็นสากลมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารจะประเมินประสิทธิภาพของระบบการจัดการความเป็นสากลอย่างสม่ำเสมอ



และทำการปรับเปลี่ยนและปรับปรุงที่จำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่ามีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจัดการทรัพยากรให้เพียงพอภายในกรอบของระบบการจัดการความเป็นสากลเพื่อสนับสนุนการดำเนินการและความยั่งยืน โดยการสนับสนุนทางการเงินให้มีระบบการจัดการทางการเงินที่มั่นคง ผู้บริหารให้การสนับสนุนทางการเงินอย่างเพียงพอสำหรับความเป็นสากลของการจัดการการศึกษา ให้การสนับสนุนทางการเงินแก่การดำเนินการตามกลยุทธ์ นโยบาย และกิจกรรมการทำให้เป็นสากลในด้านการศึกษา มีการให้การสนับสนุนทางการเงินเพื่อการพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศ ผู้ดูแลระบบให้การสนับสนุนทางการเงินสำหรับการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนระหว่างวัฒนธรรม ผู้บริหารยังให้การสนับสนุนทางการเงินเพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาและคณาจารย์ได้มีส่วนร่วมในประสบการณ์ระดับนานาชาติ ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนทางการเงินเพื่อปกป้องต้นทุนของงานที่เกี่ยวข้องกับความเป็นสากลของการบริหารการศึกษา เช่น ค่าเดินทาง โครงการ และบุคลากรที่สำคัญมาก คือ การสนับสนุนทางการเงินจากผู้บริหารจะรับประกันความเพียงพอของทรัพยากรการเรียนการสอน การสนับสนุนทางการเงินช่วยให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินการตามยุทธศาสตร์สากลมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนทางการเงินยังมอบให้เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยการเพิ่มการมีส่วนร่วมระดับโลก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารต่อแนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยกวางตุ้ง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกวางตุ้ง เป็นรูปแบบการวิจัยแบบสำรวจ (Survey research)

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยกวางตุ้ง สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 424 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกวางตุ้ง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามแนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกวางตุ้ง ประกอบด้วย

แบบสำรวจแนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกวางตุ้ง มี 12 คำถาม สำหรับการมีกลไกการบริหารจัดการที่เป็นสากลที่ดี จำนวน 12 ข้อ 10 คำถาม สำหรับการมีการสนับสนุนทางการเงินที่เพียงพอ จำนวน 10 ข้อ 11 คำถาม สำหรับการมีความคล่องตัวของบุคลากรที่ดี จำนวน 11 ข้อ และ 10 คำถาม สำหรับการมีความร่วมมือทางการศึกษาที่เพียงพอ จำนวน 10 ข้อ 12 คำถาม สำหรับการสร้างหลักสูตร 11 คำถาม สำหรับการพัฒนาความสามารถพิเศษ จำนวน 11 ข้อคำถาม และสร้างแบรนด์ จำนวน 11 ข้อ รวม 77 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert, R., 1961) ประกอบด้วย 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด มีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง น้อย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาสร้างแนวทางการปรับปรุงการจัดการ การศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยวงดง
2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา แนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัย วงดง
3. สร้างแบบสอบถามแนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยวงดง ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) กลไกการจัดการที่เป็นสากล 2) การสนับสนุนทางการเงิน 3) การเคลื่อนย้าย บุคลากร 4) ความร่วมมือทางการศึกษา 5) การสร้างหลักสูตร 6) การพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถ และ 7) การสร้างแบรนด์ แล้วนำแบบร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาคุณวินัยพันธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน และ อาจารย์ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 1 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรง ของเนื้อหาของแต่ละข้อ คำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00
5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์
6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับมหาวิทยาลัยวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยวงดง สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.96
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้กับ ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยวงดง จำนวน 424 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอแบบฟอร์มหนังสือร้องขอไปยังบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อแจกแบบสอบถามผ่านผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยวงดง
2. นัดหมายการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยวงดง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่มโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัย

การวิจัยศึกษาแนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยวงดง สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ผลแนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยวงดง สาธารณรัฐประชาชนจีน ดังปรากฏในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 แนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกวางตั้ง สาธารณรัฐประชาชนจีน

n = 424

ด้าน	μ	σ	แปลผล
1. กลไกการจัดการที่เป็นสากล	4.11	0.73	มาก
2. การสนับสนุนทางการเงิน	4.03	0.73	มาก
3. การเคลื่อนย้ายบุคลากร	4.08	0.74	มาก
4. ความร่วมมือทางการศึกษา	4.14	0.73	มาก
5. การสร้างหลักสูตร	4.01	0.76	มาก
6. การพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ	4.09	0.74	มาก
7. การสร้างแบรนด์	4.05	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย	4.07	0.73	มาก

ผลการวิเคราะห์แนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกวางตั้ง สาธารณรัฐประชาชนจีน ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าสถานการณ์ปัจจุบันของการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกวางตั้งใน 7 ด้าน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.73$) โดยพิจารณาผลการศึกษาด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงระดับต่ำสุด ดังนี้ ระดับสูงสุด คือ ความร่วมมือทางการศึกษา ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.73$) รองลงมา คือ กลไกการจัดการที่เป็นสากล ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.73$) รองลงมา คือ การปลูกฝังผู้มีความสามารถพิเศษ ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.74$) ตามด้วยการเคลื่อนไหวของบุคลากร ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.74$) ตามด้วยการสร้างแบรนด์ ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.69$) ตามด้วยการสนับสนุนทางการเงิน ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.73$) และการสร้างหลักสูตรอยู่ในระดับต่ำสุด ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.76$) ตามลำดับ

ทั้งนี้ แนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกวางตั้ง สาธารณรัฐประชาชนจีน ประกอบด้วย 1) สถานการณ์ปัจจุบันของการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกวางตั้ง ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับสูง 2) แนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกวางตั้ง มี 7 ประเด็น ประกอบด้วย 62 มาตรการ มี 8 มาตรการเพื่อส่งเสริมกลไกการจัดการที่เป็นสากลของมหาวิทยาลัยกวางตั้ง, 6 มาตรการ เพื่อส่งเสริมการสนับสนุนทางการเงินของมหาวิทยาลัยในกวางตั้ง, 10 มาตรการ เพื่อส่งเสริมการเคลื่อนย้ายบุคลากรในมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางตั้ง, 10 มาตรการ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางตั้ง, 10 มาตรการ ในการปรับปรุงการสร้างหลักสูตรในมหาวิทยาลัยกวางตั้ง 10 มาตรการ เพื่อส่งเสริมการฝึกฝนผู้มีความสามารถในมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางตั้ง และ 8 มาตรการ ในการปรับปรุงการสร้างแบรนด์ในมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางตั้ง 3) การปรับตัวและความเป็นไปได้ของแนวทางวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกวางตั้งอยู่ในระดับสูงที่จะต้องมีการส่งเสริมและการวางกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติไปสู่เป้าหมายของการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาที่เป็นเลิศและได้มาตรฐานสากล มีสมรรถนะการบริหารจัดการด้วยตัวชี้วัดความสำเร็จผสมผสานเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้อย่างเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกวางตั้ง พบว่ามหาวิทยาลัยต้องปรับตัวและความเป็นไปได้ของแนวทางวัตถุประสงค์ในการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกวางตั้งอยู่ในระดับสูงที่จะต้องมีการส่งเสริมและการวางกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติไปสู่เป้าหมายของการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาที่เป็นเลิศและได้มาตรฐานสากล มีสมรรถนะการบริหารจัดการด้วยตัวชี้วัดความสำเร็จผสมผสานเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้อย่างเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับ

Baosheng. C. กล่าวว่า การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศนั้นเป็นการทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่ตั้งอยู่ในมณฑลกว่างตุง ได้เขียนการพัฒนาการศึกษาที่เป็นสากลลงในโครงสร้างแผนการพัฒนาของตนเองและการทำงานในสำนักงานแลกเปลี่ยนและความร่วมมือระหว่างประเทศของโรงเรียนแห่งนี้ ในการทำงานระยะยาวพบว่า เนื่องจากการกำหนดสาขาวิชาและเหตุผลอื่น ๆ (Baosheng, C., 2018) มหาวิทยาลัยศิลปะมีความครอบคลุมน้อยกว่า และยังมีช่องว่างอีกมากสำหรับการปรับปรุงในระดับการพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างตุง เนื่องจากขาดการสนับสนุนนโยบาย ความไม่สมดุลของทรัพยากร และ Yumeng. W. การสนับสนุนทางการเงินไม่เพียงพอที่จะดำเนินการยกระดับการจัดการการศึกษาให้เป็นสากล ความไม่สมดุลของคุณภาพของผู้จัดการ (Yumeng, W., 2021) และการขาดโอกาสในการร่วมมือระหว่างประเทศ นำไปสู่ระดับที่ไม่สม่ำเสมอ ของการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลของสถาบันอุดมศึกษา ตลอดทั้ง Gan, Y. กล่าวว่า ระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างอย่างมากระหว่างระดับสูงและต่ำ จึงจำเป็นต้องศึกษามหาวิทยาลัยในภูมิภาคนี้ให้เข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันของการจัดการศึกษาสู่ความเป็นสากล เพื่อค้นหาปัญหา และเสนอแนวทางการปรับปรุงเพื่อปรับปรุงระดับความเป็นสากลของการจัดการการศึกษาในภูมิภาคให้เป็น ทั้งหมดและเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความสำเร็จในระดับนานาชาติของมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างตุง (Gan, Y., 2021)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยกว่างตุงพบว่า กลไกการจัดการที่เป็นสากลควรบูรณาการการจัดการความเป็นสากลและการเพิ่มประสิทธิภาพเข้ากับการวางแผนการพัฒนาโดยรวมของมหาวิทยาลัย ควรมีการประเมินและประเมินประสิทธิผลของกลไกการจัดการความเป็นสากลอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการปรับเปลี่ยนและปรับปรุงที่จำเป็นเพื่อให้มั่นใจว่ามีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการสนับสนุนทางการเงินควรเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดตั้งระบบการจัดการทางการเงินเพื่อสนับสนุนความคิดริเริ่มในการทำให้เป็นสากลต่อไป ด้านการเคลื่อนย้ายบุคลากรควรปรับปรุงการพิจารณาในด้านต่าง ๆ ของการเคลื่อนย้ายบุคลากรเพื่อให้แน่ใจว่ามีแนวทางที่รอบด้านซึ่งสนับสนุนความพยายามในการก้าวไปสู่ความเป็นสากล ด้านความร่วมมือทางการศึกษาควรเสริมสร้างความร่วมมือในการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะวิชาชีพเพื่อเพิ่มความร่วมมือทางการศึกษา ด้านการก่อสร้างหลักสูตรควรปรับปรุงหลักสูตรเพื่อสะท้อนมุมมองระหว่างประเทศและความต้องการของอุตสาหกรรม เพื่อให้มั่นใจว่าสอดคล้องกับมาตรฐานและแนวปฏิบัติระดับโลก ด้านการปลูกฝังความสามารถพิเศษ ควรพัฒนาโปรแกรมที่เน้นมุมมองระดับโลกและทักษะการปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความพยายามในการฝึกฝนผู้มีความสามารถในการสร้างแบรนด์ ควรเน้นการบูรณาการคุณสมบัติและข้อดีระดับสากลเข้ากับการโปรโมตแบรนด์ เสริมสร้างความร่วมมือกับสื่อและองค์กรในประเทศและต่างประเทศเพื่อขยายอิทธิพลของแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเพิ่มการมองเห็นและชื่อเสียงในระดับโลก

เอกสารอ้างอิง

- Baosheng, C. (2018). Speech at the national education work conference. China Higher Education, 11(5), 7-16.
- Barra, G. et al. (2021). Educational management with a focus on balanced scorecard performance indicators. Regae: Revista De Gestão E Avaliação Educacional, 10(19), 1-17.
- Chan, W. (2022). Research on the internationalization strategy of higher education under the background of network education. Applied Bionics and Biomechanics, 7(3), 144-146.



- Choi, Y. et al. (2023). An analysis of the evolution of higher education innovation cooperation network and talent cultivation model in Guangdong, Hong Kong and Macao Greater Bay Area. *Employment and Security*, 18(3), 133-135.
- Gan, Y. (2021). Historical patterns of internationalization of Australian higher education: Causes, development and future trends. *Higher Science Education*, 15(1), 103-105.
- Garwe, E. & Thondhlana, J. (2022). Making internationalization of higher education anational strategic focus. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 14(1), 521-538.
- Likert, R. (1961). *New Pattern of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2009). *Higher education to 2030*, volume 2. Bangkok: OECD Publishing.
- QIN, Y. (2021). Discipline Construction of Art Colleges and Universities under the Construction of "Double First Class" [J]. *The Theory and Practice of Innovation and Enntrepreneurship*, 4(4), 9-10.
- Shuli, C. (2023). Exploration on the construction of music teaching in Chinese-foreign cooperative schools under the background of internationalization of higher education. *Women's Newspaper*, 16(2), 151-153.
- Wang, B. et al. (2020). A Reliable IoT Edge Computing Trust Management Mechanism for Sm art Cities. Retrieved 19 April 2024, from https://www.researchgate.net/publication/339764507_A_Reliable_IoT_Edge_Computing_Trust_Management_Mechanism_for_Smart_Cities
- Yumeng, W. (2021). Research on the quality evaluation of art professional degree training oriented to national strategy. *The Theory and Practice of Innovation and Entrepreneurship*, 4(14), 3-6.
- Yurong, Q. (2022). Cross-border higher education service cooperation synergy and quality assurance-based on synergy theory and the role of international organizations. *Education Review*, 11(3), 19-26.
- Zhang, H. & Zhu, Y. (2022). Problems and countermeasures of educational management of postgraduates in colleges and universities. *Contemporary Educational Research (Baitu)*, 17(10), 68-74.

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากร ในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช*

WORK PERFORMANCE ACCORDING TO THE IDDHIPADA PRINCIPLE OF PERSONNEL UNDER PHO SADET SUBDISTRICT MUNICIPALITY, MUEANG NAKHON SI THAMMARAT DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

วันทนา พวงจันทร์* และ พระครูปลัดอริชฐ์ สุวฑฺฒโน (สุขพานิช)

Wantana Phungjan* and Phrakrupalad Athit Suvaddho (Sookpanich)

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University, Nakhon Si Thammarat, Thailand

*Corresponding author E-mail: wantana063065@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากร และ 2) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ จำนวน 78 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์เสด็จ หัวหน้าฝ่าย อำนวยการ นักวิชาการตรวจสอบภายใน เลขานุการเจ้าคณะตำบลเชียรใหญ่-ชะอวด-ทุ่งสง ประธานอาสาสมัคร พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตำบลโพธิ์เสด็จ รวม 5 คน โดยแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา เชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า 1) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.40$,) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านสูงสุด คือ หลักจิตตะ (มีความจดจ่อในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ หลักวิริยะ (มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$) หลักฉันทะ (มีความพอใจในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.35$) และหลักวิมังสา (มีความคิดรอบคอบ ในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.31$) 2) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาล ตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและจริงจังโดยเฉพาะหลักวิมังสา เพราะการปฏิบัติงานตามภารกิจของรัฐเกี่ยวข้องกับระเบียบและ กฎหมายต่าง ๆ จึงต้องการไตร่ตรองและความรอบคอบเป็นสำคัญ

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน, หลักอิทธิบาท 4, บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ

* Received June 6, 2024; Revised June 17, 2024; Accepted June 25, 2024



Abstract

The purpose of this research article is to study 1) To study the work performance according to the 4 principles of Iddhipāṭ of personnel and 2) Guidelines for promoting work according to the 4 principles of Iddhipāṭ of personnel under Pho Sadet Subdistrict Municipality. Mueang Nakhon Si Thammarat District Nakhon Si Thammarat Province The sample group used was 78 municipal employees and hired employees of Pho Sadet Subdistrict Municipality. The key informants were the Mayor of Pho Sadet Subdistrict, the head of the administrative department. Internal audit academic, secretary to the chief of Chian Yai-Cha-uat-Thung Song sub-district, chairman of social development and human security volunteers of Pho Sadet sub-district, a total of 5 people, specifically, the tools used in the research included questionnaires and in-depth interviews. Statistics used in research and data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. and descriptive content analysis. The research results found that: 1) Work performance according to the 4 principles of Iddhipada of personnel under Pho Sadet Subdistrict Municipality. Mueang Nakhon Si Thammarat District Nakhon Si Thammarat Province Overall it is at a high level, average ($\bar{x} = 4.40$) when considering each aspect. The highest aspect is the Citta principle (having concentration in performing tasks), the average value ($\bar{x} = 4.50$), followed by the Viriya principle (having diligence in performing tasks), the average value ($\bar{x} = 4.44$), the Chantana principle. (has satisfaction with work), average value ($\bar{x} = 4.35$) and Vimansa principle (has careful thought in work) Average ($\bar{x} = 4.31$) 2) Guidelines for promoting work according to the 4 principles of Iddhipada of personnel under Pho Sadet Subdistrict Municipality Mueang Nakhon Si Thammarat District Nakhon Si Thammarat Province The 4 Iddhipada principles should be used in work continuously and seriously, especially the Vimansa principle. Because the performance of state missions involves various regulations and laws, it requires careful thought and caution.

Keywords: Work Performance, Iddhipada Principle, Personnel Under Phosadet Subdistrict Municipality

บทนำ

การพัฒนาประเทศตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) นับเป็นแผนหลัก ของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ เน้นให้มีความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคี เครือข่าย การพัฒนาทุกภาคส่วน เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ภายใต้แผนหลักข้างต้น การปฏิรูประบบราชการ เป็นกระบวนการหนึ่งของการนำไปสู่เป้าหมายข้างต้น โดยผู้ปฏิบัติงานต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในผลลัพธ์ที่ดีขึ้น หนึ่งในกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบราชการ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายและความพร้อมในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในหน่วยงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจึงมีส่วนผลักดัน องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ ซึ่งความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและความเสียสละของบุคลากร รวมทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานของคนในองค์กรด้วย ซึ่งความร่วมมือในการปฏิบัติงานนั้นมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย แต่สิ่งหนึ่งที่มองข้ามไปไม่ได้ คือ ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพราะความพึงพอใจจะเป็น

แรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจ และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพในที่สุด ความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ดังนั้น หากบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชนในพื้นที่เช่นกัน (เสกสรร ตันตวินิช, 2562)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 250 ได้อธิบายว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการ สาธารณะและกิจกรรมสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งการให้บริการแตกต่างจากภาคเอกชนโดยสิ้นเชิง เนื่องจากมีระเบียบกฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้อง การให้บริการบางอย่างไม่สามารถกระทำได้ในทันที มิฉะนั้นจะมีความผิดตามกฎหมาย การกิจในการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขอบข่ายที่กว้างขวาง ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน ด้านการวางแผน ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และด้านการบริหารจัดการการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ชานนท์ ทองสุกมาก, 2563) นอกจากนี้ยังมีบทบาทสำคัญยิ่ง 2 ต่อ การให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ อาจกล่าวได้ว่าเป็นส่วนราชการที่ให้บริการประชาชนนับตั้งแต่เกิด จนตาย ในการปฏิบัติงานต้องใช้ทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนและขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ส่วนหนึ่งจะต้องมาจากการที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ สร้างพื้นฐานระบบการจัดการที่ดี พัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพของบุคลากร ซึ่งหากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะสามารถพัฒนาตำบลและเสริมสร้างศักยภาพของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

ปัญหาของระบบราชการในปัจจุบันยังเอื้อให้บุคลากรบางคนทำงานไม่เต็มที่เท่าที่ควร ซึ่งอาจมาจากการสร้างเครือข่ายและพรรคพวก การขาดระบบการตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาก่อตัวเป็นระบบอุปถัมภ์ ทำให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันและการฉ้อราษฎร์บังหลวง บางคนยังยึดติดกับทัศนคติดั้งเดิมในความเป็นเจ้าขุนมูลนาย สร้างอิทธิพลจากการใช้อำนาจรัฐในช่วงเวลาที่มีการแต่งตั้งโยกย้าย มักมีปัญหาไม่มีสิ้นสุด ทำให้บุคลากรขาดความตั้งใจและขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงซับซ้อนและขยายวงกว้างออกไปเรื่อย ๆ ปัญหาเรื้อรังเหล่านี้ที่กล่าวมาข้างต้น ล้วนเป็นปัญหาพื้นฐานที่สร้างความอ่อนแอให้กับระบบราชการและนำมาซึ่งปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบ สร้างความเอือมระอาให้กับประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐเกิดความชินชาในเรื่องความล่าช้า บกพร่อง และผิดพลาดผิดพลาด รวมทั้งการใช้จ่ายงบประมาณที่ฟุ่มเฟือย สิ้นเปลือง ไม่ประหยัด ไม่เกิดความคุ้มค่า และไม่ใส่ใจกับความพึงพอใจของผู้มารับบริการ สาเหตุดังกล่าว ทั้งหมดนี้ได้ฝังรากลึกไปทั่วทุกส่วนของภาครัฐจนเกินที่จะเยียวยา ทำให้ขาดพลังในการขับเคลื่อนประเทศออกจากวิกฤติได้ ส่งผลกระทบในวงกว้างต่อความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ของประเทศ อีกทั้งการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพและคุณธรรมของระบบราชการ หลักคำสอนของพระพุทธศาสนา กล่าวไว้ว่า ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า “อิทธิบาท” ซึ่งหลักอิทธิบาทธรรม ประกอบด้วย หลักธรรม 4 ประการ ถือเป็นคำสอนที่มุ่งเน้นให้การปฏิบัติงานอยู่บนฐานแห่งความสำเร็จตามประสงค์ เป็นคำสอนที่เน้นให้การปฏิบัติงาน อยู่บนฐานแห่งความสำเร็จตามประสงค์ เป็นหลักคำสอนที่เน้นความสำเร็จของงาน เป็นที่ตั้งที่จะช่วย เพิ่มประสิทธิภาพและ



ประสิทธิผลของงาน ความหมายอีกนัยหนึ่งของ หลักอิทธิบาท 4 คือ คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ประกอบด้วย 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ และ 4) วิมังสา หากนำคำสอนของหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและชีวิต การทำงานก็จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2548) เทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่ง ตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งผู้บริหารได้ให้วิสัยทัศน์ในการบริหารงานไว้ว่า “เทศบาลคุณภาพ สร้างสรรค์สังคมคุณภาพ สู่ชีวิตมีคุณภาพอย่างยั่งยืน” แต่ที่ผ่านมาก็ยังพบปัญหาในด้านการให้บริการประชาชน ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สาเหตุหลักอาจจะมาจากตัวบุคคลที่ไม่ได้เล็งเห็นความสำคัญต่อการให้บริการ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา 3 สิ่งแวดล้อมภายในเทศบาล สิ่งจูงใจหรือการสร้างขวัญกำลังใจในของหน่วยงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ก็มีอยู่ทั่วไปในองค์กรของรัฐ เมื่อมีการรวมตัวกันของคนหมู่มากก็มักเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ความพึงพอใจต่อการได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อีกหลากหลายปัญหาที่เกิดขึ้นใน เช่น ระบบอุปถัมภ์การแบ่งพรรคแบ่งพวกเลือกข้าง ทำให้ไม่ได้รับการสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่แท้จริง ความไม่เป็นกลางทางการเมือง ขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมและบูรณาการในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ไม่ดีขึ้นในองค์กร ซึ่งประเด็นที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากรขาดจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาข้างต้นส่งผลต่อการให้บริการประชาชนและการพัฒนาท้องถิ่น

ด้วยสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอด จนทราบบริบทของการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นเห็นว่าหลักพุทธธรรมในส่วนของหลักอิทธิบาท 4 จะเป็นแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จได้ อันจะเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้นำข้อค้นพบจากการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากร ในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานวิธี (Mix Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ จำนวน 78 คน 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์เสด็จ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ เลขานุการเจ้าคณะตำบลเชียรใหญ่-ชะอวด -ทุ่งสง ประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตำบลโพธิ์เสด็จ รวม 5 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้ 1) ตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ 2) ตัวแปรตาม การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านฉันทะ 2) ด้านวิริยะ 3) ด้านจิตตะ และ 4) ด้านวิมังสา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้เก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน และเก็บกลับด้วยตนเอง และได้ใช้แบบสอบถามเชิงลึกแก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้วิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช” นั้น พอสรุปได้ ดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรใน สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 55.10 สังกัดสำนักงานปลัดเทศบาล จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 และมีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90, 5.1.2 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรใน สังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักจิตตะ (มีความจดจ่อในการปฏิบัติงาน) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกด้านและเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ หลักวิริยะ (มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน) หลักฉันทะ (มีความพอใจในการปฏิบัติงาน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัย มีดังนี้ 1) หลักฉันทะ (มีความพอใจในการปฏิบัติงาน) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดถึงมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ มีความพอใจ ในการปฏิบัติงานหรือให้บริการต่อผู้รับบริการ มีความพอใจในการปฏิบัติงานหรือให้บริการต่อเพื่อนร่วมงาน มีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความพอใจในการปฏิบัติงานหรือให้บริการต่อ 64 ผู้บังคับบัญชา มีความพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน และมีความพอใจต่อการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมของผู้บังคับบัญชา 2) หลักวิริยะ (มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดถึงมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ไม่ย่อท้อต่องานที่ได้รับมอบหมาย และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ สามารถทำงานล่วงเวลาได้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามที่กำหนดไว้มีความอดทนต่อความยากลำบาก ในการปฏิบัติงานจนกว่าจะประสบผลสำเร็จ ได้รับงานมอบหมายงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่หน้าที่หลักของท่าน ท่านก็ยังปฏิบัติงานได้ด้วย ความมุ่งมั่น มีความขยันและแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และทำงานที่ไม่ถนัดหรือไม่ตรงกับสายงานท่านสามารถเรียนรู้และปฏิบัติได้ 3) หลักจิตตะ (มีความจดจ่อในการปฏิบัติงาน) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดถึงมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ไม่เลือกปฏิบัติกับผู้รับบริการ มีใจจดจ่อและมุ่งมั่นต่องานที่ได้รับผิดชอบ ใช้ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะได้เป็นอย่างดีทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงาน และให้ความสำคัญกับงานส่วนรวมเป็นอันดับแรกเสมอ 4) หลักวิมังสา (มีความคิดรอบคอบ



ไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการวางแผนปฏิบัติงาน ตรวจสอบ และนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงและแก้ไขงาน ในการปฏิบัติงานท่านจะใช้ วิจารณ์อย่างรอบรู้และรอบคอบ ในการทำงานที่ปฏิบัติมีการพิจารณา วิเคราะห์ ใคร่ครวญงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ มีการสรุปและทบทวน ในสิ่งที่ได้คิดได้ทำเสมอ ๆ หลังจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานในแต่ละวัน มีการสรุป สังเคราะห์งาน เพื่อให้เห็นถึงความสำเร็จและปัญหาในการปรับปรุงงานเสมอ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของตนเอง เป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส

2. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช มีดังนี้ 1) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักฉันทะ (ความพอใจในการปฏิบัติงาน) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช บุคลากรต้องมีใจรักในสิ่งที่ทำ ใจที่รักอันเกิดจากความศรัทธา และเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ทำ จึงจะเกิดผลสำเร็จ เป็นใจที่ศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งนั้นอยู่เต็มเปี่ยม จึงจะเกิดความเพียรตามมา เปรียบได้กับ บุคลากร ที่ศรัทธาและเชื่อมั่นในแนวคิด แนวปฏิบัติขององค์กร ซึ่งอาจมีมากน้อยต่างกัน คงไม่มีใครบอกได้ นอกจากตัวบุคลากรเองและผลของงานที่เกิดขึ้นจริงเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะชน 2) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักวิริยะ (ความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช บุคลากรความมุ่งมั่นทุ่มเท เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจ ที่จะเรียนรู้และทำให้เข้าถึงแก่นแท้ของสิ่งนั้น เรื่องนั้น ถ้าหากกระทำก็จะทำจนเชี่ยวชาญจนเป็นผู้รู้ ถ้าหากศึกษาก็จะศึกษาให้รู้จนถึงรากเหง้าของเรื่องราว นั้น ๆ ดังนั้น คำว่า “วิริยะ” จึงหมายถึง ความเพียรพยายามอย่างสูง ที่จะทำตาม ฉันทะหรือศรัทธาของตัวเอง ดังนั้น บุคลากรจึงต้องมีใจที่รักต่องานที่ทำอันเป็นศรัทธาสูงสุด 3) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักจิตตะ (ความจดจ่อในการปฏิบัติงาน) บุคลากรต้องมีใจที่จดจ่อ และรับผิดชอบ เมื่อมีใจที่จดจ่อแล้วก็จะเกิดความรอบคอบตามมา ถ้าเรามีใจที่จดจ่อต่อสิ่งที่เราคิดเราทำและ รับผิดชอบแล้ว ทุกอย่างก็จะดีขึ้นไปเอง เราก็จะมีความรอบรู้มากขึ้นเรื่อย ๆ ด้วยใจที่จดจ่อ ตั้งมั่นและใฝ่เรียนรู้ ของเรา เมื่อมีความรอบรู้มากขึ้นก็จะเกิดความรอบคอบตามมา เมื่อมีความรอบคอบแล้วการตัดสินใจทำอะไร ก็จะเกิดความผิดพลาดน้อยตามไปด้วย 4) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักจิตตะ (ความจดจ่อในการปฏิบัติงาน) บุคลากรต้องมีการทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมา อันเกิดจากการมีใจรัก (ฉันทะ) แล้วทำด้วยความมุ่งมั่น (วิริยะ) อย่างใจจดใจจ่อและรับผิดชอบ (จิตตะ) โดยใช้วิจารณ์อย่างรอบรู้และรอบคอบ จึงนำไปสู่ การทบทวน ตัวเอง และทบทวนองค์กรหรือทบทวนขบวนการ ทบทวนในสิ่งที่ได้คิดสิ่งได้ทำผ่านมามาว่า เกิดผลดีผลเสียอย่างไร เพื่อปรับปรุงปรับแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

อภิปรายผลการวิจัย การศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาล ตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัย มาอภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

1. การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมือง นครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักจิตตะ (มีความจดจ่อในการปฏิบัติงาน) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกด้านและ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ หลักวิริยะ (มีความขยันหมั่นเพียรในการ ปฏิบัติงาน) หลักฉันทะ (มีความพอใจใน การปฏิบัติงาน) เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากบุคลากรของ องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่หลักในการให้บริการ

สาธารณะกับประชาชน ซึ่งงานที่ปฏิบัติต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎระเบียบและกฎหมายที่บังคับใช้ หากผิดพลาด อาจจะได้มีความผิดทางกฎหมายและอาจไม่เป็นที่พอใจของผู้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญทกวี ศิริรัตน์ และคณะ ที่กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน โดยคำนึงถึงการให้บริการที่ดี ความสะดวก ในการเข้าถึงบริการที่ทำให้ประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการได้รับความเสมอภาคความเป็นธรรม และมีอัธยาศัย ต่อประชาชนด้วยดีภายใต้กฎหมายข้อบังคับและระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนด ซึ่งจะส่งผล ให้ประชาชนมีความพึงพอใจ และให้ความร่วมมือกับองค์กรที่ให้บริการอย่างเต็มที่ ดังนั้น บุคลากรของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมือง นครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ต้องมีความจดจ่อหรือต้องตั้งใจในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด เพื่อป้องกัน ความผิดพลาดและสร้างความพอใจให้กับผู้รับบริการ (ญทกวี ศิริรัตน์ และคณะ, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ วิณา ขำคง ที่กล่าวว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาทธรรมในภาพรวม คือ 1) หลักฉันทะ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ควรมีการกำหนด เป้าหมาย วิธีการ และแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน เรียนรู้ทำความเข้าใจในงานร่วมกันเพื่อทดแทนการทำงานกันได้ จัดกิจกรรมเสริมสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความพอใจ มีความรักงาน และเห็นความสำคัญของงาน ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ 2) หลักวิริยะ: ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน คือ จัดระบบการ ทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบ นโยบาย ตัวชี้วัดและเป้าหมาย นำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการงาน แบ่งงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรพึงพอใจและเกิดความเพียร พยายาม ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ 3) หลักจิตตะ: การเอาใจใส่ใฝ่ ในการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารควรมีการวางแผน กำหนดขั้นตอนในการทำงานให้ชัดเจน เอาใจใส่บุคลากร ร่วมมือกันปรับปรุง ทบทวนงาน และปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจเพื่อให้งานเสร็จตามระยะเวลา และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ 4) หลักวิมังสา: การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน คือ การบริหารจัดการงานผู้บริหารและบุคลากรควรมี การวางแผน ทบทวน วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดบทบาทภาระหน้าที่ร่วมกัน ภายใต้ระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์ การปฏิบัติงาน เพื่อลดความผิดพลาดของงาน และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง (วิณา ขำคง, 2564) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ จิรติติกาล สุขสิงห์ ซึ่งได้กล่าวว่า การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรโดยการนำ หลักธรรมอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอีกด้านหนึ่งที่ควรนำมาใช้ ในการพัฒนาประสิทธิภาพ ของบุคลากรในองค์กร หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ 4) วิมังสา (จิรติติกาล สุขสิงห์, 2565) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรวาล สุขไมตรี และบุษราภรณ์ ร่มเลิศสุข ซึ่งพบว่า บุคลากรสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร มีระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก (จักรวาล สุขไมตรี และบุษราภรณ์ ร่มเลิศสุข, 2563)

2. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาล ตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า บุคลากรต้องนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ จักรวาล สุขไมตรี และบุษราภรณ์ ร่มเลิศสุข และของ พระบุญเสริม อาจดวงดี และ จักรี ศรีจารุเมธีญาณ พบว่า พระพุทธศาสนาได้กล่าวว่า มนุขย์นั้นเป็นสัตว์ประเสริฐ เพราะมีจิตสำนึกรู้ความผิดชอบชั่วดี รู้จักแยกแยะในสิ่งที่เป็นคุณประโยชน์และสิ่งที่เป็นโทษได้ตามสติปัญญาของตน ตลอดจนถึงการเรียนรู้และ มีการพัฒนาไปตามลำดับ ที่สำคัญของความเป็นมนุษย์ นั่นคือ การที่ทุกคนมีความปรารถนาในเรื่อง ความสุขของชีวิตด้วยตั้งเป้าหมายในเรื่องต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ พระพุทธเจ้าทรงตรัสถึงความเป็นมนุษย์ว่า เป็นผู้ฝึกหัดได้ง่ายกว่าสัตว์อื่น เพราะมีกระบวนการการเรียนรู้ที่ฉลาดหลักแหลม มีความคิดที่โลดแล่นไปตามระดับสติปัญญา รู้เท่าทันเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและรู้จักวิธีป้องกันตัวเอง ได้เป็นอย่างดีนั้นก็ หมายถึง ศักยภาพของมนุษย์มีการพัฒนาเคลื่อนไหวทางความคิดอยู่ตลอดเวลา การดำรงชีวิตที่เกี่ยวเนื่องด้วยการทำงานที่มีจุดหมายของความสำเร็จ เป็นความปรารถนาที่เสริมสร้าง แรงบันดาลใจในการใช้ชีวิตด้วยความเพียรเป็นที่ตั้งตลอดถึง



ความมีสติในการทำงานด้วยความไม่ประมาท หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ที่เรียกว่า อิทธิบาท 4 จึงเป็นเข็มทิศ ชี้แนวทางให้คนไปสู่จุดหมาย ที่เรียกว่า ความสำเร็จ สันติสุขของชีวิตในตัวเองเกิดขึ้นได้และทำให้เชื่อมั่น ศรัทธา ไม่หวั่นหวั่นกลัวความ เป็นมนุษย์ในตัวเอง คุณค่าของชีวิตจึงเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์แบบตามสมรรถนะของตัวเอง (จักรวาล สุขไมตรี และบุษราภรณ์ ร่มเลิศสุข, 2563); (พระบุญเสริม อาจดวงดี และจักรี ศรีจารุเมธีญาณ, 2564) ยังมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่ง จตุพร ไกรกิจราษฎร์และกฤษณา แสงเนาวรัตน์ ได้พบว่า การนำ หลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในทางปฏิบัติเพื่อสร้างความโปร่งใส สร้างจิตสำนึก ให้ปรากฏทุกระดับทั้งผู้บริหารบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการเสริมสร้างหลักการบริหารกิจการที่ดี คือ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของ ประชาชน มีความโปร่งใส มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบ และสิ่งที่จะเอื้อให้เกิดการดำเนินการเป็นไปตามกฎระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติ ทำให้การบริหารท้องถิ่นประสบผลสำเร็จ (จตุพร ไกรกิจราษฎร์, 2565); (กฤษณา แสงเนาวรัตน์, 2566) ยังสอดคล้องกับ วิมา ขำคง และจิรุตติกาล สุขสิงห์ ที่ได้กล่าวว่า แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร โดยการนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอีก ด้านหนึ่ง ที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ 4) วิมังสา (วิมา ขำคง, 2564); (จิรุตติกาล สุขสิงห์, 2565) โดยสรุปแนวทาง การพัฒนาแบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ แนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และแนวทางสำหรับผู้บริหาร สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า 1) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเรียงตามลำดับ ได้แก่ จิตตะ วิริยะ ฉันทะ และวิมังสา ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่หลักในการให้บริการสาธารณะกับประชาชน ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบและกฎหมาย ที่บังคับใช้ หากผิดพลาดอาจจะมีความผิดทางกฎหมายและอาจไม่เป็นที่พอใจของผู้บริการ ต้องมีความจดจ่อ หรือต้องตั้งใจในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด เพื่อป้องกันความผิดพลาดและสร้างความพอใจให้กับผู้รับบริการ 2) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาล ตำบลโพธิ์เสด็จ บุคลากร ต้องนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ เกิดความคิดเชิงบวกใน การปฏิบัติงาน และมีสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้รับอิสระในความคิด ได้รับกำลังใจและคำชมจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้เกิดความรู้สึกรักการทำงานและอยากนำความรู้ ความสามารถมาพัฒนาท้องถิ่นของตน ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จที่ว่า “เทศบาลคุณภาพ สร้างสรรค์ สังคมคุณภาพ สุจริตมีคุณภาพอย่างยั่งยืน” องค์กรจะเติบโตอย่างยั่งยืนด้วยการสนับสนุนและขับเคลื่อนจาก บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะ 1) ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพยายามทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จขององค์กร และการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนนั้นต้องมีการวางแผนงานและกำหนดวิธีการ ทำงาน ดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้ มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความยั่งยืนเป็นที่พึงพอใจของประชาชน ที่มารับบริการ 2) ควรส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักวิมังสา (มีความคิดรอบคอบ ไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน) มาเป็น แนวทางในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะการปฏิบัติงานที่ผ่านการไตร่ตรองและคิดอย่างรอบคอบและรอบด้านแล้ว ย่อมนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนที่มารับบริการ 3) ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส เพื่อจะได้รู้ถึง ผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองและการพัฒนาองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา แสงเนาวรัตน์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาสาขาวิชาการบัญชี. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จตุพร ไกรกิจราษฎร์. (2565). หลักธรรมาภิบาล: การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(3), 345-358.
- จักรวาล สุขไมตรี และบุษราภรณ์ ร่มเลิศสุข. (2563). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร. *วารสารราชพฤกษ์*, 18(1), 58-64.
- จิรัตติกา สุธสิงห์. (2565). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 5(1), 211-219.
- ชานนท์ ทองสุกมาก. (2563). บทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมและคุ้มครองสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ตามหลักการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. *วารสารกฎหมายนิติพัฒน์*, 9(1), 72-90.
- ณัทกวี ศิริรัตน์ และคณะ. (2565). องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: การบริการสาธารณะ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 12(1), 131-142.
- พระบุญเสริม อาจดวงดี และจักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2564). หลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาศักยภาพการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*, 3(2), 29-37.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2548). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์.
- วีณา ขำคง. (2564). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เสกสรร ตันตวินิช. (2562). แนวคิด กระบวนการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวโน้มการปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต. *วารสารนวัตกรรมกรรมการบริหารและการจัดการ*, 7(1), 80-85.

ปัญหาสิทธิเลือกตั้งของพระสงฆ์ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560*

PROBLEMS WITH VOTING RIGHTS OF MONKS ACCORDING TO
THE CONSTITUTION OF THE KINGDOM OF THAILAND 2017เด่นคุณ ธรรมนิษฐ์ชุต^{1*}, วระเดช ภาวัตเวคิน², กิตติศักดิ์ หนูชัยแก้ว³, ชำนาญ ชาดิษฐ์⁴ และ อัษฎาวุธ วสนา⁵Denkhun Thummanitchayuth^{1*}, Voradesh Phavatvekin², Kittisak Noochaikaw³, Chamnan Chadit⁴ and Aussadawut Vasanata⁵¹คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย¹Faculty of Law, Krirk University, Bangkok, Thailand²วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ศรีสะเกษ ประเทศไทย²College of Law and Government, Sisaket Rajabhat University, Sisaket, Thailand³คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย³Faculty of Law, Dhurakij Pundit University, Bangkok, Thailand⁴บริษัทสำนักกฎหมายชำนาญ ชาดิษฐ์ จำกัด กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย⁴Chamnan Chadit Law Office, Bangkok, Thailand⁵คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ขอนแก่น ประเทศไทย⁵Faculty of Law, Khon Kaen University, Khon Kaen, Thailand

*Corresponding author E-mail: denkhun.thummanitchayuth@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ได้ศึกษาปัญหาสิทธิเลือกตั้งของพระสงฆ์ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2560) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสิทธิทางการเมืองของพระสงฆ์ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสิทธิการเลือกตั้งของพระสงฆ์ ในต่างประเทศ 3) เพื่อวิเคราะห์สิทธิเลือกตั้งของพระสงฆ์ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2560) เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีเปรียบเทียบ กับข้อเท็จจริงและสภาพสังคมวิทยาของไทยเป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า 1) สิทธิทางการเมืองของพระสงฆ์ จะต้องเป็นกลางทางการเมืองทำหน้าที่โดยแนะนำหลักธรรมให้นักการเมืองนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ 2) สิทธิเลือกตั้งของพระสงฆ์ในประเทศศรีลังกาและประเทศกัมพูชากำหนดให้พระสงฆ์มีสิทธิเลือกตั้งได้ ซึ่งสอดคล้อง กับบริบทความเป็นมาทางประวัติศาสตร์การเมืองการปกครองของทั้งสองประเทศ แต่สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ยกเว้นสิทธิเลือกตั้งของพระสงฆ์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับประวัติศาสตร์การเมืองการปกครองที่พระสงฆ์เป็นผู้นำทางสังคม และการเมืองมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน 3) สิทธิเลือกตั้งของพระสงฆ์ไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2560) เมื่อพิจารณาสถานการณ์ของสังคมไทยในปัจจุบัน พระสงฆ์ควรที่จะได้รับการยกเว้นมิให้ ใช้สิทธิเลือกตั้ง แต่พระสงฆ์ควรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นทางการเมือง เพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างสุจริตธรรม และการแสดงความคิดเห็นนั้นจะต้องไม่สร้างเงื่อนไขนำไปสู่ความแตกแยกของคนในสังคม หรือในอนาคตหาก สังคมไทยมีเจตจำนงร่วมกันที่จะให้พระสงฆ์มีสิทธิเลือกตั้งเพื่อให้สอดคล้องกับระบอบประชาธิปไตยก็อาจทำได้ และผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในทางวิชาการต่อไป คือ ศึกษาข้อดี ข้อเสีย ความเห็นของประชาชน ถ้าในอนาคต จะให้พระภิกษุมีสิทธิเลือกตั้งได้ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

คำสำคัญ: พระภิกษุ, สิทธิเลือกตั้ง, รัฐธรรมนูญ

* Received May 22, 2024; Revised June 14, 2024; Accepted June 21, 2024

Abstract

This research studies the issue of monks' voting rights under the Constitution of the Kingdom of Thailand (B.E. 2560). The objectives are: 1) To study the political rights of monks, 2) To compare monks' voting rights in other countries, and 3) To analyze the voting rights of monks under the Constitution of the Kingdom of Thailand (B.E. 2560). This is a qualitative research that gathers information from relevant documents. The researcher uses comparative theoretical concepts against the facts and sociological context of Thailand to analyze the data. The research findings are as follows: 1) The political rights of monks require them to be politically neutral and to perform their duties by advising politicians on applying moral principles in their practices. 2) Monks in Sri Lanka and Cambodia have the right to vote, consistent with the historical political contexts of these countries. However, the Republic of the Union of Myanmar exempts monks from voting rights, which contrasts with its historical context where monks have been social and political leaders from the past to the present. 3) Considering the current situation in Thai society, monks should be exempt from voting rights under the Constitution of the Kingdom of Thailand (B.E. 2560). However, monks should have the freedom to express political opinions for the public good honestly and fairly, and such expressions must not lead to social division. In the future, if there is a collective will in Thai society for monks to have voting rights to align with democratic principles, it could be feasible. The researcher suggests further academic studies on the pros and cons and public opinions regarding the potential for monks to have voting rights under the Constitution of the Kingdom of Thailand in the future.

Keywords: Monk, Voting Rights, Constitution

บทนำ

ประเทศไทยปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับแนวคิดของรูสโซ (โกคิน พลกุล, 2529) เรื่องอำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชนทุกคนเพราะประชาชนทุกคนมีสิทธิเลือกผู้ปกครอง การแสดงออก ซึ่งอำนาจอธิปไตยรัฐจะต้องจัดให้มีการเลือกตั้งอย่างทั่วถึง เพราะถือว่าการเลือกตั้งเป็นสิทธิของประชาชนทุกคน มิใช่เป็นหน้าที่รัฐจึงไม่อาจจำกัดสิทธิได้ (โกคิน พลกุล, 2529) แต่มนุษย์จะมีสิทธิ (Right) ได้ก็ต่อเมื่อมีกฎหมายให้การรับรองหรือคุ้มครอง กล่าวคือ สิทธิตามความหมายทั่วไป เป็นอำนาจที่กฎหมายรับรองคุ้มครองให้แก่บุคคลในอันที่จะเรียกร้องให้แก่บุคคลอื่นกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง สิทธิจึงก่อให้เกิดหน้าที่แก่บุคคลอื่นด้วย หรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ เป็นสิทธิตามกฎหมายมหาชน (das subjective oeffentlicherecht) หมายถึง อำนาจตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายสูงสุดได้บัญญัติให้การรับรองคุ้มครองแก่ปัจเจกบุคคลดังกล่าวไว้ (บรรเจิด สิงคะเนติ, 2547)

ปัจจุบันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2560) มาตรา 96 ได้กำหนดให้พระภิกษุ สามเณร นักพรต หรือนักบวช เป็นบุคคลผู้มีลักษณะต้องห้ามมิให้ใช้สิทธิเลือกตั้ง โดยให้เหตุผลว่าการใช้สิทธิทางการเมืองของพระสงฆ์มีลักษณะเป็นการแนะนำสั่งสอนธรรมเกี่ยวกับการเมือง หรือเสนอแนะให้นักการเมืองมีคุณธรรม ซึ่งพระสงฆ์จะต้องตั้งอยู่ในธรรมมีความเป็นกลาง แสดงธรรมโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวม มิใช่มุ่งให้เกิดประโยชน์ส่วนตัวแก่กลุ่มบุคคลหรือฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด และพระสงฆ์ไม่ควรเข้าไปก้าวก่ายในกิจการภายในของบ้านเมือง (พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตโต), 2531) โดยต้องเกื้อกูลแก่อาณาจักรเท่าที่ถูกต้องตามพระธรรมวินัย หรือการเมืองเป็นเรื่องการแสวงหาอำนาจเพื่อปกป้องประโยชน์ของแต่ละกลุ่ม พระสงฆ์ไม่ใช่กลุ่มผลประโยชน์จึงไม่ควรเกี่ยวข้อง



กับการแสวงหาอำนาจทั้งทางตรงและโดยอ้อม พระสงฆ์ควรทำหน้าที่ตามที่พระพุทธองค์ทรงสั่งสอนนักรบเมือง ให้ประพฤติธรรม และจะต้องไม่เป็นหัวคะแนนหาเสียงให้นักการเมือง (พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2538) และพระสงฆ์จะต้องไม่เป็นกลุ่มทางการเมืองที่เข้าไปแก้ไขปัญหาทางการเมืองในลักษณะที่เป็นรูปธรรม ควรมึบทบาทเพียงแค่แนะนำให้คำปรึกษาให้นักการเมืองยึดหลักธรรมเป็นหลักเท่านั้น (พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2535) เมื่อพิจารณาข้อเท็จจริงในสมัยพุทธกาล พระพุทธองค์เข้าไปมีบทบาทในทางการเมืองโดยการแนะนำให้รัฐที่ปกครองโดยพระราชาต้องยึดมั่นในทศพิธราชธรรม 10 ประการ, จักรวรรดิวัตร 5 ประการ, ราชสังคัตถุ 4 ประการ, อคติ 4 ส่วนรัฐใดที่ปกครองระบบสามัคคีธรรมทรงแนะนำให้ยึดมั่นในหลัก อปรีหานิยธรรม 7 ประการ (พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตฺโต), 2535) หรือเหตุการณ์ที่พระพุทธเจ้าเข้าไปมีบทบาททางการเมือง เช่น พระองค์เข้าไปเป็นคณलगช่วยไกล่เกลี่ยความขัดแย้งระหว่างรัฐ กรณีสงครามแย่งน้ำระหว่างแคว้นสาकยะและแคว้นโกคิยะ หรือพระองค์เข้าไปมีบทบาทยับยั้งการทำสงคราม กรณีที่พระเจ้าวิชทุภะอาฆาตพยาบาทต้องการฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ชาวสาकยะ (พระมหาวิญญู (ผลเจริญ), 2543) เป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาปัญหาสิทธิเลือกตั้งของพระสงฆ์ไทย ซึ่งกว่า 80 ปี มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ 20 ฉบับ ยังไม่ปรากฏว่ามีการบัญญัติให้สิทธิพระสงฆ์เลือกตั้งได้ และปัจจุบันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2560) มาตรา 96 ยังได้กำหนดให้พระภิกษุ สามเณร นักพรต หรือนักบวช เป็นบุคคลผู้มีลักษณะต้องห้ามมิให้ใช้สิทธิเลือกตั้ง แต่ก็มีประเทศที่นับถือพุทธศาสนาเถรวาทเหมือนกับไทยกลับให้พระสงฆ์มีสิทธิเลือกตั้งได้ เช่น รัฐธรรมนูญของประเทศศรีลังกา มาตรา 88 และมาตรา 89 (The Constitution of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka) กำหนดให้พระสงฆ์มีสิทธิเลือกตั้งได้ หรือรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา ฉบับ ค.ศ. 1993 (แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 2008) มาตรา 34 และมาตรา 45 (Cambodia's Constitution of 1993 with Amendments through 2008) ก็ยังได้กำหนดให้พระสงฆ์มีสิทธิเลือกตั้งได้ เป็นต้น นอกจากนี้รัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐสหภาพเมียนมาร์ ค.ศ. 2008 ตามมาตรา 391 และมาตรา 392 ได้ยกเว้นสิทธิเลือกตั้งของพระสงฆ์ไว้เหมือนกับประเทศไทย ผู้วิจัยจึงจะได้ทำการค้นคว้าและวิเคราะห์ในประเด็นปัญหาดังกล่าวนี้ เพื่อจะได้วางแนวทางและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสิทธิเลือกตั้งของพระสงฆ์ของไทยให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสังคมไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสิทธิทางการเมืองของพระสงฆ์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสิทธิเลือกตั้งของพระสงฆ์ในต่างประเทศ
3. วิเคราะห์ สิทธิเลือกตั้งพระสงฆ์ไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2560)

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quality Research) ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยการศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ ตำรา วิทยานิพนธ์ งานวิจัย บทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง และผู้วิจัยใช้ทฤษฎีอำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชน (Supremacy of People) ตามแนวคิดของรูสโซ (Rousseau) วิเคราะห์เปรียบเทียบกับเนื้อหาที่รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) ประกอบกับบริบทของสังคมไทยมาเป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อที่จะได้ผลของการวิจัยอันนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและเสนอแนะแนวทางการเกี่ยวกับการใช้สิทธิเลือกตั้งของพระสงฆ์ในประเทศไทยต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะสรุปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยมีประเด็นดังต่อไปนี้

1. สิทธิทางการเมืองของพระสงฆ์ ผลการวิจัยพบว่า ประเทศที่มีรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองบุคคลใดจะมีสิทธิกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งได้ จะต้องมีกฎหมายบัญญัติรับรองคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวไว้ ซึ่งรัฐธรรมนูญเปรียบเสมือนเป็นกลไกในการวางโครงสร้างของบ้านเมืองทุกด้าน บ้านเมืองจะมั่นคงผาสุกได้ก็อยู่ที่รัฐธรรมนูญเป็นตัวกำหนดทิศทาง โดยเฉพาะในเรื่องของสิทธิ รัฐธรรมนูญจะกำหนดไว้อย่างชัดเจนตั้งแต่เรื่องสิทธิขั้นพื้นฐานจนไปถึงเรื่องอื่น ๆ เช่น สิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว สิทธิในการรักษาพยาบาล สิทธิที่จะได้รับการศึกษา สิทธิทางการเมืองหรือสิทธิเลือกตั้ง เป็นต้น

ทั้งนี้ ปัญหาสิทธิทางการเมืองของพระสงฆ์ ผลการวิจัย พบว่า รัฐธรรมนูญของประเทศไทยได้จำกัดสิทธิการเลือกตั้งของพระสงฆ์ไว้ เพราะการบัญญัติรัฐธรรมนูญดังกล่าวได้ยึดตามหลักการที่สำคัญโดยคำนึงถึงประโยชน์ของมหาชนหรือความผาสุกของบ้านเมือง ตลอดทั้งจะต้องไม่กระทบต่อความมั่นคงของรัฐ ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น ประการสำคัญ คือ การกำหนดสิทธิเรื่องใดจะต้องไม่เป็นการทำลาย จารีต วัฒนธรรม ประเพณีของชนชาติที่สืบทอดและปฏิบัติกันมาแต่โบราณกาล มิเช่นนั้นจะเป็นการทำลายอารยธรรมหรือเผ่าพันธุ์ชนชาตินั้น ๆ ให้สาบสูญสิ้นไปได้โดยปริยาย

ดังนั้น ประโยชน์จากการวิจัยเกี่ยวกับประเด็นสิทธิทางการเมืองของพระสงฆ์ในครั้งนี้ คือ ได้ทราบถึงเหตุผลของประเทศไทยที่ได้บัญญัติมาตรา 96 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2560) โดยยกเว้นสิทธิการเลือกตั้งของพระสงฆ์ไว้ ก็เพื่อคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะและความสงบเรียบร้อยของสังคม ตลอดทั้งเป็นการรักษาไว้ซึ่งจารีต วัฒนธรรม ประเพณี และมรดกธรรมของพระสงฆ์ในสังคมไทยที่ดั่งามอันมีมาแต่โบราณกาลให้คงไว้

ผู้วิจัยเห็นว่า บริบทของสังคมไทยกับสังคมตะวันตกมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ทุกวันนี้หากมีการถกเถียงกันเรื่อง “สิทธิ” ก็จะมีการยกเอาแนวคิด ทฤษฎีของตะวันตกนำมาเป็นหลักในการอภิปรายหรือโต้แย้งกันจนลืมคำนึงไปว่า แนวคิดเหล่านั้นแม้จะมีการลองผิด ลองถูกจนนำมาเป็นหลักให้กับสังคมได้อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน แต่แนวคิดเหล่านั้นถูกคิดขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาในแผ่นดินของตะวันตก หากจะนำทฤษฎีหรือหลักการใดที่ถูกคิดขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาบนพื้นแผ่นดินของตะวันตกแล้วนำมาใช้กับสังคมไทยก็ต้องควรคำนึงถึงบริบทของสังคมไทยที่มีความแตกต่างกับตะวันตกไม่ว่าจะเป็นด้านประวัติศาสตร์ทางการเมือง การปกครอง ความเป็นมาของชนชาติ ศาสนา วัฒนธรรม จารีต ประเพณี ความเชื่อหรืออุดมคติของคนในสังคม หากมีเช่นนั้นจากที่คิดว่าแนวคิดของตะวันตกจะสามารถแก้ไขปัญหาของสังคมได้ แต่กลับจะเป็นตัวสร้างปัญหาให้กับสังคมไทยยุ่งเหยิงมากกว่าเดิมก็ได้

ทั้งนี้ หากได้ศึกษาประวัติศาสตร์การเมืองการปกครองของสังคมยุโรปยุคก่อนที่แนวคิดของรุสโซจะปรากฏขึ้นในยุคนั้นประชาชนไม่มีสิทธิมีเสียงทางการเมืองอำนาจการปกครองผูกขาดอยู่ที่คนเดียวหรือกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้ปกครองเท่านั้น รุสโซ จึงได้พยายามคิดค้นทฤษฎีที่ทำให้ประชาชนมีสิทธิทางการเมือง มีอำนาจเลือกผู้ปกครองของตนเองได้ ทฤษฎีอำนาจอธิปไตยจึงกำเนิดขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาสังคมการเมืองในขณะนั้น ดังนั้น ตามหลักการแล้วสิทธิทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย คือ การให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงเพื่อเลือกผู้ปกครองของตน เพราะอำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชนตามทฤษฎีอำนาจอธิปไตยของรุสโซ ประชาชนจึงแสดงออกผ่านทาง การไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ผู้วิจัยเห็นว่าแม้ตามหลักการแล้วรัฐจะจำกัดสิทธิเลือกตั้งของประชาชนไม่ได้ แต่ถ้าหากมีเหตุจำเป็นรัฐก็ย่อมมีข้อยกเว้นที่จะใช้อำนาจจำกัดสิทธิการเลือกตั้งของคนบางจำพวกได้ ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 96 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2560) ที่ได้จำกัดสิทธิการเลือกตั้งของพระสงฆ์ไว้



เพื่อให้สอดคล้องกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทย และเป็นการรักษาสถานะของพระสงฆ์ไทยในเชิงอุดมคติ อันถือว่าเป็นมรดกธรรมอันล้ำค่าของชาติไทยที่มีมาแต่โบราณกาล

อย่างไรก็ตาม เมื่อเป็นการศึกษาสิทธิเลือกตั้งของพระสงฆ์ จะศึกษาแต่เพียงสิทธิทางการเมืองตามบริบทของสังคมตะวันตกอย่างเดียวไม่ได้ เพราะจะต้องศึกษาถึงสิทธิทางการเมืองของพระสงฆ์ที่พระพุทธเจ้าได้ทรงวางรากฐานคิดไว้ โดยจะวิเคราะห์ผ่านเหตุการณ์ต่าง ๆ ตั้งแต่ครั้งพุทธกาลที่พระสงฆ์ได้เข้าไปมีบทบาทหรือเกี่ยวข้องกับการเมือง จึงเห็นได้ว่าบทบาททางการเมืองของพระองค์ที่ได้ทำเป็นแบบอย่างไว้ตั้งแต่ครั้งพุทธกาล เป็นไปในลักษณะเพื่อให้ยุติความขัดแย้งของสมาชิกในสังคม หรือให้แต่ละรัฐมีความสามัคคีปรองดอง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความสงบสุขต่อบ้านเมือง ดังนั้น สิทธิทางการเมืองของพระสงฆ์ที่พระพุทธองค์วางแนวทางไว้จะมีลักษณะเป็นการทำหน้าที่ของพระสงฆ์ในฐานะผู้นำทางจิตวิญญาณ หรือเป็นบุคคลที่สมาชิกในสังคมให้การยอมรับและเคารพนับถือ ด้วยการสอนหลักธรรมให้ผู้ปกครองรัฐ นักการเมือง หรือสมาชิกในสังคมนำไปปฏิบัติ ตลอดทั้งคอยทำหน้าที่ชี้ธรรม ชี้ทางสว่างให้สติปัญญาแก่สังคม เช่น ในอดีตพระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อนทปญโญ) หรือหลวงปู่พุทธทาส และปัจจุบันสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ประยุทธ์ ปยุตโต) ซึ่งเป็นบุคคลที่สังคมให้การยอมรับและนับถือท่านก็ได้ทำหน้าที่ด้วยการสอนหลักธรรมให้นักการเมืองนำไปปฏิบัติ เป็นต้น จึงเห็นได้ว่า ลักษณะการใช้สิทธิของพระสงฆ์ดังกล่าวนี้จึงตรงข้ามกับการไปใช้สิทธิเลือกตั้งในระบอบประชาธิปไตยของสังคมปัจจุบัน

2. เปรียบเทียบสิทธิการเลือกตั้งของพระสงฆ์ไทยกับต่างประเทศ ซึ่งจะสรุปผลการวิจัยมีประเด็น ที่สำคัญดังต่อไปนี้

ประเด็นที่หนึ่ง ทฤษฎีอำนาจอธิปไตย กล่าวคือ รูสโซ (Rousseau) ได้อธิบายว่าอำนาจอธิปไตยที่แท้จริงเป็นของประชาชน การเลือกตั้งเป็นสิทธิของประชาชนทุกคนที่รัฐมีอำนาจจำกัดสิทธิการเลือกตั้งได้ ซึ่งประเทศศรีลังกาและประเทศกัมพูชาเป็นไปตามแนวคิดของรูสโซ เพราะกฎหมายได้กำหนดให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิเลือกตั้งได้ พระสงฆ์แม้จะมีสถานะเป็นนักบวชแต่มีสิทธิเลือกตั้งได้เหมือนประชาชนปกติ โดยมีความแตกต่างกับประเทศไทยและเมียนมาร์ที่จำกัดสิทธิการเลือกตั้งของพระสงฆ์ไว้ในรัฐธรรมนูญ

แม้ว่าพระสงฆ์ประเทศศรีลังกาและประเทศกัมพูชาจะมีสิทธิเลือกตั้งได้เหมือนกัน แต่หากพิจารณาในรายละเอียดอื่น ๆ ก็จะมีพบความแตกต่างกันค่อนข้างมาก กล่าวคือ พระสงฆ์ประเทศกัมพูชากฎหมายกำหนดให้สิทธิเลือกตั้งได้เท่านั้น ซึ่งจะแตกต่างจากพระสงฆ์ประเทศศรีลังกาที่กฎหมายนอกจากจะกำหนดให้มีสิทธิเลือกตั้งได้แล้ว ยังมีสิทธิตั้งพรรคการเมือง และดำรงตำแหน่งทางการเมืองอื่น ๆ จนไปถึงตำแหน่งประธานาธิบดี

ผู้วิจัยมีข้อสังเกตในส่วนของรัฐธรรมนูญและกฎหมายสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิมิให้สมาชิกของคณะสงฆ์เลือกตั้งได้ เพราะเมียนมาร์มิได้จำกัดสิทธิเฉพาะนักบวชในพระพุทธศาสนาเท่านั้น แต่ยังจำกัดสิทธิไปถึงแม่ชี หรือนักบวชของศาสนาอื่นอีกด้วย คือ นักบวชในศาสนาคริสต์หรือศาสนาฮินดู และยังขยายการจำกัดสิทธิไปถึงบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับนักบวชไม่ว่าจะเป็นบุคคลผู้อยู่ประจำหรือสังกัดในองค์กรหรือหน่วยงานของศาสนานั้น ๆ ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นประเด็นที่น่าสนใจ เพราะเป็นการไม่เลือกปฏิบัติกับนักบวชของศาสนาใด ศาสนาหนึ่ง ซึ่งมีความแตกต่างไปจากรัฐธรรมนูญของประเทศไทยที่จำกัดสิทธิเลือกตั้งเพียงเฉพาะนักบวชในพระพุทธศาสนาเท่านั้น แต่นักบวชในศาสนาอื่นมีสิทธิเลือกตั้งได้ ในประเด็นนี้ผู้วิจัยจึงมีข้อสังเกตว่าการที่รัฐธรรมนูญของไทยบัญญัติไว้เช่นนี้ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติกับศาสนาใด ศาสนาหนึ่ง หรือไม่ เพราะผู้วิจัยเห็นว่าหากจะมีการจำกัดสิทธิเลือกตั้งของนักบวชในศาสนาใดก็ควรที่จะจำกัดสิทธิเลือกตั้งของนักบวชศาสนาอื่นด้วยเหมือนดังเช่นที่รัฐธรรมนูญเมียนมาร์ได้กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม การจำกัดสิทธิหรือให้สิทธิเลือกตั้งกับพระสงฆ์ของประเทศศรีลังกา ประเทศกัมพูชา และสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ย่อมมีทั้งข้อดี และข้อเสีย กล่าวโดยสรุป มีดังนี้

ข้อดี ประเทศศรีลังกาที่ให้พระสงฆ์มีสิทธิเลือกตั้งได้ คือ เป็นแนวปฏิบัติที่ได้สอดคล้องกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาทางการเมืองการปกครอง เพราะเดิมทีประเทศศรีลังกาตกเป็นอาณานิคมของต่างชาติพระพุทธศาสนา ก็ได้รับผลร้ายไปด้วย เพราะประเทศเจ้าอาณานิคมได้นำศาสนาอื่นเข้ามาแทนที่ของพุทธศาสนา พุทธศาสนิกชนตกเป็นพลเมืองชั้นสอง พระสงฆ์จึงได้ปรับตัวด้วยการเรียกร้องให้ตนเองมีสิทธิทางการเมืองเพื่อได้มาปกป้องพระศาสนา ส่วนประเทศกัมพูชาที่ได้กำหนดให้พระสงฆ์มีสิทธิเลือกตั้งได้ ก็ถือว่าเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาเพราะในอดีตกัมพูชาก็ได้กำหนดให้พระสงฆ์มีสิทธิเลือกตั้งได้เหมือนอย่างเช่นในปัจจุบัน

นอกจากนี้แล้ว ข้อดีของการที่ให้พระสงฆ์มีสิทธิเลือกตั้งได้ของประเทศศรีลังกาและประเทศกัมพูชาที่เหมือนกัน คือ เป็นการให้สิทธิประชาชนทุกคนที่เป็นพลเมืองมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน อีกทั้งยังได้สอดคล้องกับทฤษฎีอำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชนและระบอบการปกครองประชาธิปไตยในปัจจุบัน

ข้อเสีย การให้สิทธิพระสงฆ์เลือกตั้งได้ ทั้งในส่วนของประเทศศรีลังกา และกัมพูชา มีลักษณะเหมือนกัน คือ เมื่อสถานะของพระสงฆ์เป็นนักบวช ผู้นำทางจิตวิญญาณของสังคม ก็ย่อมที่จะเข้ากับคนในสังคมได้ทุกกลุ่มการเมือง เมื่อพระสงฆ์มีสิทธิเลือกตั้งได้ก็จะให้พุทธศาสนิกชนหรือประชาชนกลุ่มที่ฝักใฝ่การเมืองคนละฝ่ายกับพระสงฆ์ก็อาจจะไม่เคารพ หรือศรัทธาในตัวพระสงฆ์ได้

สำหรับข้อดีของสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ที่จำกัดสิทธิการเลือกตั้งของพระสงฆ์ คือ ทำให้พระสงฆ์ได้ทำหน้าที่ในฐานะผู้นำทางจิตวิญญาณ โดยไม่ต้องเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการเมืองเพื่อแบ่งฝักแบ่งฝ่ายตามแนวคิดของการเมืองแต่ละฝ่าย ส่วนข้อเสียนั้นไม่สอดคล้องกับประวัติศาสตร์ทางการเมืองการปกครอง เพราะพระสงฆ์ของสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์จะเป็นผู้นำเรียกร้อง ต่อสู้ทางการเมืองมาโดยตลอด อีกทั้งยังอยู่เบื้องหลังการสนับสนุนพรรคการเมือง หรือนักการเมืองที่สนับสนุนและส่งเสริมด้านพระพุทธศาสนาโดยตลอด

ประเด็นที่สอง บริบททางประวัติศาสตร์สังคม การเมือง กล่าวคือ บริบททางสังคมและการเมืองของกัมพูชา พระสงฆ์ไม่ว่าจะอยู่ในยุคที่ยังตกเป็นอาณานิคมของฝรั่งเศสหรือหลังได้รับเอกราชคืนแล้วจะขึ้นอยู่กับฝ่ายผู้มีอำนาจของบ้านเมืองว่าจะกำหนดให้มีสิทธิเลือกตั้งได้หรือไม่ หรือแต่ละยุคสมัยผู้มีอำนาจทางการเมืองในขณะนั้นจะบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญให้พระสงฆ์มีสถานะทางการเมืองอย่างไร

ส่วนประเทศศรีลังกา และสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์อยู่ภายใต้การปกครองของอาณานิคมอังกฤษ เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาในเชิงประวัติศาสตร์จะเห็นว่าบริบทตรงจุดนี้ คือ ตัวแปรสำคัญที่ทำให้พระสงฆ์ได้กลายมาเป็นผู้นำทางการเมืองของสังคมศรีลังกา และเมียนมาร์ในปัจจุบัน เพราะการเป็นประเทศอยู่ใต้อาณานิคมจะต้องถูกประเทศเจ้าอาณานิคมปกครองและควบคุมทางการเมืองของประเทศนั้น ๆ โดยที่ไม่สามารถมีอำนาจอธิปไตยเป็นของตนเองได้เลย เมื่อประเทศตกเป็นอาณานิคมแล้วพุทธศาสนิกชนรวมถึงพระสงฆ์ด้วย ก็จะถูกกลายมาเป็นพลเมืองชั้นสองของสังคม นอกจากนี้ด้านพระพุทธศาสนา วัฒนธรรมต่าง ๆ ของตนก็จะถูกกลืนทำให้หายไปแล้ว ศาสนา วัฒนธรรมของประเทศเจ้าอาณานิคมจะเข้ามาแทนที่ซึ่งสิ่งที่เคยเกิดขึ้นกับศรีลังกาและเมียนมาร์ในอดีต คือ การที่รัฐบาลอังกฤษให้สิทธิในอาชีพ และการศึกษาแก่กลุ่มคนที่หันมานับถือคริสต์ศาสนา ซึ่งให้กลุ่มคนที่นับถือพระพุทธศาสนาจำนวนมากหันมาเปลี่ยนศาสนาเพื่อความอยู่รอดในทางอาชีพ การศึกษา และการยอมรับของกลุ่มคนชั้นสูงในสังคมสมัยนั้น ข้อเท็จจริงที่กล่าวมานั้น จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้พระสงฆ์และประชาชนส่วนมากของประเทศที่เป็นพุทธศาสนิกชนได้เห็นวิกฤติที่ส่งผลต่อความมั่นคงและความอยู่รอดของพระพุทธศาสนา

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ในศรีลังกากับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์พระสงฆ์นอกจากจะทำหน้าที่เป็นผู้นำทางด้านจิตวิญญาณแล้ว เมื่อพระพุทธศาสนาและคนกลุ่มใหญ่ของสังคมได้รับปัญหาหรือผลกระทบจากเหตุที่บ้านเมืองตกเป็นอาณานิคมของอังกฤษ พระสงฆ์ก็ได้ลุกฮือขึ้นมาเป็นผู้นำทางสังคมและการเมือง ในการต่อสู้เรียกร้องเอกราชคืนจากอังกฤษ จากบทบาทของพระสงฆ์ตรงจุดนี้ได้พัฒนาการมาตามลำดับจนทำให้พระสงฆ์ได้มีสิทธิทางการเมือง สิทธิเลือกตั้งได้อย่างที่เห็นใจปัจจุบัน



ผู้วิจัยยังมีข้อสังเกตประการสำคัญว่า เพราะเหตุใดทำไมสังคมศรีลังกาและสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ในปัจจุบันถึงยอมรับได้ในบทบาทของพระสงฆ์กับสิทธิทางการเมือง หรือสิทธิเลือกตั้ง ผู้วิจัยเห็นว่าด้วยเหตุที่พระสงฆ์กับประชาชนอยู่เคียงบ่าเคียงไหล่ ร่วมต่อสู้ทางการเมืองมาด้วยกันตลอดตั้งแต่ประเทศตกเป็นอาณานิคมจนได้รับเอกราช ซึ่งได้ผ่านช่วงเวลาความทุกข์ยากลำบาก ร่วมทุกข์ร่วมสุขมาด้วยกัน โดยเฉพาะเคยถูกจำกัดสิทธิ ถูกกดขี่ข่มเหงอยู่ในสภาวะการกดขี่เดียวกันมาก่อน จึงเข้าใจหัวใจของคนที่ถูกจำกัดสิทธิ ซึ่งจะมีความแตกต่างไปจากบริบททางสังคมการเมืองของไทยที่พระสงฆ์กับประชาชนไม่เคยมีประสบการณ์ร่วมกันเหมือนอย่างกับศรีลังกาและเมียนมาร์ แม้ว่าในปัจจุบันนี้พระสงฆ์เมียนมาร์จะถูกจำกัดสิทธิเลือกตั้ง แต่พระสงฆ์เมียนมาร์มีเสรีภาพในการทางการเมือง เช่น เป็นผู้นำร่วมกับประชาชนเรียกร้องประชาธิปไตย แสดงความคิดเห็นทางการเมือง เป็นต้น ซึ่งจะแตกต่างไปจากพระสงฆ์ไทยที่ถูกจำกัดสิทธิการเลือกตั้งและไม่มีเสรีภาพทางการเมืองอย่างสิ้นเชิง

ประเด็นที่สาม ข้อดีข้อและข้อเสีย บริบทของพระสงฆ์ในพระพุทธศาสนาเถรวาทเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของหมู่บ้าน ชุมชน และสังคม หรือองค์กรสงฆ์เสมือนเป็นสัญลักษณ์ความดีงามของชาติที่คนให้ความเคารพนับถือ โดยเฉพาะพระพุทธศาสนากับศรีลังกา สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ กัมพูชา และไทย ได้อยู่คู่กับสังคมมาช้านาน เมื่อพระสงฆ์ได้มีสิทธิเลือกตั้ง ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ก็ย่อมมีทั้งผลดีและข้อเสียซึ่งเป็นผลกระทบตามมาอย่างปฏิเสธไม่ได้ ดังเช่นกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นกับศรีลังกา

ข้อเสีย เมื่อพระสงฆ์เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการเมือง หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองก็ย่อมมีกลุ่มการเมืองฝั่งตรงข้ามไม่เห็นด้วยกับแนวคิดทางการเมืองของพระสงฆ์ ซึ่งพระมหาหรรษา ธมฺมหาโส ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องแนวโน้มนโยบายพระสงฆ์กับการเมืองไทยในสองทศวรรษหน้า พบว่า เมื่อพระสงฆ์ได้เข้าไปยุ่งกับการเมืองแล้วได้มีเหตุการณ์การโต้เถียงถึงขั้นเกิดเหตุรุนแรง อันนำไปสู่การทำร้ายพระสงฆ์ ทุบตีพระสงฆ์ หรือนักการเมืองบางกลุ่มก็ไม่ได้ให้ความเคารพยำเกรงในตัวพระสงฆ์เหมือนดังเช่นที่เคยเกิดขึ้นในศรีลังกา

ข้อดี พระสงฆ์ได้เข้าไปทำหน้าที่โดยมีหน้าที่ต่อความถูกต้องและความไม่ชอบธรรมทางการเมืองมากกว่านักการเมืองทั่วไป และขณะทำหน้าที่ในสภาก็จะเป็นผู้คอยเตือนสติหรือคัดค้านความไม่ชอบธรรม เช่น คัดค้านกฎหมายที่ทำลายศีลธรรมหรือทำลายวัฒนธรรม คัดค้านกฎหมายที่ทำลายสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ คัดค้านกฎหมายทำลายวิถีชีวิตที่สงบสุข เป็นต้น เพราะถือว่าท่านเป็นพุทธบุตรผู้ห่างไกลจากการโกงกิน และหลอกลวง มีบุคลิกน่าเคารพเชื่อถือมีการศึกษาตามยุคสมัย เป็นผู้ไม่ยอมก้มหัวให้อำนาจเงินตรา แต่มุ่งมั่นทำงานเพื่อประโยชน์ของมหาชนไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนหรือเรียกว่าพระนักการเมือง

ผู้วิจัยเห็นว่า ไม่ว่าสังคมไหนก็ตามจะจำกัดสิทธิเลือกตั้งหรือให้สิทธิเลือกตั้งกับพระสงฆ์ก็ย่อมมีทั้งผลดีและผลกระทบตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อเรื่องของ “สิทธิ” เป็นสิ่งที่กฎหมายบัญญัติรับรองหรือคุ้มครองให้กระทำการหรืองดเว้นกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งรวมถึงการให้มีสิทธิเลือกตั้งได้ด้วย ดังนั้น สังคมใดจะกำหนดให้พระสงฆ์มีสิทธิเลือกตั้งไว้ในรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายที่เกี่ยวกับการเลือกตั้งเป็นการแสดงให้เห็นว่า สังคมนั้นก็พร้อมที่จะยอมรับกับบทบาทของพระสงฆ์กับการเลือกตั้ง การให้สิทธิพระสงฆ์เลือกตั้งได้จึงขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละสังคม ตลอดทั้งเจตจำนงของสังคมในเรื่องดังกล่าวนี้ต้องการแบบไหนเท่านั้นเอง

3. สิทธิเลือกตั้งของพระสงฆ์ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2560) ผลการวิจัยพบว่า ประเด็นที่หนึ่ง การปกครองครองในยุคกรุงสุโขทัย กรุงศรีอยุธยา และกรุงธนบุรี เป็นการปกครองในรูปแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ พระมหากษัตริย์ทรงเป็นผู้ใช้อำนาจบริหาร อำนาจตุลาการ อำนาจนิติบัญญัติ เมื่อพระสงฆ์ได้เข้าไปมีความสัมพันธ์หรือมีบทบาทกับพระมหากษัตริย์ ก็เสมือนได้เข้าไปเกี่ยวข้องและมีบทบาทกับรัฐในการทางการเมืองโดยปริยาย แต่ลักษณะการมีสิทธิทางการเมืองดังกล่าวนี้เป็นการเข้าไปในฐานะผู้นำทางจิตวิญญาณและวางตัวอยู่ในฐานะเป็นพระสงฆ์อยู่ในร่มผ้ากาสาวพัสตร์ที่คนในสังคมให้ความเคารพนับถือ กล่าวคือ เข้าไปมีบทบาทด้วยการแสดงธรรมว่า สิ่งไหนชอบธรรม ไม่ชอบธรรม หรือเตือนสติให้ปัญญาชี้ทางสว่างให้กับผู้ทำหน้าที่

เป็นผู้นำทางการเมือง เช่น ลักษณะการเข้าไปมีสิทธิทางการเมืองของพระสงฆ์ในยุคกรุงสุโขทัยถึงกรุงธนบุรี โดยอาศัยสถานะของพระสงฆ์ที่สังคมให้ความเคารพนับถือเชื่อฟังแล้วใช้หลักพุทธธรรมเป็นกลไกในการชี้แนะให้กับนักการเมือง หรือผู้นำของรัฐได้กระทำในสิ่งที่เป็นธรรมกับบ้านเมือง เช่น สมเด็จพระวันรัตน์ห้ามสมเด็จพระนเรศวรประหารชีวิตทหาร เป็นต้น

ผู้วิจัยยังมีข้อสังเกตว่า ในยุคนี้พระสงฆ์ไทยไม่มีสิทธิเลือกตั้งเหมือนศรีลังกาหรือกัมพูชา แต่มีเสรีภาพในทางการเมืองอย่างเห็นได้ชัดไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกด้วยการเข้าไปให้ความเห็นในทางการเมืองกับรัฐผ่านทางพระมหากษัตริย์ หรือบางครั้งถึงขนาดรัฐจะกระทำการใดไม่ถูกต้อง พระสงฆ์ก็สามารถเข้าไปยับยั้งการกระทำดังกล่าวได้ ซึ่งสอดคล้องกับพระสงฆ์ของเมียนมาร์ในปัจจุบันที่แม้จะไม่มีสิทธิเลือกตั้ง แต่ก็มีเสรีภาพในการแสดงออกทางการเมืองได้โดยชอบ

ประเด็นที่สอง มีข้อสังเกตกับเหตุการณ์ของพระเจ้าฝางที่ได้ตั้งตนเป็นผู้นำทางการเมือง เมื่อพิจารณาจากบริบทสังคม จะพบว่า เมื่อเสียกรุงศรีอยุธยาให้กับเมียนมาร์บ้านเมืองแตกแยก วุ่นวาย ไร้สาระสหาย ขาดผู้นำ ผู้วิจัยจึงเห็นว่า พระเจ้าฝางในฐานะที่เป็นพระสงฆ์ประกอบกับดำรงตำแหน่งเป็นพระสังฆราช เมืองสวางคบุรี ย่อมมีบารมีมากพอสมควร จึงตั้งเป็นชุมนุมขึ้นมาเพื่อให้ประชาชนคนไทยในขณะนั้นได้มีที่พึ่งพิง หรือมีที่พักพิงอยู่อาศัย อาหารการกิน ตลอดจนความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน

ผู้วิจัยเห็นว่า การตั้งตนเป็นผู้นำของชุมนุม หรือตั้งตนเป็นเจ้าปกครองหัวเมืองเหนือ แม้ว่าจะเป็นการเข้าไปเป็นผู้นำทางการเมืองก็ตาม ซึ่งการกระทำของพระเจ้าฝางไม่ใช่เป็นเรื่องของพระสงฆ์โดยทั่วไป โดยเป็นการกระทำในลักษณะที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับบทบาททางการเมืองของพระสงฆ์โดยทั่วไปในสังคมไทย เพราะกรณีเหตุการณ์ของพระเจ้าฝางเป็นวิถีที่ย้อนแย้งกับแนวปฏิบัติอันดีงามของพระสงฆ์ไทยที่วางตนอยู่เหนือการเมือง พระสงฆ์จะไม่เข้าไปเป็นผู้นำของรัฐ ทำหน้าที่แต่เพียงให้สติ ให้ธรรมกับผู้นำรัฐในเวลาเกิดปัญหา การดำเนินการหรือฝ่าฝืนทางการเมืองของพระเจ้าฝางจึงเป็นเรื่องเฉพาะตัวหรือเฉพาะกลุ่มพระสงฆ์ของพระเจ้าฝางเท่านั้น ซึ่งไม่ได้เป็นกรณีที่พระสงฆ์เข้าไปมีสิทธิทางการเมืองที่สังคมกำหนดขึ้นมาให้มีสิทธิได้โดยชอบ

ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า กรณีเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในยุคนี้หากพระเจ้าฝางมิได้เข้าไปเป็นผู้นำทางการเมืองในขณะนั้นก็จะไม่มีที่พึ่งอาศัย อันส่งผลทำให้ประชาชนตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก และจะต้องอยู่ในสถานการณ์ที่อันตรายเพราะอาจถูกทหารของเมียนมาร์จับไปเป็นเชลยศึกก็ได้

ทั้งนี้ เมื่อเข้าสู่ยุคกรุงรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า โดยเฉพาะในช่วงที่ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ในปี พ.ศ. 2475 มีรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดและเป็นกฎหมายที่จัดระเบียบหรือวางรูปแบบการปกครองของประเทศ ตลอดจนทั้งกำหนดสิทธิทางการเมืองต่าง ๆ รวมถึงผู้มีสิทธิเลือกตั้งหรือไม่มีสิทธิเลือกตั้งไว้ด้วย ซึ่งนับตั้งแต่ประเทศไทยมีรัฐธรรมนูญฉบับแรกมาจนถึงรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันยังไม่เคยมีการบัญญัติให้พระสงฆ์มีสิทธิเลือกตั้งได้ ผู้วิจัยมีประเด็นวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่หนึ่ง ปัจจุบันประเทศไทยปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข กฎหมายรัฐธรรมนูญจะต้องบัญญัติให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิเลือกตั้งได้ตามทฤษฎีอำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชน ผู้วิจัยเห็นว่า ทฤษฎีทางกฎหมายดังกล่าวนี้เกิดขึ้นในบริบทของแผ่นดินตะวันตกที่มีอิทธิพลไปทั่วโลก ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีความมุ่งหมายเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะตลอดทั้งมุ่งคุ้มครองประโยชน์ของปัจเจกชนรากฐานดังกล่าวถือว่าเป็นคุณูปการของระบบคิดตะวันตกแต่ยังไม่ใช่ว่าคำตอบทั้งหมด เพราะขอบเขตของระบบกฎหมายจะต้องมีความสัมพันธ์กับบริบทในทางสังคมวิทยาและประวัติศาสตร์ความเป็นมาของชาติ ถ้าจะลอกเลียนแบบแนวคิดของตะวันตก โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างด้านสังคมวิทยาและประวัติศาสตร์ความเป็นมาของชาติไทยย่อมเป็นจุดเริ่มต้นของความล้มเหลว แต่ควรที่จะนำระบบคิดตะวันตกมาเป็นกรอบคิดพื้นฐาน แล้วนำมาบูรณาการ



หรือปรับใช้ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางสังคมวิทยาและความเป็นมาของชาติไทย โดยมีเป้าหมายเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะและประโยชน์ของปัจเจกชน และความสงบสุขของสังคมโดยรวม

อย่างไรก็ตาม การจำกัดสิทธิการเลือกตั้งของพระสงฆ์มีความสอดคล้องกับด้านประวัติศาสตร์ความเป็นมาของชาติไทย แต่ถ้าสังคมไทยเห็นว่าพระสงฆ์ก็มีสถานะเป็นพลเมืองตามรัฐธรรมนูญทุกประการ และคำนึงถึงสิทธิของประชาชนทุกคนให้มีความเสมอภาค ไม่เอาเหตุผลสถานะของความเป็นนักบวชมาพิจารณาประกอบ โดยสังคมไทยมีเจตจำนงร่วมกันว่าต้องการที่จะให้พระสงฆ์ ซึ่งเป็นพลเมืองมีสิทธิเลือกตั้งได้โดยชอบเพื่อให้สอดคล้องกับทฤษฎีอำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชน หรือระบอบการปกครองของประเทศไทยที่ปกครองในระบอบประชาธิปไตย ย่อมกระทำได้เช่นกัน

ผู้วิจัยเห็นว่า รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันของไทยได้นำทฤษฎีอำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชนมาเป็นกรอบคิดและบูรณาการปรับใช้ให้สอดคล้องกับทางด้านสังคมวิทยาและประวัติศาสตร์ของชนชาติไทย โดยได้กำหนดให้ประชาชนมีสิทธิเลือกตั้ง แต่ได้ยกเว้นสิทธิเลือกตั้งของพระสงฆ์ เพื่อให้สอดคล้องกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของชาติไทย และการจำกัดสิทธิเลือกตั้งของพระสงฆ์ดังกล่าวนั้น ยังเป็นไปตามหลักความพอสมควรแก่เหตุ (Uebermassverbot) เมื่อรัฐธรรมนูญได้บัญญัติให้จำกัดสิทธิการเลือกตั้งของพระสงฆ์ซึ่งเป็นนักบวชในศาสนาพุทธ ก็ควรที่จะจำกัดสิทธิการเลือกตั้งของนักบวชหรือผู้นำทางศาสนาในศาสนาอื่น ๆ ด้วย เพื่อไม่ให้เป็นการเลือกปฏิบัติกับศาสนาใดศาสนาหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งจะสอดคล้องกับประเทศเมียนมาร์นอกจากจำกัดสิทธิการเลือกตั้งของนักบวชในศาสนาพุทธแล้วยังได้จำกัดสิทธิการเลือกตั้งของนักบวชศาสนาอื่น ๆ ด้วยเช่นเดียวกัน

ประเด็นที่สอง การจำกัดสิทธิเลือกตั้งของพระสงฆ์ไว้ในรัฐธรรมนูญ เมื่อได้ศึกษาจากความเห็นของพระสงฆ์ที่เป็นนักปราชญ์ ราชบัณฑิต ได้สอดคล้องกับหลักการตามมาตรา 96 (1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 เพราะสภาพการณ์สังคมไทยในปัจจุบันยังไม่ควรที่จะให้พระสงฆ์มีสิทธิเลือกตั้งได้ ข้อดีของการให้พระสงฆ์มีสิทธิเลือกตั้งมีเพียงอย่างเดียวคือ เป็นไปตามทฤษฎีอำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชนตามแนวคิดของตะวันตก ส่วนข้อเสียที่จะส่งผลกระทบตามมา เช่น พระสงฆ์ในสังคมไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันจะเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณที่สังคมให้ความเคารพนับถือสิ่งเหล่านี้ก็จะถูกทำลายไปเหมือนที่เคยเกิดขึ้นในศรีลังกาแล้ว หรือพระสงฆ์และวัดเป็นศูนย์รวมจิตใจของชุมชน ถ้าพระสงฆ์มีสิทธิเลือกตั้งได้ เจ้าอาวาสจะกลายเป็นหัวคะแนน อันเป็นเหตุทำให้สร้างความแตกแยกในชุมชน ทำลายความสงบสุขของสังคม ไม่มีความสามัคคี เพราะฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับแนวคิดทางการเมืองของพระสงฆ์ก็จะปฏิเสธวัดไปโดยปริยาย เป็นต้น

ประเด็นที่สาม ผู้วิจัยเห็นว่า แม้พระสงฆ์ถูกจำกัดสิทธิเลือกตั้งตามที่รัฐธรรมนูญบัญญัติไว้ แต่ควรให้พระสงฆ์มีเสรีภาพในการเมืองด้วยการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองอย่างเป็นกลาง โดยการเสนอแนะหรือแสดงธรรมเพื่อให้นักการเมืองหรือผู้ปกครองตั้งตนอยู่บนฐานที่ทำการเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เหมือนดังเหตุการณ์ในสมัยพุทธกาลที่พระพุทธองค์ได้ทำไว้เป็นแบบอย่าง หรือในอดีตที่บูรพาจารย์ได้ปฏิบัติเป็นแนวทางไว้ดีงามแล้ว

ผู้วิจัยเห็นว่า ตามรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ยังไม่ปรากฏว่ามีบทบัญญัติใด ที่ห้ามพระภิกษุแสดงความคิดเห็นทางการเมืองไว้ นั่นหมายความว่า พระสงฆ์ย่อมมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองได้ มีแต่เพียงมหาเถรสมาคม องค์การปกครองสูงสุดของคณะสงฆ์ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 เท่านั้นที่ได้มีคำสั่งมหาเถรสมาคม “เรื่อง ห้ามพระภิกษุสามเณรเกี่ยวข้องกับการเมือง พ.ศ. 2538” ทำให้พระสงฆ์ไม่สามารถทำหน้าที่เหมือนกับพระพุทธองค์หรือบูรพาจารย์ในอดีตที่มีความชอบธรรมในการพูดแสดงออกทางการเมืองได้อย่างองอาจและสง่างามเป็นเสาหลักให้กับสังคมได้ยิ่งในช่วงเวลาที่สังคมเกิดปัญหาและวิกฤตทางการเมืองต่าง ๆ จะเห็นว่าพระสงฆ์ควรที่จะมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองได้ แต่ต้องเป็นการแสดงความคิดเห็น

ในทางการเมืองโดยสุจริตธรรม คำนึงถึงประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง และจะต้องเป็นการแสดงความคิดเห็นที่ไม่เป็นการสร้างความแตกแยกในสังคม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

1. สิทธิทางการเมืองของพระสงฆ์ จะยึดถือตามแนวคิด ทฤษฎี ของฝั่งตะวันตกเพียงอย่างเดียวไม่ได้ แต่ควรนำมาบูรณาการให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย (บรรเจิด สิงคะเนติ, 2563) โดยอยู่บนพื้นฐานที่พระพุทธเจ้าทรงได้ปฏิบัติเป็นแนวทางไว้ประกอบกับสภาพสังคมวิทยาของไทยมาวิเคราะห์ด้วย สิทธิทางการเมืองของพระสงฆ์ไทยจึงมีลักษณะวางตัวเป็นกลางทางการเมือง สอนหลักธรรมให้กับนักการเมืองผู้ปกครองรัฐตลอดทั้งคอยเตือนสติชี้ทางธรรมให้กับสังคมเมื่อเกิดวิกฤตทางการเมือง จะเห็นได้ว่าสิทธิทางการเมืองของพระสงฆ์จึงตรงข้ามกับการไปใช้สิทธิเลือกตั้งในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งไม่สอดคล้องกับ วชิรา นาวาศรีพร ได้อธิบายโดยให้ยึดตามหลักแนวคิด ทฤษฎีของตะวันตกไว้ว่า พระสงฆ์ควรมีสิทธิเลือกตั้งได้ เพราะเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของพลเมืองและการจำกัดสิทธิดังกล่าวยังเป็นการขัดต่อหลักเกณฑ์พื้นฐานในการเลือกตั้งของรัฐเสรีประชาธิปไตย (วชิรา นาวาศรีพร, 2560)

2. เปรียบเทียบสิทธิการเลือกตั้งของพระสงฆ์ไทยกับต่างประเทศ กล่าวคือ ไทยและสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ กฎหมายได้บัญญัติให้พระสงฆ์เป็นบุคคลที่ไม่มีสิทธิเลือกตั้ง แต่ศรีลังกาและกัมพูชากฎหมายได้กำหนดให้พระสงฆ์มีสิทธิเลือกตั้งได้ เมื่อได้ศึกษาด้านสังคมวิทยาโดยเฉพาะประวัติศาสตร์ทางการเมืองการปกครองและพระพุทธศาสนาของศรีลังกา กัมพูชา และไทย จะเห็นว่ามีความบริบท ด้านประวัติศาสตร์การเมืองการปกครอง โดยเฉพาะประเทศศรีลังกาและประเทศกัมพูชา เคยเป็นอาณานิคมของต่างชาติ และทำให้สถานการณ์ของพระพุทธศาสนาต้องได้รับผลกระทบอย่างยิ่ง จึงทำให้พระสงฆ์ต้องดิ้นรนต่อสู้เพื่อให้ได้สิทธิทางการเมืองเพื่อที่จะมาปกป้องพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะมีความแตกต่างทางด้าน วัฒนธรรม จารีตประเพณี และความเชื่อ อุดมคติของคนในสังคมที่มีต่อพระสงฆ์ จึงไม่ควรนำกฎหมายของประเทศดังกล่าวมาปรับใช้กับประเทศไทยได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ประวิณ พันธุ์พัฒน์ โดยอธิบายไว้ว่า ประเทศไทยควรนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และกฎหมายของศรีลังกาและกัมพูชาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเพื่อให้พระสงฆ์มีสิทธิไปเลือกตั้งได้ (ประวิณ พันธุ์พัฒน์, 2559)

3. สิทธิเลือกตั้งของพระสงฆ์ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2560) กล่าวคือ อำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชนทุกคนรวมถึงพระสงฆ์ด้วยที่อยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญฉบับนี้ ซึ่งทฤษฎีอำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชนมีฐานคิดมาจากแผ่นดินของตะวันตก แต่ทำให้คำตอบทั้งหมดของประเทศไทย เพราะสังคมตะวันตกกับสังคมไทยมีบริบทที่มีความแตกต่างกัน หากจะนำแนวคิดของฝั่งตะวันตกมาปรับใช้จะต้องคำนึงถึง จารีต วัฒนธรรม ประเพณี หรืออารยธรรมของชนชาติไทยเป็นประการสำคัญด้วย (บรรเจิด สิงคะเนติ, 2563) รัฐธรรมนูญของไทยจึงได้บัญญัติยกเว้นสิทธิการเลือกตั้งของพระสงฆ์ไว้ก็เพื่อให้สอดคล้องกับสังคมวิทยาของประเทศไทย อย่างไรก็ตามพระสงฆ์ควรได้รับเสรีภาพในการแสดงออกหรือเสนอแนะทางการเมืองเพื่อรักษาไว้ซึ่งความถูกต้องเที่ยงธรรมและประโยชน์สาธารณะ ซึ่งได้สอดคล้องกับ พระมหาหรรษา (ธมฺมหาโส) มีข้อเสนอแนะไว้ว่า พุทธศาสนิกชนควรที่จะเปิดใจในกรณีที่พระสงฆ์แสดงความคิดเห็น เสนอแนะเกี่ยวกับการเมือง เช่น การนำเหล่าเข้าตลาดหุ้น เปิดบ่อนกาสิโนและห่วยเถื่อนเสรี เป็นต้น เพราะประเด็นเหล่านี้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของสังคมไทยซึ่งพระสงฆ์ในฐานะเป็นผู้นำหรือเครื่องหมายทางด้านจริยธรรมจึงจำเป็นต้องออกมาเสนอความเห็นดังกล่าว (พระมหาหรรษา (ธมฺมหาโส), 2557)



สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่องปัญหาสิทธิเลือกตั้งของพระสงฆ์ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 โดยสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) สิทธิทางการเมืองของพระสงฆ์ มีลักษณะจะต้องวางตัวเป็นกลางทางการเมือง คอยทำหน้าที่เป็นผู้นำทางด้านจิตวิญญาณด้วยการแนะนำให้นักการเมืองยึดมั่นในความถูกต้องทำเพื่อประชาชน และคำนึงถึงประโยชน์และความผาสุกของประชาชนเป็นสำคัญ 2) เปรียบเทียบสิทธิเลือกตั้งของพระสงฆ์ในประเทศศรีลังกาและประเทศกัมพูชาได้กำหนดให้พระสงฆ์มีสิทธิเลือกตั้งได้ ซึ่งก็ได้สอดคล้องกับบริบทความเป็นมาทางประวัติศาสตร์การเมืองการปกครองของทั้งสองประเทศ ส่วนสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ แม้ว่าในทางประวัติศาสตร์การเมืองการปกครอง หรือในสังคมปัจจุบันพระสงฆ์จะเป็นนำขับเคลื่อนทางสังคมและการเมือง หรือคอยออกมาเคลื่อนไหวสนับสนุนนักการเมืองที่ให้ความสำคัญพระพุทธศาสนา แต่พระสงฆ์ก็ยังถูกจำกัดสิทธิการเลือกตั้งเหมือนกับพระสงฆ์ในประเทศไทย 3) วิเคราะห์สิทธิเลือกตั้งพระสงฆ์ไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2560) ที่ได้บัญญัติห้ามให้พระภิกษุ สามเณรในบวรพระพุทธศาสนาสามารถใช้สิทธิเลือกตั้งได้ ซึ่งถือว่าขัดต่อหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย จึงสรุปผลการศึกษาได้ว่า พระภิกษุ สามเณรของประเทศไทยในปัจจุบัน แม้ตามหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ประกอบกับเมื่อพิจารณาถึงเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แล้วพบว่า พระสงฆ์ก็ยังคงมีสถานะเป็นพลเมืองที่ได้รับการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งสามารถใช้อำนาจอธิปไตยของตนเองผ่านการเลือกตั้งได้โดยชอบธรรม แต่เมื่อได้ศึกษาสถานะของพระภิกษุ สามเณรตามสภาพสังคมวิทยาหรือจารีตอันดีงามของสังคมไทยที่มีมาแต่โบราณกาล จึงพบว่า ในสภาพการณ์ของสังคมไทยปัจจุบันพระภิกษุ สามเณร ควรได้รับการยกเว้นมิให้ใช้สิทธิเลือกตั้งได้จนกว่าจะพ้นสถานะการเป็นนักบวชดังกล่าว แต่ยังคงมีสิทธิที่จะแสดงออกทางการเมือง หรือแสดงความคิดเห็นทางการเมืองเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างสุจริตธรรมได้โดยชอบ ในที่สุดแล้วหากสังคมไทยมีเจตจำนงร่วมกันที่จะให้สิทธิพระสงฆ์ไปใช้สิทธิเลือกตั้งได้เพื่อให้สอดคล้องกับระบอบประชาธิปไตย ก็อาจจะทำได้เช่นกัน และผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) สภาพการณ์ทางสังคมปัจจุบันประกอบกับจารีตของพระสงฆ์ไทยซึ่งเป็นที่เคารพสักการะจึงควรได้รับการยกเว้นสิทธิการเลือกตั้ง แต่ถ้าหากในอนาคตสภาพการณ์ทางสังคมเปลี่ยนแปลงไปก็อาจจะต้องมาทบทวนบทบัญญัติทางกฎหมาย เพื่อดำเนินการแก้ไขกฎหมายให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยในอนาคตต่อไป 2) ให้แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 96 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 96 โดยเสนอให้ตัดถ้อยคำในมาตรา 96 (1) และเสนอเพิ่มบทบัญญัติใหม่ในมาตรา 96 วรรคสอง ให้บัญญัติว่า “พระภิกษุ สามเณร นักพรต หรือนักบวช เป็นบุคคลที่ได้รับการยกเว้นมิให้ใช้สิทธิเลือกตั้ง แต่ยังมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองโดยสุจริตธรรมได้” นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่มีความสนใจศึกษาค้นคว้าต่อไปเกี่ยวกับแนวทางการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองโดยสุจริตธรรมของพระภิกษุ สามเณร หรือศึกษาข้อดี ข้อเสีย ตลอดจนความเห็นของประชาชน หากในอนาคตจะให้พระภิกษุสามเณรมีสิทธิเลือกตั้งได้ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

เอกสารอ้างอิง

- บรรเจิด สิงคะนติ. (2547). หลักพื้นฐานของสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามรัฐธรรมนูญ. กรุงเทพมหานคร: วิทยุชน.
- _____. (2563). แนวคิดรัฐธรรมนูญนิยม (Constitutionalism) กับการจัดโครงสร้างสถาบันการเมือง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลาคม.
- ประวีณ พันธุ์พิพัฒน์. (2559). ปัญหาสิทธิในการเลือกตั้งของพระสงฆ์. ใน วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขากฎหมายมหาชน. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตโต). (2531). กรณีสันติอโศก. กรุงเทพมหานคร: เปริยธรรม.
- _____. (2535). ธรรมานุชิต. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวินัย (ผลเจริญ). (2543). บทบาททางการเมืองของพระสงฆ์. วารสารพุทธศาสนศึกษา, 7(3), 5-25.
- พระมหาหรรษา (ธมฺมหาโส). (2557). แนวโน้มบทบาทพระสงฆ์กับการเมืองไทยในสองทศวรรษหน้า. ใน รายงานวิจัยโครงการวิจัยพุทธศาสนศึกษาของศูนย์พุทธศาสนศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระเมธีธรรมากรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2535). พุทธศาสนากับประชาธิปไตย. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการศาสนาเพื่อการพัฒนา.
- _____. (2538). จุดเปลี่ยนแห่งชีวิต. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- โกคิน พลกุล. (2529). ปัญหาและข้อคิดบางเรื่องจากรัฐธรรมนูญ. กรุงเทพมหานคร: สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- วชิรา นาวาศรีพร. (2560). ปัญหาการจำกัดสิทธิการใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งของผู้เป็น ภิกษุ สามเณร นักพรต และนักบวช. ใน วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขากฎหมายมหาชน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

แนวทางการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1*

GUIDELINES FOR PARTICIPATION IN ACADEMIC ADMINISTRATION OF SMALL EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN MUANG TAK DISTRICT UNDER THE TAK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ชนกานต์ พันธศรี*, สุรพงษ์ แสงสีมุก และ สุนทร ทองคำพงศ์

Chonakan Pantoosri*, Suraphong Saengseemok and Sunate Tongkumphon

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ตาก ประเทศไทย

Faculty of Education, Northern College, Tak, Thailand

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

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก และ 2) หาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก แบ่งเป็น 2 ชั้น คือ การศึกษาสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการ และการหาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำนวน 124 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้เป็นการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า สภาพการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.51$) เรียงจากสูงไปต่ำ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ตามลำดับ ปัญหาที่พบ คือ ไม่ได้ร่วมจัดชั้นเรียน การรับนักเรียนและการจัดครูเข้าสอน การนำแผนงานไปดำเนินการอย่างเป็นระบบ การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรม และการเป็นสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารควรจัดประชุมให้ครูร่วมกันจัดชั้นเรียน จัดครูเข้าสอนและรับผิดชอบรายกลุ่มสาระตามความรู้ ร่วมปรับโครงสร้างการบริหาร ร่วมกันวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อพัฒนางานวิชาการ และร่วมกันกำหนดเกณฑ์การประเมินผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

คำสำคัญ: การบริหารวิชาการ, การมีส่วนร่วม, โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

This the research aims to 1) Study the condition and problems for participation in academic administration of small educational institutions in Mueang Tak district and 2) Find to guidelines for participation in academic administration of small educational institutions in

* Received April 22, 2024; Revised June 13, 2024; Accepted June 20, 2024

Mueang Tak district, The research is divided into 2 steps: 1) Studying the conditions and problems in developing participation in academic administration of small educational institutions in Mueang Tak District and 2) Finding ways to develop participation in academic administration of small educational institutions in Mueang Tak district. Use a mixed methods research method. Target groups include: Administrators and teachers of small educational institutions in Mueang Tak district under the Tak primary educational service area office 1, there were 124 people and 9 experts. The tools were questionnaires and structured interviews. Statistics used are frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis. The research results found that: The conditions for participation in academic administration of small school overall it is at a high level ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.51$). Arranged from high to low is participation in decision making is the highest, followed by participation in practice, participation in evaluation and participation in benefits is lowest, respectively. The problems for participation are: Not participating in class admission of students and placement of teachers to teach systematic implementation of plans, supervision, monitoring and evaluation of activities. and membership in professional learning communities Guidelines for participation in academic administration: Administrators should organize a meeting for teachers to organize classes together. Arrange teachers to teach and take responsibility for each subject group according to their knowledge. Participate in adjusting the administrative structure collaborate in analyzing evaluation results to develop academic work. and jointly determine the criteria for evaluating the success of work performance of school.

Keyword: Academic Administration, Participation, Small School

บทนำ

การจัดการศึกษาให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของประชาชนโดยเฉพาะผู้ปกครอง ต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 58 ได้บัญญัติเรื่องการมีส่วนร่วมไว้ว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาทุกระดับต้องปฏิบัติตาม โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การจัดการศึกษามีสถาบันหลักของท้องถิ่น โดยเฉพาะสถาบันครอบครัว ชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ที่ใกล้ชิดกับโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้มีโอกาสร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมตัดสินใจและร่วมติดตามประเมินผล รวมทั้งการนำความรู้ ความสามารถและทักษะของคนในชุมชนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชนจึงนำมาซึ่งการปรับปรุงพัฒนาการศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่น การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกภาคมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและร่วมกันนำผลมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น (วชิรวิทย์ ชินะข่าย, 2563) และมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปยังคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ งานวิชาการจัดเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดของการบริหารโรงเรียนและเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา งานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญาของนักเรียน เปรียบเสมือนเครื่องมือในการตัดสินใจคุณภาพของโรงเรียน เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน (อัครวิรินทร์ แก่นจันทร์, 2562) งานวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา



ที่กำหนดบทบาทภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องให้การสนับสนุนเพื่อพัฒนางานวิชาการให้ทันสมัย มีการจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบายหลัก งานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาจะพัฒนาได้นั้นผู้เกี่ยวข้องจะต้องตระหนักถึงความสำคัญ ให้ความร่วมมือและมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีขั้นตอนและต่อเนื่อง (จิราวรรณ รินทรา, 2562) แต่สภาพสถานการณ์ในปัจจุบัน ความแตกต่างทั้งในด้านงบประมาณสนับสนุน คุณภาพบุคลากรหรือแม้แต่ปัจจัยด้านผู้เรียนในแต่ละโรงเรียน ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการและความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ที่เกิดจากขนาดโรงเรียนซึ่งมีจำนวนนักเรียนที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งเป็นปัญหาสำคัญและเร่งด่วนที่ถูกจัดอยู่ในแผนการศึกษาแห่งชาติในการปฏิรูปการศึกษาด้านการเพิ่มการกระจายโอกาสและคุณภาพอย่างทั่วถึง เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มีโรงเรียนในอำเภอเมืองตาก 39 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 22 โรงเรียน ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล กันดารและประชาชนส่วนมากอพยพย้ายถิ่นการทำงานมาหากิน ทำให้มีโรงเรียนขนาดเล็กเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียนและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารอัตรากำลังครูและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากร ซึ่งนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อความสอดคล้องและสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในเรื่องการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับคุณภาพการศึกษาของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ เกิดผลดีแก่ผู้เรียนทั้งด้านสิทธิ โอกาสและคุณภาพการศึกษา ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาปีการศึกษา 2565 พบว่า คุณภาพด้านผู้เรียนอยู่ในระดับดีเลิศ จุดที่ควรพัฒนา คือ ความสามารถในการเรียนรู้ วิธีคิดอย่างมีวิจารณญาณ การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการแก้ปัญหาของผู้เรียน คุณภาพด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับยอดเยี่ยม มีจุดควรพัฒนา คือ การส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญในทักษะกระบวนการจัดการเรียนการสอน และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับยอดเยี่ยม มีจุดที่ควรพัฒนา คือ การสร้างความตระหนักในความสำคัญของมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1, 2565)

ความเป็นมา ความสำคัญของปัญหาและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กกว่าได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมมากนักน้อยเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคที่ทำให้ไม่มีโอกาสได้ร่วมในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง และหาแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตากว่าควรมีแนวดำเนินการอย่างไร โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาความคิดเห็นของแหล่งข้อมูลให้ได้ประเด็นที่จะศึกษา แล้วนำมากำหนดเป็นแบบสัมภาษณ์ในการหาข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับพัฒนาการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องนำไปเป็นข้อมูลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อศึกษานิยาม ขอบเขตของเนื้อหาจากเอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีการศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2560-2564 จำนวน 10 เรื่อง แล้ววิเคราะห์ความสอดคล้องได้ขอบเขตของเนื้อหา 4 ด้านเพื่อนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและตัวแปรในการวิจัย แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำนวน 124 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 22 คน และเป็นครูผู้สอน 102 คน (ไม่รวมผู้วิจัย)

2. เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบปรนัยกำหนดคำตอบให้เลือกตอบ (Multiple Choice) จำนวน 5 ด้าน ตอนที่ 2 สภาพการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มีขอบเขต 4 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Schale) จำนวน 44 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัญหาการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มีขอบเขตของเนื้อหา 4 ด้าน เป็นแบบกำหนดคำตอบให้ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ (Multiple Response) จำนวน 40 ข้อ มีการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารงานวิชาการและผลงานวิจัยจากเอกสาร และรายงานการวิจัยเพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหา สร้างเป็นนิยามปฏิบัติการ พฤติกรรมการบริหาร

2.2 ยกร่างข้อคำถามตามโครงสร้างที่กำหนด

2.3 เสนอร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระตรวจการใช้ภาษา ความสอดคล้องกับเนื้อหา และความเหมาะสมของจำนวนข้อคำถาม เสนอแนะเพื่อแก้ไข

2.4 ปรับปรุงเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบและประเมินความสอดคล้องนำผลมาวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of item-Objective Congruence) ได้ระหว่าง 0.60-1.00 ทุกข้อ

2.5 นำแบบสอบถามมาปรับแก้ตามข้อเสนอแนะจัดพิมพ์ใหม่เพื่อไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ประชากร เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .768

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอนหนังสือขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น เพื่อส่งมอบต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ทั้ง 22 โรงเรียนด้วยตนเอง แล้วขออนุญาตชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย แจกแบบสอบถามให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนด้วยตนเองเป็นรายบุคคล นัดหมายการจัดเก็บแบบสอบถามคืน เมื่อถึงกำหนดนัดผู้วิจัยเดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง



4. การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามที่เก็บคืนได้ จำนวน 124 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาตรวจความถูกต้องสมบูรณ์ นำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปใช้สถิติตามประเภทของแบบสอบถาม คือ

4.1 ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ตอนที่ 2 สภาพการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) กำหนดค่าระดับคะแนนและการแปลผลไว้ดังนี้

ระดับ 5 คะแนนระหว่าง 4.51-5.00 หมายความว่า มีส่วนร่วมมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนนระหว่าง 3.51-4.50 หมายความว่า มีส่วนร่วมมาก

ระดับ 3 คะแนนระหว่าง 2.51-3.50 หมายความว่า มีส่วนร่วมปานกลาง

ระดับ 2 คะแนนระหว่าง 1.51-2.50 หมายความว่า มีส่วนร่วมน้อย

ระดับ 1 คะแนนระหว่าง 1.00-1.50 หมายความว่า มีส่วนร่วมน้อยที่สุด

4.3 ตอนที่ 3 ปัญหาการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ใช้การหาค่าความถี่ (Consistency Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วจัดลำดับ

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงด้วยการกำหนดคุณสมบัติของผู้วิจัย ได้แก่ นักวิชาการที่เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารการศึกษาและหัวหน้ากลุ่มงานตามโครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำนวน 3 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูล เป็นแบบเติมคำ (Completion form) ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-end) โดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ดำเนินการ ดังนี้

2.1 นำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 สภาพการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแต่ละด้าน ๆ ละ 3 ข้อ และปัญหาการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ที่มีค่าร้อยละสูงที่สุด แต่ละด้าน ๆ ละ 3 ข้อ มาสรุปอุปนัยแล้วกร่างเป็นแบบสอบถามภาพรวมแต่ละด้าน ๆ ละ 1 ข้อ รวม 4 ข้อ

2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจความถูกต้องของการใช้ภาษา ความครอบคลุมสอดคล้องกับเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะนำกลับมาแก้ไข ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดคุณสมบัติ เลือกผู้ทรงคุณวุฒิตามคุณสมบัติที่กำหนด ติดต่อประสานผู้ทรงคุณวุฒิเป็นการส่วนตัวรายบุคคลเพื่อขอคำตอบรับ เสนอให้คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์นแต่งตั้งส่งหนังสือแจ้งผลและประสานเพื่อขอกำหนดการสัมภาษณ์ ถึงกำหนดนัดผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล นำผลการสัมภาษณ์มาถอดคำ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ สรุปเป็นรายด้าน รายบุคคล สรุปอุปนัย วิเคราะห์ความสอดคล้อง หาความถี่ จัดลำดับตามความถี่จากสูงที่สุดไปหาต่ำสุด เสนอในรูปตาราง วิเคราะห์เนื้อหา อภิปรายได้ตารางด้วยความเรียงตามลำดับ

ผลการวิจัย

1. สภาพการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัยแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการโดยรวม

ที่	รายการ	ระดับการมีส่วนร่วม		แปลผล
		μ	σ	
1.	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.43	0.53	มาก
2.	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.42	0.53	มาก
3.	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.38	0.57	มาก
4.	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.40	0.53	มาก
รวม		4.41	0.51	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.51$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงจากสูงที่สุดไปหาต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมสูงที่สุด ($\mu = 4.43$, $\sigma = 0.53$) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.53$) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.53$) และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีส่วนร่วมต่ำที่สุด ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.57$) ตามลำดับ

2. ปัญหาการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัยแต่ละด้านมี ดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ครูไม่มีส่วนร่วมวางแผน จัดชั้นเรียน การรับนักเรียนและการจัดครูเข้าสอนอย่างเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ (ร้อยละ 38.22) ไม่มีส่วนร่วมจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการบริหารงานวิชาการและกลุ่มงานอื่น ๆ ทุกครั้ง (ร้อยละ 37.40) และไม่ได้มีโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการของโรงเรียนโดยใช้ข้อมูลบนความเป็นไปได้ (ร้อยละ 36.59) ตามลำดับ

2.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ครูไม่มีส่วนร่วมนำแผนงาน วิชาการไปดำเนินการอย่างเป็นระบบจนบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่โรงเรียนกำหนด (ร้อยละ 47.16) ไม่ได้ให้ร่วม รับผิดชอบการสำรวจ จัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชนเพื่อใช้จัดการเรียนรู้ (ร้อยละ 41.46) และไม่มีส่วนร่วมประสานภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เข้ามามีบทบาทส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมในโรงเรียน (ร้อยละ 39.54) ตามลำดับ

2.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ พบว่า ปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ครูไม่ได้มีโอกาส เป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนเพื่อสร้างเครือข่ายพัฒนาวิชาการและวิชาชีพ (ร้อยละ 42.29) ไม่ได้รับการส่งเสริมให้นำนวัตกรรมไปเผยแพร่แสดงผลงานวิชาการตามโอกาสเหมาะสม (ร้อยละ 39.03) และไม่ได้ รับการสนับสนุนให้คิดค้นพัฒนานวัตกรรมเพื่อใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน (ร้อยละ 38.21) ตามลำดับ



2.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า ปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ครูไม่มีส่วนร่วมกำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมวิชาการของโรงเรียนตรงตามความรู้และความถนัด (ร้อยละ 40.99) ไม่ได้รับ แต่งตั้งให้เป็นกรรมการตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (ร้อยละ 36.09) และไม่มีส่วนร่วมจัดทำปฏิทินการวัดประเมินผล การเรียนรู้ของโรงเรียน (ร้อยละ 35.29) ตามลำดับ

3. แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัยแต่ละด้านมีแนวทางพัฒนา ดังนี้

3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ผู้บริหารควรจัดประชุมให้ครูร่วมกันจัดชั้นเรียน จัดครู เข้าสอนและรับผิดชอบรายกลุ่มสาระตามความรู้ คุณวุฒิและประสบการณ์อย่างเสมอภาคกัน (ความถี่ = 9) เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของครูและผู้เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพและแผนปฏิบัติการ ประจำปี (ความถี่ = 8) และให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์งานวิชาการเป็นเป้าหมายความสำเร็จให้สอดคล้อง กับความต้องการของชุมชนและโรงเรียน (ความถี่ = 7) ตามลำดับ

3.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูร่วมปรับโครงสร้างการบริหาร ให้มีการกระจายอำนาจ (ความถี่ = 9) มีข้อมูลบุคลากรรอบด้านเพื่อมอบงานให้รับผิดชอบและพัฒนาความก้าวหน้า ทางวิชาชีพ และมีการกำกับ ติดตามการดำเนินการตามแผนในปฏิทินเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ = 6) เท่ากัน ตามลำดับ

3.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ พบว่า ผู้บริหารควรให้ครูร่วมกำหนดเกณฑ์การประเมิน ผลงานความสำเร็จของโรงเรียน (ความถี่ = 8) สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียน (ความถี่ = 7) และสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เพื่อเสริมแรงให้ครูผลิตสื่อและนวัตกรรมใช้จัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ (ความถี่ = 6) ตามลำดับ

3.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า ผู้บริหารควรให้ครูนำผลการประเมินมาร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพัฒนางานวิชาการ (ความถี่ = 7) แต่งตั้งให้ครูร่วมเป็นกรรมการประเมินผลการเรียนประจำปี และให้ร่วมปฏิบัติหน้าที่นี้เทศ ติดตาม กำกับและประเมินผลการปฏิบัติงาน (ความถี่ = 6) เท่ากันตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัยที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ มีดังนี้

1. สภาพการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบริบทสถานศึกษาขนาดเล็ก จะมีข้อจำกัดทางทรัพยากรการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการใช้ทักษะในการบริหาร งานบุคคล เพื่อการบริหารในสภาวะการณ์ที่มีความจำกัดให้บรรลุวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา มีการประยุกต์ การบริหารทั้งผ่านการสั่งการ การประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจ และด้วยการพบปะ สนทนาและโน้มน้าวให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เป็นตามแนวคิดของ เหมภัส เหลาแหลม ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็น กระบวนการบริหารงานแบบประชาธิปไตยที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การประเมินผลลัพท์ แก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร (เหมภัส เหลาแหลม, 2564) และการศึกษา ของ จิตรา แก้วมะ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า โดยรวมการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน (จิตรา แก้วมะ, 2563)

2. ปัญหาการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ครูไม่มีส่วนร่วมวางแผนการจัดชั้นเรียน การรับนักเรียน และการจัดครูเข้าสอนอย่างเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ ไม่มีส่วนร่วมนำแผนงานวิชาการไปดำเนินการอย่างเป็นระบบจนบรรลุวัตถุประสงค์ ไม่ได้มีโอกาสเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับกลุ่มโรงเรียน และไม่มีส่วนร่วมกำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมวิชาการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูได้ร่วมกันปรับโครงสร้างการบริหารให้มีการกระจายอำนาจมากขึ้น การมีส่วนร่วมวางแผนตัดสินใจ การนำแผนไปปฏิบัติ การสนับสนุนให้ร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงมีการปฏิบัติอย่างเป็นทางการน้อย การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการจะมีมากกว่าทำได้รวดเร็วกว่าเพราะปริมาณของครูมีจำนวนน้อย เป็นการใช้ทักษะการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนใหญ่จะนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เป็นไปตามแนวคิดของ อัสวรินทร์ แก่นจันทร์ ที่กล่าวว่า การบริหารวิชาการควรเริ่มที่มีแผนงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนโยบาย มีการทำงานเป็นทีมให้เอกภาพในการทำงาน มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ สนับสนุนส่งเสริมการทำงานและการริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานวิชาการ มีการให้ขวัญและกำลังใจในการทำงาน อาศัยหลักการพัฒนาคุณภาพ การมีส่วนร่วม การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การประหยัดและความเป็นวิชาการ มีการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ การบริหารจัดการและทฤษฎีเชิงมนุษย์สัมพันธ์ (อัสวรินทร์ แก่นจันทร์, 2562) และการศึกษาของ อรรถชัย กาหลง เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐขนาดใหญ่ในจังหวัดเพชรบุรี ที่พบว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจเพื่อเป็นแนวทางกำหนดขอบข่ายงานหรือบทบาทในสถานศึกษาให้ชัดเจน มีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนกับหน่วยงานอื่นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา น้อยที่สุด (อรรถชัย กาหลง, 2564) และการศึกษาของบุษบา เคณะอ่อน เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมเพื่อใช้จัดการเรียนการสอนและเผยแพร่ทางวิชาการ และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด (บุษบา เคณะอ่อน, 2565)

3. แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารควรจัดประชุมให้ครูร่วมกัน จัดชั้นเรียน จัดครูเข้าสอนและรับผิดชอบรายกลุ่มสาระตามความรู้ คุณวุฒิและประสบการณ์อย่างเสมอภาคกัน เปิดโอกาสให้ครูร่วมปรับโครงสร้างการบริหารให้มีการกระจายอำนาจ ร่วมกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงาน ความสำเร็จของโรงเรียน และสนับสนุนให้นำผลการประเมินมาร่วมกันวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นข้อมูลพัฒนางานวิชาการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ร่วมกันตัดสินใจเลือกในการวางแผนงานวิชาการอย่างเป็นระบบ มีข้อมูลความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความต้องการรับผิดชอบปฏิบัติงานตลอดจน การมีส่วนร่วมดำเนินการบริหารครบทุกขั้นตอนย่อมจะส่งผลให้เกิดการยอมรับ ความไว้วางใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมขับเคลื่อนให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จได้มากที่สุด เป็นไปตามแนวคิดของ อัสวรินทร์ แก่นจันทร์ ที่สรุปความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมทำให้เกิดความไว้วางใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เกิดเจตคติที่ดีต่อการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ผูกมัดและตกลงใจร่วมกัน ในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย (อัสวรินทร์ แก่นจันทร์, 2562) และการศึกษาของณัฐพงษ์ คำเงิน เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 พบว่า ผู้บริหารควรประชุมชี้แจงให้รับรู้ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นอย่างทั่วถึง ให้เกิดความรู้ความเข้าใจและตระหนักในความสำคัญของกิจกรรมที่จะดำเนินการร่วมกันให้ชัดเจน ชี้แจงเหตุผลที่ต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ (ณัฐพงษ์ คำเงิน, 2566) และ



การศึกษาของ ศิริเกศ เพ็ชรขำ เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่องานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษา โดยกำหนดจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ วางแผนกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงาน นำผลมาปรับปรุงและร่วมประชุมระดมความคิดกำหนดแนวทางพัฒนาการบริหาร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ศิริเกศ เพ็ชรขำ, 2565)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็กในอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงจากสูงไปต่ำ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สูงที่สุด รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ต่ำที่สุด ตามลำดับ ปัญหาที่พบ คือ ครูไม่ได้มีส่วนร่วมจัดชั้นเรียน การรับนักเรียนและการจัดครูเข้าสอน การนำแผนงานไปดำเนินการอย่างเป็นระบบ การกำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรม และการเป็นสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวทางการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารควรจัดประชุมให้ครูร่วมกันจัดชั้นเรียน จัดครูเข้าสอนและรับผิดชอบรายกลุ่มสาระตามความรู้ ร่วมปรับโครงสร้างการบริหาร ร่วมกันวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อพัฒนางานวิชาการ และร่วมกันกำหนดเกณฑ์การประเมินผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ คือ ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์มีส่วนร่วมต่ำที่สุด ดังนั้น หน่วยงานและผู้บริหารควร 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานและความสำเร็จสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กเป็นการเฉพาะต่างหากเป็นกรณีพิเศษ 2) ควรจัดให้มีโครงการนำร่องการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมด้วยไตรภาคี เพื่อสร้างความช่วยเหลือทางวิชาการให้กับโรงเรียนขนาดเล็ก 3) ควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายครู ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อใช้เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ผลงานความสำเร็จ 4) ควรมีการสนับสนุนครูให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้พัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยเรื่อง 1) การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดเล็ก 2) ปัจจัยส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถานศึกษาขนาดเล็กในถิ่นทุรกันดาร ห่างไกลในชุมชนพหุวัฒนธรรม และ 3) รูปแบบการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็กแบบมีส่วนร่วมของครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- จิตรา แก้วมะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิราวรรณ รินทรา. (2562). แนวทางการบริหารวิชาการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรสถานศึกษาในอำเภอสว่างมั่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ณัฐพงษ์ คำเงิน. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 3. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- บุษบา เคะนะอ่อน. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วชิรวิทย์ ชินะขำ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ศิริเกศ เพ็ชรขำ. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่องานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. (2565). รายงานผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2565. ตาก: กลุ่มนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570). กรุงเทพมหานคร: กลุ่มงานแผนและโครงการ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- เหมกัศ เหลาแหลม. (2564). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- อรรถชัย กาหลง. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ของรัฐในจังหวัดเพชรบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อัศวรินทร์ แก่นจันทร์. (2562). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ใน พระบรมราชูปถัมภ์.

ปัจจัยความสำเร็จทางการกีฬาประเภททีมสำหรับนักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย*

THE SUCCESS FACTORS OF TEAM SPORTS FOR UNIVERSITY ATHLETE OF THAILAND

พรวิจักษ์ณ์ ครุฑกะ* และ ณัฐชนน ชังพุก

Pornvijak Cruthka* and Natchanon Sangpook

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Education, Kasetsart University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: pornvijak.c@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจส่วนบุคคล สมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิตใจ ศักยภาพและทักษะของนักกีฬา นโยบายและการสนับสนุน ทีมงานผู้ฝึกสอนและผู้สนับสนุน และสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬาประเภททีม มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย 2) วิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยความสำเร็จทางการกีฬาประเภททีมสำหรับนักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เป็นวิจัยเชิงสำรวจ กรอบแนวคิดการวิจัยใช้แนวคิดของปัจจัยความสำเร็จกีฬาประเภททีม กลุ่มตัวอย่าง คือ นักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย จำนวน 401 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบหลักแบบอโรโคโนลดด้วยวิธีแวนแม็กซ์ ผลการศึกษา พบว่า 1) นักกีฬามหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจส่วนบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านทีมงานผู้ฝึกสอนและผู้สนับสนุน ด้านนโยบายและการสนับสนุน และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬา ส่วนความคิดเห็นพฤติกรรมปฏิบัติด้านสมรรถภาพทางจิตใจ ด้านศักยภาพและทักษะของนักกีฬา และด้านสมรรถภาพทางกายอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง 2) องค์ประกอบของปัจจัยความสำเร็จกีฬาประเภททีมสำหรับนักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย มี 10 องค์ประกอบ บรรยายด้วย 72 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวประกอบระหว่าง .405 ถึง .830 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 62.77 ซึ่งองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทีมงานผู้ฝึกสอน 2) สิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬา 3) สมรรถภาพทางกาย 4) ศักยภาพและทักษะของนักกีฬา 5) นโยบายและการสนับสนุน 6) สมรรถภาพทางจิตใจ 7) การจัดการความเครียด 8) แรงจูงใจภายนอกบุคคล 9) แรงจูงใจภายในบุคคล และ 10) การพัฒนาศักยภาพทางกีฬา

คำสำคัญ: ปัจจัยความสำเร็จ, กีฬาประเภททีม, นักกีฬา, มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

Abstract

The objectives of this research were to 1) Study the concerning personal motivation; physical fitness; mental fitness; the athletes potential and skills; policy and supporting; sports team of coaches and sponsorship; and sports facilities. Furthermore, the researchers study 2) The factor analysis of the success factors of team sports for University athlete of Thailand. This is survey

* Received May 21, 2024; Revised June 14, 2024; Accepted June 22, 2024

research, and used to conceptual framework of the success factors of team sports. The sample was 401 athletes of University. The instrument used for data collection was questionnaire. Testing for quality, the researchers found that the instruments evinced reliability at the levels of 0.97. The researchers analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean and standard deviation. In addition, the exploratory factor analysis by orthogonal rotation with varimax method was used to extract factors. The researchers found that 1) Athletes of University exhibited levels of opinions regarding personal motivation at a highest level and in three aspects at a high level in the following descending order of means: sports team of coaches and sponsorship; policy and supporting; and sports facilities. Furthermore, the opinions concerning behavior to practicum regarding mental fitness; the athletes potential and skills and physical fitness at a level often. 2) There were the success factors of team sports for University athlete of Thailand ten components, described by 72 variables. Loading factors ranged from .405 to .830. They were explanatory of variance at 62.77 percent. The name of components were as follows: 1) Sports team of coaches; 2) Sports facilities; 3) Physical fitness; 4) The athletes potential and skills; 5) Policy and supporting; 6) Mental fitness; 7) Stress management; 8) Personal intrinsic motivation; 9) Personal extrinsic motivation; and 10) Sport potential development.

Keyword: The Success Factors, Team Sports, Athlete, University of Thailand, Exploratory Factor Analysis

บทนำ

ปัจจุบันระบบการพัฒนานักกีฬาสู่ความเป็นเลิศของประเทศชั้นนำทางการกีฬาเพิ่มความเหมือนกันมากขึ้นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนานักกีฬาสู่ความเป็นเลิศ และการเพิ่มชนิดกีฬาในการแข่งขัน เนื่องจากการเผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณะมากขึ้น ทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหลายประเทศ และการวิจัยร่วมกันศึกษาปัจจัยวิเคราะห์แนวทางการปฏิบัติงานในการพัฒนานักกีฬาสู่ความเป็นเลิศ และมุ่งสู่เป้าหมายการเพิ่มเหรียญรางวัลระดับโอลิมปิก ในตลาดการแข่งขันกีฬาทุกประเทศสามารถจัดเตรียมปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัจจัยด้านงบประมาณ ควรให้การสนับสนุนตามผลสัมฤทธิ์ หรือค้ำหนุนยึดประสิทธิผลแทนการจัดสรรงบประมาณ ใหหน่วยงาน/สมาคมกีฬาแบบถ่วงน้ำหนักและเท่ากัน ขยายฐานความรู้ให้เหมาะกับบริบทของแต่ละประเทศ และจากการศึกษาแบบจำลองแนวทางในการพัฒนานักกีฬาสู่ความเป็นเลิศที่ดีควรเริ่มที่โครงสร้างนโยบายทางการกีฬาที่ชัดเจน วัตถุประสงค์ ประเมินได้และเป็นไปได้ ประกอบด้วย 3 วงจรพัฒนา ได้แก่ 1) วงจรการพัฒนาระบบการดำเนินการและปฏิบัติการ ได้แก่ ปัจจัยการมีเจ้าภาพหลัก การจัดการบนฐานข้อมูล การตั้งเป้าประสงค์ ประกาศนโยบายการลงทุนทางการกีฬาแนวใหม่ที่เน้นถึงความคุ้มค่า และพันธะสัญญาที่บันทึกความร่วมมือมุ่งมั่นเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการเพิ่มเหรียญตามพันธะสัญญา 2) วงจรการพัฒนานักกีฬา ได้แก่ การพัฒนานักกีฬาให้มีคุณภาพ มีจำนวน ตัวเลือกที่ดีและมาจากระบบการคัดสรรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาในระบบการพัฒนานักกีฬาสู่ความเป็นเลิศ โดยคณะกรรมการการพัฒนานักกีฬาที่มีพรสวรรค์แห่งชาติต้องบูรณาการให้หน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินงาน และ 3) วงจรการพัฒนาโค้ชและเจ้าหน้าที่ โดยจัดระบบปฏิบัติการฝึกอบรมโค้ช (Coach Education) ที่เพิ่มทั้งด้านคุณภาพและปริมาณมุ่งการพัฒนานักกีฬาสู่ความเป็นเลิศ (สปีสาย บุญวิรุบุตร และลัดดา เรืองมนโนธรรม, 2558)



จากข้อสังเกตของนักวิจัยและนักจิตวิทยาการกีฬา พบว่า นักกีฬาส่วนใหญ่ฝึกซ้อมด้านร่างกายและทักษะกีฬามาอย่างดี แต่เมื่อถึงวันแข่งขันกลับไม่ประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจไว้ ทำให้ทราบว่สิ่งที่เกิดขึ้นเป็นเพราะปัญหาที่มาจากจิตใจมากกว่าร่างกายจึงทำให้ไม่สามารถควบคุมตนเองให้สงบนิ่ง มีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่ตนเองทำ ซึ่งในสถานการณ์การแข่งขันนักกีฬาอาจต้องเผชิญกับความตื่นเต้น ความท้าทาย ความกลัว ซึ่งถือเป็นเรื่องปกติทางสภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้กับทุกคนที่ต้องประสบกับเหตุการณ์ที่แปลกใหม่หรือไม่ได้คาดคิดมาก่อน แต่หากนักกีฬามีการเตรียมพร้อมด้านจิตใจมาอย่างดีแล้วจะทำให้ผ่านพ้นเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ (กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560) ดังนั้น การที่นักกีฬาจะประสบความสำเร็จสูงสุด ต้องประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ สมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิตใจ และทักษะกีฬา ซึ่งสมรรถภาพทางกายและทักษะกีฬาสามารถฝึกและพัฒนาไปได้สูงสุด และมีการแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้น้อยมากตรงกันข้ามกับสมรรถภาพทางจิตที่สามารถแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ได้มากกว่า (ภูษณพาส สมนิล, 2558)

กีฬาประเภททีมมีความต้องการแตกต่างกันของประเภทกีฬา ซึ่งขึ้นอยู่กับกฎสัมพันธซึ่งกันและกัน ในทีมกีฬาแต่ละชนิด ระดับปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในการเล่นกีฬาแตกต่างกัน (เช่น ฟุตบอล ฮอกกี้ เนตบอล) ความสามัคคีในทีม ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม จิตวิญญาณของทีม และมีการประเมินทีม การตระหนักถึงผลกระทบของสภาวะฉุกเฉินที่มีอิทธิพลต่อทีมในอนาคต กิจกรรมการทำงานเป็นทีมในการเล่นกีฬา การเตรียมจิตใจของแต่ละบุคคลช่วยให้นักกีฬาพร้อมที่จะทำงานในทีม มั่นใจยอมรับความท้าทาย สำหรับสภาพแวดล้อมในทีม ประกอบด้วย ผู้นำทีม สมาชิกทีมจากหลากหลายสาขารวมกันเฉพาะกิจ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์เกิดขึ้นภายใต้สภาพแวดล้อมการเล่นกีฬาที่แตกต่างกันของคู่แข่งมีความจำเป็นต่อความสำเร็จในกีฬาประเภททีม (Cahill, J. et al., 2018) จากการศึกษาความล้มเหลวในการทำงานเป็นทีมของนักกีฬามหาวิทยาลัย ได้แก่ 1) การเตรียมทีมที่ไม่มีประสิทธิภาพระหว่างการฝึกซ้อมและระหว่างการวอร์มอัพก่อนการแข่งขัน 2) การติดตามทีมที่ขาดประสิทธิภาพ การแก้ปัญหา การวางแผนปฏิบัติการ และการจัดการข้อขัดแย้งในช่วงเปลี่ยนผ่านของการแข่งขัน 3) การเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบบัญชีรายชื่อของทีมตลอดฤดูกาลและระหว่างการแข่งขัน 4) ความเป็นผู้นำที่ไม่ช่วยเหลือจากโค้ชและผู้นำนักกีฬาระหว่างการเล่นเกม 5) ความสามัคคีที่ไม่ดีในหมู่สมาชิกในทีมเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของทีมและความสัมพันธ์ทางสังคม 6) ปัญหาระดับความเชื่อมั่นระหว่างเพื่อนร่วมทีมและระหว่างทีมโดยรวม และ 7) ผลงานที่ล้มเหลวและผลงานของทีมที่ประสบความสำเร็จในระหว่างการแข่งขัน การค้นพบจากการศึกษานี้ขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและความผิดปกติของกลุ่มในการเล่นกีฬา (McEwan, D. & Crawford, K., 2022) สำหรับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของนักกีฬามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีรัตนโกสินทร์ในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยครั้งที่ 41 ของ สมบัติ เกตุสม และคณะ ประกอบด้วย การสร้างแรงจูงใจในการเป็นนักกีฬา การสนับสนุนด้านกีฬาของมหาวิทยาลัย ด้านผู้ฝึกสอน สถานที่ฝึกซ้อม และการช่วยเหลือด้านการเรียน (สมบัติ เกตุสม และคณะ, 2557) นอกจากนี้ กฤษฎา พุ่มพิน สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จของทีมกีฬาตะกร้อหญิงในการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย ศักยภาพของนักกีฬา ปัจจัยด้านนโยบายและการสนับสนุน ปัจจัยด้านจิตวิทยาการกีฬา ปัจจัยการบริหาร และการจัดการทีม ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก (กฤษฎา พุ่มพิน, 2565)

สรุปว่าปัจจัยสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิตใจ ทักษะกีฬา ศักยภาพของนักกีฬา นโยบายและการสนับสนุน และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นปัจจัยความสำเร็จทางการกีฬา นอกจากนี้ อัสวิน จันทรสระสม และกรรณิการ์ อินชนะ กล่าวถึง แรงจูงใจส่วนบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่ผลักดันให้นักกีฬามุ่งไปสู่ความสำเร็จ (อัสวิน จันทรสระสม และกรรณิการ์ อินชนะ, 2564) แต่ปัจจัยอื่น ๆ ก็ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่นำพานักกีฬาประเภททีมสู่ความสำเร็จ นั่นคือ ทีมงานผู้ฝึกสอนและผู้สนับสนุน เนื่องจากการเตรียมทีมกีฬาจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกีฬามหาวิทยาลัยโดยตรง ได้แก่ คณะผู้บริหาร

สถาบันการศึกษา ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน และนักกีฬา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยความสำเร็จทางการกีฬา ประเภททีมสำหรับนักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เพื่อศึกษาวิเคราะห์ว่าองค์ประกอบใดบ้างที่จะนำมาใช้ในกีฬาประเภททีมได้อย่างประสบความสำเร็จในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา ได้ข้อมูลและรายละเอียดให้สำนักการกีฬาของมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย นำไปปรับใช้ในการวางแผนจัดการแข่งขัน และพัฒนานักกีฬาให้มีความรับผิดชอบ ความสามัคคี ความเชื่อมั่น และสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อนร่วมทีม พัฒนาทักษะทางกีฬา ประเภททีมสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน สามารถพัฒนานักกีฬาสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาในระดับสากล และสร้างชื่อเสียงให้กับประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจส่วนบุคคล สมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิตใจ ศักยภาพและทักษะของนักกีฬา นโยบายและการสนับสนุน ทีมงานผู้ฝึกสอนและผู้สนับสนุน และสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬา สำหรับนักกีฬาประเภททีม มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยความสำเร็จทางการกีฬาประเภททีมสำหรับนักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จทางการกีฬาประเภททีมสำหรับนักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเชิงสำรวจ มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย จำนวน 109 สถาบัน ที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาประเภททีม ครั้งที่ 49 จำนวน 12,609 คน ในการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 49 นนทบุรีเกมส์ 67 (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2567) กลุ่มตัวอย่าง คือ นักกีฬาประเภททีมที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 49 รอบมหกรรม โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากการวิเคราะห์ตัวประกอบต้องใช้ตัวอย่างไม่น้อยกว่า 5 เท่าของตัวแปรที่ศึกษา (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2547) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษา จำนวน 78 ตัวแปร ดังนั้น ตัวอย่างจึงมีไม่น้อยกว่า จำนวน 390 คน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 401 คน และทำการสุ่มตัวอย่างโดยสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดย 1) สุ่มสถาบันการศึกษาที่ส่งนักกีฬาประเภททีมเข้าแข่งขันมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 49 แต่ละภาคและกรุงเทพฯของประเทศไทย อย่างน้อย 2 สถาบัน โดยการสุ่มอย่างง่าย จีบฉลากแบบไม่แทนที่ (กรุงเทพฯ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) 2) สุ่มกีฬาประเภททีมที่เข้าร่วมแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 49 รอบมหกรรมจาก 17 ชนิด มา 8 ชนิดกีฬา โดยสุ่มอย่างง่าย (จีบฉลากแบบไม่แทนที่) ได้แก่ ฟุตบอล, วอลเลย์บอล, บาสเกตบอล, เซปักตะกร้อ, ฟุตซอล, รักบี้ฟุตบอล, คอร์ทบอล และจานร่อน 3) สุ่มตัวอย่างนักกีฬาแต่ละชนิดในขั้นที่ 2 แบบบังเอิญพบ และยินดีเข้าร่วมงานวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาแนวคิดปัจจัยความสำเร็จทางการกีฬาประเภททีมสำหรับนักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย โดยบูรณาการแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จทางการกีฬาประเภททีมจากนักวิชาการ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจส่วนบุคคล สมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิตใจ (ภูษณพาส สมณิล, 2558); (อัศวิน จันทรสระสม และกรรณิการ์ อินชนะ, 2564); (Cahill, J. et al., 2018) ศักยภาพและทักษะของนักกีฬา นโยบายและการสนับสนุน ทีมงานผู้ฝึกสอนและผู้สนับสนุน และสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬา (กฤษฎา พุ่มพิน, 2565); (เชาวรัตน์ เขมรัตน์ และคณะ, 2565); (Nova, A. et al., 2023)



ขอบเขตพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้เป็นการสำรวจปัจจัยความสำเร็จทางการกีฬาประเภททีมสำหรับนักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 49 จำนวน 109 สถาบันการศึกษา ที่อยู่ในกรุงเทพฯ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันนนทรีเกมส์ ครั้งที่ 49 พ.ศ. 2567 รอบมหกรรม ทีมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม เป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปัจจัยความสำเร็จทางการกีฬาประเภททีมสำหรับนักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชนิดกีฬาที่เข้าร่วมการแข่งขัน ประสบการณ์ในการเข้าร่วมแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (รอบมหกรรม) และมหาวิทยาลัยที่สังกัด จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และคำถามปลายเปิด ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยความสำเร็จทางการกีฬาประเภททีมสำหรับนักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจส่วนบุคคล นโยบายและการสนับสนุน ทีมงานผู้ฝึกสอนและผู้สนับสนุน และสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด มาก น้อย และไม่เห็นด้วย ส่วนด้านสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิตใจ ศักยภาพและทักษะของนักกีฬามีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ คือ เห็นด้วยกับพฤติกรรมการปฏิบัติได้ทุกครั้ง บ่อยครั้ง เป็นบางครั้ง และไม่เคยปฏิบัติ จำนวนทั้งสิ้น 78 ข้อ ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 0.50-1.00 และความเชื่อมั่น มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.97 (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และคณะ, 2559)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและเก็บข้อมูลออนไลน์ โดยวิธีสแกนคิวอาร์โค้ดผ่านมือถือของนักกีฬา ที่สนามแข่งขันกีฬาของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ระหว่างวันที่ 27 มกราคม ถึงวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2567 นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 401 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ข้อมูลปัจจัยความสำเร็จทางการกีฬาประเภททีมสำหรับนักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบหลัก แบบอโรโคโนลด้วยวิธีแวนแมกซ์ ผู้วิจัยพิจารณาตัวประกอบตามเกณฑ์ที่ตัวประกอบนั้นต้องมีค่าไอเกนมากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบนั้น ๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป โดยในแต่ละตัวแปรต้องมีค่าน้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2547)

ผลการวิจัย

1. นักกีฬาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 63.59 เพศหญิงจำนวน 146 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.41 มีอายุมากที่สุด 18-20 ปี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.62 อายุ 21-23 จำนวน 176 คน คิดเป็น ร้อยละ 43.89 และอายุ 24 ปีขึ้นไป 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.49 ชนิดกีฬาที่นักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันมากที่สุด คือ รักบี้ฟุตบอล จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 17.96 ประสบการณ์ในการเข้าร่วม

แข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยส่วนมากครั้งแรก จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.36 และเป็นนักกีฬาที่สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มากที่สุด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.45

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ด้านนโยบายและการสนับสนุน ด้านทีมงานผู้ฝึกสอนและผู้สนับสนุน และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬา และระดับความคิดเห็นพฤติกรรมปฏิบัติด้านสมรรถภาพทางกาย ด้านสมรรถภาพทางจิตใจ ด้านศักยภาพและทักษะของนักกีฬา ของนักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ดังตารางที่ 1 และ 2

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยความสำเร็จทางการกีฬาประเภททีมสำหรับนักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ด้านนโยบายและการสนับสนุน ด้านทีมงานผู้ฝึกสอนและผู้สนับสนุน และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬาของนักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เป็นรายด้าน

ปัจจัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล	2.52	0.41	มากที่สุด
2. ด้านนโยบายและการสนับสนุน	2.35	0.62	มาก
3. ด้านทีมงานผู้ฝึกสอนและผู้สนับสนุน	2.42	0.62	มาก
4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬา	2.34	0.62	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า นักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.52) ส่วนด้านทีมงานผู้ฝึกสอนและผู้สนับสนุน ด้านนโยบายและการสนับสนุน และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.42, 2.35, 2.34 ตามลำดับ)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นพฤติกรรมปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยด้านสมรรถภาพทางกาย ด้านสมรรถภาพทางจิตใจ ด้านศักยภาพและทักษะของนักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เป็นรายด้าน

ปัจจัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นพฤติกรรมปฏิบัติ
1. ด้านสมรรถภาพทางกาย	2.40	0.53	บ่อยครั้ง
2. ด้านสมรรถภาพทางจิตใจ	2.44	0.44	บ่อยครั้ง
3. ด้านด้านศักยภาพและทักษะของนักกีฬา	2.44	0.46	บ่อยครั้ง

จากตารางที่ 2 พบว่า นักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยมีระดับความคิดเห็นพฤติกรรมปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยด้านสมรรถภาพทางจิตใจ ด้านศักยภาพและทักษะของนักกีฬา และด้านสมรรถภาพทางกาย ในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติได้บ่อยครั้ง (ค่าเฉลี่ย = 2.44, 2.44, 2.40 ตามลำดับ)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยความสำเร็จทางการกีฬาประเภททีมสำหรับนักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย

องค์ประกอบที่	จำนวนตัวแปรที่ถูกเลือก	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าไอแกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละความแปรปรวนสะสม
1	8	.738-.830	7.462	9.566	9.566
2	9	.533-.759	6.171	7.911	17.477
3	9	.559-.732	5.971	7.655	25.133
4	9	.458-.707	5.439	6.973	32.106



ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยความสำเร็จทางการกีฬาประเภททีมสำหรับนักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ต่อ)

องค์ประกอบที่	จำนวนตัวแปรที่ถูกเลือก	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าไอแกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละความแปรปรวนสะสม
5	9	.439-.774	5.407	6.932	39.038
6	10	.498-.702	5.172	6.630	45.669
7	9	.408-.663	4.337	5.560	51.229
8	3	.597-.691	2.366	3.034	54.263
9	3	.508-.687	2.283	2.927	57.190
10	3	.405-.635	2.155	2.763	62.772

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าไอแกน (Eigen value) ในแต่ละองค์ประกอบที่มีค่าไอแกนมากกว่า 1 ขึ้นไปได้องค์ประกอบทั้งหมด 10 องค์ประกอบ ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมทั้ง 10 องค์ประกอบ มีค่าเท่ากับ 62.772 สามารถอธิบายได้ว่า องค์ประกอบของปัจจัยความสำเร็จทางการกีฬาประเภททีมสำหรับนักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยทั้ง 10 องค์ประกอบ สามารถเป็นองค์ประกอบของปัจจัยความสำเร็จทางการกีฬาประเภททีมได้ร้อยละ 62.772

ผลการจัดกลุ่มตัวแปรเข้าในแต่ละองค์ประกอบได้กำหนดชื่อองค์ประกอบ 1-10 ได้แก่

องค์ประกอบ 1 ทีมงานผู้ฝึกสอน ประกอบด้วย ตัวแปร จำนวน 8 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .738 ถึง .830 มีค่า Eigenvalue 7.462 ค่าร้อยละความแปรปรวน เท่ากับ 9.566 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทีมผู้ฝึกสอนเป็นที่ยอมรับของนักกีฬา (ค่าน้ำหนัก .830) ทีมผู้ฝึกสอนอุทิศเวลาในการถ่ายทอดให้กับนักกีฬาอย่างแท้จริง (ค่าน้ำหนัก .820) และทีมผู้ฝึกสอนมีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ให้นักกีฬา และนำเสนอวิธีการฝึกซ้อมใหม่ ๆ มาใช้ (ค่าน้ำหนัก .813) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด คือ ทีมผู้ฝึกสอนมีการวิเคราะห์ข้อเด่นและข้อบกพร่องของนักกีฬาในทีมเพื่อวางกลยุทธ์การฝึกซ้อม (ค่าน้ำหนัก .738)

องค์ประกอบ 2 สิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬา ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .533 ถึง .759 มีค่า Eigenvalue 6.171 ค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 7.911 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มหาวิทยาลัยจัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่เอาใจใส่ในการให้บริการ และอำนวยความสะดวกทางกีฬา (ค่าน้ำหนัก .759) มหาวิทยาลัยมีการจัดอบรมบรรยาย กฎ กติกา และระเบียบการแข่งขันตามมาตรฐานสากล (ค่าน้ำหนัก .745) และมหาวิทยาลัยมีการจัดสถานที่ทำงานในแต่ละฝ่ายติดต่อประสานงานได้สะดวกรวดเร็วและทันสมัย (ค่าน้ำหนัก .731) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด คือ มหาวิทยาลัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เช่น ห้องน้ำ น้ำดื่ม ตู้ล็อกเกอร์อย่างเพียงพอ (ค่าน้ำหนัก .533)

องค์ประกอบ 3 สมรรถภาพทางกาย ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .559 ถึง .732 มีค่า Eigenvalue 5.971 ค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 7.655 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สามารถใช้สมรรถภาพทางกายในการแข่งขันกีฬาโดยผสมผสานการทรงตัว ความเร็ว ความแข็งแรง ความคล่องแคล่วว่องไว และความอดทนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าน้ำหนัก .732) ใช้สมรรถภาพทางกายในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าได้ดี เช่น การหลบหลีก และการตอบโต้ เป็นต้น (ค่าน้ำหนัก .725) สามารถฝึกซ้อมกีฬาตามตารางเวลาการฝึกซ้อมที่กำหนดได้อย่างไม่เหน็ดเหนื่อย (ค่าน้ำหนัก .719) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด คือ ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงผ่านเกณฑ์การทดสอบสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ค่าน้ำหนัก .559)

องค์ประกอบ 4 ศักยภาพและทักษะของนักกีฬา ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .458 ถึง .707 มีค่า Eigenvalue 5.439 ค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 6.973 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สามารถบังคับท่าทางและทิศทางของอุปกรณ์ในการเล่นกีฬาด้วยความถูกต้องแม่นยำ (ค่าน้ำหนัก .707) ใช้ไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและตัดสินใจในการเล่นกีฬาด้วยเวลาอันสั้นอย่างรวดเร็วฉับพลัน (ค่าน้ำหนัก .665) จัดระเบียบร่างกายในการร่วมแข่งขันหรือฝึกซ้อมกีฬาอย่างชำนาญ (ค่าน้ำหนัก .655) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด คือ ตรงต่อเวลาและขยันในการฝึกซ้อมตามโปรแกรมการฝึกกีฬาของทีม (ค่าน้ำหนัก .458)

องค์ประกอบ 5 นโยบายและการสนับสนุน ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .439 ถึง .774 มีค่า Eigenvalue 5.407 ค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 6.932 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนในการพัฒนากีฬา (ค่าน้ำหนัก .774) มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อสนับสนุนทางการกีฬาแต่ละชนิด (ค่าน้ำหนัก .731) มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรเงินรางวัล และเงินรางวัลอัดฉีดให้กับนักกีฬาที่ประสบความสำเร็จในการแข่งขัน (ค่าน้ำหนัก .701) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายคัดเลือกนักกีฬาที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬาเพื่อเข้าศึกษาต่อในสถาบัน โดยใช้โควตานักกีฬาตามเกณฑ์ที่กำหนด (ค่าน้ำหนัก .439)

องค์ประกอบ 6 สมรรถภาพทางจิตใจ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .498 ถึง .702 มีค่า Eigenvalue 5.172 ค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 6.630 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ถึงแม้ว่าจะมีสิ่งใดเกิดขึ้น (ค่าน้ำหนัก .702) เป็นเรื่องง่ายที่จะเก็บอาการไม่สงบนิ่งจากการถูกรบกวนจากบางสิ่งให้เห็นหรือได้ยิน เช่น การสะบัดมือ ตะขาน การผลึก การทุบ เป็นต้น (ค่าน้ำหนัก .655) ถ้าผู้ฝึกสอนวิจารณ์หรือตะโกนใส่สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดโดยปราศจากอาการอารมณ์เสีย (ค่าน้ำหนัก .613) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด คือ เป็นเรื่องง่ายที่จะมุ่งความสนใจและจดจ่อกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (ค่าน้ำหนัก .498)

องค์ประกอบ 7 การจัดการความเครียด ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .408 ถึง .663 มีค่า Eigenvalue 4.337 ค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 5.560 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานการณ์กดดันเป็นความท้าทายที่ทันท่วงทีพร้อมรับมือเสมอ (ค่าน้ำหนัก .663) สามารถเล่นกีฬาได้ดีภายใต้แรงกดดันระหว่างเกมที่เพิ่มขึ้นโดยรู้สึกสนุกและท้าทายต่อเป้าหมายความสำเร็จ (ค่าน้ำหนัก .651) ตั้งเป้าหมายความสามารถในแต่ละครั้งของการฝึกซ้อม (ค่าน้ำหนัก .596) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด คือ ทำความเข้าใจรูปแบบหรือแผนการฝึกซ้อมของผู้ฝึกสอนเกี่ยวกับวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ค่าน้ำหนัก .408)

องค์ประกอบ 8 แรงจูงใจภายนอกบุคคล ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .597 ถึง .691 มีค่า Eigenvalue 2.366 ค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 3.034 เรียงลำดับค่าน้ำหนักตัวแปร ได้แก่ ต้องการสร้างชื่อเสียงให้กับตนเองและวงศ์ตระกูล (ค่าน้ำหนัก .691) ต้องการได้รับการยอมรับจากสังคมและมหาวิทยาลัย (ค่าน้ำหนัก .608) และต้องการสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย (ค่าน้ำหนัก .597)

องค์ประกอบ 9 แรงจูงใจภายในบุคคล ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .508 ถึง .687 มีค่า Eigenvalue 2.283 ค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 2.927 เรียงลำดับค่าน้ำหนักตัวแปร ได้แก่ มีความภาคภูมิใจกับความสำเร็จในการแข่งขัน (ค่าน้ำหนัก .687) มีความมุ่งมั่นตั้งใจฝึกซ้อมให้บรรลุเป้าหมาย (ค่าน้ำหนัก .570) และมีการตั้งจุดมุ่งหมายถึงความสำเร็จในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา (ค่าน้ำหนัก .508)

องค์ประกอบ 10 การพัฒนาศักยภาพทางกีฬา ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .405 ถึง .635 มีค่า Eigenvalue 2.155 ค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 2.763 เรียงลำดับค่าน้ำหนักตัวแปร ได้แก่ ให้ความสำคัญกับการฝึกซ้อมในการใช้เทคนิคเพื่อสร้างเสริมศักยภาพทางการกีฬา (ค่าน้ำหนัก .635)



มีวินัย ตั้งใจ ทุ่มเทในการฝึกซ้อมกีฬาเพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งทางกีฬาให้ตนเองและทีม (ค่าน้ำหนัก .604) และเพื่อนร่วมทีมหรือคนอื่น ๆ ในทีมมีการแบ่งปันหรือสอนทักษะที่ช่วยพัฒนาศักยภาพทางการกีฬา (ค่าน้ำหนัก .405)

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย มีประเด็นอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจส่วนบุคคล สมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิตใจ ศักยภาพ และทักษะของนักกีฬา นโยบายและการสนับสนุน ทีมงานผู้ฝึกสอนและผู้สนับสนุน และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬา สำหรับนักกีฬาที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย แรงจูงใจส่วนบุคคล คือ ปัจจัยที่นักกีฬามีความคิดเห็นมากที่สุด เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่กระตุ้นความพยายามที่เกิดจากภายในบุคคล ที่มุ่งมั่นต่อการฝึกซ้อม ให้ประสบความสำเร็จได้ชัยชนะในการแข่งขัน (Saward, C. et al., 2024); (กฤษฎา พุ่มพิน, 2565) สำหรับสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิตใจ ศักยภาพและทักษะทางการกีฬา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่นักกีฬาจำเป็นต้องมีการพัฒนานักกีฬาทั้ง 3 องค์ประกอบ ดังกล่าวจึงนำไปสู่ชัยชนะและยกระดับทักษะ และศักยภาพทางกีฬาให้สูงขึ้น (กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2556); (ภูษณพาส สมนิล, 2558) 4) และมหาวิทยาลัยต้องมีนโยบายและแนวทางส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์กีฬา และสนามกีฬาเพียงพอได้มาตรฐาน และปลอดภัย อย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562); (Nova, A. et al., 2023)

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบได้ปัจจัยความสำเร็จกีฬาประเภททีมสำหรับนักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย สามารถสกัดองค์ประกอบของปัจจัยความสำเร็จได้ 10 องค์ประกอบ จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 7 องค์ประกอบ ทำการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจได้องค์ประกอบของปัจจัยความสำเร็จมีความกระชับชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจทางกีฬา แบ่งเป็นองค์ประกอบที่ 9 แรงจูงใจภายในบุคคล ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทักษะความสามารถให้แข็งแกร่งโดยตั้งเป้าหมายความสำเร็จอย่างชัดเจน และมีความมุ่งมั่นต่อการฝึกซ้อม ส่วนองค์ประกอบที่ 8 แรงจูงใจภายนอกบุคคล ให้ความสำคัญกับการเสริมแรง กระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันในความสำเร็จในการแข่งขันกีฬา ได้แก่ การได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง การยกย่องชมเชยและการยอมรับจากสังคม (กรณทิพย์ ลิ้มนรรัตน์, 2565); (กฤษฎา พุ่มพิน, 2565); (Durovic, D. et al., 2020)

นอกจากนี้องค์ประกอบที่ 1 ทีมงานผู้ฝึกสอนมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าความสำเร็จทางการกีฬาประเภททีม ให้ความสำคัญกับทีมผู้ฝึกสอน เพราะผู้ฝึกสอนคือผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของกีฬาชนิดนั้น ๆ ทำให้นักกีฬายอมรับ อีกทั้งผู้ฝึกสอนมีหน้าที่ในการวางกลยุทธ์และกำหนดทิศทางการเล่นและออกคำสั่งหรือคำแนะนำต่าง ๆ ให้กับนักกีฬา (สมบัติ เกตุสม และคณะ, 2557); (อัช แสนภักดี, 2558); (Gano-Overwa, L.A. et al., 2024) หากมหาวิทยาลัยมีระบบการสรรหา คัดเลือก และวางแผนพัฒนาทีมผู้ฝึกสอนจะส่งผลต่อความสำเร็จทางการกีฬาประเภททีมมากยิ่งขึ้น ในทางกลับกันด้วยคุณสมบัติและหน้าที่ของผู้ฝึกสอนดังกล่าว การสร้างสัมพันธภาพระหว่างนักกีฬากับทีมผู้ฝึกสอนส่งผลต่อความน่าเคารพ น่าเชื่อถือ นักกีฬาเชื่อฟังคำสอนและคำชี้แนะมากขึ้น ทำให้ทีมนักกีฬาเล่นกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น (เกษม ช่วยพิน, 2562); (Trotter, M.G. et al., 2021) สอดคล้องกับ Halldorsson, V. et al. กล่าวถึงสมาชิกทีมจะเก็บอาการแสดงความไม่เคารพ รักษาความน่าเชื่อถือทำให้ผู้เล่นในทีมการทำงานเป็นทีม อย่างเป็นประสิทธิภาพ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อความสำเร็จในการแข่งขัน (Halldorsson, V. et al., 2017)

องค์ประกอบที่ 10 การพัฒนาศักยภาพ เป็นปัจจัยที่เพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องโดยมหาวิทยาลัยเอื้ออำนวยและส่งเสริมสนับสนุนทั้งความพร้อมเพียงพอ ได้มาตรฐาน และปลอดภัยต่อการใช้สถานที่ สนามฝึกซ้อมทั้งสนามกีฬากลางแจ้งและสนามกีฬาในร่ม งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งบุคลากร

สนับสนุนทางการกีฬาและทีมผู้ฝึกสอนต้องมีการวางแผนพัฒนาศักยภาพด้วยโปรแกรมการฝึกซ้อมและการแข่งขัน เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพทางกายและทางจิตใจทั้งในระยะก่อนแข่งขัน ระหว่างการแข่งขัน และหลังการแข่งขัน (สมบัติ เกตุสม และคณะ, 2557); (พลากร ชาญณรงค์, 2565); (Nova, A. et al., 2023) รวมทั้งมหาวิทยาลัย ส่งเสริมให้นักกีฬามีโอกาสเข้าร่วมการแข่งขันทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ และศึกษาดูงานแลกเปลี่ยน นักกีฬาระหว่างมหาวิทยาลัยในประเทศและต่างประเทศ การพัฒนาศักยภาพของนักกีฬา ช่วยยกระดับความสามารถ ทางการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ อันส่งผลต่อตัวนักกีฬา ชื่อเสียงมหาวิทยาลัย และประเทศชาติ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562); (ณัฐกานต์ ชันทอง, 2562); (Trotter, M.G. et al., 2021)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อให้ให้นักกีฬามีทักษะความสามารถทางการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ มหาวิทยาลัย
1) ควรมีนโยบายสนับสนุนงบประมาณ อาคารสถานที่ สนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา ให้มีมาตรฐานสากล และปลอดภัย ในการฝึกซ้อมและแข่งขัน และมีบุคลากรให้บริการอย่างเพียงพอ โดยมอบหมายทีมงานในการสำรวจและประเมิน ความต้องการ และวางแผนในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) มีนโยบายการสร้างแรงจูงใจในกีฬาอย่าง เป็นรูปธรรม ได้แก่ การกำหนดเกณฑ์การให้ทุนการศึกษา และเกณฑ์โควตาการรับนักศึกษาทุกมหาวิทยาลัย นำไปใช้ในแนวทางเดียวกัน รวมถึงนโยบายค่าตอบแทนเงินรางวัลสำหรับผู้ชนะเลิศการแข่งขัน เบี้ยเลี้ยงนักกีฬาใน การเดินทางไปแข่งขัน และส่งเสริมให้นักกีฬาเข้าสู่กระบวนการแข่งขันในระดับสูงขึ้น และ 3) จากข้อค้นพบทีม ผู้ฝึกสอนทางการกีฬามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด โดยเฉพาะประเด็นการเป็นที่ยอมรับ ความเสียสละ การอุทิศเวลาถ่ายทอดให้กับนักกีฬา มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่จะเป็นผู้สอน ผู้จัดการทีมอย่างเป็นระบบ นับตั้งแต่การกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณสมบัติ ความเชี่ยวชาญ และ การวางแผนพัฒนาผู้ฝึกสอนให้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญให้คงอยู่ และมีความก้าวหน้าทันสมัย มากขึ้น ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย 1) ควรมีการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยความสำเร็จทางการกีฬา ประเภททีมสำหรับนักกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย และ 2) ควรมีการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Method Research) โดยวิจัยคุณภาพนำวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จทางการกีฬาประเภททีม จะทำให้ได้ข้อมูล เป็นประโยชน์ทางการกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- กรณีพิพัย ลีมนรัตน์. (2565). จิตวิทยาการกีฬา. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 4(3), 1-16.
- กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2556). จิตวิทยาการกีฬา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกิจการ โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2560). คุณลักษณะทางจิตใจของนักกีฬาเยาวชนไทย: ทักษะการ จัดการความเครียดทางการกีฬา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- กฤษฎา พุ่มพิน. (2565). ปัจจัยแห่งความสำเร็จของทีมกีฬาตะกร้อหญิงในการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 5(2), 1-25.
- เกษม ช่วยพิน. (2562). คุณลักษณะของหัวหน้าทีมกีฬา. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 10(2), 345-356.
- เขารัตน์ เขมรัตน์ และคณะ. (2565). อิทธิพลของความเชื่อมั่นทางกีฬาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแข่งขันกีฬา. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 1(3), 24-32.



- ณัฐกานต์ ชันทอง. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารด้านกีฬาโรงเรียนกีฬาในประเทศไทย. ใน *คุษณินพนธ์ การศึกษาคุณภูมิบัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. (2547). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: บริษัท ยูแอนดีไอ อินเทอร์เน็ตมีเดีย จำกัด.
- พลากร ชาญณรงค์. (2565). รูปแบบการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. ใน *ปรัชญาคุณภูมิบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬา*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภูษณพาส สมนิล. (2558). จิตวิทยาการกีฬาและการออกกำลังกาย. ใน *เอกสารประกอบการสอนวิชาจิตวิทยาการกีฬาและการออกกำลังกาย*. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2567). *สถิติการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 49* นนทบุรีเกมส์ 2567. เรียกใช้เมื่อ 25 มกราคม 2567 จาก <https://kps.ku.ac.th/nontrigames/index.php/>
- สมบัติ เกตุสม และคณะ. (2557). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของนักกีฬามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในการเข้าร่วมการแข่งขัน กีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 41 ณ จังหวัดขอนแก่น. ใน *รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (14) ประเด็นศักยภาพการกีฬา* (พ.ศ. 2561-2580). เรียกใช้เมื่อ 22 เมษายน 2566 จาก <http://nsc.nesdc.go.th/>
- สืบสาย บุญวีรบุตร และลัดดา เรืองมนโนธรรม. (2558). ระบบการดำเนินการและปฏิบัติงานในการพัฒนานักกีฬาเป็นเลิศของประเทศไทยสู่ความยั่งยืน ต่อเนื่อง และมีประสิทธิผล. *วารสารวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ*, 16(3), 1-14.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และคณะ. (2559). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- อัศวิน จันทระสม และกรรณิการ์ อินชนะ. (2564). ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความสำเร็จของนักกีฬาที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีก 2021. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 7(2), 74-84.
- อัช แสนภักดี. (2558). แนวคิดการจัดการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. *วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ*, 2(2), 173-201.
- Cahill, J. et al. (2018). Addressing teamwork problems in healthcare: lessons learned from aviation and sport. *British Journal of Healthcare Management*, 24(9), 448-457.
- Durovic, D. et al. (2020). Psychological aspect of motivation in sport achievement. *Physical Education and Sport*, 18(20), 465-474.
- Gano-Overwa, L.A. et al. (2024). Personal and situational factors that influence coaches' ability to care. *Sport and Exercise Psychology*. เรียกใช้เมื่อ 15 February 2024 จาก <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02640414.2024.2308412?>
- Halldorsson, V. et al. (2017). Teamwork in sport: A sociological analysis. *Sport in Society*, 20(9), 1-16.
- McEwan, D. & Crawford, K. (2022). Why does teamwork execution break down? Experiences of university team sport athletes. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*. เรียกใช้เมื่อ 15 May 2023 จาก <https://www.researchgate.net/publication/359073208>
- Nova, A. et al. (2023). Analysis of Factors Affecting Policy Development of Achievement Sports in Aceh Province. *International Journal of Human Movement and Sports Sciences*, 11(5), 1121-1131.

- Saward, C. et al. (2024). Motivational profiles and their relation to wellbeing, burnout, and dropout intentions in university football players in the UK: A mixed methods approach. *Psychology of Sport & Exercise*, 71, 1-13.
- Trotter, M.G. et al. (2021). Social Support, Self-Regulation, and Psychological Skill Use in E-Athletes. *Frontier Psychology*, 2021(12), 722030.

การใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช*

THE APPLICATION OF SARANIYADHAMMA PRINCIPLES IN THE WORK OF
VOLUNTEERS FOR SOCIAL DEVELOPMENT AND HUMAN SECURITY
IN NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

กมลภุกิจธรณ์ ธีรโรจนวงศ์* และ กันตภณ นูทองแก้ว

Kornphukrit Teerarochjanawong* and Kantaphon Nuthongkaew

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University, Nakhon Si Thammarat, Thailand

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

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และ 2) แนวทางการส่งเสริมการใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช ประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตัวแทนประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ระดับ จำนวน 6 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้วิจัย คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า 1) การใช้หลัก สาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) พิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักเมตตาโมกกรรม ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมา คือ หลักเมตตาทายกรรม ($\bar{X} = 4.37$) หลักศีลสามัญญตา ($\bar{X} = 4.33$) หลักเมตตาวัจกรรม ($\bar{X} = 4.24$) หลักทัญญูสามัญญตา ($\bar{X} = 4.18$) และหลักสธารณโมคิ ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ 2) แนวทางการส่งเสริมการใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชสรุปเป็นองค์ความรู้ คือ MMW Model ได้แก่ 1) M (Morality) ศีล หมายถึง ข้อควรในการปฏิบัติงาน คือ หลักเมตตาทายกรรม หลักเมตตาวัจกรรม และหลักศีลสามัญญตา 2) M (Meditation) สมาธิ หมายถึง การสำรวมจิตใจ ตั้งมั่นปรารภนาดี คือ หลักเมตตาโมกกรรม และ 3) W (Wisdom) ปัญญา หมายถึง ความเข้าใจ การรู้ตน รู้งาน คือ หลักสธารณโมคิ และหลักทัญญูสามัญญตา

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน, หลักสาราณียธรรม, อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

Abstract

The objectives of this research article are to study 1) The use of Saraniyadhamma principles in the work of social development and human security volunteers and 2) Guidelines for promoting

* Received June 5, 2024; Revised June 16, 2024; Accepted June 23, 2024

the use of Saraniyadhamma principles in the work of social development and human security volunteers. Humans of Nakhon Si Thammarat Province It is a combined method research. The sample group consisted of 385 people. The key informants were social development and security. of people in Nakhon Si Thammarat Province Volunteer Chairman of Social Development and Human Security Representatives of the Social Development and Human Security Volunteer Chairperson, 6 people, selected specifically. Research tools are questionnaires and in-depth interviews. Statistics used in research are frequency, percentage, mean, and standard deviation. and descriptive content analysis. The research results found that 1) The use of Saraniyadhamma principles in the work of volunteers for social development and human security. Overall it is at a high level ($\bar{x} = 4.20$) considering each aspect. The aspect with the highest average is the principle of Metta Manokarma ($\bar{x} = 4.41$), followed by the principle of Metta kayakarma ($\bar{x} = 4.37$), the principle of Silasamaññata ($\bar{x} = 4.33$), and the principle of Metta Vajikarma ($\bar{x} = 4.24$). Principles of Ditthisamanyata ($\bar{x} = 4.18$) and Principles of Public Health ($\bar{x} = 3.66$), respectively. 2) Guidelines for promoting the use of Saraniyadhamma principles in the work of social development and human security volunteers in Nakhon Si Thammarat Province. Summarized as a body of knowledge, it is the MMW Model, which includes 1) M (Morality) precepts, which refers to the principles that should be followed when performing work, namely the principle of loving-kindness. Principles of Mettavajikarma and the principles of Silasamaññata, 2) M (Meditation), Samadhi, meaning the mind's control, determination, good desire, which is the principle of loving-kindness, and 3) W (Wisdom), wisdom, which means understanding, knowing oneself, knowing one's work, which is the principle of public health. and the principles of the common view

Keywords: Work Operations, Saraniyadhamma Principles, Social Development and Security Volunteers

บทนำ

ระบบราชการไทยในอดีต เป็นระบบการบริหารงานขนาดใหญ่ โครงสร้างส่วนราชการมีความซับซ้อน ขาดความคล่องตัว ให้การดูแลประชาชนในมิติต่าง ๆ ไม่ทั่วถึง จึงได้เกิดแนวคิดในการผลักดันให้เกิดการบริหาร ราชการแนวใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ โดยมีกลไก หรือเครื่องมือสำคัญ ได้แก่ ระบบงานอาสาสมัคร ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการช่วยปฏิบัติการกิจในพื้นที่ของ ส่วนราชการต่าง ๆ ให้เกิดความคล่องตัวในระดับพื้นที่ เนื่องจากระบบงานอาสาสมัครเป็นกลไกเชิงพื้นที่ใน การสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการความร่วมมือระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น จึงได้มีการกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดนโยบายบริหาร ราชการแผ่นดิน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) เป็นการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดทำแผนปฏิบัติการ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง ให้สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายรัฐบาล โดยได้กำหนดแผนเรื่อง พัฒนาทุนทางสังคม สร้างการมีส่วนร่วม เสริมเศรษฐกิจฐานรากสู่การเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน เป้าหมายองค์กรเครือข่ายมีความเข้มแข็งและ ร่วมเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาสังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ใช้แนวทางสานพลังเครือข่าย ภาคธุรกิจ



เพื่อสังคม วิสาหกิจเพื่อสังคม ภาคประชาสังคม องค์กรชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน ขับเคลื่อนการทำงานโดยกลไกอาสาสมัครพัฒนาสังคม จิตอาสา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ตามวิสัยทัศน์ “ประชาชนเข้าถึงโอกาสและการคุ้มครองทางสังคม มีความมั่นคงในชีวิต” โดยกลไกอาสาสมัครนั้น ปัจจุบันผู้คนในสังคมได้ให้ความสนใจเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้อาสาสมัครมีบทบาทสำคัญในการเข้าไปช่วยเสริมเติมเต็มให้กับงานพัฒนาในหลากหลายภาคส่วนในหลากหลายประเด็น และกลายเป็นภาคส่วนสำคัญในการช่วยแก้ไขปัญหาสังคม รวมถึงการทำงานด้านการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช, 2565)

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือเรียกว่าทั่วไปว่า พม. มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ ทุกระดับให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของพื้นที่ ตลอดจนการเฝ้าระวังป้องกัน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อสวัสดิการสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ผ่านกลไกสำคัญ คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายตามบทบาทภารกิจของ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คือ เด็ก เยาวชน สตรี คนพิการ ผู้สูงอายุ และคนไร้ที่พึ่ง โดยมีบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ดังนี้ 1) ปฏิบัติตามนโยบาย 2) ค้นหา ชี้เป้า เฝ้าระวัง สำรวจข้อมูล เสนอรายชื่อผู้ประสบปัญหาทางสังคม 3) ให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาทางสังคม ประสาน ติดตาม เสนอแนะแนวทางการช่วยเหลือผู้ประสบ 4) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ 5) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมทางสังคมและเสริมสร้างเครือข่ายด้านการพัฒนาสังคม 6) ประสานและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ จัดการรณรงค์ ให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาสังคม 8) ศึกษา พัฒนาค้นคว้า เป็นต้น เจ้า

จากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทั้งในระดับชาติ ระเบียบพรณ คำหอม และรณรงค์ จันใด พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน อันเป็นผลมาจากการที่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประสบกับปัญหาการขาดศักยภาพและทักษะที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของตนเอง และการขาดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อีกทั้งยัง พบว่า ขาดจำนวนสัดส่วนของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาการดำเนินงานสำหรับในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราชนั้น พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ยังพบว่า ทุกคนมาทำงานด้วยจิตอาสา ไม่หวังค่าตอบแทน แต่ในขณะเดียวกันการปฏิบัติงานของ อพม. ก็ยังมีปัญหาด้วยเช่นกัน (ระเบียบพรณ คำหอม และรณรงค์ จันใด, 2561) ซึ่งจากการลงพื้นที่ พบว่า มีปัญหาหลายด้าน เช่น 1) สัดส่วนของ อพม. ไม่เพียงพอต่อจำนวนประชาชนที่ต้องดูแล ส่งผลให้ อพม. มีภาระงานมาก ดูแลไม่ทั่วถึง 2) ศักยภาพของ อพม. โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำ ซึ่งส่วนใหญ่ยังเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามคำสั่ง ไม่กล้าคิดนอกกรอบหรือไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3) การช่วยเหลือซึ่งกันและกันของ อพม. ในแต่ละพื้นที่ ยังให้ความสำคัญกับกลุ่มของตัวเองเป็นสำคัญ 4) ไม่ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเอง เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ อพม. ซึ่งอาจจะส่งผลไปยังประชาชนที่ อพม. ไปดูแลด้วย และจากการศึกษาหลักธรรมที่ปรากฏในคัมภีร์พุทธเถรวาท พบว่า “หลักสาราณียธรรม” เป็นคำสอนของพระพุทธเจ้า เรื่องการปฏิบัติตัวของผู้ที่อยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ตั้งแต่ขนาดเล็ก เช่น ครอบครัวจนถึงบ้านเมือง หรือแม้แต่ในระดับโลก (สามารถ มังสง, 2562) ซึ่งสาราณียธรรม 6 เป็นคุณธรรมที่ทำให้เราไม่เห็นแก่ตัว แต่จะคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจต่อผู้อื่น เข้าใจผู้อื่นมากขึ้น จดจำซึ่งกันและกัน เชื่อมโยงผู้คนด้วยความเมตตา เป็นแหล่งพลังอันยิ่งใหญ่ที่สามารถสร้างความเจริญรุ่งเรืองได้ ความก้าวหน้า และความมั่นคงที่จะเกิดขึ้น และเป็นสิ่งที่สมาชิกทุกคนในสังคมควรตระหนักดูแล และสร้างสรรค์ร่วมกันให้มากที่สุด ดังนี้ 1) เมตตาภายกรรม 2) เมตตาจริกรรม 3) เมตตาโนกรรม 4) สาธารณโภคี 5) สีสสามัญญตา 6) ทิฏฐิสามัญญตา (วิรัชดี สุรเมธี, 2555)



ด้วยสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าว จึงมีความสนใจศึกษาการใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากจังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นจังหวัดที่ประชากรมากเป็นอันดับหนึ่งในภาคใต้ และยังคงมีกลุ่มประชาชนที่ต้องได้รับการดูแลจากอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นจำนวนมากเช่นกัน ดังนั้น การศึกษานี้จึงต้องการศึกษาการใช้หลักสราณียธรรมต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช และแนวทางการส่งเสริมการใช้หลักสราณียธรรมของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mix Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ สมาชิกของกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง จำนวน 385 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน (Yamane, T., 1973) ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยมีรายชื่อของประชากรทุกคนตามลำดับเป็นระบบ การสุ่มจะแบ่งออกเป็นช่วงที่เท่า ๆ กัน โดยใช้ช่วงจากสัดส่วนของขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากร การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ โอกาสถูกเลือกไม่เป็นอิสระจากกันเพราะเมื่อตัวแรกถูกสุ่มแล้ว ตัวอย่างประชากรกลุ่มอื่นจะถูกกำหนดให้เลือกตามมาโดยอัตโนมัติ โดยไม่มีการสุ่ม 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช ประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ตัวแทนประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ระดับอำเภอ จำนวน 2 คน ตัวแทนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 2 คน รวม 6 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โดยมีแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ตัวแปรอิสระ ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ 2) ตัวแปรตาม มุ่งเน้นศึกษาการใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 6 ด้าน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2546) ได้แก่ 1) เมตตาทายกรรม (การปฏิบัติการกระทำต่อกันทางกาย) 2) เมตตาวจกรรม (การกล่าววาจาสุภาพต่อกัน) 3) เมตตาโมกรรม (การมีจิตปรารถนาดีต่อกัน) 4) สาธารณโภคี (การแบ่งปันช่วยเหลือ) 5) สีสสามัญญตา (การประพาสที่สุจริตดีงาม) 6) ทิฏฐิสามัญญตา (การเคารพรับฟังความคิดเห็น)
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้เก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน และเก็บกลับด้วยตนเอง และได้ใช้แบบสอบถามเชิงลึกแก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้วิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา



ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักสารานิยธรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช” นั้น พอสรุปได้ ดังนี้

1. การใช้หลักสารานิยธรรมในการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปน้อยสุด ได้แก่ หลักเมตตามโนกรรม (การมีจิตปรารถนาดีต่อกัน) หลักเมตตาทายกรรม (การปฏิบัติกรกระทำต่อกันทางกาย) หลักสัสสามัญญตา (การประพฤติที่สุจริตดีงาม) หลักเมตตาวจีกรรม (การกล่าววาจาสุภาพต่อกัน) หลักทัญญูสามัญญตา (การเคารพรับฟังความคิดเห็น) และหลักสาธารณโภคี (การแบ่งปันช่วยเหลือ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้ 1) หลักเมตตาทายกรรม (การปฏิบัติกรกระทำต่อกันทางกาย) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านแสดงอาการกริยาสุภาพ เคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลังเพียงใด ท่านได้ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่ได้รับความเดือดร้อนอย่างเต็มใจเพียงใด ท่านมีความกระตือรือร้นในการมาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพียงใด และท่านให้ความร่วมมือช่วยเหลือกิจกรรมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชด้วยความเต็มใจ เต็มที่ เพียงใด 2) หลักเมตตาวจีกรรม (การกล่าววาจาสุภาพต่อกัน) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านใช้วาจาที่สุภาพ ไพเราะ อ่อนหวานกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือเพียงใด ท่านได้กล่าวในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือเพียงใด ท่านกล่าวคำยกย่อง ชมเชย เพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลังเพียงใด และท่านได้ให้คำแนะนำตักเตือนต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลังเพียงใด 3) หลักเมตตามโนกรรม (การมีจิตปรารถนาดีต่อกัน) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความพอใจในการที่จะปฏิบัติงานหน้าที่ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปเพียงใด ท่านมองเพื่อนร่วมงานและผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือในแง่ดี กัลยาณมิตรเพียงใด ท่านคิดทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือเพียงใด และท่านมีความคิดกระตือรือร้นทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข เพียงใด 4) หลักสาธารณโภคี (การแบ่งปันช่วยเหลือ) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านได้แสดงความคิดเห็นต่อการช่วยเหลือผู้ได้รับความเดือดร้อนเพียงใด ท่านได้บริจาคทรัพย์ส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นที่ได้รับความเดือดร้อนเพียงใด ท่านบริจาคทรัพย์ส่วนตัวเพื่อสาธารณประโยชน์เพียงใด และท่านได้รับการจัดสรรสวัสดิการหรืออื่น ๆ ตามความเหมาะสมเมื่อทำงานล่วงเวลาเพียงใด 5) หลักสัสสามัญญตา (การประพฤติที่สุจริตดีงาม) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความประพฤติสุจริตต่อหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบเพียงใด ท่านมีความเคารพกฎเกณฑ์กติกาตามที่องค์กรกำหนดเพียงใด หากท่านถูกตำหนิในการปฏิบัติหน้าที่ ก็ยินดีปรับปรุงตนเอง และยังปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเพียงใด และท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมกับเพื่อน อพม. เพียงใด และ 6) หลักทัญญูสามัญญตา (การเคารพรับฟังความคิดเห็น) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านให้โอกาสแก่ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างอิสระเพียงใด ท่านเต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างจากความคิดเห็นของตนเพียงใด ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง ท่านจะเข้าร่วมประชุมและวางแผนการทำงานร่วมกันอยู่เสมอเพียงใด และเมื่อมีความขัดแย้งในหมู่คณะ ท่านได้ร่วมกันหารือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพียงใด



2. แนวทางการส่งเสริมการใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีดังนี้ 1) ควรได้รับการส่งเสริมสุขภาพกายให้แข็งแรง มีการตรวจสุขภาพประจำปี เพราะการช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ ต้องมีร่างกายที่แข็งแรง รวมทั้งการกระทำต่าง ๆ ของอพม. ต้องกระทำด้วยความสุภาพ เห็นอกเห็นใจ และมีความอดทนต่อการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนที่เดือดร้อน 2) ควรมีการฝึกการให้คำปรึกษาหรือการให้กำลังใจต่อประชาชนที่ต้องการความช่วยเหลือผ่านการกล่าววาจาที่ดี สุภาพ อ่อนหวาน พูดจาอย่างมีเหตุมีผล และต้องสร้างกำลังใจให้แก่ประชาชนที่ขอรับความช่วยเหลือ 3) ควรได้รับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เพราะการปฏิบัติงานต้องมีความคิดที่ปรารถนาดีต่อผู้อื่นเป็นสำคัญ 4) ควรรู้จักแบ่งปัน มีจิตอาสา มีจิตสาธารณะ และให้ความช่วยเหลือแต่ละโอกาสเพื่อแสดง ความรัก ความหวังดีต่อเพื่อนมนุษย์ 5) ควรมีการรักษา ศิล ปฏิบัติธรรม และที่สำคัญต้องเคารพกติกาของหน่วยงานที่สังกัด และ 6) ควรเปิดกว้างทางความคิด ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น แม้ความคตินั้นจะแตกต่างจากความคิดของตนเอง และร่วมกันคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนที่ขอรับความช่วยเหลือ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้)

1. การใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า หลักสราณียธรรม ซึ่งประกอบด้วย 1) เมตตา 2) เมตตากรรม (การปฏิบัติกรกระทำต่อกันทางกาย) 3) เมตตาจิตกรรม (การกล่าววาจาสุภาพต่อกัน) 4) เมตตาโมกข์ (การมีจิตปรารถนาดีต่อกัน) 5) สาสารณโมกข์ (การแบ่งปันช่วยเหลือ) 6) สีสสามัญญดา (การประพฤติที่สุจริตดีงาม) และ 7) ทิฏฐิสามัญญดา (การเคารพฟังความคิดเห็น) เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ขอรับบริการ หรือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ สอดคล้องกับการวิจัยของ กัลยกร ลาภเดโช และสุกิจ ชัยมุสิก เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านเมตตา 2) เมตตากรรม รองลงมา ได้แก่ ด้านสีสสามัญญดาและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านทิฏฐิสามัญญดา ตามลำดับ (กัลยกร ลาภเดโช และสุกิจ ชัยมุสิก, 2562) และการศึกษาของ ยอดขวัญ มณีฉาย เรื่องการพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง โดยใช้หลักสราณียธรรม ศึกษาเฉพาะกรณีบ้านไสกรุด ตำบลนาไม้ไผ่ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัย พบว่า ทุกคนในชุมชนได้ร่วมกันค้นหาและสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน โดยผู้นำและสมาชิกในชุมชนต่างรับรู้ รับทราบ และมีความเข้าใจในปัญหาซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่ร่วมกันวางแผนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน จึงนำมาดำเนินงานตามแผนที่ได้จัดทำไว้ โดยทุกฝ่ายให้ความร่วมมือช่วยเหลือ และสนับสนุนสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้คนในชุมชนได้รับประโยชน์มากที่สุดและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมีความร่วมแรงร่วมใจในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ซึ่งเกิดจากการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของชุมชน ทำให้คนในชุมชนได้พัฒนาตนเองทั้งคุณภาพชีวิต ทักษะองค์ความรู้การดำเนินชีวิต ต่อยอดอาชีพ สร้างรายได้แบบพออยู่พอกิน และมีคุณธรรมจริยธรรม โดยนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเสริมสร้างจิตใจให้



มีศีลธรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เบียดเบียน และมีจิตสาธารณะ พัฒนาชุมชนอันเป็นบ้านเกิดถิ่นฐานของตนเอง (ยอดขวัญ มณีฉาย, 2565) และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ คุณากร เกื้อดวง เรื่อง การอยู่ร่วมกันเพื่อสังคมสันติสุข โดยใช้หลักสาราณียธรรม 6 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า 1) การประยุกต์ใช้สาราณียธรรม 6 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ พบว่า ค่าเฉลี่ยของทางด้านทฤษฎีสัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสาธารณโภคีและด้านเมตตาเมตตามโนกรรม ขณะที่ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำที่สุด คือ ด้านเมตตาภายกรรม 2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการอยู่ร่วมกันเพื่อสังคมสันติสุขโดยใช้หลักสาราณียธรรม 6 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ พบว่า การสร้างเสริมให้สังคมสันติสุขได้อย่างเป็นรูปธรรมนั้นมีปัจจัยสำคัญของการสร้างเสริม การอยู่ร่วมกันเพื่อสังคมสันติสุข คือ การมีสติแยกแยะ พิจารณาปัญหาต่าง ๆ ด้วยปัญญาจะสามารถนำพาสังคม ไปสู่สันติสุข ในขณะที่เดียวกันการแสดงออกทางใจด้วยความเมตตา โดยตั้งจิตปรารถนาดีต่อผู้อื่น เป็นการสร้าง สัมพันธภาพที่สามารถมองเห็นได้อย่างเป็นรูปธรรมและทำให้สังคมสันติสุข (คุณากร เกื้อดวง, 2566)

2. แนวทางการส่งเสริมการใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของจังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักเมตตามโนกรรม (การมีจิตปรารถนาดีต่อกัน) ภายใต้หลักสาราณียธรรม มาใช้เป็นในการปฏิบัติงานมากที่สุด เพราะหน้าที่หลักของ อพม. คือ การให้ความช่วยเหลือประชาชนที่มีต้องการความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ตามภาระกิจของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และการเข้ามาทำงานของ อพม. เป็นการเข้ามา ด้วยจิตอาสา ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นได้พ้นจากความทุกข์ในระดับหนึ่ง ดังนั้น ผู้ที่จะเข้ามาเป็น อพม. จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีจิตใจที่ปรารถนาดีต่อผู้อื่นเป็นสำคัญ และถือว่า อพม. เป็นนักสังคมสงเคราะห์ในการช่วยเหลือประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พคิน สีนมา และพระสุทธิสารเมธี ที่กล่าวว่า งานสังคมสงเคราะห์เป็นการปฏิบัติงานที่ให้ความช่วยเหลือแก่บุคคล ชุมชน และสังคมที่กำลังประสบปัญหาและไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และได้กล่าวว่ นักสังคมสงเคราะห์ที่ดีต้องมีจรรยาบรรณเป็นแนวทางในการประพฤติให้ดำรงตน อยู่ในความดีงาม พุทธจริยศาสตร์ เป็นหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาที่ว่าด้วยความประพฤติที่ดีงาม ซึ่งถูกค้นพบโดยองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขและป้องกันปัญหาในระดับบุคคล ชุมชน และสังคม หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในงานสังคมสงเคราะห์ คือ สังคหวัตถุ 4 สาราณียธรรม 6 และอคติ 4 การปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนย่อมทำให้มนุษย์ได้รับการพัฒนาทางจิตใจและพุทธจริยศาสตร์ ยังมีเกณฑ์การตัดสินที่ชี้ขาดลงไปถึงการกระทำของมนุษย์ การประยุกต์ใช้หลักพุทธจริยศาสตร์ในงานสังคมสงเคราะห์ หลักพุทธจริยศาสตร์มีความจำเป็นและมีความสำคัญต่องานสังคมสงเคราะห์ เพราะนักสังคมสงเคราะห์เป็นผู้ที่มีบทบาท ให้ความช่วยเหลือผู้ใช้บริการและกลุ่มเป้าหมายในระดับบุคคล ชุมชน และสังคม ซึ่งหลักพุทธจริยศาสตร์สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใช้บริการที่ประสบปัญหา และนำไปพัฒนาสังคมเพื่อสร้างสวัสดิภาพและความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม (พคิน สีนมา และพระสุทธิสารเมธี, 2566)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า 1) การใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก หลักสาราณียธรรม ได้แก่ 1.1) เมตตาภายกรรม (การปฏิบัติกรกระทำต่อกันทางกาย) 1.2) เมตตาวัจจกรรม (การกล่าววาจาสุภาพต่อกัน) 1.3) เมตตามโนกรรม (การมีจิตปรารถนาดีต่อกัน) 1.4) สาธารณโภคี (การแบ่งปันช่วยเหลือ) 1.5) สีสัมมัญญา (การประพฤติที่สุจริตดีงาม) และ 1.6) ทฤษฎีสัมมัญญา (การเคารพฟังความคิดเห็น) เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อ

ผู้ขอรับบริการหรือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ 2) แนวทางการส่งเสริมการใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีการนำหลักเมตตาโมกกรรม มาใช้เป็นในการปฏิบัติงานมากที่สุด ตามภาระกิจของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และการเข้ามาทำงานของ อพม. เป็นการเข้ามาด้วยจิตอาสา ความปรารถนาที่ดีต่อผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นได้พ้นจากความทุกข์ในระดับหนึ่ง ดังนั้นผู้ที่เข้ามาเป็น อพม. จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีจิตใจที่ปรารถนาดีต่อผู้อื่นเป็นสำคัญ และถือว่า อพม. เป็นการพัฒนานักสังคมสงเคราะห์ในการช่วยเหลือประชาชน ส่วนข้อเสนอแนะ มีดังนี้ ควรปฏิบัติงานด้วยหลักเมตตาภายกรรม หลักเมตตาจริกรรม และหลักสาลาสาณียุตตา ตั้งจิตใจให้มั่นคง ปรารถนาดี ด้วยหลักเมตตาโมกกรรม และใช้ปัญญาในการปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจ การรู้ตน รู้งาน ด้วยหลักสาลาธาณโมกคิ และหลักทิกฐิสาลาณียุตตา เพื่อความมั่นคงในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของจังหวัดนครศรีธรรมราช

เอกสารอ้างอิง

- กัลยกร ลาภเดโช และสุกิจ ชัยมุสิก. (2562). การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรนครแหลมฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี. วารสารปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 7(2), 263-274.
- คุณากร เกื้อดวง. (2566). การอยู่ร่วมกันเพื่อสังคมสันติสุขโดยใช้หลักสาราณียธรรม 6 ในเขต อำเภอมืองจังหวัดกระบี่. วารสารพุทธสังคมิวิทยาปริทรรศน์, 8(1), 82-93.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2546). ธรรมญูชีวิต. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พศิน สีนมา และพระสุทธิสารเมธี. (2566). การประยุกต์ใช้หลักพุทธจริยศาสตร์ในงานสังคมสงเคราะห์. วารสารปรัชญาปริทรรศน์, 28(1), 1-12.
- ยอดขวัญ มณีฉาย. (2565). การพัฒนาชุมชนเข้มแข็งโดยใช้หลักสาราณียธรรม ศึกษาเฉพาะกรณีบ้านไสกรุด ตำบลนาไม้ไผ่ อำเภอย่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาสังคม. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ระพีพรรณ คำหอม และธรรรงค์ จันใด. (2561). หลักการและกระบวนการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์จุลภาค. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีรศักดิ์ สุรเมธี. (2555). สาราณียธรรม 6. เรียกใช้เมื่อ 15 กรกฎาคม 2566 จาก [https:// www.gotoknow.org/posts/460447](https://www.gotoknow.org/posts/460447)
- สามารถ มั่งสัง. (2562). สาราณียธรรม 6: หลักการในการอยู่ร่วมกัน. เรียกใช้เมื่อ 15 กรกฎาคม 2566 จาก <https://mgronline.com/daily/detail/9620000029668>
- สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช. (2565). รายงานสถานการณ์ทางสังคมจังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปี 2565. นครศรีธรรมราช: สำนักงานพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ปัจจัยการธำรงรักษาครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*

THE FACTORS FOR RETENTION OF THE FOREIGN TEACHERS UNDER THE JURISDICTION OF BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION SCHOOLS

ศศิธร เมธรุจพานนท์ และ ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์*

Sasithorn Methrujanont and Sakdipan Tonwimonrat*

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม ประเทศไทย

Faculty of Education, Silpakorn University, Nakhon Pathom, Thailand

*Corresponding author E-mail: tonwimonrat_s@su.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยการธำรงรักษาครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ผลการยืนยันปัจจัยการธำรงรักษาครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 437 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 205 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลครั้งนี้เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ภาษาอังกฤษ จำนวน 1 คน และครูชาวต่างประเทศสอนภาษาอังกฤษในโครงการภาษาอังกฤษเพื่อทักษะชีวิต จำนวน 1 คน โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 410 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจากผู้ทรงคุณวุฒิ แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันปัจจัยการธำรงรักษาครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ การวิเคราะห์เนื้อหา ได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา 352 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.85 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการธำรงรักษาครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) แนวทางการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเพื่อเพิ่มความผูกพันในองค์กร แบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยย่อย คือ 1.1) ภาวะผู้นำในการบริหารผลการปฏิบัติงาน 1.2) การมอบรางวัลในรูปแบบต่าง ๆ 1.3) การสร้างความสัมพันธ์อันดี บรรยากาศอบอุ่นและปลอดภัย 1.4) ระบบการสนับสนุนของ HR 2) การสร้างแรงบันดาลใจและแรงศรัทธา 3) การจัดการสอนภาษาอังกฤษเป็นมาตรฐานเดียวกัน 4) การจัดหาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการด้านอาชีพ รายได้ และสุขภาพ

คำสำคัญ: ปัจจัยการธำรงรักษาครูชาวต่างประเทศ, โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร, ครูชาวต่างประเทศ

Abstract

The purposes of this research were 1) To study the factors for retention of foreign teachers under the jurisdiction of Bangkok Metropolitan Administration schools and 2) To study the confirming results of the factors for retention of foreign teachers under the jurisdiction of Bangkok Metropolitan Administration schools. This research is descriptive research. The population of this research was 437 Bangkok Metropolitan Administration schools. The sampling group was

* Received May 22, 2024; Revised June 16, 2024; Accepted June 24, 2024

205 Bangkok Metropolitan Administration schools. The information providers for this research were either a school administrator or a head of foreign language learning program English Subject and 1 foreign teacher teaching English from Skills for Life Project. There were 2 information providers in each school for a total of 410 participants. The tools used in this research were semi-structured interviews from the experts, opinionnaires and expert opinionnaires to confirm the factors for retentions of foreign teachers under Bangkok Metropolitan Administration schools. Tools used for data collection were the five levels estimation standard. The data were analyzed by frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis and content analysis. Receiving the completed opinionnaires back for 352 pieces converting to the percentage of 85.85. The findings of the factors for retention of foreign teachers under the jurisdiction of Bangkok Metropolitan Administration schools were consisted of four main factors as follows: 1) The ways to Increase the Satisfactions for Organizational Engagement. The first main factor was divided into four sub factors as follows: 1.1) The Leadership Role in Performance Management. 1.2) Giving awards in various forms. 1.3) Establishing good relationship with safety and warm atmosphere. 1.4) The HR support system. 2) The cultivation for inspirations and faiths. 3) Arranging for teaching English in the same unique standardized format 4) Provision of gaining benefits and welfares for professions, incomes and health.

Keywords: Factors for Retaining Foreign Teachers, Schools Under Bangkok Metropolitan Authorization, Foreign Teachers

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกการขับเคลื่อนที่สำคัญมากในการนำพาซึ่งถึงการพัฒนาประเทศ ประเทศไทยได้เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษา การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข การศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษา จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกเพื่อความเป็นมาตรฐานสากลภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ครูจึงเป็นหนึ่งในพลังที่มีอิทธิพลและทรงพลังที่สุด ด้านการเข้าถึงความเสมอภาคและคุณภาพในการศึกษาและเป็นกุญแจสู่การพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน มีการขาดแคลนครูที่ได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีทั่วโลก ตามที่สถาบันสถิติแห่งยูเนสโก (UIS) ต้องสรรหาครู 69 ล้านคน เพื่อให้บรรลุการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาสากลและเป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน 4 (Sustainable Development Goal 4 ภายในปี 2030 (UNESCO Institute for Statistics, 2016)

สำหรับประเทศไทย ปัญหาการขาดแคลนครู (Teachers' Shortages) จึงเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องแก้ไข ครูสอนวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ มีการขาดแคลนเป็นจำนวนมากในประเทศไทย ถึงแม้ว่ารัฐบาลได้ทุ่มงบประมาณแผ่นดินเป็นจำนวนมากเพื่อมาใช้จ่ายในระบบการศึกษา แต่ก็ยังใช้งบประมาณด้านการศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะระบบครู และระบบเงินอุดหนุนรายหัว (Thaipublica, 2022) ครูไทยสอนภาษาอังกฤษเป็นจำนวนมากไม่สามารถพูดภาษาอังกฤษได้อย่างคล่องแคล่ว เนื่องจากไม่มีโอกาสได้ฝึกฝนทักษะการสื่อสารทางด้านการพูด และการฟัง หรือไม่มีความมั่นใจในการฟัง พูด อ่าน เขียน ดังนั้น การส่งเสริม คัดเลือกรับสมัครครูชาวต่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ และการอัตรารักษาครูชาวต่างประเทศที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ



ให้อยู่ในประเทศไทยให้นานที่สุด เพื่อนำเอาองค์ความรู้ทางด้านภาษามาทายทอดให้คณะครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นกลไกหลักที่จะช่วยแก้ปัญหาส่วนที่ขาดแคลนครูภาษาอังกฤษได้ โดยการวิจัยนี้ คือ การค้นหาปัจจัยที่จะทำให้ครูชาวต่างประเทศมี ความรักและผูกพันในสถานศึกษาของตน และมีความตั้งใจสอน ไม่ใช่เฉพาะนักเรียนเท่านั้น ครูชาวต่างประเทศจะนำเอาความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาเผยแพร่และสอน ให้คณะครูมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 437 โรงเรียน ประสบปัญหาครูชาวต่างประเทศลาออกอย่าง กระชั้นชิดเป็นจำนวนมาก หรือไม่ก็ไม่เข้าสอนหนังสือโดยไม่แจ้งล่วงหน้าตามเหตุผล คือ การให้เงินเดือนที่ไม่ตรง ต่อเวลา การขอวีซ่าทำงาน ใบอนุญาตทำงาน และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูที่ล่าช้า ส่งผลให้ครูชาวต่างประเทศ ไม่สามารถทำการสอนได้ เนื่องจากวีซ่าหมดอายุ จึงมีผลทำให้ครูชาวต่างประเทศลาออกเป็นจำนวนมาก (Voluntary Turnover) ระยะเวลาการจ้างครูชาวต่างประเทศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จะจ้างในรอบปีงบประมาณ บางครั้งครูชาวต่างประเทศก็จะลาออกก่อน สสถิติในการลาออกจะอยู่ที่ประมาณ 4-5 รายต่อเทอม หรือประมาณ ร้อยละ 30 ของจำนวนครูชาวต่างประเทศที่สอนในเขตตามปีงบประมาณ เมื่อมีครูลาออกก็ต้องเรียกบัญชีครู สำรองตามที่ทางสำนักงานเขต ฝ่ายการศึกษาได้ขึ้นบัญชีไว้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครูชาวต่างประเทศตลอดเวลา การขาดแคลนครูและขาดความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนรู้ของเด็กนักเรียน เป็นอย่างยิ่ง เมื่อมีการลาออกทางสำนักงานเขตในแต่ละเขตและโรงเรียนจำเป็นต้องเสียงบประมาณและเสียเวลา ในการรับสมัครครูใหม่เพื่อมาทดแทนครูที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการและกฎเกณฑ์การรับสมัครตามที่เขตได้ กำหนดนโยบายการคัดเลือก ทำให้การคัดสรรครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นงานที่ ทำทายยากยิ่งขึ้น หากทราบปัญหาและมีการวางแผนอย่างเป็นระบบอาจช่วยลดทอนปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ การบริหารคนย่อมต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ผสมกัน เพื่อตอบสนองความต้องการให้บุคลากรมีคุณภาพ มีกำลังใจ ในการทำงานและสร้างสรรค์งานที่ดี ลดอัตราการลาออกของครูชาวต่างประเทศน้อยลง ซึ่งล้วนส่งผลดีต่อนักเรียน (Pakirasung, B. & Charoenkrung, N., 2021) ประกอบกับจำนวนครูชาวต่างประเทศที่มาสมัครสอนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครมีจำนวนลดน้อยลง จึงจำเป็นต้องหาวิธีในการธำรงรักษา เพื่อให้พวกเขาพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืนและถาวร

การศึกษาปัจจัยในการธำรงรักษากรูชาวต่างประเทศ ส่งผลทางตรงต่อการลดอัตราการลาออกและคงไว้ ซึ่งการธำรงรักษา เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนานักเรียนอันจะนำไปสู่การสร้างศักยภาพความสามารถการใช้ ภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในการสื่อสารกับชาวต่างประเทศและ มีความสามารถที่จะแข่งขันอยู่บนเวทีโลกในอนาคตได้อย่างเต็มภาคภูมิ ดังนั้นการได้รับความร่วมมือกับสถานศึกษา ในสังกัดโรงเรียนกรุงเทพมหานคร ดูแลครูชาวต่างประเทศให้มีความสุขและตั้งใจสอนด้วยนโยบาย แผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569) จะเป็นกรอบกำหนดทิศทางและแนวทาง ขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครให้กับส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกิจการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครในระยะ 6 ปี ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของระบบ การศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครให้เกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพ ประชากรของกรุงเทพมหานคร ภายใต้วิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาการศึกษาฯ “จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมี คุณภาพ เพื่อพัฒนาสู่อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานครที่พร้อมด้วยคุณธรรม” (Bangkok Education Office, 2018)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการธำรงรักษากรูชาวต่างประเทศ ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาผลการยืนยันปัจจัยในการธำรงรักษากรูชาวต่างประเทศ ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะการศึกษาแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ไม่มีการทดลอง (The one shot non-experimental case study design) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กลุ่มประชากร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลครั้งนี้เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ภาษาอังกฤษ จำนวน 1 คน และครูชาวต่างประเทศ จำนวน 1 คน โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 410 คน โดยใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

เครื่องมือในการวิจัย การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ปัจจัยการดำรงรักษาครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้กรอบแนวคิด แล้วนำมาสร้างประเด็นคำถามเพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จากนั้นนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาสรุปร่วมกับผลสรุปของหลักการ แนวคิด งานวิจัย เพื่อสร้างเครื่องมือวิจัยฉบับร่างภายใน ตามคำแนะนำของคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และทำการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องและเหมาะสม

2. แบบสอบถามความคิดเห็น มี 2 ฉบับ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

3. แบบสอบถามการยืนยันปัจจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันปัจจัยการดำรงรักษาครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การตรวจสอบเครื่องมือโดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน แล้วหาค่าความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (Index of Item Objectives Congruence: IOC) โดยคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์มีค่าตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ หลังจากนั้นตรวจสอบหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 โรงเรียน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูล 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

การเก็บข้อมูล การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 โรงเรียน ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 3 เดือน โดยวิธีการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และแบบสอบถามเป็นรายฉบับ ได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์มีทั้งฉบับออนไลน์ และฉบับกระดาษกลับคืนมาจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 176 โรงเรียน 352 ฉบับ จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 410 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.85

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว จึงได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (EFA) ด้วยวิธีสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis : PCA) โดยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก หรือออร์ทogonal (orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (varimax rotation) ปรากฏดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 แสดงปัจจัยที่ 1-4 และปัจจัยย่อยของปัจจัยที่ 1 ตั้งแต่ 1.1-1.4 และจำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด ดังตาราง

ปัจจัยที่	ปัจจัยการธำรงรักษาครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	ค่า KMO	Sig.	จำนวนตัวแปร	รวมจำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรที่สังเกตได้
1.	แนวทางการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเพื่อเพิ่มความผูกพันในองค์กร	0.948	0.00			0.603-0.816
1.1	ภาวะผู้นำในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	0.975	0.00	13		0.530-0.738
1.2	การมอบรางวัลในรูปแบบต่าง ๆ			11		0.478-0.748
1.3	การสร้างความสัมพันธ์อันดีบรรยากาศอบอุ่นและปลอดภัย			11		0.480-0.679
1.4	ระบบการสนับสนุนของ HR			12		0.443-0.702
รวมจำนวนตัวแปรปัจจัยที่ 1.1 + 1.2 + 1.3 + 1.4					47	
ปัจจัยที่	ชื่อปัจจัย	ค่า KMO	Sig.	จำนวนตัวแปร	รวมจำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรที่สังเกตได้
2.	การสร้างแรงบันดาลใจและแรงศรัทธา	0.948	0.00	16		0.600-0.794
3.	การจัดการสอนภาษาอังกฤษเป็นมาตรฐานเดียวกัน			7		0.605-0.666
4.	การจัดหาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการด้านอาชีพ รายได้ และสุขภาพ			5		0.623-0.805
รวมจำนวนตัวแปรปัจจัยที่ 2 + 3 + 4					28	
รวมจำนวนตัวแปรปัจจัยทั้งหมดของปัจจัย (1.1 + 1.2 + 1.3 + 1.4) + 2 + 3 + 4 หมายเหตุ: 1. ค่า KMO 0.948 และ 0.975 > 0.5 เข้าสู่ 1 แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสม 2. ค่า Sig 0.00 < 0.05 เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ปัจจัย					75	

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยการธำรงรักษาครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ 1 คือ เพื่อศึกษาปัจจัยการธำรงรักษาครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หลังจากได้รับผลปัจจัยการธำรงรักษาครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นแล้ว จึงนำผลการวิจัยไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน เพื่อทำการยืนยันปัจจัย ประกอบไปด้วยจำนวน 4 ปัจจัย และ 4 ปัจจัยย่อยของปัจจัยที่ 1 และ 75 ตัวแปร เป็นลำดับต่อไป ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการยืนยันปัจจัยการการดำรงรักษาครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์

ปัจจัยที่	ปัจจัยการดำรงรักษาครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน							
		ถูกต้อง		เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นประโยชน์	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.	แนวทางการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเพื่อเพิ่มความผูกพันในองค์กร								
1.1	ภาวะผู้นำในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตัวแปรที่ 1-13	5	100	5	100	5	100	5	100
1.2	การมอบรางวัลในรูปแบบต่าง ๆ ตัวแปรที่ 14-24	5	100	5	100	5	100	5	100
1.3	การสร้างความสัมพันธ์อันดี บรรยากาศอบอุ่นและปลอดภัย ตัวแปรที่ 25-35	5	100	5	100	5	100	5	100
1.4	ระบบการสนับสนุนของ HR ตัวแปรที่ 36-47	5	100	5	100	5	100	5	100
2.	การสร้างแรงบันดาลใจและแรงศรัทธา ตัวแปรที่ 48-63	5	100	5	100	5	100	5	100
3.	การจัดการสอนภาษาอังกฤษเป็นมาตรฐานเดียวกัน ตัวแปรที่ 64-70	5	100	5	100	5	100	5	100
	ยกเว้น ตัวแปรที่ 65	4	80	4	80	4	80	4	80
	ตัวแปรที่ 70	4	80	4	80	4	80	4	80
4.	การจัดหาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการด้านอาชีพ รายได้ และสุขภาพ ตัวแปรที่ 71-75	5	100	5	100	5	100	5	100

จากตารางที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คนยืนยันว่าปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยและ 4 ปัจจัยย่อยของปัจจัยที่ 1 และ 75 ตัวแปรเป็นปัจจัยการดำรงรักษาครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. คือ การศึกษาปัจจัยการดำรงรักษาครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัย 75 ตัวแปร คำนวณน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.600-0.816 ค่าความแปรปรวน ของตัวแปร (Eigenvalues) มากกว่า 1.00 สามารถอธิบายค่าแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้เท่ากับ ร้อยละ 52.209 ลำดับน้ำหนักของปัจจัยที่ได้มาจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยที่ 1 แนวทางการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเพื่อเพิ่มความผูกพันในองค์กร แบ่งเป็น 4 ปัจจัยย่อย ปัจจัย 1.1 ถึงปัจจัย 1.4 คือ ปัจจัยที่ 1.1 ภาวะผู้นำในการบริหารผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Pongsamran, S. ได้กล่าวถึง คนเป็นทรัพยากรที่ต้องได้รับการดูแลและเก็บรักษาคนไว้กับองค์กรนาน ๆ เพราะมีความแตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักการ เพื่อนำมาใช้ในการดูแลพนักงาน ผู้บริหารขององค์กรต้องให้ความเอาใจใส่ดูแล ให้พนักงานมีความสุข ผู้บริหารที่ขาดการดูแลและเอาใจใส่พนักงาน ผลที่ตามมาก็จะเกิดปัญหานักงาน ลาออก บางครั้งก็มี



การลาออกอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยที่ 1.2 การมอบรางวัลในรูปแบบต่าง ๆ (Pongsamran, S., 2015) สอดคล้องและเป็นไปตามแนวความคิดของ Judge, A., et al. ที่ได้กล่าวว่าความปรารถนาของพนักงานที่จะลาออกนั้นได้รับอิทธิพลจากความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งกลยุทธ์แรกในการปรับปรุงการดำรงรักษาคือการปรับปรุงความพึงพอใจในงาน ซึ่งแนวทางสำหรับการเพิ่มความพึงพอใจในงานและการรักษางาน คือ รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) ประกอบไปด้วย ให้รางวัลมีความหมายและเฉพาะตัว จัดให้มีระบบการจัดสรรรางวัลที่ยุติธรรม เชื่อมโยงรางวัลกับพฤติกรรมหรือการดำรงรักษาครูชาวต่างประเทศ เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน รางวัลที่แท้จริง (Intrinsic Rewards) สร้างลักษณะการทำงานที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน พนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยที่ 1.3 การสร้างความสัมพันธ์อันดี บรรยากาศอบอุ่นและปลอดภัยในโรงเรียน (Judge, A., et al., 2022) สอดคล้องกับทฤษฎีของ Sawadsaringkan, P. ในปัจจัยหลักสี่ของความไม่พอใจ (Hygiene Factor) คือ ปัจจัยซึ่งรักษาแรงจูงใจที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้นให้คงอยู่เป็นปกติ ซึ่งหากมีอยู่เพียงพอหรือสมควรแก่เหตุผล จะทำให้พนักงานยอมรับสภาพที่เป็นอยู่และอยู่ในความสงบได้ Hygiene Factor หรือ Maintenance Factor ไม่มีผลต่อการทำงาน เพราะเป็นตัวทำหน้าที่ในการประคองความรู้สึกไม่ให้เกิดความไม่พอใจ (Sawadsaringkan, P., 2022) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Urbinner ก็คือ ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ (Lower-order need at work) ซึ่งบุคคลต้องการและคาดหวังว่าจะต้องมี เช่น ค่าจ้าง นโยบายการบริหารงาน ผลประโยชน์พิเศษ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพภาพที่อยู่ในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความมั่นคงในการทำงาน (Urbinner, 2022) ปัจจัยที่ 1.4 ระบบการสนับสนุนของ HR สอดคล้องกับแนวความคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) เป็นกระบวนการในการจัดหา การอบรม การประเมินและการให้ค่าตอบแทนต่อพนักงาน และการเข้าร่วมแรงงานสัมพันธ์ สุขภาพและความปลอดภัย และความยุติธรรมเป็นสำคัญ นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผนนโยบาย แนวทางการปฏิบัติ และระบบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน ทักษะและประสิทธิภาพในการทำงาน Noe, H. et al. โดยเชื่อมโยงถึง “การปฏิบัติของคน” ซึ่งประกอบไปด้วยการวิเคราะห์ (Analyzing) และการออกแบบงาน (Designing) การระบุความจำเป็นของทรัพยากรมนุษย์ (HR Planning) การดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถ (Recruiting) การเลือกพนักงาน (Selection) การสอนพนักงานในการปฏิบัติงาน และการเตรียมพร้อมพนักงานสู่ความก้าวหน้าของงานในอนาคต (Training and Development) การให้รางวัลพนักงาน (Compensation) การประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน (Performance Management) และการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นมิตร (Employees Relations) (Noe, H. et al., 2019) และสอดคล้องกับแนวความคิดของ Tanwimonrat, S. ในหน้าที่การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) เพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น เป้าหมายสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ มีการใช้คนอย่างมีประสิทธิภาพ มีบรรยากาศความสัมพันธ์ในหน้าที่การทำงานที่ดีในระหว่างสมาชิกขององค์กร มีการส่งเสริมความเจริญเติบโตและก้าวหน้าของแต่ละบุคคล สามารถได้คนดีที่มีความสามารถในการทำงาน และสามารถดำรงรักษาความเต็มใจของสมาชิกทุกคนที่จะให้ทุ่มเทจิตใจ ช่วยกันทำงานให้กับเป้าหมายส่วนรวมขององค์กร โดยมีระยะต่าง ๆ ของหน้าที่การบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ได้แก่ 1) ระยะการสรรหาหรือการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ (Recruit Phase) 2) ระยะการบำรุงรักษาหรือการ บำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ (Retain Phase) 3) ระยะการออกจากองค์กร (Retire Phase) ปัจจัยที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจและแรงศรัทธาให้กับครูชาวต่างประเทศ (Tanwimonrat, S., 2020) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fupluem, S. ซึ่งทำการศึกษาเรื่องประชากรสภาพการทำงานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของการดำรงรักษาพนักงาน และศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานตัดสินใจที่ทำงานร่วมกับองค์กรมากที่สุด ได้แก่ ความมั่นคง พนักงานเกิดแรงศรัทธาในองค์กร พนักงานรู้สึกตัวเองมีคุณค่าในองค์กรแห่งนี้ (Fupluem, S., 2015) และสอดคล้องกับแนวความคิดของ Gerhard (Gert)

Roodt ด้านโอกาสในความก้าวหน้า (Advance Opportunities) ถูกจัดให้เป็นแหล่งงาน (JR-Job Resources) ถ้าพนักงานประเมินรูปแบบให้เป็นไปในด้านบวก (Gerhard (Gert) Roodt, 2018) แต่ถ้าไม่มีโอกาสในความก้าวหน้าจะถูกจัดให้เป็นความต้องการของงานเป็นไปในด้านลบ (JD-Job Demands) มีงานวิจัยหลายงานได้รายงานว่าโอกาสในความก้าวหน้า (Advance Opportunities) และพฤติกรรมในการผูกพันในงาน (Engaging Work Behaviors) มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Amiri, M. et al., 2016); (Cho, V. & Xu, H., 2012); (De Braine, R. T., 2012) ปัจจัยที่ 3 การจัดการสอนภาษาอังกฤษเป็นมาตรฐานและสอนในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Puttasarn, N. ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการดำรงรักษาซึ่งแบ่งประเภทของปัจจัยเป็น 2 ประเภท คือ 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1.1) ด้านการประสบความสำเร็จในงาน 1.2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 1.3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 1.4) ด้านความรับผิดชอบ 1.5) ด้านความก้าวหน้า 2) ปัจจัยด้านค่าจ้าง มีทั้งหมด 8 ด้าน ในงานวิจัย คือ 2.1) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 2.2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2.3) ด้านสถานะด้านอาชีพ 2.4) ด้านนโยบายและการบริหาร 2.5) ด้านสภาพการทำงาน 2.6) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 2.7) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 2.8) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งปัจจัยค่าจ้างที่ 2.4 ด้าน นโยบายและการบริหาร สอดคล้องกับปัจจัยที่ 3 เนื่องจากการพัฒนาหลักสูตรเป็นมาตรฐานเดียวกัน เป็นระดับนโยบายของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครประเภทการหลีกเลี่ยงความไม่พอใจในการทำงาน (Hygiene Factor) ของทฤษฎี 2 ปัจจัย ดังนั้น โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำเป็นต้องมีหลักสูตรภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารที่เป็นมาตรฐานซึ่งจะทำให้ครูชาวต่างประเทศใช้หลักสูตรเป็นแบบแผนมาตรฐานในการเขียนแผนการสอนไปในแนวทางเดียวกันทั่วทั้งโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ปัจจัยที่ 4 การจัดหาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการด้านอาชีพ รายได้ และสุขภาพ (Puttasarn, N., 2021) สอดคล้อง Judge, A., et al. ได้กล่าวว่า รางวัลภายนอกต้องมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว มีการสำรวจผู้ใหญ่ที่มีงานทำจำนวน 1223 คน เผยให้เห็นว่า ผลประโยชน์ของพนักงานเป็นแรงผลักดันในการรักษาถูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง 40% ของผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่า การจับคู่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการจ่ายแผน 401(k) ของบริษัทในอเมริกา (Judge, A., et al., 2022) โดยนายจ้างหักเงินเดือนบางส่วนของลูกจ้างเช่นเดียวกับนายจ้างช่วยเหลือเงินบางส่วนหรือทั้งหมด เพื่อนำมาใช้ในการลงทุนในวัยเกษียณซึ่งส่วนใหญ่เป็นกองทุนรวม (mutual Funds) ซึ่งแผน 401 (k) ลดความปรารถนาของพนักงานที่จะลาออกลง รวมถึงสิทธิประโยชน์ด้านความคุ้มครองด้านการดูแลสุขภาพ (Health Care Coverage) และเงินเดือนที่สามารถแข่งขันได้ (competitive salary) สิทธิประโยชน์และสวัสดิการยังรวมถึง สิทธิประโยชน์และสวัสดิการด้านการประกันสังคมทั้งพนักงานผู้เอาประกันและครอบครัว (Benefits and Welfare for Social Security Coverage) จะเห็นได้ว่าปัจจัยปัจจัยการดำรงรักษาครูชาวต่างประเทศ ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นพหุปัจจัย ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัย

2. เพื่อศึกษาผลการยืนยันปัจจัยการดำรงรักษาครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับ ปัจจัยการดำรงรักษาครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 ปัจจัย และ 75 ตัวแปร มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ ต่อการดำรงรักษาครูชาวต่างประเทศเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเกิดความต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนแก่นักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์



สรุป/ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยการดำรงรักษาครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการวิจัยครั้งนี้เป็นพหุปัจจัยและประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย โดยปัจจัยที่ 1 มี 4 ปัจจัยย่อยดังต่อไปนี้ 1) แนวทางการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเพื่อเพิ่มความผูกพันในองค์กร 1.1) ภาวะผู้นำในการบริหารผลการปฏิบัติงาน 1.2) การมอบรางวัลในรูปแบบต่าง ๆ 1.3) การสร้างความสัมพันธ์อันดี บรรยากาศอบอุ่นและปลอดภัย 1.4) ระบบการสนับสนุนของ HR 2) การสร้างแรงบันดาลใจและแรงศรัทธา 3) การจัดการสอนภาษาอังกฤษเป็นมาตรฐานเดียวกัน 4) การจัดหาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการด้านอาชีพ รายได้ และสุขภาพ และผลการยืนยันปัจจัยการดำรงรักษาครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง 4 ปัจจัยหลัก โดยมีปัจจัยที่ 1 ประกอบไปด้วย 4 ปัจจัยย่อย มีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1) กำหนดนโยบายแนวปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับปัจจัยการดำรงรักษาครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ภายใต้การดูแลของสำนักงานการศึกษา และสำนักงานเขต 50 เขต กรุงเทพมหานคร ควรส่งเสริม สนับสนุน และกำหนดนโยบายแนวปฏิบัติเพื่อนำมาใช้ซึ่งปัจจัยในการดำรงรักษาครูชาวต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กรในโครงการภาษาอังกฤษ เพื่อทักษะชีวิต 2) กำหนดเส้นทางความก้าวหน้า ด้านอาชีพ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ กรุงเทพมหานคร ภายใต้การดูแลของสำนักงานการศึกษา และสำนักงานเขต 50 เขต กรุงเทพมหานคร ควรตั้งเกณฑ์ในการประเมินผลงานการสอนและหลักสูตรให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับผลงานที่ครูชาวต่างประเทศได้ลงมือปฏิบัติไป และแนวทางการสอนจะได้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งกรุงเทพมหานคร 3) กำหนดแนวทางในการดำรงรักษาครูชาวต่างประเทศอย่างเป็นมาตรฐาน กรุงเทพมหานคร ภายใต้การดูแลของสำนักงานการศึกษา และสำนักงานเขต 50 เขต กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 437 โรงเรียน ในโครงการภาษาอังกฤษ เพื่อทักษะชีวิต ควรจัดอบรมให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา ทั้งหมด 437 โรงเรียน เพื่อทำความเข้าใจกับผู้บริหารด้าน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย การคาดหวัง กฎหมายและหลักเกณฑ์ในการจ้างแรงงานชาวต่างประเทศ และตัวบ่งชี้ความสำเร็จของโครงการภาษาอังกฤษ เพื่อทักษะชีวิต รวมถึงควรจัดอบรมและพัฒนาสำหรับทักษะที่ต้องการเพิ่มเติมให้กับครูชาวต่างประเทศ การปฐมนิเทศให้ครูชาวต่างประเทศเข้าใจและเห็นคุณค่าของผลงานการสอนของตนเอง อันจะนำไปสู่การประเมินประสิทธิภาพการทำงาน และกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้ สอดคล้องกับผลการประเมินงานตามลำดับเป็นขั้น ๆ ไป อันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพ และลดความปรารถนาที่จะลาออกจากงานด้วยความสมัครใจ 4) การวางแผนการดำรงรักษาครูชาวต่างประเทศของโครงการภาษาอังกฤษเพื่อทักษะชีวิตในระยะสั้นและระยะยาว กรุงเทพมหานคร ภายใต้การดูแลของสำนักงานการศึกษา และสำนักงานเขต 50 เขต กรุงเทพมหานคร ควรจัดให้มีการทำสัญญาอย่างน้อยทุก ๆ 3 ปี สำหรับครูชาวต่างประเทศที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นและยอดเยี่ยม เป็นการนำไปสู่การลดขั้นตอนการคัดสรรครูชาวต่างประเทศเป็นประจำทุกปี ซึ่งจะช่วยให้ลดการสูญเสียงบประมาณและเวลาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะขั้นตอนการคัดสรรครูชาวต่างประเทศ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป จากการศึกษา ปัจจัยการดำรงรักษาครูชาวต่างประเทศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ 1) ควรศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการดำรงรักษาครูชาวต่างประเทศอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ควรศึกษาวิจัยเพื่อหายุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการดำรงรักษาครูชาวต่างประเทศ ทั้ง 3 ภาค (3R) คือ ภาคการคัดสรร (Recruitment) ภาคการดำรงรักษา (Retention) และภาคการเกษียณ (Retirement)

เอกสารอ้างอิง

- Amiri, M. et al. (2016). Burnout and its influencing factors among primary health care providers in the North East of Iran. *Plos ONE*, 8(2016), 1-11.
- Bangkok Education Office. (2018). Bangkok Basic Education Development Plan No. 3. Retrieved May 12, 2024, from <https://www.oic.go.th/.InThai>
- Cho, V. & Xu, H. (2012). Professional Commitment, Organizational Commitment, and the Intention to Leave for Professional Advancement: An Empirical Study on It Professionals. *Information Technology & People*, 25(1), 31-54.
- De Braine, R. T. (2012). Predictors of work-based identity. University of Johannesburg: South Africa.
- Dessler, G. (2022). Fundamentals of Human Resource Management. Employee Retention. Workforce Planning for Wisconsin State Government. เรียกใช้เมื่อ 16 May 2022 จาก <http://workforceplanning.wi.gov/category.asp?linkcatid=15&linkid=18.27>
- Fupluem, S. (2015). Maintaining professional marketers of a beverage company. Pathum Thani: Thammasat University.
- Gerhard (Gert) Roodt. (2018). A Job Demands-Resources Frameworks for Explaining Turnover Intentions, in *Psychology of Retention: Theory, Research and Practiced*. Melinde Coetzee, Ingrid L Potgieter, Nadia Ferreira . Switzerland: Springer.
- Judge, A. et al. (2022). Staffing Organizations. 10th ed. New York: Mc Graw Hill, 638-641.
- Noe, H. et al. (2019). Human Resource Management. (11th ed). New York: McGraw Hill Education.
- Pakirasung, B. & Charoenkrung, N. (2021). Recruitment, Selection and Retention Guidelines For Foreign Teachers of International Schools in Bangkok. *OJED Educational Electronic Journal*, 16(2), 1-11.
- Pongsamran, S. (2015). Management and maintenance of personnel. *employees Southern Technology Journal*, 8(2), 135-143.
- Puttasarn, N. (2021). Guidelines for personnel management in maintaining personnel of private charitable schools in the category of welfare education in Mueang District, Chiang Rai Province. ใน Master of Education Program, Major: Educational Administration . Rajabhat University.
- Sawadsaringkan, P. (2022). Employees' feelings of obligation with modern performance concepts. Retrieved April 6, 2022, from <http://oknation.nationtv.tv/blog/piyanan/2017/01/27/entry-1>
- Tanwimonrat, S. (2020). Educational human resource management. (1st printing). Nakhon Pathom: University Press.
- Thaipublica. (2022). Educational budget 800 thousand million baht (Section 1): high expenses Fail-Spent money with the irrelevant target. Retrieved February 5, 2022, from <https://thaipublica.org/2021/02/national-education-account01>
- UNESCO Institute for Statistics. (2016). THE WORLD NEEDS ALMOST 69 MILLION NEW TEACHERS TO REACH THE 2030 EDUCATION GOALS. Retrieved June 5, 2022, from <https://docs.edtechhub.org/lib/TC8PNFAI>
- Urbinner. (2022). Maslow's Hierarchy of Needs. Retrieved July 12, 2022, from <https://www.urbiner.com/post/maslow-hierarchy-of-needs>

การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง

การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม*

INFORMATION TECHNOLOGY ACCEPTANCE OF PERSONNEL IN THE OFFICE OF THE MINISTRY OF HIGHER EDUCATION, SCIENCE, RESEARCH AND INNOVATION

ลักษิกา ถ้ำหิน* และ ภริดา ชัยรัตน์

Luksika Thomhin* and Pirada Chairatana

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: luksika.t@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกองค์การ การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และ 4) ปัจจัยภายในกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 232 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 552 คน ประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane ด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ มีระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ขั้นการประเมินค่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 1.95 และขั้นการรับรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 1.34 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพภาพการทำงาน ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ที่ต่างกันมีระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยภายนอกองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กับปัจจัยภายในของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยกับระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: เทคโนโลยีสารสนเทศ, การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ, ปัจจัยภายใน, ปัจจัยภายนอกด้านองค์การ

* Received May 21, 2024; Revised June 15, 2024; Accepted June 23, 2024

Abstract

The objectives of research were to 1) Study information technology acceptance of personnel in the Office of the Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation 2) Compare information technology acceptance of personnel in the Office of the Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation classified by personal factors 3) Study the relationship between external organizational factors and information technology acceptance of personnel in the Office of the Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation as well as 4) Internal factors and information technology acceptance of personnel in the Office of the Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation. The representative sample included 232 persons from a total population of 552 people Consisting of government officer, temporary staff, and government employees, The sample size was calculated using Taro Yamane. Quantitative research method was used The questionnaire was used as a tool to collect research data. The data were analyzed by using statistical package software included frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, One-way analysis of variance and the Pearson correlation coefficient. According to research findings, the representative sample of personnel in the Office of the Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation accepted information technology are at a high level, Most of them have a high level of Evaluation stage average was 1.95 and awareness stage has the lowest average value of 1.34. The results of the hypothesis was found that personal factors of personnel in the Office of the Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, i.e. gender, age, educational level, work status, position, work experience differently had no significant difference in information technology acceptance. Additionally, external organizational factors of personnel in the Office of the Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation and internal factors of personnel in the Office of the Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation were positive related at a low level to information technology acceptance in a statistically significant manner at .05 level.

Keywords: Information Technology, Information Technology Acceptance, External Organizational Factors, Internal Factors

บทนำ

ด้วยยุทธศาสตร์ของประเทศไทย ที่มีความมุ่งมั่นต้องการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาประเทศให้เป็น “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่ มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามวิสัยทัศน์ของรัฐบาล โดยเป็นการวางรากฐานการพัฒนาประเทศในระยะยาว มีการปรับให้ระบบราชการเป็นระบบราชการ 4.0 ที่ต้องให้บุคลากรภาครัฐปรับเปลี่ยนแนวคิด รวมถึงวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ตามพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 ซึ่งจะเป็นกฎหมายกลางว่าด้วยการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ ส่งเสริมให้การทำงาน และการให้บริการของภาครัฐ สามารถใช้วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นหลักได้ เพื่อมุ่งสู่รัฐบาลดิจิทัล ซึ่งเป็นไปตามการปฏิรูปประเทศด้านการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดินที่ให้มีการนำ



เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อบริการสาธารณะ และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2565)

ในปัจจุบันระบบเทคโนโลยีสารสนเทศถือว่าเป็นส่วนหนึ่งในการการปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) ทั้งในส่วนของนโยบายของหน่วยงานที่ออกระเบียบ แนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน รวมทั้งขอความร่วมมือให้บุคลากรปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน แบบดั้งเดิม มาอยู่ในรูปแบบระบบสารสนเทศมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการขอความร่วมมือให้บุคลากรใช้เอกสาร ที่ลงนามด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Digital Signature) และเสนอผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) เพื่อลดการใช้กระดาษ โดยจะมีเพียงบางเอกสารที่ยังได้รับการยกเว้น เช่น เอกสารเกี่ยวกับการเงินหรือการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งจะเห็นได้ว่าหน่วยงานมีการปรับตัวเพื่อรองรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น ประกอบกับนายกรัฐมนตรีมีข้อสั่งการให้ขับเคลื่อนการใช้ระบบ e-Document ให้ได้ผลเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพอย่างเร่งด่วน ตามหนังสือบันทึกความร่วมมือการขับเคลื่อนการใช้ระบบ e-Document แก่ หน่วยงานราชการโดยกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมเป็นหน่วยงานนำร่องในการดำเนินการ ดังกล่าว เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการใช้ e-Document แก่หน่วยงานในสังกัด (สำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565) จึงปฏิเสธไม่ได้เลยว่าเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ดังนั้น บุคลากรในฐานะทรัพยากรที่เป็นกำลังสำคัญที่ช่วย ขับเคลื่อนหน่วยงาน ต้องอาศัยการปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จึงจำเป็นที่จะต้องให้ ความร่วมมือในการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่จะช่วยเข้ามาเสริมศักยภาพของตนเอง เพื่อนำไปสู่ ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการยอมรับเทคโนโลยี สารสนเทศนั้นถือเป็นกระบวนการทางจิตใจ เริ่มตั้งแต่การรับรู้ เรียนรู้ ตัดสินใจใช้ จนกระทั่งเกิดกระบวนการ ยอมรับในการใช้เทคโนโลยี ผ่านการปฏิบัติงานหรือใช้ในชีวิตประจำวัน และสามารถที่จะใช้ได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพสูง และพร้อมต่อการเรียนรู้ใช้เทคโนโลยีอยู่เสมอ (Rogers, E. M., 2003)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร ในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รวมถึงศึกษาว่าปัจจัยด้านใดบ้าง ที่มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางสำหรับ ผู้บริหารในหน่วยงานพิจารณาและสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการปรับกลยุทธ์ เพื่อการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกด้านองค์การกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของ บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรใน สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 474 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 29 คน และพนักงานราชการ จำนวน 49 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 552 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร ทาโร่ ยามาเน (Yamane, T., 1973) ได้จำนวน 232 คน จากนั้นแบ่งกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ดังนี้ ข้าราชการ จำนวน 199 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 12 คน และพนักงานราชการ จำนวน 21 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ และการทบทวนวรรณกรรม โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended Form) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยในแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยภายนอกด้านองค์การของบุคลากร ซึ่งจะประกอบไปด้วย นโยบายของหน่วยงาน หน้าที่และลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 2) ปัจจัยภายในของบุคลากร ซึ่งจะประกอบไปด้วย การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน และทัศนคติ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมามหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) พร้อมทั้งตรวจเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรในการวิจัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานจ้างเหมาบริการของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จำนวน 30 คน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสมควรมีค่ามากกว่า 0.65 ซึ่งจะถือว่ามีความเชื่อมั่น (Nunnally, J. C., 1978) โดยผลกาทดลองใช้ (Try out) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าไปดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 2) จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ออกมาเป็นรูปแบบที่สามารถแชร์ ผ่าน link เพื่อง่ายต่อการตอบแบบสอบถาม 3) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความอนุเคราะห์แนบ link แบบสอบถามลงในกลุ่มโซเชียลมีเดียของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้ในการอธิบายข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency Distribution) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้วิเคราะห์หาสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ 2.1) การทดสอบค่า Independent Samples t-test และ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2.2) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) มาใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์



ระหว่างปัจจัยภายในกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และปัจจัยภายนอกกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.5

ผลการวิจัย

1. ระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้ง 5 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้านการรับรู้ (Awareness Stage) 2) ด้านการสนใจ (Interest Stage) 3) ด้านการยอมรับจากการประเมินค่า (Evaluation Stage) 4) ด้านการยอมรับจากทดลอง (Trial Stage) และ 5) ด้านการยอมรับเทคโนโลยี (Adoption Stage) โดยแบ่งระดับการยอมรับออกเป็น 3 ระดับ คือ ยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศแต่ไม่แน่ใจ และไม่ยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาพรวมระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ	n = 232		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการยอมรับ
1. การรับรู้ (awareness stage)	1.34	0.48	ยอมรับ
2. การสนใจ (interest stage)	1.79	0.36	ยอมรับ
3. การยอมรับจากการประเมินค่า (evaluation stage)	1.95	0.17	ยอมรับ
4. การยอมรับจากทดลอง (trial stage)	1.64	0.43	ยอมรับ
5. การยอมรับเทคโนโลยี (Adoption Stage)	1.92	0.36	ยอมรับ
ภาพรวม	1.76	0.18	ยอมรับ

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มียอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยส่วนใหญ่มีระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการยอมรับจากการประเมินค่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 1.95 และด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 1.34 โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านการรับรู้ โดยส่วนใหญ่รู้จักเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สำหรับตำแหน่งงานเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.71 ทั้งนี้ ไม่แน่ใจในส่วนการรู้จักเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานทุกระบบ หรือทุกแพลตฟอร์ม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.97 2) ด้านการสนใจ โดยส่วนใหญ่มีความสนใจที่จะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 1.95 3) ด้านการยอมรับจากการประเมินค่า โดยส่วนใหญ่ยินดีที่จะเรียนรู้ในการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีตลอดเวลา ค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 1.96 และคิดว่าการมีเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานปัจจุบัน จะช่วยให้งานมีความต่อเนื่องมากขึ้น เมื่อเทียบกับวิธีการปฏิบัติงานแบบดั้งเดิม ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 1.93 4) ด้านการยอมรับจากทดลอง โดยส่วนใหญ่รู้สึกว่าการมีเทคโนโลยีสารสนเทศมีความน่าเชื่อถือ ถูกต้อง แม่นยำ ค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 1.73 และลองใช้แล้วรู้สึกว่าการมีเทคโนโลยีสารสนเทศมีระบบความปลอดภัยสูง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 1.50 และ 5) ด้านการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยส่วนใหญ่ยินดีที่จะสนับสนุน และให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 1.99 และเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยลดขั้นตอนปฏิบัติงานลงได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 1.85

2. การเปรียบเทียบระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

Independent Samples t-test					
เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	88	1.78	0.15	1.144	0.254
หญิง	144	1.75	0.20		
One-way ANOVA					
อายุ	SS	Df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.25	3	0.08	2.49	0.061
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	7.64	228	0.3		
รวม	7.89	231			
ระดับการศึกษา	SS	Df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.07	2.06	0.129
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	7.75	229	0.03		
รวม	7.89	231			
สถานภาพ	SS	Df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.15	2	.08	2.24	.109
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	7.74	229	.03		
รวม	7.89	231			
ตำแหน่ง	SS	Df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.2	3	.08	2.31	.077
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	7.66	228	.03		
รวม	7.89	231			
ประสบการณ์ทำงาน	SS	Df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.10	3	.03	1.01	.387
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	7.79	228	.03		
รวม	7.89	231			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกด้านองค์การกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกด้านองค์การกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ปัจจัยภายนอกด้านองค์การ	การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ		
	ค่าสหสัมพันธ์	Sig (P)	ระดับ
1. ด้านนโยบายของหน่วยงาน	.268*	.000	น้อย
2. ด้านหน้าที่ และลักษณะงาน	.321*	.000	น้อย
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.379*	.000	น้อย
ภาพรวม	0.387*	.000	น้อย

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ภาพรวมปัจจัยภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .387$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายได้ พบว่า ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านหน้าที่และลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ปัจจัยภายใน	การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ		
	ค่าสหสัมพันธ์	Sig (P)	ระดับ
1. ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน	.323*	.000	น้อย
2. ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน	.274*	.000	น้อย
3. ด้านทัศนคติ	.361*	.000	น้อย
ภาพรวม	.380*	.000	น้อย

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ภาพรวมปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = .380$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายได้ ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน และด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ส่วนที่ 1 ระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ภาพรวมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านการรับรู้ (awareness stage) บุคลากรยอมรับ และรับรู้ใ้ส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งงานเป็นอย่างดี แต่อาจยังไม่แน่ใจว่ารู้จักเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานทุกระบบ หรือทุกแพลตฟอร์มหรือไม่ เนื่องจากองค์การมีการปรับปรุง ปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ จากการรวมองค์การหลายองค์การเข้ารวมกันเป็นกระทรวง

การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อีกทั้ง ปัจจุบันมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อรองรับในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น บางกอง/ศูนย์/กลุ่ม ก็มีระบบแพลตฟอร์มประจำภารกิจงานโดยเฉพาะทำให้บางแพลตฟอร์มไม่ได้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงของบุคลากรทุกคน จึงทำให้บุคลากรเองรับรู้ในส่วนนี้ไม่แน่ชัดมากนัก จึงเกิดความไม่มั่นใจ หรือไม่แน่ใจ 2) ด้านการสนใจ (interest stage) บุคลากรรู้สึกสนใจในเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นทันที เมื่อผ่านกระบวนการด้านการรับรู้ไปแล้ว และตรงกับความต้องการ หรือเป็นสิ่งที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรพร้อมที่จะเริ่มหาข้อเท็จจริงและข้อมูลรายละเอียดเพิ่มเติมมากขึ้น ในขั้นถัดไป 3) ด้านการยอมรับจากการประเมินค่า (evaluation stage) หลังจากที่ได้ศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นมาระยะหนึ่งแล้ว บุคลากรได้พิจารณาแล้วว่าพร้อมที่จะเรียนรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพราะยอมรับแล้วว่าเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน หรือจะให้ผลคุ้มค่าเพียงใดหากนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการยอมรับจากทดลอง (trial stage) บุคคลได้ผ่านการได้ทดลองมาแล้ว และตัดสินใจที่จะทดลองใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเริ่มต้นทดลองใช้เพียงบางส่วนหรือทั้งหมด โดยผลจากการทดลอง คือยอมรับในเทคโนโลยีสารสนเทศ ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศมีความน่าเชื่อถือ เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน ระบบความปลอดภัยสูง ซึ่งถือว่าการยอมรับชั่วคราว เพื่อดูผลว่าควรจะต้องตัดสินใจยอมรับโดยถาวรหรือไม่ในขั้นถัดไป 5) ด้านการยอมรับเทคโนโลยี (Adoption Stage) บุคลากรยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเต็มที่และขยายกรอบการยอมรับอย่างต่อเนื่องขึ้น จนกระทั่งเทคโนโลยีสารสนเทศกลายเป็นวิธีการปฏิบัติงานที่ยึดถือปฏิบัติโดยปกติทั่วไปยอมรับว่าเทคโนโลยีสารสนเทศเมื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานช่วยลดขั้นตอนการทำงาน รวมถึงพร้อมที่จะแนะนำบอกต่อ ให้เพื่อนร่วมงานใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน และยินดีอย่างยิ่งที่จะสนับสนุน และให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งถือเป็นขั้นสุดท้ายของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ก็ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้ยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน เนื่องจากการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศเกิดจากพฤติกรรมการรับรู้ของแต่ละบุคคลเป็นการเฉพาะ โดยไม่ได้เกี่ยวข้องกับเพศใดจะมีการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศมากน้อยต่างกัน และบุคลากรไม่ว่าจะมีอายุ ระดับการศึกษาใด สถานภาพการจ้างงาน ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันก็ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้ยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน เนื่องจากปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศก่อให้เกิดการปรับตัวของคนทุกช่วงวัยในสังคม พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันอยู่แล้วส่งผลให้คนทุกช่วงวัยต้องเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพร้อมต่อสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รวมถึงระดับการศึกษาก็ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้ยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายนอกด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมปัจจัยภายนอกด้านองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีรายละเอียดจำแนกตามแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านนโยบาย ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านนโยบายของหน่วยงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก



กับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการจัดทำคู่มือ เอกสาร หรือสื่อการเรียนรู้ ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ เช่น จัดทำระบบให้บุคลากรใช้เอกสารที่ลงนามด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Digital Signature) และเสนอผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) เพื่อลดการใช้กระดาษหรือ อำนวยความสะดวกในการการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในการยื่นเอกสาร การติดต่อสื่อสาร ระหว่างหน่วยงาน การประชุมหรืออบรมปฏิบัติการ ผ่านแพลตฟอร์มเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ พร้อมทั้ง มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในหน่วยงาน จัดอบรม สัมมนาเพิ่มทักษะการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้นโยบายของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร ในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม 2) ด้านหน้าที่และลักษณะงาน ผลการ ทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านหน้าที่และลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็น เพราะ ว่า ลักษณะงานของบุคลากรเองจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถช่วย ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น รวมทั้งลักษณะงานของบุคลากร ต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานที่จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และช่วยให้เกิดการทำงาน รูปแบบใหม่ ๆ ที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เช่น การจัดประชุมออนไลน์ การสร้างแบบประเมินแบบสอบถาม ในรูปแบบสารสนเทศ จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้หน้าที่ และลักษณะงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อแก่การปฏิบัติงานของ บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นมีอุปกรณ์ที่จำเป็นและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อุปกรณ์มีคุณภาพเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน ระบบอินเทอร์เน็ตมีความเสถียรและมีความต่อเนื่อง รองรับการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ (การใช้งานระบบ หลุดบ่อยหรือไม่ การบันทึกและการส่งข้อมูล) รวมทั้งมีเจ้าหน้าที่ หรือผู้ดูแลคอยให้คำปรึกษา หรือช่วยเหลือ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างดี จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อ การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในสำนักงานปลัด กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ ในระดับน้อยซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีรายละเอียดจำแนกตามแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านการรับรู้ถึง ความง่ายในการใช้งาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า ความง่ายในการใช้งานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสนใจ อยากใช้เทคโนโลยีและยอมรับในเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานหากเริ่มต้น ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เป็นเรื่องที่ยัง สามารถใช้งานง่ายโดยไม่ต้องมีความรู้มากนัก สามารถทำได้ตั้งแต่

การใช้งานครั้งแรกโดยไม่ต้องให้ผู้อื่นสอน และเมื่อมีการอัปเดตปรับปรุงเกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศก็สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็วหรือเรียนรู้วิธีการใช้งานจากคู่มือได้ง่าย ซึ่งตามกับแนวคิดของ Fred D. Davis ที่กล่าวว่า การรับรู้ว่าคุณเทคโนโลยีนั้นใช้งานง่าย โดยการใช้มันไม่ต้องใช้ความพยายามมาก ไม่มีความซับซ้อนในการใช้งาน จึงมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดการยอมรับจากผู้ใช้งานในทุกระบบ 2) ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งานเป็นกระบวนการทำความเข้าใจทางความคิดความรู้สึกของบุคลากรว่าเทคโนโลยีสารสนเทศจะสามารถสร้างความโปร่งใสให้กับการปฏิบัติงาน และสามารถช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งสามารถช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่น การดูแลเอกสารในระบบได้ทันทีเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่เร่งรีบ ไม่มีเอกสารติดตัวท่าน (Fred D. Davis, 1989) ตามแนวคิดของ Fred D. Davis ที่กล่าวว่าเป็นความเชื่อหรือมุมมองในการวิเคราะห์และตระหนักถึงคุณค่าหรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากเทคโนโลยี หากคุณประโยชน์ของเทคโนโลยีตรงกับความต้องการของบุคคลจะนำไปสู่การยอมรับและใช้เทคโนโลยีนั้นต่อไป (Fred D. Davis, 1989) และตามแนวคิดของ Agarwal & Prasad และดวงพร รัตสินทร กล่าวว่า เป็นการยอมรับเนื่องจากเชื่อว่าเทคโนโลยีสารสนเทศจะเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ก่อเกิดประโยชน์และสร้างคุณภาพงานที่ดี 3) ด้านทัศนคติ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า ทัศนคติที่มีต่อการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่ส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นบุคลากรเชื่อว่าจะทำให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก คล่องตัว ไม่มีความรู้สึกกังวลหากต้องเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่จะมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต และมีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะเรียนรู้การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศตลอดเวลา โดยคิดว่าการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นวิธีการที่ทันสมัย และเชื่อว่าการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศเหมาะสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน (Rogers, E. M. & Floyd Shoemaker, F., 1971); (ดวงพร รัตสินทร, 2562) ตามแนวคิดของ Schiffman & Kanuk และวรวรรณ วิมลอุดมสิทธิ์ ได้กล่าวว่า เป็นการคล้อยตามจากการเรียนรู้เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกันกับความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อสิ่งเร้านั้น ๆ (Rogers, E. & Shoemaker, F., 1978); (วรวรรณ วิมลอุดมสิทธิ์, 2563)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา พบว่า 1) ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยส่วนใหญ่มีระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ขั้นการประเมินค่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 1.95 รองลงมา คือ ขั้นการปรับใช้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92 และขั้นการรับรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 1.34 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน 3 ประการ พบว่า สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในขณะที่สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายนอกองค์การ ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านหน้าที่และลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยภายใน ประกอบไปด้วย ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน



ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน และด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยจัดทำแผนเพื่อเผยแพร่ในการสร้างการรับรู้ หรือประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานทุกระบบ หรือทุกแพลตฟอร์มในหน่วยงาน เป็นรายไตรมาส หรือรายปี เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ในหน่วยงาน หรือเพื่อเป็นการอัปเดตการรับรู้แก่บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 1) ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจต้องพิจารณาหาถึงสาเหตุของระดับความสัมพันธ์แต่ละตัวแปรที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือการสัมภาษณ์เพิ่มเติม เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงความสัมพันธ์แต่ละตัวแปรได้มากยิ่งขึ้น 2) ผู้วิจัยศึกษาหาความสัมพันธ์ของตัวแปรแยกแต่ละตัวเป็นเฉพาะ ไม่ได้นำตัวแปรแต่ละด้านมาเชื่อมโยงเพื่อหาความสัมพันธ์ของกันและกัน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรสร้างกรอบแนวคิดให้มีศึกษาความเชื่อมโยง หรือความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวเพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ดวงพร รัตสินทร. (2562). การรับรู้เทคโนโลยีที่มีผลต่อความตั้งใจใช้บริการการชำระเงินผ่านคิวอาร์โค้ดของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรวรรณ วิลลุดมสิทธิ. (2563). ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสถานบันเทิงย่านเอกมัยของผู้ใช้บริการสถานบันเทิงในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2565). พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565. เรียกใช้เมื่อ 16 สิงหาคม 2566 จาก <https://www.opdc.go.th/content/NzgzMA>
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่ 429 /2565 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการใช้ e-Document ระดับกระทรวง. เรียกใช้เมื่อ 25 ตุลาคม 2565 จาก <https://www.ops.go.th/th/aboutus/legal-ops/83-m-rules/7684-e-document>
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). ระบบสารสนเทศกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล. เรียกใช้เมื่อ 1 กันยายน 2565 จาก <https://www.ops.go.th/th/personnel>
- Fred D. Davis. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology, Management Information Systems Research Center. Retrieved August 16, 2023, from <https://www.depts.ttu.edu/rawlsbusiness/people/faculty/isqs/freddavis/index.php>
- Nunnally, J. C. (1978). Psychometric Theory. New York: McGraw-Hill.
- Rogers, E. & Shoemaker, F. (1978). Communication of innovations: A cross-cultural approach. New York: Free Press.
- Rogers, E. M. & Floyd Shoemaker, F. (1971). Communication of diffusions: A cross cultural approach, (2nd ed.). New York: The Free Press.
- Rogers, E. M. (2003). Diffusion of Innovations. New York: Free Press.
- Yamane, T. (1973). Statistic: An introductory analysis (3rd Ed). New York: Harper and Row Publications.

การใช้หลักไตรสิกขาในการตัดสินใจเลือกตั้งนักรการเมืองท้องถิ่น ของประชาชนในเขตเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา*

THE APPLICATION OF TRISIKKHA PRINCIPLES IN DECIDING THE ELECTION OF LOCAL POLITICIANS OF THE PEOPLE IN SONGKHLA MUNICIPALITY, SONGKHLA PROVINCE

อิสราทิพย์ ขุนทองจันทร์* และ สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา

Isaratis Khuntongjun* and Sitthipong Sitthiphatraprabha

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University, Nakhon Si Thammarat, Thailand

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

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การใช้หลักไตรสิกขาในการตัดสินใจเลือกตั้งนักรการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลนครสงขลา และ 2) แนวทางการพัฒนาใช้หลักไตรสิกขาในการตัดสินใจเลือกตั้งนักรการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลนครสงขลา เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน คือ 1) การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรีนครสงขลา จำนวน 397 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ และสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายกระจายทั้ง 4 เขตเลือกตั้ง 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ นายกเทศมนตรีนครสงขลา รองนายกเทศมนตรีนครสงขลา ปลัดเทศบาลนครสงขลา ประธานชุมชน ประชาชน และพระภิกษุ เลือกสุ่มแบบเจาะจง รวม 6 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้วิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า 1) การใช้หลักไตรสิกขาในการตัดสินใจเลือกตั้งนักรการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลนครสงขลา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.29) เมื่อพิจารณารายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักจิตตสิกขา (สมาธิ) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.48) รองลงมา คือ หลักศีลสิกขา (ศีล) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.44) และหลักปัญญาสิกขา (ปัญญา) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.97) ตามลำดับ และ 2) แนวทางการพัฒนาการใช้หลักไตรสิกขาในการตัดสินใจเลือกตั้งนักรการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา พบว่า ประชาชนต้องตัดสินใจเลือกนักรการเมืองท้องถิ่น ที่มีพฤติกรรมดี เป็นผู้ที่เคารพกติกาของสังคมจนเป็นแบบอย่างที่ดีได้ มีความอดทนต่อการทำงานให้จนสำเร็จ เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น และมีความกตัญญูต่อบิดา มารดา และชุมชน

คำสำคัญ: การใช้หลักไตรสิกขา, การตัดสินใจเลือกตั้ง, นักรการเมืองท้องถิ่น, ประชาชนในเขตเทศบาลนครสงขลา

Abstract

The purpose of this research article is to study 1) The use of the Threefold Principle in deciding to elect local politicians for the people in Songkhla Municipality and 2) Guidelines for

* Received June 7, 2024; Revised June 17, 2024; Accepted June 24, 2024



developing the use of the Threefold Principle for deciding to elect local politicians for the people in Songkhla Municipality. It is a mixed research method, namely 1) Quantitative research. The sample group consisted of 397 people who were eligible to vote for mayor of Songkhla using Taro Yamane's ready-made tables and simple random sampling spread across all 4 constituencies. 2) Qualitative research. Key informants include the Mayor of Songkhla. Deputy Mayor of Songkhla Songkhla Municipality Permanent Secretary, community president, citizens, and monks were purposively selected randomly, a total of 6 people. Research tools included questionnaires and in-depth interviews. Statistics used in research and data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. Descriptive content analysis. The results of the research found that: 1) The use of the threefold principle in deciding to elect local politicians of the people in Songkhla Municipality. Overall, every aspect was at a high level, with an average value ($\bar{x} = 4.29$) when considering each aspect. The aspect with the highest average value is the Chittasikkha principle (concentration), average value ($\bar{x} = 4.48$), followed by the Silasikkha principle (sila), the average value ($\bar{x} = 4.44$), and the Pannasikkha principle (pañña), average value ($\bar{x} = 3.97$) respectively, and 2) Guidelines for developing the use of the Threefold Principles in deciding to elect local politicians for the people in Songkhla Municipality, Songkhla Province. It was found that people must decide to elect local politicians. with good behavior Be a person who respects the rules of society to the point of being a good example. Have patience in working until it is completed. Have knowledge and understanding about local development. and have gratitude to their father, mother, and community

Keywords: Using The Threefold Principle, Election Decision-Making, Local Politicians, People in Songkhla Municipality

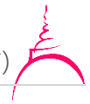
บทนำ

การเลือกตั้งท้องถิ่น ถือเป็นหลักการขั้นพื้นฐานที่สำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย (Democracy) เป็นการแสดงออกถึงเจตจำนงในการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่นของประชาชน ด้วยการใช้สิทธิเลือกตั้งเพื่อเลือกตัวแทนของตนเอง เข้าไปทำหน้าที่ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้การเลือกตั้งท้องถิ่นยังแสดงถึงความเป็นประชาธิปไตยในท้องถิ่น (Local Democracy) เป็นจุดเริ่มต้นของประชาธิปไตยของชาติ อีกทั้งการเลือกตั้งท้องถิ่นยังเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่แสดงให้เห็น ถึงสถานะของผู้บริหารท้องถิ่น และยังเป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพของประชาธิปไตยท้องถิ่น นอกจากนี้ การเลือกตั้งท้องถิ่นยังเป็นเสมือนเวทีในการศึกษาระบบการเมืองในท้องถิ่นเช่นเดียวกับการเมืองในระดับชาติ การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐกลางหรือส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการ (ธนศพล ธนบุญวัฒน์, 2561)

ปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่และประชากรเป็นของตนเอง ประการสำคัญองค์กรดังกล่าวจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เป้าหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ประการแรก คือ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น สถาบันที่ให้การศึกษากการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง หรือมีส่วนเข้ามาดำเนินกิจกรรมของท้องถิ่นด้วยตัวเอง เพื่อให้ประชาชนเลือกเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในฐานะฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนิติบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีส่วนในการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองตนเองในท้องถิ่น

อันเป็นพื้นฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติประการที่สองก็เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักปกครองตนเอง ซึ่งเป็นหัวใจประการหนึ่งของการปกครองในระบอบ ตามเจตนารมณ์ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นพื้นที่ทางการเมืองที่เหมาะสมที่สุด สำหรับการฝึกฝนให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ ในกิจการบ้านเมืองที่สามารถพัฒนาต่อไปเป็นพลเมืองที่แข็งขันของประเทศชาติได้อีกทั้งการปกครองส่วนท้องถิ่น จะเป็นการฝึกฝนความเป็นพลเมืองในสังคมประชาธิปไตยเพราะการเมืองท้องถิ่นนั้นมีบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ โดยตัวแสดงทางการเมืองท้องถิ่นที่มีบทบาทหลักมีทั้งที่อยู่ในภาคการเมือง คือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น ภาคราชการส่วนท้องถิ่น คือ พนักงาน และหน่วยปฏิบัติการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคประชาสังคม เช่น ผู้นำชุมชน หรือบุคคลที่ได้รับการเคารพยกย่องจากสมาชิกชุมชน การเลือกตั้งจึงถือเป็นกิจกรรมสำคัญในกระบวนการทางการเมือง ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นที่มาของความชอบธรรมในการปกครอง และเป็นช่องทางที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงนโยบาย ของผู้บริหารที่ตนเองเลือก การเลือกตั้งจึงกลายเป็นหัวใจสำคัญที่ต้องจัดให้มีขึ้นในทุกระดับการปกครอง ของประเทศไทย ประชาชนเป็นผู้มีสิทธิเลือกตั้งนักรการเมืองท้องถิ่นทั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น ซึ่งที่ผ่านมา พบว่า ประชาชนตัดสินใจลงคะแนนเสียงให้กับผู้สมัครรับเลือกตั้ง ด้วยมีปัจจัยที่มีส่งผลต่อการตัดสินใจ เช่น คุณสมบัติของผู้สมัครรับเลือกตั้ง นโยบายการหาเสียง การหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้ง เป็นต้น (การุณย์ลักษณ์ พหลโยธิน และคณะ, 2565) เทศบาลนครสงขลา ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลบ่อยางทั้งหมด มีลักษณะเป็นแหลมอยู่ระหว่าง ทะเลสาบสงขลา กับฝั่งทะเลหลวง (อ่าวไทย) พื้นที่ 9.27 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 5,793.75 ไร่ ประชากรในเขตเทศบาลนครสงขลา มีจำนวน 66,548 คน เป็นชาย 32,186 คน เป็นหญิง 34,498 คน จำนวนบ้าน 22,187 หลัง บ้านชั่วคราว 1,013 หลัง ชุมชนในเขตเทศบาลนครสงขลา มีจำนวน 54 ชุมชน จะมีลักษณะเป็นชุมชนแออัด รวมกลุ่มกันเป็นทั้งลักษณะชั่วคราวและการรวมกลุ่มแบบถาวร บ้านในชุมชน มีทั้งที่เป็นที่ดินของตนเองและทำการเช่าที่ดินจากเจ้าของพื้นที่ โดยเฉพาะในพื้นที่ราชพัสดุ ที่การรถไฟ ที่เทศบาล ที่สาธารณประโยชน์ที่วัดรวมถึงการตั้งถิ่นฐานรกรากลำคลอง โดยเฉพาะริมคลองสำโรงและเช่าที่เอกชน มีชุมชนภายในเขตเทศบาล จำนวน 34 ชุมชน (เทศบาลนครสงขลา, 2566)

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจังหวัดสงขลา ได้กำหนดให้มีการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี นครสงขลา เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2565 โดยมีผู้สมัครรับเลือกตั้งนายกเทศมนตรี ทั้งหมด 4 คน ประกอบด้วย เบอร์ 1 นางภัสราภรณ์ พลหา เบอร์ 2 นายสมศักดิ์ ตันติเศรณี เบอร์ 3 นายวันชัย ปริญญาศิริ และเบอร์ 4 นางสาวพลอยร่ำไพ แก้วแสงอ่อน ซึ่งผลการเลือกตั้ง พบว่า เบอร์ 3 นายวันชัย ปริญญาศิริ ได้คะแนนสูงสุด คือ 12,790 คะแนน โดยการเลือกตั้งนักรการเมืองท้องถิ่นที่ผ่านมา เทศบาลนครสงขลา มีการแข่งขันทางการเมืองที่สูง ทำให้ผู้มีสิทธิสมัครเลือกตั้งต้องพยายามที่จะใช้ กลยุทธ์ วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับคะแนนเสียงเลือกตั้งทั้งวิธีการที่สุจริตและทุจริต อาทิ การทำให้เกิดความน่าสนใจ ประทับใจ เห็นอกเห็นใจหรือความน่าสงสารในผู้สมัครเลือกตั้ง อาจใช้นโยบายผลงาน การวาดฝันว่า ในอนาคตจะทำอะไรให้ประชาชน การใช้เครือข่าย ตำแหน่ง หรือการมีอำนาจ การใช้อิทธิพลจากพระภิกษุสงฆ์หรือผู้มีอำนาจเป็นหัวคะแนน การสร้างคะแนนจัดตั้ง การเดินเคาะประตูบ้าน การทำบัตรผี การโอนย้ายทะเบียนบ้านเพื่อการมาลงคะแนนและวิธีการอื่น ๆ รวมทั้งระบอบอุปถัมภ์ และการซื้อเสียงเลือกตั้ง หรือแม้แต่การหาเสียงที่ใช้รูปแบบใส่ร้ายป้ายสีหรือกล่าวหาผู้สมัครคนอื่น ซึ่งที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่ามีนักรการเมืองท้องถิ่นบางรายต้องหยุดปฏิบัติหน้าที่ และถูกศาลตัดสินสิทธิการเลือกตั้ง จากที่กล่าวมาข้างต้น ประชาชนในพื้นที่ควรนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการตัดสินใจ เลือกตั้งนักรการเมืองท้องถิ่น โดยเฉพาะ “หลักไตรสิกขา” ซึ่งเป็นหลักการพัฒนาชีวิตเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นคนสมบูรณ์แบบตามแนวพุทธ ไตรสิกขาจึงจัดอยู่ในมรรค (ธรรมที่ควรเจริญ) คือ ควรทำให้เกิดมีขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาชีวิต ไตรสิกขา ประกอบด้วย อธิสัสสิกขา (ศีล) อธิจิตตสิกขา (สมาธิ) และ อธิปัญญาสิกขา (ปัญญา) เป็นกระบวนการปฏิบัติหรือกระบวนการพัฒนา 3 ด้าน คือศีล



เป็นหลักการพัฒนาระดับความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม สมมติ เป็นหลักการพัฒนาจิตใจให้มีสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการคิดพิจารณาตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำการใด ๆ ปัญหา เป็นหลักการพัฒนา ความรู้ความเข้าใจ รู้จักสิ่งทั้งหลายตามที่มันเป็นและสามารถแยกแยะวิเคราะห์สาเหตุของสิ่งทั้งหลายได้ชัดเจน ไตรสิกขาจึงเป็นกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการ (ดิจิตตอลสคูล, 2566)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จึงสนใจที่จะศึกษาการใช้ไตรสิกขาและแนวทางการพัฒนาการใช้หลักไตรสิกขาในการตัดสินใจเลือกตั้งนักรการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา เพื่อให้ทราบว่าประชาชน ในเขตเทศบาลนครสงขลา ได้นำหลักไตรสิกขามาเป็นหลักการพื้นฐานในการตัดสินใจเลือกตั้งนักรการเมือง ท้องถิ่นอย่างไร เพราะหากประชาชนได้นำหลักไตรสิกขามาใช้เพื่อพิจารณาตัดสินใจเลือกตั้งตัวแทนของตนเอง จะส่งผลให้ได้นักรการเมืองที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนรวมทั้งพัฒนาเทศบาลนครสงขลาให้มีความเจริญก้าวหน้าได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักไตรสิกขาในการตัดสินใจเลือกตั้งนักรการเมืองท้องถิ่นของประชาชน ในเขตเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้หลักไตรสิกขาในการตัดสินใจเลือกตั้งนักรการเมืองท้องถิ่น ของประชาชน ในเขตเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mix Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ศึกษาตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ และตัวแปรตาม ได้ศึกษาการใช้หลักไตรสิกขาในการตัดสินใจเลือกตั้งนักรการเมืองท้องถิ่นของประชาชน ในเขตเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย 3 ด้าน (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2563) ประไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ได้แก่ 1) อธิศีลสิกขา (ศีล) 2) อธิจิตตสิกขา (สมาธิ) และ 3) อธิปัญญาสิกขา (ปัญญา)
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ 1) การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป มีภูมิลำเนาในเขตเทศบาลนครสงขลา อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำนวน 50,217 คน (งานทะเบียนราษฎร เทศบาลนครสงขลา, ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2566) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane. T., 1973); (ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2543) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 397 คน แต่ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีนครสงขลา รองนายกเทศมนตรีนครสงขลา ปลัดเทศบาลนครสงขลา ประธานชุมชน และประชาชน รวม 5 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ และตัวแปรตาม คือ การใช้หลักไตรสิกขาและแนวทางการพัฒนาในการตัดสินใจเลือกตั้งนักรการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลนครสงขลา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่างด้วยการแจกแบบสอบถามและเก็บกลับด้วยตนเอง สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและบันทึกข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณ โดยได้ใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้วิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้หลักไตรสิกขาในการตัดสินใจเลือกตั้งนักการเมืองท้องถิ่นของประชาชน ในเขตเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา” สรุปได้ 2 ส่วน ดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.90 อาชีพเกษตรกร/รับจ้าง จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.90 และมีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักไตรสิกขาในการตัดสินใจเลือกตั้งนักการเมืองท้องถิ่น ของประชาชนในเขตเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่ามากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ หลักจิตตสิกขา (สมาธิ: พุทธกรรมที่ทำให้จิตสงบ หรือทำให้จิตให้ตั้งมั่น ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม มีความอดทนในการทำงาน จนงานสำเร็จ) หลักศีลสิกขา (ศีล: พุทธกรรมที่แสดงออกอย่างถูกต้องทางกาย ชื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ไม่พูดจาหยาบค้าย ปฏิบัติตามหลักศีล 5) และหลักปัญญาสิกขา (ปัญญา: พุทธกรรมที่แสดงออกซึ่งความรู้ ความสามารถที่ถูกต้องตาม หลักการเหตุและผล สามารถแยกแยะได้ว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดไม่ถูก) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัย มีดังนี้ 1) หลักศีลสิกขา (ศีล: พุทธกรรมที่แสดงออกอย่างถูกต้องทางกาย ชื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ไม่พูดจาหยาบค้าย ปฏิบัติตาม หลักศีล 5) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่า ท่านตัดสินใจเลือกตั้งนักการเมืองท้องถิ่นเพราะนักการเมืองท้องถิ่น มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และประชาชนเพียงใด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจเลือกตั้งนักการเมืองท้องถิ่นเพราะนักการเมืองท้องถิ่น พูดจาไพเราะ ไม่หยาบค้าย และเชื่อถือได้เพียงใด อยู่ในระดับมาก และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ท่านคิดว่า ท่านตัดสินใจเลือกตั้งนักการเมืองท้องถิ่นเพราะนักการเมืองท้องถิ่น มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวและชุมชน เพียงใด อยู่ในระดับมาก 2) หลักจิตตสิกขา (สมาธิ: พุทธกรรมที่ทำให้จิตสงบ หรือทำให้จิตให้ตั้งมั่น ปฏิบัติตาม กฎระเบียบของสังคม มีความอดทนในการทำงานจนงานสำเร็จ) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจเลือกตั้งนักการเมืองท้องถิ่นเพราะนักการเมืองท้องถิ่นปฏิบัติตาม ระเบียบของสังคมส่วนรวมที่อาศัยอยู่เพียงใด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจเลือกตั้ง นักการเมืองท้องถิ่นเพราะนักการเมืองท้องถิ่น เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่เพียงใด อยู่ในระดับมากที่สุด และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจเลือกตั้งนักการเมืองท้องถิ่นเพราะ นักการเมืองท้องถิ่นทำงานกับกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนได้เพียงใด อยู่ในระดับมาก 3) หลักปัญญาสิกขา (ปัญญา: พุทธกรรม ที่แสดงออกซึ่งความรู้ ความสามารถที่ถูกต้องตามหลักการเหตุและผล สามารถแยกแยะได้ว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดไม่ถูก อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจเลือกตั้ง นักการเมืองท้องถิ่นเพราะนักการเมืองท้องถิ่น รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันเพียงใด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจเลือกตั้งนักการเมืองท้องถิ่นเพราะนักการเมืองท้องถิ่น สามารถแก้ไขงาน ที่บกพร่องได้ดีเพียงใด และท่านคิดว่าท่านตัดสินใจเลือกตั้งนักการเมืองท้องถิ่นเพราะนักการเมืองท้องถิ่น เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการเป็นนักการเมืองที่ดี อยู่ในระดับมาก และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ท่านคิดว่า ท่านตัดสินใจเลือกตั้งนักการเมืองท้องถิ่นเพราะนักการเมืองท้องถิ่น สามารถแยกแยะได้ว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดไม่ถูกต้อง เพียงใด อยู่ในระดับมาก



2. แนวทางการพัฒนาการใช้หลักไตรสิกขาในการตัดสินใจเลือกตั้งนักรบเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา บุคคลที่ปฏิบัติตามหลักไตรสิกขานั้นย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ คือ ทำให้บุคคลเป็นคนดีของสังคม เป็นผู้ที่มิระเบียดเบียนใคร เคารพกฎหมาย และอยู่ในกรอบวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงามของสังคม พระพุทธเจ้าทรงสอนให้บุคคลงดเว้นกายทุจริต วาจาทุจริต และประพฤติดังกายสุจริต วาจาสุจริต อันเป็นไปตามหลักของศีล เรียกว่า กายภาวนา เป็นวิธีการพัฒนาบุคคลด้านพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายและวาจาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสังคมเฉพาะพฤติกรรมในด้านดีทำให้บุคคลมีจิตใจและอารมณ์มั่นคง เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนอื่นและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งพระพุทธองค์ทรงสอนให้บุคคลงดเว้นจากความโลภ ความพยาบาทแล้วให้ประพฤตินมโนสุจริต ไมโลภ ไม่พยาบาท มีจิตใจเสียสละและยินดีให้อภัย เป็นการพัฒนาจิตใจตามหลักของสมาธิ ที่เรียกว่า จิตภาวนาและทำให้บุคคลรู้และเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้อง ตรงตามความเป็นจริง

อภิปรายผล

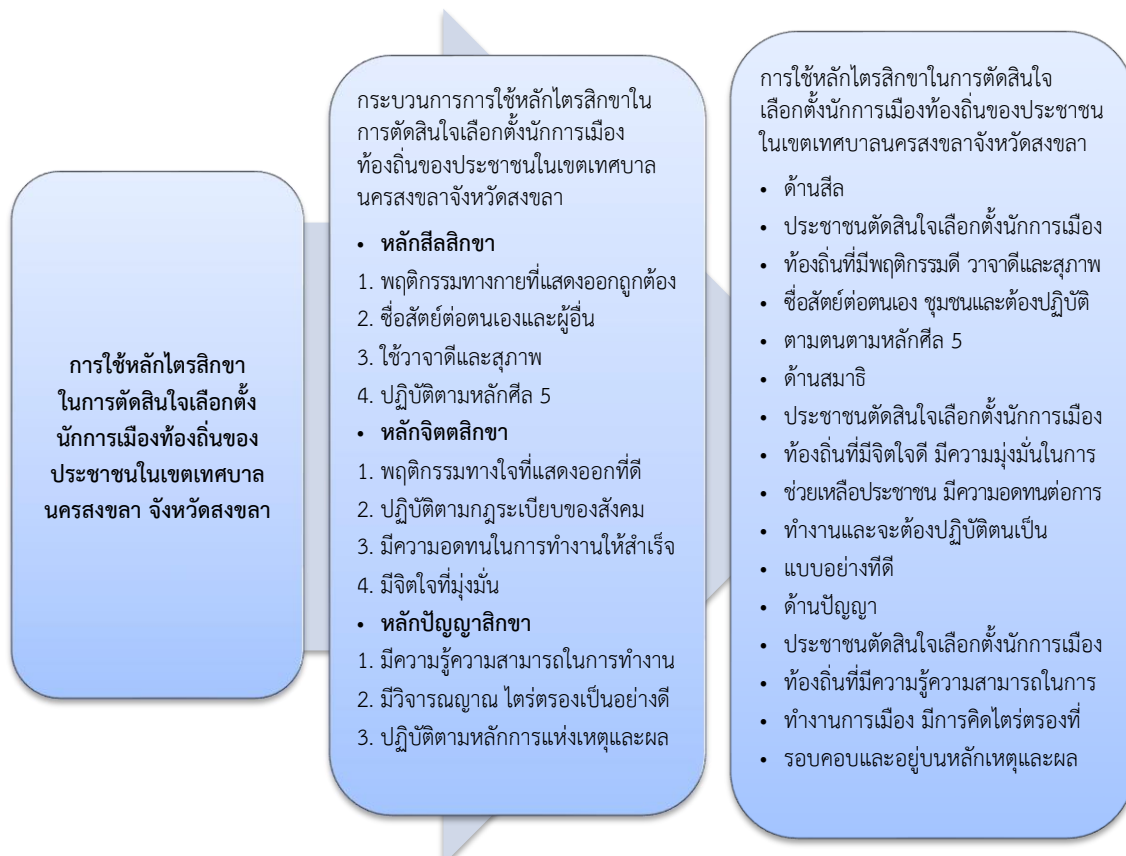
จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักไตรสิกขาในการตัดสินใจเลือกตั้งนักรบเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

1. การใช้หลักไตรสิกขาในการตัดสินใจเลือกตั้งนักรบเมืองท้องถิ่น ของประชาชนในเขตเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักจิตตสิกขา (สมาธิ : พฤติกรรมที่ทำให้จิตสงบ หรือทำจิตให้ตั้งมั่น ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม มีความอดทนในการทำงานจนงานสำเร็จ) อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สามารถอภิปรายได้ว่า นักรบเมืองท้องถิ่นหรือผู้ที่ลงสมัครรับเลือกตั้ง ซึ่งจะเป็นตัวแทนของประชาชนต้องแสดงตน ให้เห็นว่าตนมีความตั้งใจแน่วแน่ในการอาสาทำหน้าที่แทนประชาชนต้องมีความหนักแน่นมากพอไม่ย่อท้อต่อคำติฉินนินทาหรือการว่าร้ายป้ายสีจากฝ่ายตรงกันข้าม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพกติกา กฎระเบียบ และกฎหมายของสังคม และต้องมีผลงานที่ปรากฏให้เห็นถึงความสามารถหรือความอดทนในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ซึ่งสอดคล้องกับ พระไกรวิน ก่องแก้ว และคณะ พบว่า ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นหลักการสำคัญของพระพุทธศาสนา เพราะเป็นข้อปฏิบัติที่นำไปสู่การหลุดพ้นจากทุกข์ในสังสารวัฏอย่างแท้จริง ศีล คือ การเว้นจากความชั่วทั้งทางกายและทางวาจา สมาธิ คือ การฝึกฝนจิตใจให้มั่นคงจิตไม่หวั่นไหวด้วยอำนาจกิเลสตัณหา ปัญญา คือ การพิจารณาตามความเป็นจริงของสิ่งที่อยู่เบื้องหน้าในขณะปัจจุบัน (พระไกรวิน ก่องแก้ว และคณะ, 2565) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พระสมพงษ์ สุวโจ (ไชยณรงค์) พบว่า มนุษย์ในสังคมยุคดิจิทัลต้องมีการพัฒนาตนทั้งด้านกาย วาจา ใจ ให้มีอิสระเหนือการถูกรบกวนด้วยอำนาจความยั่วยวนในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดการล่องละเมิด หรือเสียสภาวะปกติทางกาย วาจา และใจของตน โดยในด้านของศีลสิกขา เป็นการพัฒนาในเรื่องของพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพหรือโลกแห่งวัตถุ สิ่งแวดล้อมทางสังคม และโลกแห่งชีวิตรวมถึงการประกอบอาชีพ ด้านจิตสิกขาหรือสมาธิ เป็นการเสริมคุณภาพจิต สมรรถภาพจิต สุขภาพจิต และปัญญาสิกขา คือ ศึกษาในเรื่องปัญญา พัฒนาด้านปัญญา (พระสมพงษ์ สุวโจ (ไชยณรงค์), 2561) ซึ่งมีการพัฒนาอยู่หลายระดับและยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อังศุพร บิลหมั่น พบว่า ประชาชนมีระดับความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกผู้นำท้องถิ่นในเขตเทศบาลเมืองคลองแห ตำบลคลองแห อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีระดับความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกผู้นำท้องถิ่นในเขตเทศบาลเมืองคลองแหตำบลคลองแห อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ด้านบริหารจัดการ และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะผู้นำ ตามลำดับ (อังศุพร บิลหมั่น, 2561)

2. แนวทางการพัฒนาการใช้หลักไตรสิกขาในการตัดสินใจเลือกตั้งนักรการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา ประชาชนต้องใช้หลักไตรสิกขาให้มากขึ้นในการตัดสินใจเลือกตั้งนักรการเมืองท้องถิ่น เพราะนักรการเมืองท้องถิ่น ถือว่าเป็นตัวแทนของประชาชนที่ต้องทำหน้าที่ในการบริหารท้องถิ่น พัฒนาท้องถิ่น ให้มีความเจริญก้าวหน้าและประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้ นักรการเมืองท้องถิ่น ต้องมีพฤติกรรมทั้งทางศีล สมานธิ ปัญญาที่ดี เพื่อเป็นเหตุผลที่ประชาชนได้ตัดสินใจเลือกตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุณา ผาด่านแก้ว ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งผู้นำท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นกรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา อำเภอมือเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้สมัคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.17) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีธรรมาศยดี เป็นกันเอง และไม่ถือตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.30) มีความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.29) เป็นผู้ที่มีการศึกษาอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.24) มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.23) เป็นคนที่ผู้คนรู้จักและคุ้นเคย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 มีผลงานพัฒนาท้องถิ่นมาก่อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.12) เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.04) เป็นผู้ที่มีความเข้าอกเข้าใจ เข้าถึงประชาชนได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (3.93) (สุณา ผาด่านแก้ว, 2566)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 การใช้หลักไตรสิกขาในการตัดสินใจเลือกตั้งนักรการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา



สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า 1) การใช้หลักไตรสิกขาในการตัดสินใจเลือกตั้งนักรการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลนครสงขลา ต้องใช้หลักไตรสิกขาในการเป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกตั้งนักรการเมืองท้องถิ่นเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเลือกตั้งอย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักศีลสิกขา มีพฤติกรรมทางกายที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ใจว่าจาดีและสุภาพ หลักจิตตสิกขา ต้องมีพฤติกรรมทางใจที่แสดงออกที่ดี และมีจิตใจที่มุ่งมั่น และหลักปัญญาสิกขา ต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีวิจรรย์ญาณ ไตรตรองเป็นอย่างดี และปฏิบัติตามหลักการแห่งเหตุและผล 2) แนวทางการพัฒนาการใช้หลักไตรสิกขาในการตัดสินใจเลือกตั้งนักรการเมืองท้องถิ่นของประชาชน ประชาชนต้องใช้หลักไตรสิกขาให้มากขึ้นในการตัดสินใจเลือกตั้งนักรการเมืองท้องถิ่น ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนที่ต้องทำหน้าที่ในการบริหารท้องถิ่นและพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งต้องมีพฤติกรรมทั้งทางศีล สมาธิ ปัญญาที่ดี เพื่อเป็นเหตุผลที่ประชาชนได้ตัดสินใจเลือกตั้ง และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ประชาชนในเขตเทศบาลนครสงขลา ต้องใช้หลักไตรสิกขา โดยเฉพาะหลักปัญญาสิกขา มาพิจารณาไตรตรองด้วยปัญญาให้มากขึ้นก่อนตัดสินใจเลือกตั้งนักรการเมืองท้องถิ่น ด้วยการพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถของนักรการเมืองท้องถิ่นที่จะสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้ 2) นักรการเมืองท้องถิ่นที่จะลงสมัครรับเลือกตั้งในครั้งต่อไปของเทศบาลนครสงขลา ต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงความรู้ความสามารถของตนเองให้ประชาชนเห็นได้อย่างชัดเจน จนนำไปสู่การตัดสินใจเลือกตั้งของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในครั้งต่อไป 3) นักรการเมืองท้องถิ่นที่จะลงสมัครรับเลือกตั้งในครั้งต่อไปของเทศบาลนครสงขลา ต้องแสดงหรือมีภาพลักษณ์ที่ดีด้านการกตัญญูต่อบิดา มารดา และชุมชน รวมทั้งต้องรู้และปฏิบัติตนให้เป็นนักรการเมืองที่ดีให้ประจักษ์ชัด 4) สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จังหวัดสงขลา ต้องมีการสร้างความตระหนักรู้ให้กับประชาชนในการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง โดยให้มีการนำหลักไตรสิกขามาเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความตระหนักรู้

เอกสารอ้างอิง

- การุณย์ลักษณ์ พหลโยธิน และคณะ. (2565). การตัดสินใจเลือกตั้งนักรการเมืองท้องถิ่นในเขตเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี. วารสารมหาจุฬานาครธรรม์, 9(2), 62-76.
- ดิจิตตอลสกุ. (2566). ไตรสิกขา. เรียกใช้เมื่อ 10 ธันวาคม 2566 จาก <http://www.anc.ubu.ac.th>
- เทศบาลนครสงขลา. (2566). ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลนครสงขลา. เรียกใช้เมื่อ 10 ธันวาคม 2566 จาก <https://www.songkhlaicity.go.th/2020/frontpage>
- ธนศพล ธนบุญวัฒน์. (2561). เอกสารวิชาการส่วนบุคคล.การเลือกตั้งในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พระไกรวิน ก่องแก้ว และคณะ. (2565). การศึกษาหลักปฏิบัติไตรสิกขาตามแนวทางโอวาทของพระสารีบุตร. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 11(2), 67-79.
- พระสมพงษ์ สุวโจ (ไชยณรงค์). (2561). การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการดำเนินชีวิตในสังคมยุคดิจิทัล. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 2(1), 15-23.
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2563). ประไตรปิฎกฉบับภาษาไทย มหามกุฏราชวิทยาลัย. นครปฐม: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย นครปฐม.



- สุนา ผาด่านแก้ว. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งผู้นำท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา อำเภอมือเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- อังศุพร บิลหมั่น. (2561). การตัดสินใจเลือกผู้นำท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาล เมืองคลองแห อำเภอนาทใหญ่ จังหวัดสงขลา. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Yamane. T. (1973). Statistics: an introductory analysis. New York: Harper & Row.

ประสิทธิผลของโปรแกรมการส่งเสริมความเชื่อด้านสุขภาพต่อพฤติกรรมการป้องกัน โรคโควิด-19 ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงไทใหญ่ จังหวัดเชียงใหม่*

EFFECTIVENESS OF THE HEALTH BELIEF MODEL PROGRAM ON COVID-19 PREVENTION BEHAVIOR AMONG SHAN FEMALE MIGRANT WORKERS CHIANGMAI

หญิงจ๋าม คำปัน*, สายหยุด มุลเพชร และ สามารถ ใจเตี้ย

Yingcharm Khampan*, Saiyud Moolphate and Samart Jaitae

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เชียงใหม่ ประเทศไทย

Faculty of Science and Technology, Chiang Mai Rajabhat University, Chiang Mai, Thailand

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

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการส่งเสริมความเชื่อด้านสุขภาพต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคโควิด-19 ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงไทใหญ่ เป็นการวิจัยกึ่งทดลองสองกลุ่มวัดก่อนและหลัง เปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยของความเชื่อด้านสุขภาพ และค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการป้องกันโรคโควิด-19 ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม และเปรียบเทียบในกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังได้รับโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 45 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 45 คน ของกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงไทใหญ่ โดยกลุ่มทดลองจะได้รับโปรแกรมส่งเสริมความเชื่อด้านสุขภาพต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคโควิด-19 เป็นระยะเวลา 6 สัปดาห์ สถิติที่ใช้วิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนกับหลังการทดลองใช้ Paired t-test เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มใช้ Independent t-test ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโปรแกรมการส่งเสริมความเชื่อด้านสุขภาพต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคโควิด-19 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังได้รับโปรแกรม กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรม 2.78 มากกว่า กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรม 1.52 ซึ่งเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 1.53 และมีค่าเฉลี่ยความเชื่อด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น 0.54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการเปรียบเทียบในกลุ่มทดลองก่อนและหลังได้รับโปรแกรม กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมหลังได้รับโปรแกรม 3.32 มากกว่าก่อนได้รับโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรม 2.78 ซึ่งเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 0.57 และมีค่าเฉลี่ยความเชื่อด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น 2.11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งให้เห็นว่าโปรแกรมการส่งเสริมความเชื่อด้านสุขภาพต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคโควิด-19 มีประสิทธิภาพปรับเปลี่ยนพฤติกรรมป้องกันโรคโควิด-19 ได้

คำสำคัญ: ความเชื่อด้านสุขภาพ, โรคโควิด-19, แรงงานข้ามชาติหญิงไทใหญ่

Abstract

This research article aims to Study the effectiveness of the health belief promotion program on COVID-19 disease prevention behavior. Among Shan female migrant workers This was quasi-experimental research with two groups measuring before and after. Compare the mean

* Received June 5, 2024; Revised June 18, 2024; Accepted June 26, 2024

differences in health beliefs. and average behavior for preventing COVID-19 disease Between the experimental group and the control group and compared in the experimental group Before and after receiving the program sample group It was an experimental group of 45 people and a control group of 45 people of Shan female migrant workers. The experimental group will receive a program to promote health beliefs towards COVID-19 prevention behaviors for a period of 6 weeks. Research statistics and data analysis. Compare the means before and after the trial using Paired t-test. Compare the means between groups using independent t-test. The results found that the effectiveness of the health belief promotion program on COVID-19 disease prevention behavior. When comparing the experimental group and the control group after receiving the program. The experimental group had a mean behavior score of 2.78, the control group had a mean behavior score of 1.52, which increased on average by 1.53, and the mean value of health beliefs increased by 0.54, which was statistically significant at the 0.05 level and the results were compared in the experimental group. Before and after receiving the program, the experimental group had a mean behavior score after receiving the program of 3.32, higher than before receiving the program. The mean behavior score was 2.78, which increased on average by 0.57, and the mean value of health beliefs increased by 2.11, with statistical significance at the 0.05 level. It is seen that the program promotes health beliefs towards COVID-19 disease prevention behaviors. Effective in changing behavior to prevent COVID-19 disease.

Keywords: Health Beliefs, COVID-19 Disease, Shan Female Migrant Workers

บทนำ

การอพยพและเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานเพื่อนบ้านมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีความร่วมมือทางเศรษฐกิจในระดับทวิภาคของประชาคมอาเซียน ส่งผลให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้าสู่ประเทศไทยทั้งแบบถูกกฎหมายและผิดกฎหมายเป็นจำนวนคนที่ไม่ได้มีสัญชาติ ซึ่งพำนักอยู่ในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากประมาณ 3.7 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2557 เป็น 4.9 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2561 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจุบันมีผู้ย้ายถิ่นอยู่จำนวนมากกว่าร้อยละ 10 ของกำลังประชากรของกลุ่มแรงงาน สำหรับแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาส่วนใหญ่จะเข้ามาอยู่ในภาคเหนือมากที่สุด อันดับหนึ่ง คือ จังหวัดตาก อันดับสอง คือ จังหวัดเพชรบูรณ์ และอันดับสาม คือ จังหวัดเชียงใหม่ โดยจังหวัดเชียงใหม่เป็นพื้นที่ที่มีการใช้แรงงานข้ามชาติมากเป็นอันดับสามของประเทศ โดยพบแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาที่เข้าเมืองถูกกฎหมายและได้รับอนุญาตให้ทำงาน ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2562 จำนวน 493,744 คน ในจำนวนนี้ยังไม่รวมกลุ่มที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย (United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand, 2019) แม้ว่าการย้ายถิ่นจะมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศแต่ก็มีผลกระทบในหลายด้านทั้งต่อประเทศไทย และแรงงานข้ามชาติเอง แรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะกลุ่มที่ลักลอบเข้าเมืองมักถูกระบุว่าเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงที่จะเป็นผู้นำโรคติดต่อที่มีน้อยลงหรือไม่มีแล้วเข้ามาในประเทศไทย เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ไม่ได้ผ่านการตรวจสุขภาพ ส่วนในมิติสุขภาพของแรงงานข้ามชาติจะพบปัญหาการขาดความรู้ในการป้องกันและรักษาโรค เนื่องจากข้อจำกัดในการสื่อสารภาษาไทยทำให้ไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพที่จำเป็น รวมทั้งการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานทางด้านสาธารณสุข (ทรงชัย ทองปาน, 2563)



แรงงานข้ามชาติที่อยู่ในสังคมไทย ถือว่าเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความเปราะบาง ทั้งด้านการศึกษา สุขภาพ เศรษฐกิจ และครอบครัว เมื่อเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้ได้รับผลกระทบรุนแรงมากกว่าคนกลุ่มอื่น ๆ ในสังคม เช่น ตกงานและไม่ได้รับการเยียวยาจากภาครัฐ หรือภาคธุรกิจเนื่องจากไม่ใช่ผู้มีสัญชาติไทย ต้องแบกรับภาระค่าที่อยู่อาศัย ค่าครองชีพ ค่าดำเนินการจัดทำเอกสารประจำตัว ทั้งในส่วนของใบอนุญาตทำงาน และค่าวีซ่าในขณะที่รายได้ลดลง การเข้าไม่ถึงสิทธิตามกฎหมาย การเข้าไม่ถึงบริการสาธารณสุข การไม่ได้รับความรู้และข่าวสารที่สำคัญ รวมถึงอุปสรรคด้านการสื่อสารและด้านภาษาต่าง ๆ จึงทำให้ข้อจำกัดเหล่านี้ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติมีความเสี่ยงในการติดโควิด และได้รับผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตที่ยากลำบากกว่าประชาชนกลุ่มอื่น ๆ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (กนกวรรณ มีพรหม และปิณดา หมู่อบล, 2563); (United Nations, 2020) นอกจากนี้ ยังมีอุปสรรคด้านการเข้าถึงเครือข่ายสนับสนุนทางด้านสุขภาพ ทั้งประเทศปลายทาง และประเทศต้นทาง เช่น มีความจำกัดด้านการเข้าถึงสายด่วน การสนับสนุนออนไลน์ เพื่อรับมือกับความเครียด รวมไปถึงการจำกัดการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ เนื่องจากต้องพึ่งพานายจ้าง แม้ว่าแรงงานข้ามชาติผู้ขอลี้ภัย และผู้ลี้ภัยจะสามารถเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้ผ่าน รพ.สต หรือโรงพยาบาลประจำอำเภอที่เป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพในการสื่อสาร และมีความพร้อมในการให้บริการด้านสุขภาพกับแรงงานข้ามชาติไทใหญ่ ทั้งการดูแลสุขภาพในระหว่างการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 การอนามัยเจริญพันธุ์ และการจัดการประเด็นทางด้านสุขภาพอื่น ๆ ที่สำคัญก็ยังมีอุปสรรคการให้บริการได้อย่างไม่เต็มศักยภาพในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2563) ดังนั้น การหาแนวทางการจัดการปัญหาการดูแลสุขภาพให้กับแรงงานข้ามชาติ จึงเป็นประเด็นที่ควรส่งเสริมและให้ความสำคัญเพื่อการแก้ปัญหาทางด้านสาธารณสุขในประเทศต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่า ทฤษฎีแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model) เป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายพฤติกรรมการป้องกันโรค โดยเชื่อว่าหากบุคคลจะมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี หลีกเลี่ยงจากการเป็นโรค จะต้องมีการรับรู้โอกาสเสี่ยงต่อการเกิดโรค (Perceived Susceptibility) การรับรู้ความรุนแรงของโรค (Perceived Severity) ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อสุขภาพจากการเจ็บป่วย และจะเกิดผลดีต่อสุขภาพอย่างไรด้วยการสร้างการรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรค (Perceived Benefits) และสุดท้าย คือ การรับรู้ต่ออุปสรรคของการปฏิบัติ (Perceived Barriers) และขจัดอุปสรรคนั้นออกไป (Becker, M. H., 1974); (Rosenstock, IM. et al., 1988) ในประเทศไทยพบการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยในการป้องกันโรคโควิด-19 (ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019) ในประชาชนไทย พบระดับการรับรู้ในปัจจัยสำคัญทั้ง 4 ปัจจัย มีความแตกต่างกันไปตามบริบทของกลุ่มประชากรที่แตกต่างกัน (นิชาภา เหมือนภาค และคณะ, 2565); (พนัญญา ชันติจิตร, และคณะ, 2564) และพบว่า ความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19, การรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเกิดโรค, การรับรู้ความรุนแรงของโรค, การรับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติเพื่อป้องกันโรค, การรับรู้อุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันโรค และการได้รับข้อมูลข่าวสาร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมป้องกันโรคโควิด-19 (ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019) ของประชาชนได้อย่างมีนัยสำคัญ (Zewdie, A. et al., 2022); (อภิวดี อินทเจริญ และคณะ, 2564); (จิตรา มูลทิ, 2564) ในส่วนของการศึกษาโปรแกรมในการป้องกันโรคโควิด-19 โดยอาศัยทฤษฎีแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ พบว่า การส่งเสริมการรับรู้ความรุนแรงของโรค การรับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติเพื่อป้องกันโรคติด การรับรู้อุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันโรค สามารถนำไปใช้เพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับพฤติกรรมการป้องกันโรคโควิด-19 ได้ในหลายกลุ่มประชากร (Seangpraw, K. et. al., 2022); (Syed, M. H. et al., 2021); (Mirzaei, A. et al., 2021) ซึ่งการศึกษาทั้งหมดเก็บข้อมูลในประชากรในประเทศของตนเองเท่านั้น

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จึงได้สร้างโปรแกรมแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพในการป้องกันโรคโควิด-19 ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงไทใหญ่ ซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติที่พำนักในประเทศไทยที่มีช่องว่างในการเข้าถึงบริการทางด้านสาธารณสุขที่แตกต่างไปจากคนไทย ซึ่งเป็นประเด็นที่ท้าทายในการแก้ปัญหาการควบคุมและป้องกันโรคโควิด-19 รวมทั้งโรคติดต่ออื่น ๆ ได้ โดยหวังว่าผลของงานวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการวางแผนการช่วยเหลือ กลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงไทใหญ่ในความรับผิดชอบของมูลนิธิเพื่อการพัฒนาศักยภาพเด็กและสตรี ให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนเป็นต้นแบบในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่ออื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการส่งเสริมความเชื่อด้านสุขภาพต่อพฤติกรรมการป้องกัน โรคโควิด-19 ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงไทใหญ่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) แบบสองกลุ่มวัดผลก่อนทดลองและหลังการทดลอง (Two Group Pretest Posttest Design)
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มีเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเข้าสู่การวิจัย (Inclusion criteria) ได้แก่ กลุ่มแรงงานสัญชาติเมียนมา เชื้อชาติไทยใหญ่ อยู่อาศัยในจังหวัดเชียงใหม่ มีอายุ ระหว่าง 18-60 ปี เป็นกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงที่เข้าเมืองแบบถูกกฎหมาย และเกณฑ์คัดเลือกละกลุ่มตัวอย่างออก (Exclusion criteria) ได้แก่ ตรวจพบผล ATK เป็นบวกในวันที่ดำเนินการอบรม ไม่สามารถเข้าร่วมโปรแกรม และให้ข้อมูลได้ครบถ้วนตามที่กำหนด
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการ คือ โปรแกรมแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพในการป้องกันโรคโควิด-19 ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงไทใหญ่ ในความรับผิดชอบของมูลนิธิเพื่อการพัฒนาศักยภาพเด็กและสตรี ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบแผนการเรียนรู้ ทั้งหมด 4 แผนการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย 1) การเสริมสร้างการรับรู้โอกาสเสี่ยงต่อการเป็นโรคโควิด-19 (Perceived Susceptibility) 2) การเสริมสร้างการรับรู้ความรุนแรงของโรคโควิด-19 (Perceived Severity) 3) การเสริมสร้างการรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรคโควิด-19 (Perceived Benefits) และ 4) การเสริมสร้างการรับรู้ต่ออุปสรรคของการป้องกันโรคโควิด-19 (Perceived Barriers) โดยกลุ่มทดลองจะได้รับโปรแกรมการทดลองเป็นระยะเวลา 6 สัปดาห์ นัดหมาย สัปดาห์ละ 1 ครั้ง 2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 6 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 7 ข้อ 2) การรับรู้โอกาสเสี่ยงต่อการเป็นโรคโควิด-19 (Perceived Susceptibility) จำนวน 10 ข้อ 3) การรับรู้ความรุนแรงของโรคโควิด-19 (Perceived Severity) จำนวน 10 ข้อ 4) การรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรคโควิด-19 (Perceived Benefits) จำนวน 5 ข้อ 5) การรับรู้ต่ออุปสรรคของการป้องกันโรคโควิด-19 (Perceived Barriers) จำนวน 8 ข้อ และ 6) พฤติกรรมการป้องกันโรคโควิด-19 จำนวน 21 ข้อ และมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้ 1) โปรแกรมการส่งเสริมความเชื่อด้านสุขภาพต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคโควิด-19 ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติไทใหญ่ ดำเนินการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) อาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นผู้พิจารณาและตัดสินว่า เครื่องมือนั้น ๆ มีความเที่ยงตรงหรือไม่ จำนวนทั้งหมด 9 คน ประกอบไปด้วย เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพดูแลงานควบคุมโรคติดต่อ จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่มูลนิธิเพื่อการพัฒนาศักยภาพเด็กและสตรี จังหวัดเชียงใหม่ 2 คน อาสาสมัครสาธารณสุข กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ผ่านการอบรมช่วยเหลือประชาชนกลุ่มเปราะบางช่วงระบาดของโรคโควิด-19 2 คน



ตัวแทนกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงไทใหญ่ 2 คน และนักวิชาการสาธารณสุข งานควบคุมโรคติดต่อ 2 คน

2) แบบสอบถาม ได้ดำเนินการ ดังนี้ 1) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) อาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบด้านเนื้อหา (Subject Master Specialist) ทั้งความเหมาะสมด้านภาษาและข้อความที่สร้างขึ้นครอบคลุมประเด็นที่ต้องการจะวัดหรือไม่ โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item - Objective Congruence Index: IOC) โดยจากการให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ พบว่า ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.67 ระหว่างข้อความกับจุดประสงค์ จำนวน 5 ข้อ และข้อที่เหลือทั้งหมด มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 ระหว่างข้อความกับจุดประสงค์ ดังนั้น แบบสอบถามทั้งหมดทุกข้อสามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้ทั้งหมด

2) ความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ได้นำแบบสอบถามหลังจากปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงไทใหญ่ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง อำเภอสังขละบุรี และอำเภอผาแดง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามซึ่งเลือกวัดความเที่ยงของเครื่องมือด้วยวิธีการหา Alpha Coefficient (Cronbach, L. J., 1990) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบสอบถามส่วนแบบแผนความเชื่อสุขภาพในการป้องกันโรคโควิด-19 ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.76 และแบบสอบถามส่วนพฤติกรรมกรรมการป้องกันโรคโควิด-19 ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.79 เป็นค่าที่ยอมรับได้ โดยผ่านเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่ $\alpha \geq 0.75$

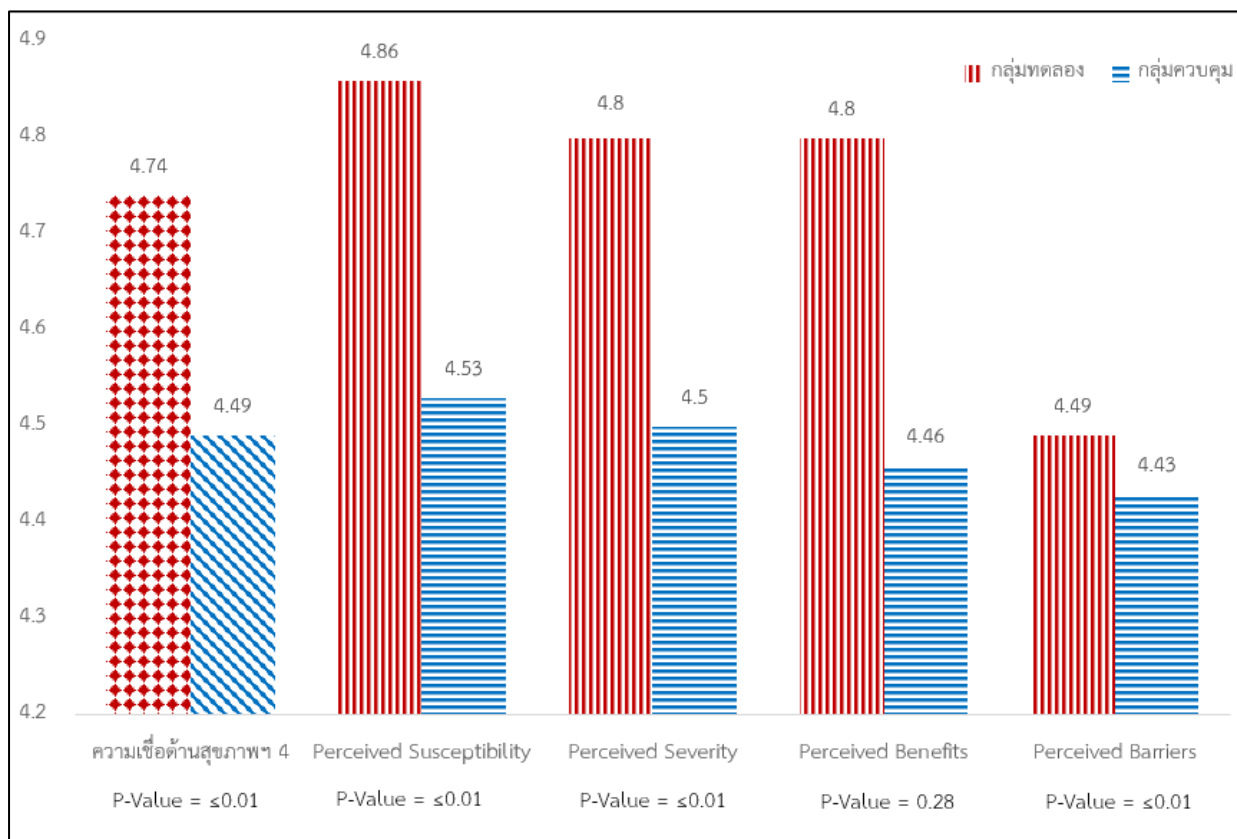
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการพัฒนาโปรแกรมและประสิทธิผลของโปรแกรมแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพในการป้องกันโรคโควิด-19 ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงไทใหญ่ เป็นระยะเวลา 6 สัปดาห์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ สัปดาห์ที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพ โดยผู้วิจัยแนะนำตนเองกับกลุ่มตัวอย่าง สร้างสัมพันธภาพ ชี้แจงวัตถุประสงค์ ระยะเวลา ขั้นตอนการวิจัยและรายละเอียดการดำเนินกิจกรรมตามโปรแกรม อธิบายชุดแบบสอบถามเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจและตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป และแบบสอบถามความรู้เกี่ยวกับเชื้อไวรัสเอชไอวี และยาต้านไวรัส (Pre-test) ใช้เวลา 10 นาที สัปดาห์ที่ 2 การรับรู้โอกาสเสี่ยงต่อการเป็นโรคโควิด-19 (Perceived Susceptibility) สัปดาห์ที่ 3 การรับรู้ความรุนแรงของโรคโควิด-19 (Perceived Severity) สัปดาห์ที่ 4 การรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรคโควิด-19 (Perceived Benefits) สัปดาห์ที่ 5 การรับรู้ถึงอุปสรรคของการปฏิบัติ (Perceived Barriers) และสัปดาห์ที่ 6 สรุปความคิดเห็นรวบยอด แบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ โดยผู้วิจัยนำเสนอทสรุปแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ การรับรู้โอกาสเสี่ยง การรับรู้ความรุนแรง การรับรู้ประโยชน์ของการป้องกันโรคโควิด-19 การรับรู้อุปสรรคและแนวทางการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการป้องกันโรคโควิด-19 และผู้วิจัยซักถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการป้องกันภาวะแทรกซ้อนหากต้องการให้มีความยั่งยืน ควรมีการปฏิบัติตนอย่างไร พร้อมทั้งเน้นย้ำถึงการมีพฤติกรรมปฏิบัติตัวที่ถูกต้อง เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้มีความสุขที่ดี ป้องกันภาวะแทรกซ้อนได้ ใช้เวลา 30 นาที หลังจากนั้นให้กลุ่มตัวอย่างตอบ แบบสอบถามหลังการทดลอง (Post-test) หลังทำแบบสอบถามเสร็จ ผู้วิจัยแจ้งสิ้นสุดการเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย พร้อมกล่าวแสดงความขอบคุณกลุ่มตัวอย่างและผู้มีส่วนร่วมการวิจัยทุกคน ใช้เวลา 20 นาที

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการ ดังนี้ เปรียบเทียบผลของโปรแกรมแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพในการป้องกันโรคโควิด-19 ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงไทใหญ่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Paired Sample t-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลองและใช้สถิติ Independent t-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มทดลอง และนำเสนอเนื้อหาข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโปรแกรมการส่งเสริมความเชื่อด้านสุขภาพต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคโควิด-19 ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงไทใหญ่ แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความเชื่อด้านสุขภาพระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังได้รับโปรแกรม

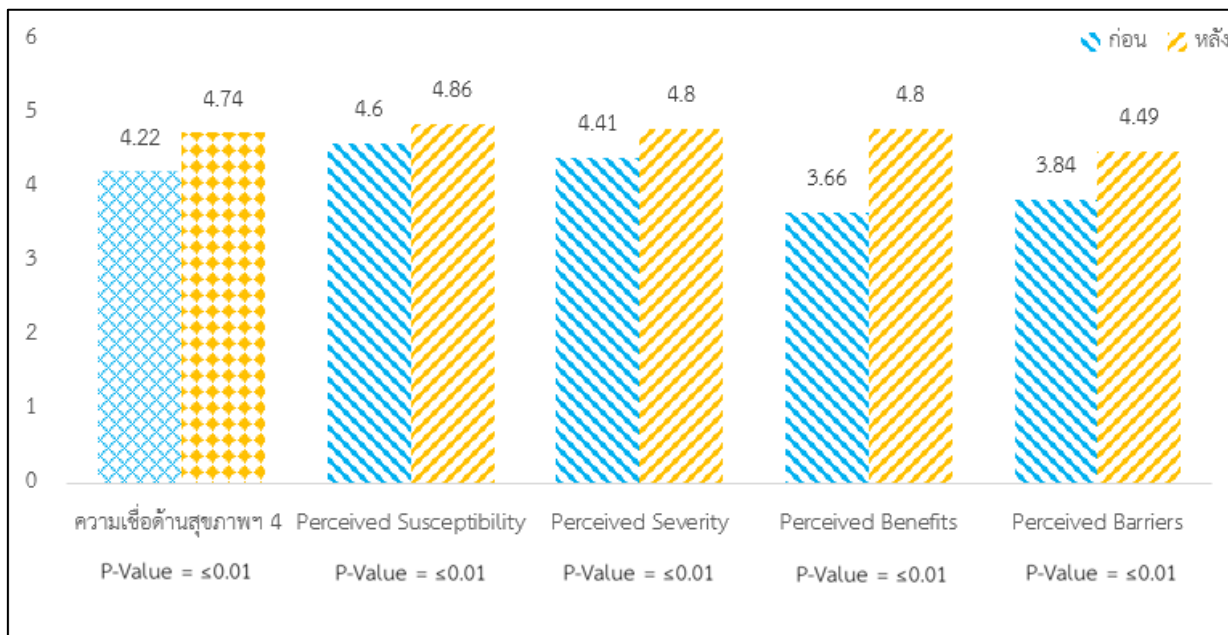


ภาพที่ 1 แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความเชื่อด้านสุขภาพระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังได้รับโปรแกรม

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเชื่อด้านสุขภาพต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคโควิด-19 ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงไทใหญ่ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังได้รับโปรแกรม มีค่าเฉลี่ยการรับรู้โอกาสเสี่ยงต่อการเป็นโรคโควิด-19 (Perceived Susceptibility) การรับรู้ความรุนแรงของโรคโควิด-19 (Perceived Severity) การรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรคโควิด-19 (Perceived Benefits) การรับรู้ถึงอุปสรรคของการปฏิบัติ (Perceived Barriers) และ ความเชื่อด้านสุขภาพฯ 4 ด้าน ทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05



ส่วนที่ 2 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความเชื่อด้านสุขภาพในกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังได้รับโปรแกรม



ภาพที่ 2 แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความเชื่อด้านสุขภาพในกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมหลังได้รับโปรแกรม

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเชื่อด้านสุขภาพต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคโควิด-19 ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงไทใหญ่ พบว่า ภายหลังกลุ่มทดลองได้รับโปรแกรม มีการรับรู้โอกาสเสี่ยงต่อการเป็นโรคโควิด-19 (Perceived Susceptibility) (Mean 4.86 ± 0.17) เพิ่มขึ้นกว่าก่อนได้รับโปรแกรม (Mean 4.60 ± 0.36) มีการรับรู้ความรุนแรงของโรคโควิด-19 (Perceived Severity) (Mean 4.80 ± 0.22) เพิ่มขึ้นกว่าก่อนได้รับโปรแกรม (Mean 4.41 ± 0.47) มีการรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรคโควิด-19 (Perceived Benefits) (Mean 4.80 ± 0.28) เพิ่มขึ้นกว่าก่อนได้รับโปรแกรม (Mean 3.66 ± 0.89) มีการรับรู้ถึงอุปสรรคของการปฏิบัติ (Perceived Barriers) (Mean 4.49 ± 0.34) เพิ่มขึ้นกว่าก่อนได้รับโปรแกรม (Mean 3.84 ± 0.74) และมีความเชื่อด้านสุขภาพฯ 4 ด้าน (Mean 4.74 ± 0.17) เพิ่มขึ้นกว่าก่อนได้รับโปรแกรม (Mean 4.22 ± 0.38) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการป้องกันโรคโควิด -19 ปรากฏดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการป้องกันโรคโควิด-19 ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังได้รับโปรแกรม

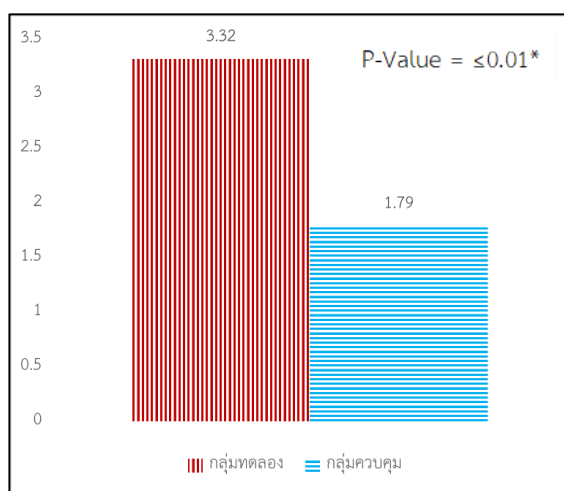
การรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรคโควิด-19 (Perceived Benefits)	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม	
	Mean (S.D.)	แปลผล	Mean (S.D.)	แปลผล
สามารถล้างมือให้ถูกวิธีได้บ่อย ๆ	2.87 (0.46)	ปานกลาง	1.89 (0.53)	น้อย
สวมหน้ากาก และจุกทุกครั้งเมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น	2.89 (0.44)	ปานกลาง	1.91 (0.51)	น้อย
หลีกเลี่ยงการใช้มือสัมผัสบริเวณใบหน้า จมูก และปาก	2.84 (0.48)	ปานกลาง	1.84 (0.56)	น้อย

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการป้องกันโรคโควิด-19 ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังได้รับโปรแกรม (ต่อ)

การรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษา และป้องกันโรคโควิด-19 (Perceived Benefits)	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม	
	Mean (S.D.)	แปลผล	Mean (S.D.)	แปลผล
ล้างมือด้วยสบู่และน้ำ อย่างน้อย 20 วินาที ไปก่อน รับประทานอาหาร	2.71 (0.79)	ปานกลาง	1.71 (0.70)	น้อย
ไม่นำมือตนเองมาป้ายตา จมูก ปาก	2.62 (0.68)	ปานกลาง	1.62 (0.61)	น้อย
ไม่ใช้สิ่งของร่วมกับผู้อื่น เช่น ผ้าเช็ดหน้า แก้วน้ำ หมวกกันน็อค	2.67 (0.68)	ปานกลาง	1.82 (0.61)	น้อย
เลือกรับประทานอาหารที่ปรุงสุกสุกสุกสุกเท่านั้น	2.80 (0.73)	ปานกลาง	1.73 (0.62)	น้อย
หลีกเลี่ยงเข้าสถานที่ที่มีบุคคลพลุกพล่านหรือแออัด	2.87 (0.73)	ปานกลาง	1.71 (0.66)	น้อย
เว้นระยะห่างอย่างน้อย 1-2 เมตร เมื่อต้องมีการพูดคุย กับบุคคลอื่น	2.84 (0.74)	ปานกลาง	1.84 (0.77)	น้อย
สวมหน้ากากอนามัย (Mask) เมื่อออกจากบ้าน	2.67 (0.60)	ปานกลาง	1.89 (0.44)	น้อย
ติดตามข่าวสาร ข่าวสารโรคโควิด-19 ผ่านช่องทางวิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต	2.62 (0.54)	ปานกลาง	1.62 (0.68)	น้อย

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มทดลองมีการรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรคโควิด-19 (Perceived Benefits) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการไม่สัมผัสมือกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลรอบข้าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean 2.93 ± 0.75) รองลงมา คือ การสวมผ้าปิดปาก และจามทุกครั้งเมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น (Mean 2.89 ± 0.44) กลุ่มควบคุม มีการรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรคโควิด-19 (Perceived Benefits) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย โดยมีการสวมผ้าปิดปาก และจามทุกครั้งเมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean 1.91 ± 0.51) รองลงมา คือ สวมหน้ากากอนามัย (Mask) เมื่อออกจากบ้าน (Mean 1.89 ± 0.44) และเลือกรับประทานอาหารที่เพิ่งปรุงสุกใหม่ ๆ ด้วยความร้อน (กินร้อน) (Mean 1.87 ± 0.55)

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบพฤติกรรมในการป้องกันโรคโควิด-19 ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงผู้ใหญ่ระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมหลังได้รับโปรแกรม

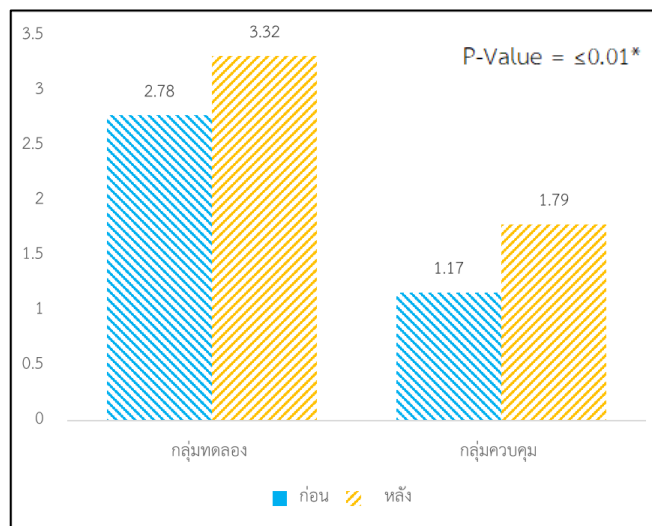


ภาพที่ 3 แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการป้องกันโรคโควิด-19 ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงผู้ใหญ่ระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม หลังได้รับโปรแกรม



จากภาพที่ 3 แสดงให้เห็นว่าการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมການป้องกันโรควิด-19 ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงไทใหญ่ระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังได้รับโปรแกรม พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมການป้องกันโรควิด-19 ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงไทใหญ่ ทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมການป้องกันโรควิด-19 ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงไทใหญ่ในกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังได้รับโปรแกรม



ภาพที่ 4 แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมການป้องกันโรควิด-19 ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงไทใหญ่ในกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังได้รับโปรแกรม

จากภาพที่ 4 แสดงให้เห็นว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมການป้องกันโรควิด-19 ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงไทใหญ่ พบว่า ภายหลังได้รับโปรแกรม กลุ่มทดลอง มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรม (Mean 3.32 ± 0.43) เพิ่มขึ้นกว่าก่อนรับโปรแกรมฯ (Mean 2.78 ± 0.41) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มควบคุม มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรม (Mean 1.79 ± 0.31) เพิ่มขึ้นกว่าก่อนรับโปรแกรมฯ (Mean 1.17 ± 0.36)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ประสิทธิผลของโปรแกรมการส่งเสริมความเชื่อด้านสุขภาพต่อพฤติกรรมການป้องกัน โรควิด-19 ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงไทใหญ่ มีการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาอาศัยอยู่เชียงใหม่ ของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะโครงสร้างพื้นฐานประชากรทั้งสองพื้นที่แตกต่างกัน ทำให้กลุ่มทดลองมีกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ต่ำกว่ากลุ่มควบคุม คือ การศึกษาระดับปริญญาตรี โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีรายได้เฉลี่ย และระยะเวลาอาศัยอยู่เชียงใหม่เฉลี่ยมากกว่ากลุ่มควบคุม แม้ว่าข้อมูลส่วนบุคคลด้านการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ย และระยะเวลาการอาศัยอยู่เชียงใหม่ ทั้งสองกลุ่มจะแตกต่างกันก็ตาม กลุ่มทดลองก็นับว่าเป็นกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำ อีกทั้งการรับรู้ต่ำกว่ากลุ่มควบคุม ส่งผลให้ตอนเข้าร่วมโปรแกรมต้องอาศัยแรงจูงใจทั้งเพื่อนร่วมโปรแกรมและรวมถึงสื่อให้ความรู้ในการส่งเสริมความเชื่อด้านสุขภาพต่อพฤติกรรมການป้องกันโรควิด-19 ส่วนข้อมูลส่วนบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ เพศ การประกอบอาชีพ และอายุทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน

กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยความเชื่อสุขภาพเพิ่มขึ้นภายหลังได้รับโปรแกรม โดยการรับรู้โอกาสเสี่ยงต่อการเป็นโรคโควิด-19 (Perceived Susceptibility) การรับรู้ความรุนแรงของโรคโควิด-19 (Perceived Severity) การรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรคโควิด-19 (Perceived Benefits) การรับรู้ถึงอุปสรรคของการปฏิบัติ (Perceived Barriers) ความเชื่อด้านสุขภาพฯ 4 ด้าน ทั้ง 2 กลุ่ม กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยความเชื่อด้านสุขภาพสูงกว่ากลุ่มควบคุม ทั้งนี้เป็นผลมาจากกลุ่มทดลองได้เข้าร่วมโปรแกรมความเชื่อด้านสุขภาพ ส่งผลให้มีโอกาสรับความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมป้องกันการโรคโควิด-19 สอดคล้องกับการศึกษาของ นฤมล วงศ์วัยรักษ์ และรชานนท์ ง่วนใจรัก พบว่า ภายหลังการทดลองกลุ่มทดลองอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชนเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา หลังเข้าร่วมโปรแกรมมีความรู้ ความเชื่อด้านสุขภาพ และการป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อได้ดีกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (นฤมล วงศ์วัยรักษ์ และรชานนท์ ง่วนใจรัก, 2562)

ภายหลังได้รับโปรแกรม กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมป้องกันการโรคโควิด-19 มากกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากกลุ่มทดลองได้เข้าร่วมโปรแกรมการส่งเสริมความเชื่อด้านสุขภาพ จึงส่งผลทำให้เกิดความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคโควิด-19 เพิ่มขึ้นอันนำไปสู่การปฏิบัติจนเกิดเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับการศึกษาของ กัมปนาท โคตรพันธ์ และนิยม จันทน์นวล พบว่า เมื่อความรู้ด้านสุขภาพมีค่าเพิ่มขึ้นพฤติกรรมป้องกันการโรคโควิด-19 จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมป้องกันการโรคไปในทิศทางที่ดีขึ้นเสมอ (กัมปนาท โคตรพันธ์ และนิยม จันทน์นวล, 2565)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโปรแกรมการส่งเสริมความเชื่อด้านสุขภาพต่อพฤติกรรมป้องกันการโรคโควิด-19 ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติหญิงไทใหญ่ มีการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาอาศัยอยู่เชียงใหม่ ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกัน เป็นเพราะโครงสร้างพื้นฐานประชากรทั้งสองพื้นที่แตกต่างกัน กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยความเชื่อสุขภาพเพิ่มขึ้นภายหลังได้รับโปรแกรม โดยการรับรู้โอกาสเสี่ยงต่อการเป็นโรคโควิด-19 การรับรู้ความรุนแรง การรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรค การรับรู้ถึงอุปสรรคของการปฏิบัติ และความเชื่อด้านสุขภาพฯ 4 ด้าน ทั้ง 2 กลุ่ม กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยความเชื่อด้านสุขภาพสูงกว่ากลุ่มควบคุม ทั้งนี้ เป็นผลมาจากกลุ่มทดลองได้เข้าร่วมโปรแกรมความเชื่อด้านสุขภาพ ส่งผลให้มีโอกาสรับความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมป้องกันการโรคโควิด-19 ภายหลังได้รับโปรแกรม กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมป้องกันการโรคโควิด-19 มากกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องมาจากกลุ่มทดลองได้เข้าร่วมโปรแกรมการส่งเสริมความเชื่อด้านสุขภาพ จึงส่งผลทำให้เกิดความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคโควิด-19 เพิ่มขึ้นอันนำไปสู่การปฏิบัติจนเกิดเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสม สามารถใช้เป็นแนวทางในการป้องกันโรคติดต่อในต่างพื้นที่ได้ เป็นโปรแกรมที่มีจุดเด่นในการส่งเสริมความเชื่อด้านสุขภาพ โดยใช้สื่อรูปภาพแนวทางการป้องกันโรคโควิด-19 ร่วมกับการบริหารปอดเพื่อสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งรูปแบบโปรแกรมในงานวิจัย สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับโรคอุบัติใหม่ อุตบัติซ้ำได้ จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) สมควรมีการส่งเสริมกลุ่มแรงงานข้ามชาติให้มีการป้องกันโรคโควิด-19 โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมป้องกันการโรคติดต่อ 2) ควรรวบรวมองค์ความรู้จากชุมชนกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ในการจัดการระบบสุขภาพ “ป้องกันโรคโควิด-19” ไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงภาวะสุขภาพ อีกทั้งเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงระบบสุขภาพ เช่น การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ป้องกันโรคติดต่อที่เป็นภาษาไทยใหญ่ 3) ควรที่จะศึกษาโปรแกรมเป็นระยะเวลาที่ยาวนานกว่า 6 สัปดาห์และติดตามอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ มีพรหม และปวีณา หมู่อบล. (2563). เสี่ยงสะท้อนของหญิงแรงงานข้ามชาติในไทยจากสถานการณ์โควิด-19. เรียกใช้เมื่อ 7 กรกฎาคม 2566 จาก <https://www.tcijthai.com/news/2020/7/article/10693>
- กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2563). รายงานการพัฒนาเด็กและเยาวชน ประจำปี 2563. เรียกใช้เมื่อ 7 กรกฎาคม 2566 จาก https://www.dcy.go.th/public/mainWeb/file_download/1664788620103-248403179.pdf
- กัมปนาท โคตรพันธ์ และนิยม จันทน์นวล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ด้านสุขภาพกับพฤติกรรมการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของประชาชนในจังหวัดมุกดาหาร. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ มอววิจัยครั้งที่ 16 วันที่ 11-12 กรกฎาคม 2565 (หน้า 148-160). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- จิตรา มูลทิ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน อำเภอองเกรงสาธิต จังหวัดสุโขทัย. วารสารวิชาการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดนครราชสีมาสูธรรมราช, 27(2), 5-14.
- ทรงชัย ทองปาน. (2563). องค์ความรู้ว่าด้วยแรงงานข้ามชาติกับสุขภาพ: ผลจากการสังเคราะห์งานวิจัยว่าด้วยแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย. วารสารสุศึกษา, 43(2), 1-16.
- นฤมล วงศ์วัยรักษ์ และรชานนท์ ง่วนใจรัก. (2562). ผลของโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะในการป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสซิกาของอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชนเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2560. วารสาร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดนครราชสีมา, 25(3), 24-33.
- นิชาภา เหมือนภาค และคณะ. (2565). แบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ ผลกระทบสุขภาพและพฤติกรรมการป้องกันโรคโควิด-19 ของประชาชนจังหวัดนครราชสีมา. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ, 40(2), 85-94.
- พนัญญา ชันติจิตร, และคณะ. (2564). แบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพในการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของประชาชน ในจังหวัดอุบลราชธานี. วารสารวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์, 5(2), 39-53.
- อภิวดี อินทเจริญ และคณะ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองคองหงส์ จังหวัดสงขลา. วารสารสภาการสาธารณสุขชุมชน, 3(2), 19-30.
- Becker, M. H. (1974). The Health Belief Model and Preventive Health Behavior. Health Education Monographs, 2(4), 354-385.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. (3rd ed.). New York: Harper&Collins.
- Mirzaei, A. et al. (2021). Application of health belief model to predict COVID-19-preventive behaviors among a sample of Iranian adult population. Journal of Education and Health Promotion, 10(1), 1-7.
- Rosenstock, IM. et al. (1988). Social learning theory and the Health Belief Model. Health Educ Q, 15(2), 175-183.
- Seangpraw, K. et. al. (2022). Using the Health Belief Model to Predict Vaccination Intention Among COVID-19 Unvaccinated People in Thai Communities. Front Med (Lausanne), 2022(9), 1-9.
- Syed, M. H. et al. (2021). Application of the health Belief Model to assess community preventive practices against COVID-19 in Saudi Arabia. Saudi Pharmaceutical Journal, 29(11), 1329-1335.

- United Nations. (2020). Policy Briefs: The Impact of COVID-19 on Children. Retrieved July 7, 2023, from <https://www.un-ilibrary.org/content/papers/27082245/3>
- United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand. (2019). Thailand Migration Report 2019. Bangkok: Ainergy Studio Company Limited.
- Zewdie, A. et al. (2022). The health belief model's ability to predict COVID-19 preventive behavior: A systematic review. SAGE Open Medicine, 10, 1-10.

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพรานลานไพร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร*

THE RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMIC ADMINISTRATION AND THE PARTICIPATIVE MANAGEMENT OF THE SCHOOL UNDER THE PRAN LAN SAI UNION IN THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE KAMPHAENG-PHET

วาทัย ภูรินันดร* และ จารุวรรณ นาดัน

Waruthai Phurinirand* and Jaruwan Natun

คณะครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก ประเทศไทย

Faculty of Education, Phibulsongkram Rajabhat University, Phitsanulok, Thailand

*Corresponding author E-mail: waruthai.k@psru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูสหวิทยาเขตพรานลานไพร รวมทั้งสิ้น 186 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สรุปได้ว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.48) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.55) 2) การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สรุปได้ว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สรุปได้ว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.53) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.56) 3) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .327^{**}$)

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, การบริหารงานวิชาการ, การบริหารแบบมีส่วนร่วม

Abstract

The objectives of this research article are 1) To study the academic administration in schools. 2) To study the Participative management in schools. 3) To study the relationship between academic

* Received May 19, 2024; Revised June 15, 2024; Accepted June 24, 2024

administration and Participative management in. The research sample group were 186 participants, including school administrators and teachers in schools under the Pran Lan Sai Union in the secondary Educational service area office kamphaeng-phet. The research instrument was a questionnaire with a 5 level estimation scale. The statistics used for data analysis were Mean, Standard Deviation, and Pearson correlation coefficients. The result showed that 1) The study of Academic Administration in schools under the Pran Lan Sai Union: The overall academic administration was found to be high ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.52). When considering each aspects, the highest average score was in the development of learning processes ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.48), while the lowest was in educational administration ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.55). 2) The study of Participative Management in schools under the Pran Lan Sai Union: The overall level of participative management was found to be high ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.52). When considering each aspects, the highest average score was related to Participation in planning ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.53), whereas the lowest was associated with Participation in expressing opinions ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.56). 3) The study of Relationship between Academic Administration and Participative Management: The study identified a positive and statistically significant correlation between academic administration and participative management at a relatively low level. The correlation was significant at the 0.01 level ($r = .327^{**}$).

Keywords: Relationship, Academic Administration, Participative Management

บทนำ

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคคลและประเทศชาติ หลายประเทศทั่วโลกมุ่งเน้นที่จะพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีพลวัตควบคู่ไปกับการรักษาเอกลักษณ์ของชาติ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของประเทศและสร้างความโดดเด่นในระดับโลก อีกทั้งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างบุคคลให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงประกาศให้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 เป็นหลักสูตรหลักของประเทศไทย โดยกำหนดเป้าหมายให้นักศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มีระเบียบวินัย และยึดมั่นในแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ผู้ที่มีความรู้ระดับสากลและทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถคิด แก้ไขปัญหา และใช้เทคโนโลยีได้อย่างเชี่ยวชาญ มีสุขภาพกายและจิตที่ดี และมีอุปนิสัยที่ดี เป็นพลเมืองของประเทศไทยและโลกที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ยึดมั่นในค่านิยมและวิถีชีวิตประชาธิปไตย รักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย เพื่อสร้างสังคมที่มีคุณค่าและความสุขให้กับทุกคน มุ่งหวังให้การเรียนรู้เป็นที่ประสบความสำเร็จและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลิกภาพที่ดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยเป้าหมายและแนวทางการเรียนรู้ที่ชัดเจนในการสร้างคุณภาพผู้เรียนที่ดีและมีความสามารถในการแข่งขันในระดับโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบเขตการบริหารการจัดการภายในสถานศึกษาโดยระบุมความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) การบริหารด้านการเรียนการสอน 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล 4) การบริหารทั่วไปในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) การบริหารงานวิชาการถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเสริมสร้างคุณภาพในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เป็นศูนย์กลางที่สำคัญที่สุดในการบริหารโรงเรียนเนื่องจากงานวิชาการเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนานักเรียน และเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินคุณภาพของ



โรงเรียน นอกจากนี้ งานวิชาการยังเป็นตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนในความสำเร็จและประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนด้วย (อัครินทร์ แก่นจันทร์, 2562) เพื่อให้การบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องมีการร่วมมือจากทุกกลุ่มสังคมในการสนับสนุนการศึกษา การรวมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและการกระจายอำนาจการศึกษาไปสู่ระดับท้องถิ่นเป็นสิ่งสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) อีกทั้งแผนการศึกษาแห่งชาติปี พ.ศ. 2559-2579 มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยการสนับสนุนและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดและสนับสนุนการศึกษา และการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและพื้นที่ เช่น การเข้ามาจัดการศึกษาหรือให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาจะมีการเพิ่มขึ้นในระยะเวลาอันใกล้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารในองค์กรเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นับเป็นการสร้างแรงจูงใจและความรับผิดชอบในหน้าที่ของสมาชิกที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายเชิงกลยุทธ์ วางแผนโครงการทั่วไป การปฏิบัติการร่วมกัน การติดตามและประเมินผลร่วมกันขององค์กร ซึ่งการกระทำเช่นนี้จะได้รับการยอมรับในพื้นฐานของระบบประชาธิปไตย ช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กร และสร้างผลประโยชน์ร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร (นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, 2560) การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีโดยเป็นการรวมพลังของบุคลากร ลดความขัดแย้งในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความมีน้ำใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยให้เข้าใจถึงความต้องการ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการสนับสนุนเช่นนี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 4 ลักษณะ ดังนี้ ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (สมบัติ นามบุรี, 2562) สหวิทยาเขตพรานลานไพรเป็นเครือข่ายการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ตั้งอยู่ที่โรงเรียนพรานกระต่ายพิทยาคม มีพื้นที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาในเขตอำเภอพรานกระต่าย อำเภอลานกระบือ และอำเภอไทรงาม มีสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 8 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนพรานกระต่ายพิทยาคม โรงเรียนมัธยมพชรกิตติยาภา 2 กำแพงเพชร โรงเรียนพิไกรวิทยา โรงเรียนราษฎร์ปรีชาวิทยาคม โรงเรียนเรืองวิทย์พิทยาคม โรงเรียนไทรงามพิทยาคม โรงเรียนลานกระบือวิทยาคม และโรงเรียนบ่อแก้ววิทยา สถานการณ์ทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จากการรายงานผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการศึกษา 2564 ว่าผลการทดสอบคุณภาพจากสถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (O-Net) ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2564 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 เกือบทุกวิชา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสภาพการจัดการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่มีขาดการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรจึงได้มุ่งเน้นที่จะพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ประการ คือ สถานการณ์ด้านคุณภาพการศึกษา สถานการณ์ด้านโอกาสทางการศึกษา และสถานการณ์ด้านการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมทางการศึกษา จึงเป็นที่มาของการกำหนดพันธกิจข้อที่ 6 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร คือ พัฒนาและส่งเสริมระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร, 2565)

จากแนวคิดและความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพรานลานไพร เพื่อเป็นแนวทางและประโยชน์ต่อการบริหารงานวิชาการและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพรานลานไพร
2. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพรานลานไพร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพรานลานไพร

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพรานลานไพร โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การบริหารงานวิชาการโดยสังเคราะห์จากหลักการบริหารงานวิชาการจากนักการศึกษาไทย ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ 5) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การนิเทศการศึกษา (สัมมา ธนธัญ, 2560); (จิตติมา วรรณศรี, 2557); (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2555)

1.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยสังเคราะห์จากหลักการ แนวคิด ของนักการศึกษาไทย ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (ปธาน สุวรรณมงคล, 2558); (นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, 2560); (ธิญาดา ภักธนาภิญโญ, 2565)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสหวิทยาเขตพรานลานไพรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำนวนทั้งสิ้น 376 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 8 คน ครู จำนวน 368 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสหวิทยาเขตพรานลานไพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำนวนทั้งสิ้น 376 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 186 คน และผู้วิจัยเทียบสัดส่วนประชากร ได้ผู้บริหารสถานศึกษา 8 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) และครู 178 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพรานลานไพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

3.2 มุ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพรานลานไพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพรานลานไพรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร



5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์พร้อมแนบซองเปล่าติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของถึงผู้ให้ข้อมูล หรือเก็บข้อมูลโดยใช้รูปแบบออนไลน์ (Google Forms) เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มผู้ได้รับการประเมิน ในการส่งแบบสอบถามคืนและแบบสอบถามบางส่วนผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับจำนวน 141 ฉบับ ในการวิจัยครั้งนี้ใช้หน่วยเป็นคน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

6.1 การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพรานลานไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อย

0.51-1.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2 การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพรานลานไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับน้อย

0.51-1.50 หมายถึง ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพรานลานไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และใช้เกณฑ์การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ค่า r จะอยู่ระหว่าง 1 ถึง +1 ถ้าค่า r เข้าใกล้ -1 และ +1 แสดงถึงความสัมพันธ์สูง และถ้าค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่าความสัมพันธ์ต่ำ การกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

0.81-1.00 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

0.61-0.80 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

0.41-0.60 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

0.21-0.40 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

0.01-0.20 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

7.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพรานลานไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษากิจการการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพรานลานไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร แสดงผลตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพรานลานไทร

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	การบริหารงานวิชาการ			ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1.	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.23	0.47	มาก	4
2.	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.33	0.48	มาก	1
3.	ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.27	0.58	มาก	3
4.	ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้	4.23	0.51	มาก	5
5.	ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.27	0.54	มาก	2
6.	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.08	0.55	มาก	6
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.24	0.52	มาก	

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพรานลานไทร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายด้าน สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.27$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.08$)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษากิจการการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพรานลานไทร แสดงผลตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพรานลานไทร

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม			ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1.	ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	4.38	0.53	มาก	1
2.	ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	4.22	0.56	มาก	5
3.	ด้านการมีส่วนร่วมการตัดสินใจ	4.25	0.44	มาก	4
4.	ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	4.26	0.56	มาก	3
5.	ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.32	0.50	มาก	2
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.29	0.52	มาก	



จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพรานลานไทร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาแต่รายด้าน สรุปได้ว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 4.32$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.22$)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพรานลานไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร แสดงผลตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพรานลานไทร

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน					การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
	ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	.130	.355**	.317**	.335**	.309**	r = .327**
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	.118	.325**	.260**	.346**	.298**	
ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	-.038	.295**	.168*	.245**	.237**	
ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้	.095	.058	-.056	.147	.011	
ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	.209*	.268**	.115	.341**	.265**	
ด้านการนิเทศการศึกษา	.197*	.287**	.294**	.244*	.237**	
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน						r = .327**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพรานลานไทร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก และส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากับด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ($r = .355^{**}$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้กับด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ($r = .346^{**}$) และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษากับด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ($r = .341^{**}$) โดยทุกคู่อันดับ 3 ลำดับแรก มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้กับด้านการมีส่วนร่วมการตัดสินใจ ($r = -.056$) มีความสัมพันธ์ในทางลบระดับต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพรานลานไพรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร อภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพรานลานไพรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพรานลานไพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเพราะผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายของการทำงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครู ต้องการพัฒนางานทางด้านวิชาการให้เกิดผลสูงสุด เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ ดวงนภา เตปา กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการคือกระบวนการที่เน้นการวางแผนและกำหนดนโยบายเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตร โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนร่วมมือกับคณะครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในการประสานงานในการวางแผนและดำเนินงานเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงลงไป (ดวงนภา เตปา, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดลนภา ฐิตะวรรณ และปิยะนาถ บุญมีพิพิธได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน (ดลนภา ฐิตะวรรณ และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ, 2563)

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปได้ว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ทั้งนี้ อาจเพราะผู้บริหารและครูให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพราะเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนและสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อานนท์ คนขยัน กล่าวว่า การเน้นงานวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมความเข้มแข็งของสถานศึกษาในการบริหารและจัดการ โดยสามารถส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ รวมถึงการวัดและประเมินผล รวมทั้งการประเมินปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (อานนท์ คนขยัน, 2558) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิระภรณ์ ปานจันทร์ และกัญญ์รัชการย์ นิลวรรณได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ อยู่ระดับมาก เช่นกัน (วิระภรณ์ ปานจันทร์ และกัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ, 2560)

ตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพรานลานไพร

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพรานลานไพร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพรานลานไพรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยวางแผนและดำเนินการ รวมไปถึงการวัดและประเมินผลการดำเนิน สอดคล้องกับ ดวงนภา เตปา กล่าวว่า กระบวนการบริหารการเรียนการสอนมุ่งเน้นการวางแผนและกำหนดนโยบายเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตร โดยมีการร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่าย โดยมีการประสานงานในการวางแผนและดำเนินงานเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ โดยมีการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายและส่งมอบรายงานผลเมื่อกระบวนการสิ้นสุดลง (ดวงนภา เตปา, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับ รัชนิดา นิลมณีและคณะได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (รัชนิดา นิลมณี และนพดล เจนอักษร, 2555)



เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปได้ว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันในการกำหนดนโยบายและวางแผน เพื่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุดและสร้างความสำเร็จให้กับสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ธัญดา ภัคธนาภิธัญ กล่าวว่าการกระจายอำนาจในการบริหารที่จะให้บุคลากรในสถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์ในการบริหารงานไปในทิศทางเดียวกันพร้อมและรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารในสถานศึกษาร่วมกันคิดร่วมกันตัดสินใจ แก้ไขปัญหาเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับสถานศึกษา (ธัญดา ภัคธนาภิธัญ, 2565) สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิดา นิลมนิ และนพดล เจนอักษร ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปได้ว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก (รัชนิดา นิลมนิ และนพดล เจนอักษร, 2555)

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพรานลานไทร

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพรานลานไทร มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญในการนำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาโดยยึดการมีส่วนร่วมในการวางแผน นำไปสู่การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและการมีส่วนร่วมในการประเมินผลต่อไป ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานวิชาการเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พร้อมพงศ์ รักประชา ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ความสัมพันธ์ของระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 (พร้อมพงศ์ รักประชา, 2563) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันวิสา เป็กกันใจ และศิริพร เสรีตานนท์ ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารและครูในกลุ่มโรงเรียนเถินบุรีรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 35 สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของงานวิชาการของผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์กัน ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (วันวิสา เป็กกันใจ และศิริพร เสรีตานนท์, 2560)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพรานลานไทร สรุปได้ว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สรุปได้ว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบการนิเทศการศึกษาที่สามารถประสานงานกับเขตพื้นที่และสถานศึกษาอื่น จัดทำสรุปผลการนิเทศ และนำผลการนิเทศไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมภูมิปัญญาท้องถิ่นทางการศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษาและจัดทำระบบแหล่งเรียนรู้ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เป็นแหล่งสร้างประสบการณ์ทางปฏิบัติจากการศึกษการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพรานลานไทร สรุปได้ว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สรุปได้ว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ดังนั้น ผู้บริหารและครูควรร่วมกันรับฟังและตอบสนองความคิดเห็น ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลและเข้าใจกัน ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมกันให้ข้อเสนอแนะ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควร

เปิดโอกาสให้ครูร่วมกันกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญของนโยบายและปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาใน สหวิทยาเขตพนาลานไพร สรุปได้ว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สรุปได้ว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากับด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ดังนั้น ผู้บริหารและครูควรร่วมกัน รับฟังและตอบสนองความคิดเห็น ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลและเข้าใจกัน ร่วมแสดงความคิดเห็น และร่วมกันให้ ข้อเสนอแนะ เพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษابرลุเป้าหมาย นำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง และมีข้อเสนอแนะ เพื่อการทํารวจในครั้งต่อไป คือ ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็นของสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่าง ชัดเจนยิ่งขึ้น และควรศึกษาปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมการตัดสินใจของโรงเรียนที่ส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเพื่อให้สามารถค้นหาลักษณะที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2554-2556. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จิตติมา วรรณศรี. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- ดลนภา ฐิตะวรรณ และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 6(2), 447-458.
- ดวงนภา เตปา. (2562). การพัฒนานาคู่มือการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านท้าวบุญเรือง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่.
- ธิญาดา ภัคธนาภิญโญ. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา. วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา, 1(1), 1-9.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. วารสารมหาจุฬาริชาการ, 4(1), 176-187.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- พร้อมพงศ์ รักประชา. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในการบริหารวิชาการกับการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36. วารสารสังคมศาสตร์ วิชาการ, 13(1), 73-84.
- รัชนิดา นิลมณี และนพดล เจนอักษร. (2555). ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2(2), 280-287.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2555). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (พิมพ์ครั้งที่ 7). สงขลา: บริษัท นำศิลป์ โฆษณา จำกัด.



- วันวิสา เป็กกันใจ และศิริพร เสรีตานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของงานวิชาการของ ผู้บริหารและครูในกลุ่มโรงเรียนเถินบุรีรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 17(1), 193-203.
- วิระภรณ์ ปานจันทร์ และกัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 13(3), 303-312.
- สมบัติ นามบุรี. (2562). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. วารสารวิจัยวิชาการ, 2(1), 183-197.
- สัมมา ธรนิธย์. (2560). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. (2565). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ประจำปีการศึกษา 2565. เรียกใช้เมื่อ 28 มีนาคม 2566 จาก <https://sesaokpp.go.th/cms-sesaokpp/news/20>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อัครินทร์ แก่นจันทร์. (2562). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อานนท์ คนขยัน. (2558). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดมุกดาหาร. วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 2(1), 135-151.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1*
INNOVATIVE LEADERSHIP OF SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE BANGKOK SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ปิยมาส ปัญญา* และ นิษฐวดี จิรโรจน์ภิญโญ

Piyamas Panya* and Nitwadee Jirarotephinyo

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Education, Bangkok Thonburi University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: moowan231000@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษาการวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่ ครูและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 4,808 คน กลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 369 ตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น แบ่งตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลสถิติ โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้ทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมของสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = .588) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสื่อสาร เชิงนวัตกรรม และ 2) ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = .298) ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมจำแนกตามอายุ แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ยกเว้น ด้านการสื่อสาร เชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ยกเว้น ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

* Received June 7, 2024; Revised June 19, 2024; Accepted June 27, 2024



Abstract

The objective of this research were: 1) To study the innovative leadership of secondary school administrators under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1; and 2) Compare development needs of the innovative leadership of secondary school administrators under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1, classified by age, teaching experiences, and educational institution size. Research methodology was a survey research. The population secondary school teachers and administrators under Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1 were 4,808 personal, The sample group were obtained from stratified sampling, divided according to school size were 369 personal. The instrument used to collect data was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The Modified Priority Needs Index (PNIModified) of the current conditions and needs for the development of the innovative leadership of secondary school administrators under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1, the results of the data analysis were tested using the t-test. The result of the research were found that: 1) The innovative leadership of secondary school administrators under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1 in the present overall is at a moderate level ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = .588). The aspect with the highest average is innovative communication. It is at a high level, and 2) The need for innovative leadership development among secondary school administrators at the highest level ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = .298) Results of comparative analysis of needs for innovative leadership development among secondary school under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1 Classified by age, the overall is different. Classified by work experience in the current position Overall, they are different at .05, except for innovative communication is no different and classified by educational institution size Overall, they are different at .05, except for innovative communication is no different

Keywords: Innovative Leadership, Secondary School Administrators, The Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1

บทนำ

ประเทศไทยมีความตื่นตัวถึงการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงมีพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 หมวด 1 การจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาด้วยมาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้ นวัตกรรมการศึกษา หมายความว่า แนวคิด วิธีการ กระบวนการ สื่อการเรียนการสอน หรือการบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ ซึ่งได้มีการทดลองและพัฒนา จนเป็นที่น่าเชื่อถือว่าจะสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และการจัดการศึกษาและให้หมายความรวมถึง การนำสิ่งดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ และในมาตรา 5 พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์กระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหาร และการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ และติดตามสถานศึกษานำร่องเพื่อให้จัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและเกิดการพัฒนา นวัตกรรมการศึกษา เสริมสร้างและเตรียมความพร้อมให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ในการเป็นสถานศึกษานำร่อง หรือในการนำนวัตกรรมการศึกษา ไปใช้ในการจัดการศึกษา (พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา, 2562)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (2564) มอบนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาว่า พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เป็นการนำร่องการส่งเสริมการบริหาร และการจัดการศึกษารูปแบบใหม่ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ที่เน้นการพัฒนาภาค การจัดการศึกษา ร่วมกันของทุกภาคส่วนในพื้นที่ โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ซึ่งจะต้องเร่งขับเคลื่อนการดำเนินการ ให้เห็นเป็นรูปธรรม โดยสถานศึกษานำร่องและหน่วยงาน ทางการศึกษา ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาได้รับโอกาสในการออกแบบสร้างสิ่งใหม่ให้เหมาะสมกับพื้นที่ และสามารถเป็นตัวอย่าง เป็นโมเดลต้นแบบของการแก้ไขปัญหากระบวนการศึกษาจากฐานทุนเดิมที่มีสู่การยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษาได้จริง ในยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based-Economy) ที่ปัจจัยในการผลิต และแข่งขันกำลังเปลี่ยนไป เป็นปัจจัยที่ไม่อาจจับต้องได้มากขึ้น ดังนั้น การพัฒนานวัตกรรมจึงเป็นหนทางหนึ่ง ที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็ง เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอด การเจริญเติบโต และการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน กระแสการ เปลี่ยนแปลงที่มุ่งเข้าสู่ยุคนวัตกรรมดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 9 เทคโนโลยีทางการศึกษา กำหนดว่ารัฐจะต้องส่งเสริมและ สนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่นวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิต และมีการให้แรงจูงใจ แก่ผู้ผลิต และผู้พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2), 2545)

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต่าง ๆ จะต้องพัฒนานวัตกรรม หรือนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเริ่มจากการบริหารนโยบายการศึกษา ตามแนวคิดพระราชบัญญัติที่จะส่งผลให้ สถานศึกษา เกิดการขับเคลื่อนเชิงนวัตกรรม ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเรียนรู้รูปแบบใหม่ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นที่จะต้องมีความรู้ผู้นำ ในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา ดังนั้น เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตามที่ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2555) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำ ที่ใช้พลัง แห่งคุณลักษณะของตนเอง ในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาทและลักษณะทางสังคม ขับเคลื่อนให้บุคลากร สามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร การพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรม เป็นกระบวนการคิดใน แนวสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่ ๆ ที่สามารถแก้ปัญหาของผู้ใช้งานได้ (อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์, 2554) เช่น นวัตกรรมทางบริการหรือผลิตภัณฑ์ โดยประโยชน์ของการคิดเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การเพิ่มคุณค่าให้กับ ผลิตภัณฑ์ การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร และการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ข้อแรก คือ การสร้างกระบวนการ ที่สามารถทำซ้ำได้ หรือแนวคิดที่สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ได้เรื่อย ๆ

นโยบายและจุดเน้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของกระทรวงศึกษาธิการ มีการกำหนดประเด็น การสร้างภูมิคุ้มกัน การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตปกติต่อไป ตามประเด็นความปลอดภัยและเพิ่มประสิทธิภาพของดิจิทัล และเทคโนโลยี จัดการฐานข้อมูลสารสนเทศให้เกิด ประสิทธิภาพผ่านการสนับสนุนด้านการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดรับกับ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และเป็นไปตามทิศทางการพัฒนาในยุควิถีใหม่ และยุควิถีปกติต่อไป (ธนพร จรจรรย์ และกัลยมน อินทุสุต, 2566) สถานศึกษาภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา



กรุงเทพมหานคร เขต 1 รวมทั้งสิ้น 67 แห่ง ได้สังเคราะห์ผลเพื่อหาจุดแข็ง และจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษา ในสังกัดนั้น ผลพบว่า มาตรฐานที่ 1 ควรพัฒนามากที่สุด ในด้านผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตาม หลักสูตรสถานศึกษา ร้อยละ 50.75 รองลงมา คือ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา ร้อยละ 43.28 และผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม และผู้เรียน มีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม ร้อยละ 34.33 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ต้องเล็งเห็นความสำคัญ ตระหนักถึงความสามารถพัฒนา ทรัพยากรบุคคลสู่การเกิดการเรียนรู้ต่อสิ่งต่าง ๆ ภายใต้การรักษาระดับตามมาตรฐาน และส่งเสริมพัฒนา การบริหารจัดการด้านการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพิ่มความสามารถ ของตนเองเป็นไปตามการณ์ การเปลี่ยนแปลงและแสวงหาวิธีการเพิ่มความสัมฤทธิ์อย่างสร้างสรรค์ ปรับให้เกิด สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาเป็นรูปธรรมชัดเจน ผู้บริหารควรแสดงออกทางพฤติกรรม รวมถึงคุณลักษณะ เพื่อกระตุ้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาในการบริการด้านศึกษา ขับเคลื่อน นโยบายต่าง ๆ อย่างเท่าทันการเปลี่ยนแปลง จนนำไปสู่คุณภาพและเป้าหมายต่อไป (ญาณิ ศรีประเสริฐ, 2560)

การขับเคลื่อนการศึกษาที่ส่งเสริม ต่อการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เป็นการสร้างทรัพยากรมนุษย์ ให้สามารถ นำความรู้และความคิดสร้างสรรค์ มาใช้ในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ หรือสิ่งเดิมที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อ ความอยู่รอด และสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สามารถผลิต นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ รองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และวัฒนธรรม จึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันเพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษา ก้าวไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ (ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์, 2565) ของการจัดการศึกษาสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ ประโยชน์ ทั้งในเชิงวิชาการและประโยชน์เชิงการประยุกต์ ใช้ด้านการบริหารจัดการ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยกำหนดประเด็นการดำเนินการในแต่ละ ขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ครูและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน จำนวน ทั้งหมด 4,808 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 369 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้สูตร Yamane

2. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 นำเสนอแบบสอบถาม พร้อมทั้งนิยามเชิงปฏิบัติการเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณา ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ครอบคลุมเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนี คือ IOC (Item Objective Congruence) การตรวจสอบโดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.94

2.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มครูและผู้บริหารสถานศึกษาในพระราชูปถัมภ์ของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดลอง ใช้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และกำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (กัลยา วินิชย์บัญชา, 2561) จึงถือว่ามีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 369 ฉบับ พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยไปยัง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามคืนในสัปดาห์ถัดไป

4. การวิเคราะห์ผล และสถิติ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert Scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพ/ความต้องการจำเป็นตามรายการนั้น ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพ/ความต้องการจำเป็นตามรายการนั้น ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพ/ความต้องการจำเป็นตามรายการนั้น ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพ/ความต้องการจำเป็นตามรายการนั้น ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพ/ความต้องการจำเป็นตามรายการนั้น ในระดับน้อยที่สุด

วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นใช้การวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNIModified) ของสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยนำเสนอผลในรูปแบบตาราง พร้อมคำบรรยายประกอบ นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ทดสอบค่าที แบบ F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีมากกว่าสองกลุ่มใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมของสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา



ในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = .588) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = .271)

ในภาพรวมของความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = .298) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = .194) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = .470) และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNIModified) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มีค่าความต้องการจำเป็น (PNIModified = 1.16) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ทั้ง 5 ด้าน (n = 369)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			ความต้องการพัฒนา			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	PNIModified	ลำดับ
ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	3.22	.687	ปานกลาง	4.70	.470	มากที่สุด	1.16	1
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม	3.50	.754	มาก	4.73	.353	มากที่สุด	0.34	5
ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม	3.57	.271	มาก	4.91	.194	มากที่สุด	0.38	4
ด้านการเป็นผู้นำทีมเชิงนวัตกรรม	3.32	.762	ปานกลาง	4.86	.209	มากที่สุด	0.46	3
ด้านการวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม	3.21	.466	ปานกลาง	4.78	.265	มากที่สุด	0.49	2
รวม	3.36	.588	ปานกลาง	4.80	.298	มากที่สุด		

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = .687) มีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = .470) และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ มุ่งสู่นวัตกรรม มีค่าความต้องการจำเป็น (PNIModified = 1.04)

1.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .754) มีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = .353) และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการคิดค้นนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา มีค่าความต้องการจำเป็น (PNIModified = 0.44)

1.3 ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = .271) มีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = .194) และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานของทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารเป็นผู้ที่สื่อสารวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารมีเป้าหมายในการสื่อสารชัดเจน สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าความต้องการจำเป็น (PNIModified = 0.46)

1.4 ด้านการเป็นผู้นำทีมเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = .769) มีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = .209) และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ บุคลากรมีความเชื่อมั่น

ในสถานศึกษา เชื่อมั่นในผู้บริหาร และผู้ร่วมงานจนทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากระทบได้ดี ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าความต้องการจำเป็น (PNIModified = 0.50)

1.5 ด้านการวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.21, S.D. = .466) มีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.78, S.D. = .265) และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม มีค่าความต้องการจำเป็น (PNIModified = 0.56)

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา

2.1 จำแนกตามอายุ ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามอายุ (n = 369)

ความต้องการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี	F-test (Sig.)
	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)	
ด้านวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรม	4.66 (.384)	4.67 (.357)	4.80 (.193)	4.71 (.144)	5.590 (.001*)
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม	4.56 (.206)	4.57 (.268)	4.83 (.242)	4.90 (.197)	48.378 (.000*)
ด้านการสื่อสาร เชิงนวัตกรรม	4.89 (.123)	4.86 (.225)	4.95 (.101)	4.91 (.046)	7.640 (.000*)
ด้านการเป็นผู้นำทีม เชิงนวัตกรรม	4.74 (.170)	4.80 (.132)	4.90 (.155)	4.94 (.113)	32.516 (.000*)
ด้านการวัฒนธรรม เชิงนวัตกรรม	4.66 (.256)	4.77 (.149)	4.85 (.172)	4.73 (.095)	17.765 (.000*)
รวม	4.70 (.170)	4.73 (.122)	4.87 (.129)	4.84 (.056)	37.402 (.000*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติ $\leq .05$

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้น ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (n = 369)

ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 ปีขึ้นไป	F-test (Sig.)
	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)	
ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	4.69 (.379)	4.70 (.250)	4.80 (.247)	4.138 (.017*)
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.64 (.254)	4.74 (.292)	4.79 (.250)	5.469 (.005*)
ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม	4.91 (.112)	4.89 (.172)	4.94 (.114)	2.907 (.056)
ด้านการเป็นผู้นำทีมเชิงนวัตกรรม	4.78 (.178)	4.87 (.142)	4.88 (.167)	9.192 (.000*)
ด้านการวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม	4.72 (.251)	4.78 (.149)	4.80 (.163)	3.574 (.029*)
รวม	4.75 (.184)	4.80 (.120)	4.84 (.122)	8.593 (.000*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติ $\leq .05$

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา (n = 369)

ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ	F-test (Sig.)
	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)	
ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	4.81 (.200)	4.53 (.333)	4.81 (.105)	4.72 (.334)	31.832 (.000*)
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.81 (.289)	4.76 (.280)	4.50 (.000)	4.59 (.161)	24.484 (.000*)
ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม	4.92 (.215)	4.89 (.015)	4.89 (.000)	4.91 (.048)	1.121 (.340)
ด้านการเป็นผู้นำทีมเชิงนวัตกรรม	4.91 (.166)	4.88 (.142)	4.71 (.000)	4.78 (.123)	29.459 (.000*)
ด้านการวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม	4.85 (.217)	4.69 (.041)	4.70 (.000)	4.75 (.146)	26.943 (.000*)
รวม	4.86 (.144)	4.75 (.132)	4.72 (.021)	4.75 (.037)	29.303 (.000*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติ $\leq .05$

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมของสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะนโยบายและจุดเน้น กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2565 กำลังเน้นให้สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ขับเคลื่อนพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ส่งผลต่อสภาพปัจจุบัน ในเรื่องของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลางและกำลังขับเคลื่อนการพัฒนาให้มีระดับมากขึ้น โดยที่ประชุมคณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2565 เห็นชอบให้กรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษานั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี “เป็นองค์กรนวัตกรรมการจัดการศึกษา บนพื้นฐานความ หลากหลาย สู่เป้าหมายความเป็นหนึ่ง” โดยมีแนวทางการขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมในรูปแบบ การขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมตามบริบท ส่งผลให้ในภาพรวมของความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNIModified) ของสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารกำหนด พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ มุ่งสู่นวัตกรรม สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ นันทะศรี และคณะ ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจ ให้บุคลากรร่วมมือกับวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมากำหนด วิสัยทัศน์ร่วม สร้างวิสัยทัศน์ สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทาง และเป้าหมาย ของสถานศึกษา (วิสัยทัศน์ นันทะศรี และคณะ, 2564) ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น ด้วยการวิเคราะห์องค์กร กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และเป้าหมายผลผลิตหลักเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

1.1 ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนด พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ มุ่งสู่นวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยินดี ฮานาฟี กลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนจะต้องเกิดจากบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม ในการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน และจะต้องประเมินผลอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงให้สมบูรณ์และสร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญ (ยินดี ฮานาฟี, 2562) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชภา สุนทรไชย ที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์มองการไกลในอนาคตอย่างมี วิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์หรือ เป้าหมายที่กำหนดไว้ (ณิชภา สุนทรไชย, 2561)

1.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีพฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนกระตุ้นครูและ บุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศมีความคล่องแคล่วในการทำงาน



ด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว ทันสมัยได้อย่างชำนาญ โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ (บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ และสุทธิพงษ์ หกสุวรรณ, 2559) สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการคิดค้นนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Keith, D. K. กล่าวว่า ผู้บริหารต้องทำตัวเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรม เนื่องจากผู้บริหารมีความรับผิดชอบโดยตรงที่จะผลักดันให้เกิดนวัตกรรม โดยผู้บริหารระดับสูงต้องมีความมุ่งมั่นในการนำองค์กรไปสู่องค์กรสร้างนวัตกรรม สร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้คิดสร้างสรรค์และนำเสนอแนวความคิด ได้อย่างอิสระ กล้าที่จะเสี่ยงนำเอาแนวความคิดดี ๆ ไปพัฒนา รวมทั้งการใช้รางวัลเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรขององค์กรได้คิดสร้างสรรค์งาน (Keith, D. K., 2012) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงแข ขำ ผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถ การแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์มีการติดต่อประสานงานและพัฒนาความสามารถของร่วมงานอย่างมีศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกเห็นความสำคัญในวิสัยทัศน์ภารกิจทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (ดวงแข ขำนอก, 2559)

1.3 ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานของทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารเป็นผู้ที่สื่อสารวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารมีเป้าหมายในการสื่อสารชัดเจน สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบทความของ อภิวัณณิ พิมลแสงสุริยา การเปลี่ยนแปลงที่ดีต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวก เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกัน ผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจา เพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกันว่า การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบเชิงบวกต่อบุคลากรอย่างไร เมื่อบุคลากรภายในตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงแล้ว ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม หากผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (อภิวัณณิ พิมลแสงสุริยา, 2557) สามารถใช้การพูด และเทคนิคการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เปิดใจกว้างเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสามารถใช้ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการสื่อสารและการบริหารจัดการ ก็จะส่งผลให้องค์กร ซึ่งก็คือ สถานศึกษาดำเนินกิจการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการเป็นผู้นำทีมเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรมีความเชื่อมั่นในสถานศึกษา เชื่อมั่นในผู้บริหาร และผู้ร่วมงานจนทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่กระทบได้ดี ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชนก โตนาค และคณะ กล่าวว่า มิตรสัมพันธ์ ผู้บริหารจะต้องถ่ายทอดความรู้ทำให้ทุกคนเข้าใจรับรู้ได้อย่างชัดเจนมีเทคนิคการพูดและการถ่ายทอดที่หลากหลายยกตัวอย่างประกอบให้เข้าใจสามารถมองเห็นภาพเปิดโอกาสให้ผู้ฟังคำถามที่สงสัยนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและประยุกต์ใช้ได้จริง เปิดอิสระทางความคิด การแสดงออกทางอารมณ์อย่างอิสระให้โอกาสผู้อื่นได้คิดด้วยตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรเกิดมุมมองเกิดแนวคิดใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่สนุกสนานผ่อนคลายความคิด

การทดลองไม่ทำตนเป็นผู้มีอำนาจหรือไปตีกรอบความคิดหรือปิดกั้นความคิดของผู้อื่น การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (ขวัญชนก โตนาค และคณะ, 2557)

1.5 ด้านการวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความต้องการที่จะเพิ่มศักยภาพให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรมมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร พงษ์เนตร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดหา และจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนให้มีใช้อย่างเพียงพอและทันสมัย (ศิริพร พงษ์เนตร, 2564) เพราะเทคโนโลยีกับการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญมากที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม มีทักษะและความสามารถในการสร้างและใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน การให้คำปรึกษา และเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาจิตสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด (สุรียา สรวงศิริ, และสิทธิชัย สอนสุภี, 2564) สอดคล้องกับแนวคิดของ Horth, D., and Buchner, D. การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมขององค์กรเชิงนวัตกรรมเป็นวัฒนธรรมที่มีการใช้วิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม วัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมยังแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรม ความเสมอภาค การสร้างสรรค์ความคิด การให้ผลตอบแทน และการตระหนักถึงความสำคัญของชิ้นงานที่แสดงออกถึงนวัตกรรม รวมทั้งมีกลไกในการให้กำลังใจและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กรและ ผู้บริหารสามารถรับรู้ความรู้สึกที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดผลปฏิบัติงาน (Horth, D. & Buchner, D., 2014)

2. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา

2.1 จำแนกตามอายุ ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิติกร ระดม และชลารณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุน้อยจัดอยู่ในกลุ่มที่เติบโตและได้รับอิทธิพลจากการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการสร้างนวัตกรรมมากกว่าผู้บริหารหรือครูที่มีอายุมากขึ้นจึงทำให้ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูนั้นเพิ่มสูงขึ้นตามช่วงอายุที่เพิ่มขึ้นและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (นิติกร ระดม และชลารณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์, 2566)

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้น ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อครูทุกคน ส่งเสริมให้สร้างนวัตกรรมการเชิงระบบที่มีการประยุกต์ใช้แนวคิด รูปแบบ วิธีการหรือกระบวนการเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมเรียนรู้อย่างมืออาชีพ นำไปสู่การแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสนองต่อวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์



การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัมซียะห์ เมาลิดิน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการต่อครูทุกคน โดยการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครู จัดประชุมครู ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตอบสนองนโยบายเขตพื้นที่ ส่งเสริม สนับสนุนและสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ประเมินและกำกับติดตามผลกระทบบของหลักสูตรและการสอนให้กับครูทุกคน มีการประชุมผู้ปกครองและจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และการสร้างบรรยากาศของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน (ชัมซียะห์ เมาลิดิน, 2564)

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทิยา ยิ้มรักษา บริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างกันไปตามบริบทและสภาพแวดล้อมของแต่ละขนาดสถานศึกษารวมถึงการได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาจากรัฐบาลตามขนาดสถานศึกษาส่งผลให้สถานศึกษาขนาดกลางขาดความพร้อมด้านอาคารสถานที่ อุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทำให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา (นันทิยา ยิ้มรักษา, 2565) สอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมของสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNIModified) ของสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนด พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ มุ่งสู่นวัตกรรม จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม ด้านการเป็นผู้นำทีมเชิงนวัตกรรม ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ตามลำดับ และสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยกำหนด พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ มุ่งสู่นวัตกรรม มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานของทักษะการสื่อสาร เป็นผู้สื่อสารวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ได้อย่างเหมาะสม และมีเป้าหมายในการสื่อสารชัดเจน สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถคิดสร้างสรรค์ มีทางเลือกในการพัฒนางานได้อย่าง

หลากหลาย สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่กระทบได้ดี กำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร 2) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วินชัยบัญชา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญชนก โตนาค และคณะ. (2557). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 16(4), 131-137.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. ใน วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์. (2565). การวิจัยและพัฒนากิจการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการผลิตและพัฒนาครูสู่โลกอนาคต. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 10(6), 2579-2691.
- ชมชัยะห์ เมลิติน. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. ใน สารนิพนธ์บริหารการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ญาณิ ศรีประเสริฐ. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. วารสารบัณฑิตศึกษา, 17 (79), 11- 20.
- ณิชภา สุนทรไชย. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดวงแข ข่านอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธนพร จรจรรย์ และกัลยมน อินทุสตุ. (2566). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ, 10(2), 24-38.
- นันทิยา ยัมรักษา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. นครปฐม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์.
- นิติกร ระดม และชลภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตรัชชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. นครศรีธรรมราช. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ และสุทธิพงษ์ หกสุวรรณ. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). (2545). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก หน้า 16-21. 19 ธันวาคม 2545.
- พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก หน้า 102-120. 30 เมษายน 2562.
- ยินดี ฮานาฟี. (2562). แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 14(2), 117-128.
- สุรียา สรวงศิริ, และสิทธิชัย สอนสุภี. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา. (2557). อะไร คือ สิ่งจำเป็นของผู้นำเชิงนวัตกรรม. บริษัท สลิงชอทกรุ๊ป จำกัด. เรียกใช้เมื่อ 7 พฤษภาคม 2567 จาก <https://www.slingshot.co.th/th/blog/innovative-leadership>
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. (2554). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Horth, D., & Buchner, D. (2014). Innovation Leadership How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results. North Carolina: Center for Creative Leadership.
- Keith, D. K. (2012). The Culture of Teaching and the Teaching of Culture. Psychology Learning and Teaching, 11(3), 316-325.

การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2*

PARTICIPATIVE MANAGEMENT AFFECTING DIGITAL ORGANIZATION OF SCHOOL UNDER SAMUTPRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

จารุณี กุหลาบอำ*, โสภนา สุดสมบุรณ์ และ กุลชลี จงเจริญ

Jarunee Kularb-Am*, Sopana Sudsomboon and Koolchalee Chongcharoen

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Education, Sukhothai Thammathirat Open University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: jarunee434@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา และ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา จำนวน 302 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษาและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่าเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 และ .93 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในระดับปานกลาง ($r = .46$) และ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล โดยมีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 20.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม, องค์กรดิจิทัล, ประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study Participative Management Affecting Digital Organization of School under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2 the purposes of this research were to determine 1) The participative management; 2) The digital organization of schools; 3) The relationship between the participative management and the digital

* Received June 8, 2024; Revised June 20, 2024; Accepted June 27, 2024



organization of schools; and 4) The participative management affecting the digital organization of schools under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2. The research is a qualitative research The sample group consisted of 302 teachers in schools under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, obtained by stratified random sampling based on school size the employed research instrument was a questionnaire dealing with the participative management of schools and the digital organization of schools, with reliability coefficients of .92 and .93 respectively. The statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson is product-moment correlation, and simple regression analysis Research findings were as follows: 1) The overall and each aspect of the participative management were rated at the high level; 2) The overall and each aspect of the digital organization of schools were at the highest level; 3) The participative management correlated positively with the digital organization of school at a moderate level ($r = .46$); and 4) The participative management was affecting the digital organization of schools. The participative management was significant predictors of the digital organization of schools and they could explain 20.08 % of the variance ($p = .01$)

Keywords: Participative Management, Digital Organization, Primary Education

บทนำ

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและส่งต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา สังคม วัฒนธรรม การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ องค์กรต่าง ๆ รวมถึงสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องปรับองค์กรให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะเทคโนโลยีดิจิทัลจะเป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหารงานองค์กรให้ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ให้มีการส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียน สถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับทุกประเภท ให้สามารถเข้าถึงทรัพยากรพื้นฐานในระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มที่รองรับการเรียนรู้ และสื่อการเรียนการสอนแบบดิจิทัลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันได้ พร้อมทั้งให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการพัฒนาทักษะบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานผ่านระบบดิจิทัล (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563) สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึง กำหนดนโยบายยกระดับคุณภาพการศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่หลากหลาย ขับเคลื่อนพัฒนาระบบราชการด้วยนวัตกรรมและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน รวมถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นองค์กรที่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างครอบคลุมในทุกภารกิจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) ในการบริหารสถานศึกษาสถานศึกษาถือเป็นองค์กรทางการศึกษา ที่ต้องมีการพัฒนาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยสถานศึกษาควรมีการวางแผนการพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานและปรับเปลี่ยนรูปแบบในการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ในกระบวนการทำงานในองค์กร สอดคล้องกับ สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และนิสร ใจชื่อ ได้ศึกษาเรื่อง การขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลเพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 การที่องค์กรจะปรับเข้าสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลได้นั้นจะต้อง ประกอบด้วย 1) บุคลากรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด โดยการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร 2) ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่รวดเร็ว ถูกต้อง และเชื่อถือได้ 3) สมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ 4) วัฒนธรรมดิจิทัล องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว (สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และนิสร ใจชื่อ, 2562) รวมถึงหลักการบริหารต่าง ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหาร

สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรทุกฝ่ายต้องมีการไว้วางใจ และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร ซึ่งได้สอดคล้องกับ Swansburg, R. C. ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การไว้วางใจกัน การยอมรับไว้วางใจ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ความยึดมั่นผูกพัน ทำให้บุคลากรเกิดความขยันหมั่นเพียรอุตสาหะในการทำงาน และ 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน การปรับปรุง พัฒนาเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแสดงออกถึงแนวคิดต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาร่วมกันไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคลากรทุกฝ่ายมีความเป็นอิสระในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ผูกพันต่อองค์กรมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะสร้างบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือลดความขัดแย้ง ส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ (Swansburg, R. C., 1996)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา โดยใช้หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา เน้นนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการ มีความทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน โดยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานทั้งระบบ มีการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วมก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลในการพัฒนาองค์กรเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล อย่างไรก็ตามสถานศึกษาบางแห่งบุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรทางด้านดิจิทัล ขาดอำนาจในการตัดสินใจ ไม่มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลในการดำเนินงานในองค์กรที่จะพัฒนางาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน รวมถึงสถานศึกษายังขาดการสนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานภายนอกในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการผิดพลาด ล่าช้า ขาดความถูกต้อง ทำให้การพัฒนาสถานศึกษาไม่เป็นไปตามนโยบายที่ต้นสังกัดกำหนดไว้ได้

ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จึงได้มีการกำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และโครงการเพื่อตอบสนองนโยบายที่สามารถนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยมีแนวทางเพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพทุกระดับ ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีเทคโนโลยีดิจิทัล หรือนวัตกรรมในการสร้างโอกาสทางการศึกษา ทุกพื้นที่ให้เข้าถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และจัดการดำเนินงานจัดทำโครงการเพื่อตอบสนองนโยบายและกลยุทธ์ที่สามารถนำแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการเป็นองค์กรดิจิทัล มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบ ด้วยข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2



2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

4. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,399 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2566) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D.W., 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 302 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเกณฑ์ในการแบ่ง แล้วสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายรายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างตามขนาดสถานศึกษา

ที่	ขนาดสถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.	ขนาดเล็ก	72	16
2.	ขนาดกลาง	520	112
3.	ขนาดใหญ่	642	138
4.	ขนาดใหญ่พิเศษ	165	36
รวม		1,399	302

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน 2) การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3) การเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบ 4) ความผูกพันต่อองค์กร 5) การกระจายอำนาจและการตัดสินใจร่วมกัน และ 6) การสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร จำนวน 28 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำทางดิจิทัล 2) กลยุทธ์ทางดิจิทัล 3) โครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล 4) การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล 5) สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร 6) การสร้างบรรยากาศทางดิจิทัล และ 7) การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล จำนวน 33 ข้อ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (สุภมาส อังสุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2554)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา 5 ท่าน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งข้อคำถามที่ได้รับการยอมรับมีค่า 0.5 ขึ้นไป ซึ่งในงานวิจัยนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ที่ 1.0

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบก่อนการเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชาชนกลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค กำหนดค่าความเชื่อมั่นจะต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.8 ซึ่งในงานวิจัยนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่าเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .92 และ .93 ตามลำดับ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 302 ฉบับ ส่งถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยมีการกำหนดระยะเวลา 1 เดือน ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามการวิจัยได้ จำนวน 295 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.68

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) กำหนดเกณฑ์ ในการแปลความหมายของคะแนน

3. วิเคราะห์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) กำหนดเกณฑ์ ในการแปลความหมายของคะแนน

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (สุภมาส อังสุโชติ และชูชาติ พวงสมจิตร, 2554)

5. วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นรายด้านและรายข้อ แสดงดังตารางที่ 2 ดังนี้



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในภาพรวม (n = 295)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน	4.80	0.16	มากที่สุด
2. ด้านการไว้วางใจกัน	4.77	0.21	มากที่สุด
3. ด้านการเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบ	4.68	0.28	มากที่สุด
4. ด้านการผูกพันต่อองค์กร	4.72	0.25	มากที่สุด
5. ด้านการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	4.73	0.21	มากที่สุด
6. ด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	4.75	0.22	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.69	0.14	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.69$, $S.D. = 0.14$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน ($M = 4.80$, $S.D. = 0.16$) ด้านการไว้วางใจกัน ($M = 4.77$, $S.D. = 0.21$) ด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ($M = 4.75$, $S.D. = 0.22$) ด้านการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ($M = 4.73$, $S.D. = 0.21$) ด้านการผูกพันต่อองค์กร ($M = 4.72$, $S.D. = 0.25$) และด้านการเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบ ($M = 4.68$, $S.D. = 0.28$) ตามลำดับ

2. จากการวิเคราะห์การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นรายด้านและรายข้อ แสดงดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในภาพรวม (n = 295)

การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร	4.77	0.19	มากที่สุด
2. ด้านกลยุทธ์ทางดิจิทัล	4.72	0.21	มากที่สุด
3. ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล	4.70	0.28	มากที่สุด
4. ด้านปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล	4.67	0.22	มากที่สุด
5. ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร	4.65	0.27	มากที่สุด
6. ด้านการสร้างบรรยากาศดิจิทัล	4.66	0.26	มากที่สุด
7. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล	4.76	0.22	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.71	0.15	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.71$, $S.D. = 0.15$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร ($M = 4.77$, $S.D. = 0.19$) ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล ($M = 4.76$, $S.D. = 0.22$) ด้านกลยุทธ์ทางดิจิทัล ($M = 4.72$, $S.D. = 0.21$) ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล ($M = 4.70$, $S.D. = 0.28$) ด้านปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล ($M = 4.67$, $S.D. = 0.22$) ด้านการสร้างบรรยากาศดิจิทัล ($M = 4.66$, $S.D. = 0.26$) ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร ($M = 4.65$, $S.D. = 0.27$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) แสดงดังตารางที่ 4 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- X₁ หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน
 X₂ หมายถึง การไว้วางใจกัน
 X₃ หมายถึง การมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ
 X₄ หมายถึง การผูกพันต่อองค์กร
 X₅ หมายถึง การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ
 X₆ หมายถึง การสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร
 X_{รวม} หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวม
 Y₁ หมายถึง ภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร
 Y₂ หมายถึง กลยุทธ์ทางดิจิทัล
 Y₃ หมายถึง โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล
 Y₄ หมายถึง การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล
 Y₅ หมายถึง สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร
 Y₆ หมายถึง การสร้างบรรยากาศทางดิจิทัล
 Y₇ หมายถึง การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล
 Y_{รวม} หมายถึง การเป็นองค์กรดิจิทัลโดยรวม

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 (n = 295)

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y _{รวม}
X ₁	.071	.093	.019	.159**	.212**	.170**	.200**	.209**
X ₂	.155**	.323**	.308**	.281**	.096	.039	.298**	.332**
X ₃	.105	.116*	.146*	.094	.025	.079	.223**	.174**
X ₄	.269**	.256**	.253**	.248**	.187**	.169**	.282**	.370**
ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y _{รวม}
X ₅	.325**	.226**	.154**	.228**	.170**	.110	.252**	.317**
X ₆	.462**	.404**	.177**	.192**	.176**	.084	.274**	.376**
X _{รวม}	.363**	.368**	.283**	.306**	.213**	.165**	.397**	.459**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = .459$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 เมื่อพิจารณาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล (Y₇) มีค่า $r = .397$ ด้านกลยุทธ์ทางดิจิทัล (Y₂) มีค่า $r = .368$ ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร (Y₁) มีค่า $r = .363$ ด้านปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล (Y₄) มีค่า $r = .306$ ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล (Y₃) มีค่า $r = .283$ ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร (Y₅) มีค่า $r = .213$ และด้านการสร้างบรรยากาศทางดิจิทัล (Y₆) มีค่า $r = .165$ ตามลำดับ



4. ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (n=295)

ตัวแปรทำนาย	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error	F	p
Xรวม	.459 ^a	.210	.208	.129	78.076	.000

จากตารางที่ 5 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ (Adjusted R^2) เท่ากับ .208 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสามารถทำนายการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ร้อยละ 20.80

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา ตามแนวทางกลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพ มีโครงการที่ตอบสนองนโยบายในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งทำให้สถานศึกษาในสังกัดได้เห็นความสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษามีความไว้วางใจกัน เชื่อใจกันว่าทุกคนมีความสามารถทำให้ผลลัพธ์ที่ออกมาบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความยึดมั่นผูกพัน มีความรัก ความสามัคคีกันก็จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ตลอดจนการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานตามความถนัดและเหมาะสม จนทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกันและเต็มใจที่จะพัฒนาสถานศึกษา และมีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับผิดชอบจะทำให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจในปัญหาขององค์กร ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชลณพรรธย์ ศรีเรืองหล้า ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความเป็นอิสระในการบริหารองค์กร ด้านความไว้วางใจ ด้านการประเมินผล และด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ 2) ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความรู้ในระดับสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.77 (ชลณพรรธย์ ศรีเรืองหล้า, 2560)

2. ผลการวิจัยเกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัล ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล ด้านกลยุทธ์ทางดิจิทัล

ด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ด้านการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางดิจิทัล ด้านการสร้างบรรยากาศดิจิทัล ด้านสมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 ทำให้องค์กรมีการพัฒนาเข้าสู่องค์กรดิจิทัล โดยมีการกำหนด พันธกิจ และมีการกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล และมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ รายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา และมีการกำหนดกลยุทธ์แนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรดิจิทัล มีโครงการที่ตอบสนองนโยบายเพื่อที่จะนำองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย มีการกำหนดโครงการเพื่อพัฒนาองค์กร เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษา พัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ Eka, J. & Kai, P. ได้ศึกษาเรื่อง The Model of Self-Organization in Digitally Enhanced Schools ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าระบบการปฏิบัติงานทางดิจิทัล สามารถนำมาใช้ในสถานศึกษาได้ โดยต้องมีการศึกษาเรียนรู้ทักษะทางด้านเทคโนโลยีประเภทต่าง ๆ มีการเรียนรู้โครงสร้างองค์กร และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ และทางด้านการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้บุคลากรในองค์กรรวมถึงนักเรียนเกิดการเรียนรู้ทักษะ และสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ในชีวิตประจำวันได้ (Eka, J. & Kai, P., 2018)

3. ผลการวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีนโยบายในการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล โดยใช้แนวทางในการบริหารรูปแบบอื่น ๆ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร ซึ่งอาจทำให้มีอีกหลาย ๆ ปัจจัยที่สามารถนำองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลได้ ทำให้การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลไม่บรรลุตามเป้าหมาย จึงได้มีการกำหนดแนวทาง ภารกิจขององค์กรเพิ่มขึ้นในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริม พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์กรและการเรียนรู้ของผู้เรียนที่นำไปสู่การดำเนินชีวิตในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลและการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิระ บุตรฤทธิ์ ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ ผู้บริหารจะต้องสร้างต้องมีการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร สร้างความรัก ความสามัคคี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งผลให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ในสถานศึกษาอย่างยั่งยืนตลอดไป (วิระ บุตรฤทธิ์, 2566)

4. จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมดังกล่าวร่วมกัน ทำนายการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ร้อยละ 20.80 เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการสถานศึกษา ยังมีการบริหารจัดการในรูปแบบอื่น ๆ ที่เป็นปัจจัยร่วมในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ยังไม่มีการวางแผนนโยบายพัฒนาองค์กรดิจิทัลอย่างชัดเจน ซึ่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ



เขต 2 ปัจจุบันในแผนปฏิบัติการปี พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่ได้มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลร่วมกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ โดยมีการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพที่เกี่ยวข้องไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 โดยมีการกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษา มีสมดุลในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยมีการวางแผนเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกันกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัยทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา และพัฒนาองค์กรในทุกระดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และนิสร ใจซื่อ ได้ศึกษาเรื่อง การขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลเพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการเปลี่ยนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล คือ ต้องสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและพัฒนาบุคลากร โดยการที่บุคลากรต้องพัฒนาตัวเองให้ทันกับการเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ได้เข้ามาเปลี่ยนวิถีชีวิต และในที่สุดจะก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 ได้สำเร็จ (สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และนิสร ใจซื่อ, 2562)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า 1) ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน 2) การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำทางดิจิทัลของผู้บริหาร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยเรียงตามลำดับของค่าสหสัมพันธ์มากที่สุด ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล และ 4) ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สามารถทำนายการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ร้อยละ 20.80 จากข้อสรุปดังกล่าวผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ควรส่งเสริมให้สถานศึกษานำนวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้ในการสร้างองค์กรดิจิทัลในระดับสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้อิสระในการปฏิบัติของครู ตามความถนัดและความเหมาะสม โดยร่วมกันทบทวนและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลให้ชัดเจนและครอบคลุม โดยสร้างบรรยากาศในองค์กรทางด้านดิจิทัล ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรมีความรู้ทักษะและทัศนคติทางดิจิทัล สนับสนุนทำงานด้วยดิจิทัลทั้งในส่วนของรูปแบบการทำงานและการปรับตัวเพื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชลนพพรธ ตรีเรืองหล้า. (2560). ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

- วิระ บุตรฤทธิ. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และนิสร ใจซื่อ. (2562). การขับเคลื่อนองค์การดิจิทัลเพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 38(3), 78-91.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566. สมุทรปราการ: ฝ่ายนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). นโยบายปีงบประมาณ 2567 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2563 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร). กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สุภมาส อังสุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2554). หน่วยที่ 11 ในประมวลสาระ ชุดวิชาการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Eka, J. & Kai, P. (2018). The model of self-organization in digitally enhanced Schools. *Interaction Design and Architecture(s) Journal-IxD&A*, 31(4), 61-77.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Swansburg, R. C. (1996). *Management and Leadership for Nurse Managers*. Boston: Jones and Bartcn.

กลยุทธ์ในการปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครู ในมหาวิทยาลัยสาธารณะในกวางซี*

STRATEGIES FOR IMPROVING TEACHER'S WORK ENTHUSIASM IN PUBLIC UNIVERSITIES IN GUANGXI

เย่ ชือปิน, นีรันตร์ สุธีนิรันตร์, พัชรา เดชโฮม, คณากร สว่างเจริญ และ จิตติวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา*

Ye Shibin, Niran Suteeniran, Pachara Dejhome, Kanakorn Sawangcharoen and Jittawisut Wimuttipanya*

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Doctor of Philosophy Program, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: jittawisut21@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยสาธารณะในกวางซี สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบสำรวจ ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในมหาวิทยาลัยสาธารณะในกวางซี สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 378 คน เลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ .96 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา โดยผลการวิจัย พบว่า การปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยของรัฐกวางซีได้รับผลกระทบจากเงินเดือน เกียรติยศของครู ความมั่นคงในการทำงาน สถานะการเลื่อนตำแหน่งงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเกียรติประวัติของครู มีผลกระทบมากที่สุดต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยของรัฐกวางซี ในขณะที่สถานะเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง มีผลกระทบน้อยที่สุดจากสถานการณ์จริงของมหาวิทยาลัยของรัฐกวางซีในระยะยาว มีความจำเป็นที่จะต้องสำรวจระบบเงินเดือนที่สมเหตุสมผล และกำหนดมาตรฐานการเลื่อนตำแหน่งงานที่หลากหลายซึ่งตรงกับความสามารถและผลงานที่แท้จริงของครู ซึ่งสามารถกระตุ้นให้ครูเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานได้เป็นอย่างดีในระยะสั้น เนื่องจากไม่สามารถปรับเปลี่ยนระบบเงินเดือนและมาตรฐานการเลื่อนตำแหน่งได้ ครูควรได้รับการกระตุ้นให้ทำงานอย่างแข็งขันโดยการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสภาพแวดล้อมของครู และเพิ่มความถี่และประเภทของสิ่งจูงใจ อันตรกิริยา และนำความมั่นคงของงานไปใช้อย่างสมเหตุสมผลเพื่อให้ครูยินดีลงทุนระยะยาวในการทำงาน และมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะการปฏิบัติงาน และเจตคติที่ดีต่อองค์กร

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงานของครู, มหาวิทยาลัยของรัฐ, กลยุทธ์การปรับปรุง

Abstract

The purpose of this research is to create a strategy for improving teachers' work enthusiasm in public universities in Guangxi. People's Republic of China Using a survey research design, the population included teachers at a public university in Guangxi. People's Republic of China, 378

* Received May 13, 2024; Revised June 20, 2024; Accepted June 27, 2024

people, selected specifically The research tool is a 5-level estimation questionnaire with a confidence level of .96. Statistics for data analysis include percentages, means, and standard deviations. and content analysis The results of the research found that the improvement of teachers' work enthusiasm in Guangxi State University was affected by salary. teacher honors stability in work Job promotion status and interpersonal relationships Teachers' interpersonal relationships and prestige have the greatest impact on teachers' work enthusiasm in Guangxi State Universities. Meanwhile, salary status and promotions have the least impact. Based on the actual situation of Guangxi State University, in the long term, it is necessary to explore a reasonable salary system. and setting standards for promotion in various positions that match teachers' actual abilities and performance. This can stimulate teachers to increase their enthusiasm for work very well in the short term because the salary system and promotion standards cannot be changed. Teachers should be motivated to work actively by improving interpersonal relationships in the teacher environment. and increase the frequency and type of prestigious incentives. and rationalize job security so that teachers are willing to make long-term investments in their careers. and are ready in terms of knowledge and understanding operational skills and good attitude towards the organization.

Keywords: Teachers' Work Motivation, Public University, Improvement Strategy

บทนำ

การปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปลูกฝังความสามารถที่โดดเด่น และเด็ก ๆ ที่ไปโรงเรียนก็ดูเหมือนจะเรียนรู้้อยากในประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศ สาเหตุหนึ่งของปัญหานี้ ก็คือ แรงจูงใจของครูในประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศอ่อนแอมาก ส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน จำเป็นต้องมีการนโยบายที่เหมาะสมมาใช้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจของครู ตัวอย่างเช่น มีความจำเป็นต้องกำหนดกลยุทธ์ด้านเงินเดือนตามข้อมูลงานของครูและการฝึกอบรมนักเรียน (Lajaria, R. T. & Patulak, L. E., 2023) ผู้วิจัยยังได้สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนครูและผลการปฏิบัติงาน และเพิ่มเติม คิดเกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของครู แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่างานของครูมีลักษณะที่เป็นอันตรายทางศีลธรรม (Ting, O., 2022) การหลีกเลี่ยงความเสี่ยงหลายวิชา และเป้าหมายที่หลากหลาย ซึ่งทำให้การออกแบบระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งมุ่งเป้าไปที่การปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครู มีความซับซ้อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำเป็นต้องรวมกับสถานการณ์เฉพาะ (Kasarak, M. & Dayal, M., 2022) ปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณา ก็คือ ระดับที่ครูได้รับแรงบันดาลใจจากความเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่นหรือการฉวยโอกาสสรุปหลักฐานระหว่างประเทศเกี่ยวกับระบบการให้รางวัลครูและความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของครู ในประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศ เช่น อินเดีย สัญญาจ้างครูไม่ได้ลงโทษผู้ที่มีผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์และให้สิ่งจูงใจในการสอนที่มีประสิทธิภาพ ในบริบทนี้ การปรับปรุงสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นส่วนสำคัญของการปฏิรูปเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ในบรรดาข้อเสนอแนะจากประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกในการปรับใช้มาตรการจูงใจเพื่อปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครู ข้อเสนอแนะที่พบบ่อยที่สุด คือ การใช้กลยุทธ์เงินเดือนตามผลงาน แต่ประสิทธิภาพของกลยุทธ์นี้ก็กำลังถูกตั้งคำถามเช่นกันในอินเดีย การลงทุนครั้งใหม่ในการสอนนั้นใช้กับเงินเดือนและผลประโยชน์ของครูแต่ผลการสอนอาจเป็น “ธุรกิจตามปกติ” เราจำเป็นต้องสำรวจผลลัพธ์ของแรงจูงใจของครู และเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างโดยตรงระหว่างแรงจูงใจส่วนบุคคลในระดับครู



และแรงจูงใจกลุ่มในระดับโรงเรียน ศึกษาเพิ่มเติมว่าพฤติกรรมของครูเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์การสร้างแรงบันดาลใจ สุดท้ายให้พิจารณาว่าครูจะสนับสนุนสิ่งจูงใจดังกล่าวหรือไม่ จากมุมมองของครูเงินเดือนที่สูงขึ้นและงานที่มั่นคงถือเป็นสิ่งที่ดีที่สุด (Haryono, S. et al., 2020) นักวิจัยบางคนชี้ให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยในอเมริกามีเงินเดือนและผลประโยชน์ในระดับสูงและมีแรงจูงใจสูง เงินเดือนและผลประโยชน์มีลักษณะเป็น “สามจุดสูงสุด” ซึ่งเป็นระดับเฉลี่ยที่สูง การตลาดระดับสูง และความมั่นคงในระดับสูง จากสถิติของสำนักงานสถิติแรงงานแห่งสหรัฐอเมริกาในปี 2013-2014 เงินเดือนประจำปีโดยเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกาอยู่ที่ 86,000 ดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งมากกว่าระดับค่าเฉลี่ยทางสังคมประมาณสองเท่า เมื่อเทียบกับระดับราคาที่ต่ำและมั่นคงในระยะยาวในสหรัฐอเมริกา ครูมหาวิทยาลัยในพื้นที่ส่วนใหญ่มีความสามารถในการจ่ายเงินเดือนสูง ความมั่นคงของเงินเดือนสะท้อนให้เห็นในองค์ประกอบของเงินเดือนเป็นหลัก เงินเดือนและผลประโยชน์ขั้นพื้นฐานมีสัดส่วนที่มาก ซึ่งรวมกันแล้วมากกว่า 80% ในขณะที่สัดส่วนโดยรวมของเงินเดือนจูงใจและเงินเดือนตามผลงานค่อนข้างต่ำ องค์ประกอบของเงินเดือนประเภทนี้มีการรับประกันในระดับสูงและสามารถส่งเสริมให้ครูมีความสะดวกสบายในการทำงานด้านวิชาการ (Feng, C., 2021) มหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกาส่วนใหญ่แบ่งออกเป็นสองประเภท: มหาวิทยาลัยวิจัยและมหาวิทยาลัยการสอน ส่วนใหญ่ใช้รูปแบบการจัดการสามระดับของโรงเรียน วิทยาลัย และแผนกต่าง ๆ กลไกแรงจูงใจดำเนินผ่านสี่ด้านของการสรรหา การแต่งตั้ง การประเมิน และการให้รางวัลระบบโดยรวม

มณฑลกวาสีตั้งอยู่ทางตะวันตกเฉียงใต้ของจีน และเป็นพื้นที่ด้อยพัฒนาในประเทศจีนในแง่ของการพัฒนาเศรษฐกิจ ระดับการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดค่อนข้างต่ำในการจัดอันดับประเทศ ในปี 2565 รายได้ทางการคลังของมณฑลกวาสีจะอยู่ในอันดับที่ 25 จาก 32 จังหวัดในประเทศ เงินทุนส่วนใหญ่ที่มหาวิทยาลัยของรัฐในมณฑลกวาสีต้องการมาจากการสนับสนุนทางการเงินของจังหวัด แน่นอนว่าการสนับสนุนทางการเงินที่มณฑลกวาสีสามารถมอบให้กับมหาวิทยาลัยของรัฐเหล่านี้จะมีช่องว่างอยู่บ้างเมื่อเทียบกับจังหวัดที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ในเวลาเดียวกัน (Shawulaiti, T., 2022) พื้นที่ส่วนใหญ่ของมณฑลกวาสีเป็นภูเขาและมีสภาพธรรมชาติที่รุนแรง สภาพการขนส่ง การส่งข้อมูล และระดับการก่อสร้างทางสังคมของมณฑลกวาสีถูกจำกัดด้วยระดับเศรษฐกิจและทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งหมดนี้จึงซ้ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ในส่วนของระบบการประเมินของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยในมณฑลกวาสี ดำเนินการประเมินการเลิกจ้างผู้ปฏิบัติงานทางการเมือง จรรยาบรรณวิชาชีพ ระดับธุรกิจ และผลการปฏิบัติงานในงานบริหารงานบุคคล หรือพื้นฐานการลงโทษครู (Lin, Z., 2022) การประเมินประจำปีในปัจจุบันยังขาดตัวชี้วัดเชิงปริมาณและตัวชี้วัดที่ชัดเจน ผลการประเมินแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ดีเยี่ยม ดี มีคุณวุฒิ (Yuhui, Z. & Hong, X., 2022) และไม่มีคุณสมบัติ มีการกำหนดขีดจำกัดสูงสุดของอัตราที่ดีเยี่ยม ไม่มีการเปรียบเทียบมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีปรากฏการณ์ที่การประเมินที่เป็นเลิศจะดูแลการเลื่อนตำแหน่งส่วนบุคคลหรือทุกคนผลัดกันนั่งในฟาร์มไม่สามารถสะท้อนถึงประสิทธิภาพที่แท้จริงและสูญเสียมูลค่าแรงจูงใจตามสมควร ในทำนองเดียวกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในด้านการสอนและการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยยังขาดความเป็นวิทยาศาสตร์และประสิทธิภาพ (Feng, C., 2021) นโยบายสิ่งจูงใจที่มีอยู่ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ความต้องการของครู นโยบายสิ่งจูงใจขาดความยืดหยุ่น ตัวชี้วัดการประเมินผลไม่เป็นไปตามหลักวิทยาศาสตร์ และกลไกการดำเนินงานที่สนับสนุนยังไม่สมบูรณ์แบบ

การสำรวจ พบว่า ขณะนี้ครูมีความตั้งใจอย่างยิ่งที่จะสร้างกลไกสิ่งจูงใจ หากมีการใช้กลไกจูงใจครูให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ จะกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการทำงานของครูได้อย่างมาก อย่างไรก็ตาม กลไกแรงจูงใจของครูยังไม่ครอบคลุมมากนักในแง่ของการรับประกันการเติบโตของครู การจัดหาเวทีการพัฒนาและการดูแลมนุษยชาติ การสร้างกลไกสิ่งจูงใจไม่ได้ให้ความสนใจมากนัก เป้าหมายของสิ่งจูงใจยังไม่ชัดเจน แนวคิดค่อนข้างล้าหลัง วิธีการสร้างสิ่งจูงใจเป็นแบบเดียว ๆ และไม่มีการใช้วิธีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อมีบทบาทเป็น

กลไกสิ่งจูงใจ การวิจัยที่มีอยู่ชี้ให้เห็นว่าหลักการพื้นฐานของการรวมเป้าหมายและกระบวนการสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมความเป็นธรรมและประสิทธิภาพ การผสมผสานของสิ่งจูงใจทางวัตถุเข้ากับสิ่งจูงใจทางจิตวิญญาณ (Yuhong, Z., 2023) และแรงจูงใจภายในที่ตรงกันและสภาพแวดล้อมภายนอก ควรปฏิบัติตาม ให้ความสนใจกับความ ต้องการในการพัฒนาของครู พยายามค้นหาความเหมาะสมระหว่างการพัฒนาโรงเรียนและการเติบโตของครู แก้ปัญหาหลักที่ต้องเผชิญกับการสร้างอาจารย์อาชีพ และสร้างระบบการประเมิน การประเมินผล และการแจกจ่ายทางวิทยาศาสตร์ที่สมเหตุสมผล (Mengyao, X. & Gang, L., 2022)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง กลยุทธ์ในการปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครู ในมหาวิทยาลัยสาธารณะในกวาสี สาธารณรัฐประชาชนจีน เพื่อการปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครู ที่เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการปลูกฝังความสามารถที่โดดเด่น โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา มีปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา สาเหตุหนึ่งคือการขาดแรงจูงใจของครู เพื่อแก้ไขปัญหานี้จำเป็นต้องกำหนดนโยบายที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นความกระตือรือร้นในการทำงานของครู แม้ว่ากลยุทธ์การจ่ายตามผลงานจะเป็นข้อเสนอแนะทั่วไป แต่ประสิทธิผลของกลยุทธ์เหล่านี้กลับถูกตั้งคำถาม เนื่องจากลักษณะงานของครูมีความซับซ้อน และแรงจูงใจของครูจะแตกต่างกันไปตามระดับของความเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่นหรือการฉวยโอกาส ในเวลาเดียวกัน ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการให้รางวัลครูและผลงาน ตลอดจนความแตกต่างและผลกระทบของแรงจูงใจส่วนบุคคลและแรงจูงใจของกลุ่มยังจำเป็นต้องมีการวิจัยเพิ่มเติม ท้ายที่สุดแล้ว ไม่ว่าครูจะสนับสนุนสิ่งจูงใจเหล่านี้หรือไม่ก็เป็นปัจจัยสำคัญเช่นกัน จากมุมมองของครู เงินเดือนที่สูงขึ้นและงานที่มั่นคงถือเป็นอุดมคติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นในบางประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา อย่างไรก็ตาม ในพื้นที่ด้อยพัฒนาบางแห่ง เช่น มณฑลกว่างสี ในประเทศจีนเงินทุนด้านการศึกษามีจำกัด และมีปัญหาหลายประการในนโยบายสิ่งจูงใจครู รวมถึงการขาดความเป็นวิทยาศาสตร์และความยืดหยุ่น ความล้มเหลวในการตอบสนองความต้องการของครู และกลไกการประเมินผลที่ไม่สมบูรณ์ แม้ว่าโดยทั่วไปครูหวังว่าจะมีกลไกสิ่งจูงใจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ระบบที่มีอยู่ยังคงต้องได้รับการปรับปรุง เพื่อส่งเสริมความกระตือรือร้นในการทำงานของครูให้ดีขึ้น และมีส่วนสนับสนุนคุณภาพการศึกษาและการฝึกอบรมบุคลากรมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษากลยุทธ์ในการปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยสาธารณะในกวาสี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์ในการปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยสาธารณะในกวาสี เป็นรูปแบบการวิจัยแบบสำรวจ (Servay Research)

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในมหาวิทยาลัยสาธารณะในกวาสี สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 378 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยสาธารณะในกวาสี โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามกลยุทธ์ในการปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยสาธารณะในกวาสี ประกอบด้วย



แบบสำรวจกลยุทธ์ในการปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยสาธารณะในกวาสี มี 12 คำถาม สำหรับการมีกลไกการบริหารจัดการที่เป็นสากลที่ดี 10 คำถาม สำหรับการมีการสนับสนุนทางการเงินที่เพียงพอ 11 คำถาม สำหรับการมีความคล่องตัวของบุคลากรที่ดี และ 10 คำถาม สำหรับการมีความร่วมมือทางการศึกษาที่เพียงพอ 12 คำถาม สำหรับการสร้างหลักสูตร 11 คำถามสำหรับการพัฒนาความสามารถพิเศษ คำถามสร้างแบรนต์ 11 ข้อ รวม 77 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert, 1961) ประกอบด้วย 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึงมาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง น้อย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาสร้างกลยุทธ์ในการปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยสาธารณะในกวาสี

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กลยุทธ์ในการปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยสาธารณะในกวาสี

3. สร้างแบบสอบถามกลยุทธ์ในการปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยสาธารณะในกวาสี ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยสร้างการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับข้อเสนอแนะสี่ด้านต่อไปนี้เพื่อปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครูบนพื้นฐานห้าด้าน ได้แก่ 1) ปรับแรงจูงใจเงินเดือนให้เหมาะสม 2) การเลื่อนตำแหน่งงาน 3) รางวัลเกียรติยศ 4) ปรับความมั่นคงในการทำงาน และ 5) ปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาฯ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน และอาจารย์ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 1 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรง ของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับมหาวิทยาลัยวิจัยทางวิทยาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยกวาสี สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.96

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้กับผู้บริหารในมหาวิทยาลัยกวาสี จำนวน 378 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยขอหนังสือแจ้งความจำนงค์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อขอเก็บข้อมูลจากอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในกวาสี จำนวน 378 คน

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้ครู จำนวน 378 คน

วิธีการแจกแบบสอบถาม: ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายผ่านทางอินเทอร์เน็ต โดยครูของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายจะกรอกทางระบบออนไลน์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามความถี่และร้อยละ จำแนกตามเพศ และภูมิภาคทางการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การพิจารณาความเหมาะสมของครูในมหาวิทยาลัยของรัฐในกวาสีในปัจจุบัน สะท้อนให้เห็นเป็นหลักใน 5 ประเด็นต่อไปนี้ 1) แรงจูงใจด้านเงินเดือน 2) แรงจูงใจในการเลื่อนตำแหน่งงาน 3) แรงจูงใจด้านเกียรติยศ 4) ความมั่นคงในการทำงาน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นแล้วร้าย โดยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความสามารถในการปรับตัวและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ในการปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยของรัฐในกวาสี คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

การวิจัยศึกษากลยุทธ์ในการปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยสาธารณะในกวาสี สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ผลกลยุทธ์ในการปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยสาธารณะในกวาสี สาธารณรัฐประชาชนจีน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กลยุทธ์ในการปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยสาธารณะในกวาสี สาธารณรัฐประชาชนจีน (n = 378)

ด้าน	μ	σ	แปลผล
1. ปรับแรงจูงใจเงินเดือนให้เหมาะสม	3.94	1.01	มาก
2. การเลื่อนตำแหน่งงาน	3.97	0.95	มาก
3. รางวัลเกียรติยศ	4.06	0.90	มาก
4. ปรับความมั่นคงในการทำงาน	3.99	0.73	มาก
5. ปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.10	0.87	มาก
รวมเฉลี่ย	3.76	0.87	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์ในการปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยสาธารณะในกวาสี สาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า การประเมินกลยุทธ์การปรับปรุงแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.87$) ในบรรดามิตี้อย่างต่ำมี 3 ระดับสูงสุด คือ ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.87$) รองลงมา คือ สิ่งจูงใจด้านเกียรติยศ ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.90$) มิตีที่สาม คือ ความมั่นคงในการทำงาน ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.73$) และมิตีที่สี่ คือ สิ่งจูงใจในการเลื่อนตำแหน่งงาน ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.95$) ระดับต่ำสุด คือ เงินเดือนจูงใจ ($\mu = 3.94$, $\sigma = 1.01$)

ทั้งนี้ การปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยของรัฐในกวาสีได้รับผลกระทบจากเงินเดือนเกียรติยศของครู ความมั่นคงในการทำงาน สถานะการเลื่อนตำแหน่งงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเกียรติประวัติของครูมีผลกระทบมากที่สุดต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยของรัฐในกวาสี ในขณะที่สถานะเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งมีผลกระทบน้อยที่สุด จากสถานการณ์จริงของมหาวิทยาลัยของรัฐในกวาสี ในระยะยาว มีความจำเป็นที่จะต้องสำรวจระบบเงินเดือนที่สมเหตุสมผล และกำหนดมาตรฐานการเลื่อนตำแหน่งงานที่หลากหลาย ซึ่งตรงกับความสามารถและผลงาน



ที่แท้จริงของครู ซึ่งสามารถกระตุ้นให้ครูเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี ในระยะสั้น เนื่องจากไม่สามารถปรับเปลี่ยนระบบเงินเดือนและมาตรฐานการเลื่อนตำแหน่งได้ ครูควรได้รับการกระตุ้นให้ทำงานอย่างแข็งขันโดยการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสภาพแวดล้อมของครู และเพิ่มความถี่และประเภทของสิ่งจูงใจอันทรงเกียรติ และนำความมั่นคงของงานไปใช้อย่างสมเหตุสมผลเพื่อให้ครูยินดีลงทุนระยะยาวในการทำงาน และมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะการปฏิบัติงาน และเจตคติที่ดีต่อองค์กร

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์ในการปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยสาธารณะในกวางสี พบว่า การปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยของรัฐกวางสีได้รับผลกระทบจากเงินเดือน เกียรตินิยมของครู ความมั่นคงในการทำงาน สถานะการเลื่อนตำแหน่งงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเกียรติประวัติของครูมีผลกระทบมากที่สุดต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยของรัฐกวางสี สอดคล้อง Kasarak, M. & Dayal, M., กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณา ก็คือ ระดับที่ครูได้รับแรงบันดาลใจจากความเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่นหรือการฉวยโอกาส สรุปหลักฐานระหว่างประเทศเกี่ยวกับระบบการให้รางวัลครูและความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของครู ในประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศ เช่น อินเดีย สัญญาจ้างครูไม่ได้ลงโทษผู้มีการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์และให้สิ่งจูงใจในการสอนที่มีประสิทธิภาพ ในบริบทนี้การปรับปรุงสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นส่วนสำคัญของการปฏิรูปเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ในบรรดาข้อเสนอแนะจากประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกในการปรับใช้มาตรการจูงใจเพื่อปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครู ข้อเสนอแนะที่พบบ่อยที่สุด คือ การใช้กลยุทธ์เงินเดือนตามผลงาน แต่ประสิทธิภาพของกลยุทธ์นี้ก็กำลังถูกตั้งคำถามเช่นกันในอินเดีย การลงทุนครั้งใหม่ในการสอนนั้นใช้กับเงินเดือนและผลประโยชน์ของครู (Kasarak, M. & Dayal, M., 2022) ซึ่ง Yonggui, C. et al. กล่าวว่า แนวทางการสำรวจผลลัพธ์ของแรงจูงใจของครู และเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างโดยตรงระหว่างแรงจูงใจส่วนบุคคลในระดับครูและแรงจูงใจกลุ่มในระดับโรงเรียน ศึกษาเพิ่มเติมว่าพฤติกรรมของครูเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์การสร้างแรงบันดาลใจ สุดท้ายให้พิจารณาว่าครูจะสนับสนุนสิ่งจูงใจดังกล่าวหรือไม่จากมุมมองของครู เงินเดือนที่สูงขึ้นและงานที่มั่นคงถือเป็นสิ่งที่ดีที่สุด (Yonggui, C. et al., 2022) และ Haryono, S. et al. กล่าวว่า นักวิจัยบางคนชี้ให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยในอเมริกามีเงินเดือนและผลประโยชน์ในระดับสูงและมีแรงจูงใจสูง เงินเดือนและผลประโยชน์มีลักษณะเป็น “สามจุดสูงสุด” ซึ่งเป็นระดับเฉลี่ยที่สูง การตลาดระดับสูงและความมั่นคงในระดับสูง จากสถิติของสำนักงานสถิติแรงงานแห่งสหรัฐอเมริกาในปี 2013-2014 เงินเดือนประจำปีโดยเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกาอยู่ที่ 86,000 ดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งมากกว่าระดับค่าเฉลี่ยทางสังคมประมาณสองเท่า (Haryono, S. et al., 2020) และ Lin, Z. กล่าวว่า เมื่อเทียบกับระดับราคาที่ต่ำและมั่นคงในระยะยาวในสหรัฐอเมริกา ครูมหาวิทยาลัยในพื้นที่ส่วนใหญ่มีความสามารถในการจ่ายเงินเดือนสูง ความมั่นคงของเงินเดือนสะท้อนให้เห็นในองค์ประกอบของเงินเดือนเป็นหลัก เงินเดือนและผลประโยชน์ขั้นพื้นฐานมีสัดส่วนที่มาก ซึ่งรวมกันแล้วมากกว่า 80% ในขณะที่สัดส่วนโดยรวมของเงินเดือนจูงใจและเงินเดือนตามผลงานค่อนข้างต่ำ องค์ประกอบของเงินเดือนประเภทนี้มีการรับประกันในระดับสูงและสามารถส่งเสริมให้ครูมีความสะดวกสบายในการทำงานด้านวิชาการ ซึ่งมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกาส่วนใหญ่แบ่งออกเป็นสองประเภท: มหาวิทยาลัยวิจัยและมหาวิทยาลัยการสอน ส่วนใหญ่ใช้รูปแบบการจัดการสามระดับของโรงเรียน วิทยาลัยและแผนกต่าง ๆ กลไกแรงจูงใจดำเนินผ่านสี่ด้านของการสรรหา การแต่งตั้ง การประเมิน และการให้รางวัลระบบองค์รวม (Lin, Z., 2022)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์ในการปรับปรุงความกระตือรือร้นในการทำงานของครูในมหาวิทยาลัย สาธารณะในกวาสี พบว่า ผู้บริหารสิ่งควรจูงใจด้านเงินเดือนซึ่งควรทำการวิจัยตลาดเพื่อให้แน่ใจว่าระดับเงินเดือนของมหาวิทยาลัยสามารถเทียบเคียงได้กับระดับอุตสาหกรรมและภูมิภาคเดียวกัน พัฒนานโยบายเงินเดือนที่โปร่งใสและเป็นธรรมเพื่อให้ครูเข้าใจองค์ประกอบและมาตรฐานการจ่ายเงินเดือน แนะนำกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงาน เชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานกับเงินเดือน และรางวัลครูดีเด่น ให้สวัสดิการที่น่าสนใจ เช่น ประกันสุขภาพ การลาโดยได้รับค่าจ้าง ฯลฯ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจให้กับครูในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และในการเลื่อนตำแหน่งงานควรชี้แจงเงื่อนไขและมาตรฐานการเลื่อนตำแหน่ง พัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม และจัดให้มีช่องทางการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนสำหรับครู ให้โอกาสการฝึกอบรมและการพัฒนาเพื่อช่วยให้ครูพัฒนาทักษะและคุณสมบัติที่จำเป็นเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดในการเลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมการส่งเสริมการขายภายในและจัดลำดับความสำคัญโอกาสในการส่งเสริมการขายสำหรับคณาจารย์ภายในเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นสร้างสิ่งจูงใจอันทรงเกียรติควรสร้างรางวัลเกียรติยศครู คัดเลือกครูดีเด่นทุกปีหรือทุกภาคการศึกษา และประชาสัมพันธ์และชมเชยพวกเขาบนเว็บไซต์ของโรงเรียนหรือการสื่อสารภายในส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวิจัยเชิงวิชาการ การบริการสังคม และกิจกรรมอื่น ๆ และให้การยกย่องชมเชยและให้รางวัลอย่างทันท่วงที สร้างแพลตฟอร์มการแลกเปลี่ยนและการแบ่งปันครูเพื่อให้ครูที่โดดเด่นสามารถแบ่งปันประสบการณ์การสอนและความสำเร็จเพื่อเพิ่มอิทธิพลและความรู้สึกมีเกียรติ การสร้างความมั่นคงในการทำงานควรเสนอสัญญาระยะยาวหรือการจ้างงานตามวาระเพื่อให้ครูรู้สึกถึงความมั่นคงและความมั่นคงในการทำงาน จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและระบบสนับสนุนแก่ครู รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงาน การสนับสนุนด้านเทคนิค บริการด้านสุขภาพจิต ฯลฯ สื่อสารและให้ข้อเสนอแนะกับครูเป็นประจำเพื่อแก้ไขปัญหาและความยากลำบากที่พวกเขาเผชิญในที่ทำงานและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลควรจัดกิจกรรมการสร้างทีมและการรวมตัวทางสังคมเพื่อส่งเสริมการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู และเพิ่มความสามัคคีในทีม ส่งเสริมให้ครูร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน สร้างกลไกในการแบ่งปันทรัพยากรและประสบการณ์ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการเติบโตร่วมกัน แก้ไขข้อขัดแย้งและความขัดแย้งระหว่างครู สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและความกระตือรือร้นของทั้งทีม เอาใจใส่ปัญหาครอบครัวของครูอย่างทันท่วงที และทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน

เอกสารอ้างอิง

- Feng, C. (2021). Reflection and Reconstruction of Teacher Exit Mechanism. *Anhui Educational Research*, 4(12), 16-18.
- Haryono, S. et al. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, 6(9), 2107-2112.
- Kasarak, M. & Dayal, M. (2022). Teacher burnout and demographic variables as predictors of teacher enthusiasm. *Participatory Education Research*, 9(2), 280-296.
- Lajaria, R. T. & Patulak, L. E. (2023). Performance Improvement Through Teacher Compensation. *International Journal of Management and Education in Human Development*, 3(2), 943-948.



- Lin, Z. (2022). Research on the teaching enthusiasm and related management countermeasures of young teachers in ordinary colleges and universities in Chongqing. *Star of the Century-Communication Edition*, 12(4), 135-145.
- Mengyao, X. & Gang, L. (2022). An Empirical Study on the Impact of Transformational Leadership on Employees' Innovative Behavior. *Science and Technology Entrepreneurship Monthly*, 35(3), 20-23.
- Shawulaiti, T. (2022). The Influence of Transformational Leadership on Teaching Innovation of Middle School Teachers. Retrieved April 23, 2023, from <https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFDTEMPDAY&filename=1023569896.nh>
- Ting, O. (2022). Research on Employee Incentive Mechanism of DG Company (Master's Thesis, University of South China). *Journal of Education Research*, 10(1), 132-135.
- Yonggui, C. et al. (2022). Transformational leadership, ambidextrous innovation and growth of new ventures. *East China Economic Management*, 36(2), 41-47.
- Yuhong, Z. (2023). Research on Incentive Strategies for Teaching Devotion of College Teachers Based on Two-Factor Theory. *Journal of Jilin Normal University of Engineering Technology*, 39(3), 28-33.
- Yuhui, Z. & Hong, X. (2022). Experience and Enlightenment of Teachers' Promotion System in U.S. and Germany. *Journal of Mudanjiang Institute of Education*, 6(1), 48-50.

การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องการเขียนบันทึกความรู้
โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี*

COMPARISON OF ACADEMIC ACHIEVEMENT IN THE SUBJECT OF
WRITING KWONLEDGE RECORD USING TEACHING TECHNIQUES IN CONJUNCTION
WITH 5W1H TECHNIQUE OF 4TH GRAE STUDENTS AT PATHUMTHANI
MUNICIPALITY SECONDARY SCHOOL

สิริมาศ แก้วกันทา* และ ขวัญชนก ศรีนาท

Sirimart Kaewkanta* and Kwanchanok Srinat

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปทุมธานี ประเทศไทย

Faculty of Education, Walaya Alongkorn Rajabhat University under Royal Patronage, Pathum Thani, Thailand

*Corresponding author E-mail: sirimart.kaew@vru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องการเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/1 โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่ศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 24 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้เรื่องการเขียนบันทึกความรู้ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องการเขียนบันทึกความรู้ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบ (t-test) ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนเรื่อง การเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ผลแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อการเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H จากการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การเขียนบันทึกความรู้, เทคนิค 5W1H, ผังมโนทัศน์

* Received June 6, 2024; Revised June 21, 2024; Accepted June 28, 2024



Abstract

This research aims to: 1) Compare learning outcomes in Writing knowledge record using concept mapping and the 5W1H technique among 4th-year high school students at Pathumthani Municipality Secondary School. 2) Study student satisfaction on Writing knowledge record using concept mapping and the 5W1H technique. The population consists of 4th-year high school students at Pathumthani Municipality Secondary School, Mueang Pathum Thani District, Pathum Thani Province. This research uses a research method. experimental research (Experimental research). The sample group includes 24 students from class 4/1 at Pathumthani Municipality Secondary School in the 1st semester of academic year 2023 selected through purposive sampling. Research tools include learning management plans for Writing knowledge record in 4th-year high school, assessment of student satisfaction on Writing knowledge record using concept mapping and the 5W1H technique, and a test measuring learning outcomes on Writing knowledge record. Statistical analysis includes percentages (%), means ($\bar{x}$) standard deviations (S.D.), and t-tests. The research findings are as follows: 1) The learning outcomes in Writing knowledge record after using the concept mapping and 5W1H teaching technique were significantly higher than before learning, with statistical significance at the 0.05 level. 2) From the satisfaction assessment of 4th-year high school students on Writing knowledge record using the concept mapping and 5W1H technique, it was found that students' satisfaction levels were high.

Keywords: Writing Knowledge Record, 5W1H Technique, Concept Mapping

บทนำ

การเขียนเป็นทักษะหนึ่งในการสื่อสารจากลายลักษณ์อักษร ในการถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้และความคิดเห็นของผู้เขียนซึ่งเป็นผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร เพื่อให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ผู้เขียนกำหนด Ministry of Education ยังกล่าวถึง มาตรฐานการเรียนรู้ สาระที่ 2 การเขียนว่า ใช้กระบวนการเขียน เขียนสื่อสาร เขียนเรียงความ ย่อความ และเขียนเรื่องราวในรูปแบบต่าง ๆ เขียนรายงานข้อมูลสารสนเทศและรายงานการศึกษาค้นคว้าอย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่ากระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญต่อการสื่อสารโดยใช้การเขียนในหลากหลายรูปแบบ เพื่อเป็นแนวทางให้ครูผู้สอนนำมาจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการสื่อสารโดยใช้การเขียนให้กับผู้เรียน อันจะนำผู้เรียนไปสู่การพัฒนาอย่างมีคุณภาพ (Ministry of Education, 2008) นอกจากนี้การเขียนเป็นทักษะการส่งสารที่ผู้เขียนสื่อสารความรู้สึนึกคิดของตนเองออกมาด้วยถ้อยคำ สำนวนที่สละสลวย ลำดับความคิดอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน ทักษะการเขียนจึงเป็นทักษะที่มีความสำคัญที่นักเรียนจะต้องได้รับการฝึกฝน (Chivaphan, A., 2018) การเขียนบันทึกความรู้ นับว่าเป็นทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญและจำเป็นมากสำหรับการเรียนรู้ อาจดำเนินการได้หลายวิธีไม่ว่าจะเป็น การเขียนบันทึกย่อสรุปสาระสำคัญจากการอ่าน และการฟัง ใช้ปากกา ดินสอ สี ชีตเส้นได้ หรือขีดบนข้อความ หรืออาจใช้สัญลักษณ์ หลังจากนั้นก็สรุปสาระสำคัญ นิสารัตน์ พ่วงสมจิตร กล่าวว่า การเขียนจดบันทึกควรมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ครบถ้วน กล่าวถึงเนื้อหาที่สำคัญ ผู้เสนอต้องมีข้อมูล มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะอย่างชัดเจน (นิสารัตน์ พ่วงสมจิตร, 2562)

จากประสบการณ์การสอนของผู้วิจัยที่ผ่านมาได้สังเกตนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี นักเรียนมีปัญหาในด้านทักษะการเขียน โดยเฉพาะการเขียนบันทึกความรู้ ผู้วิจัย พบว่า นักเรียนไม่สามารถเขียนบันทึกความรู้ได้ตรงประเด็นตามที่กำหนด ไม่ทราบความต้องการ ขาดข้อมูลประกอบการพิจารณา การลำดับความคิดเรื่องราว ทำให้เกิดความสับสน วกวน และมักจะลอกกัน อีกทั้ง ยังพบว่า การจัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่ครูใช้วิธีการสอนแบบอภิปรายให้นักเรียนจดจำเนื้อหา นักเรียนจึงไม่สนใจในการเรียนการสอน อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในรายวิชาอื่น ๆ และทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนลดลง จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยได้สืบค้นวิธีการจัดการเรียนการสอนให้มีความน่าสนใจ พบว่า มีเทคนิคการสอนที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาด้านทักษะการเขียน เช่น เทคนิคการสอนแบบ CIPPA MODEL เทคนิคการสอนแบบ 4MAT เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ และเทคนิคการสอน 5W1H ทั้งนี้ ผู้วิจัย พบว่า เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ และ 5W1H มีความน่าสนใจเหมาะสมกับการสอนทักษะการเขียน

เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ว่าเป็นการจัดระเบียบข้อมูลความคิดโดยใช้แผนภาพรูปทรงเรขาคณิตมาประกอบในลักษณะโครงสร้างที่แตกต่างกันอย่างเป็นระบบขึ้นอยู่กับแบบแผนการจัดเนื้อหาและข้อมูลแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของความรู้ใหม่กับความรู้เดิม (สุมาลี ชุบุญ และ ฉัตรวรรณ ลัญฉวรรธนะกร, 2560) และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ผังมโนทัศน์ พบว่า การใช้ผังมโนทัศน์ช่วยพัฒนาทักษะการเขียนของนักเรียน ช่วยให้นักเรียนทุกคนมีคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เนื่องจากผังมโนทัศน์ช่วยสำรวจความรู้เดิมของนักเรียน ช่วยแสดงความสัมพันธ์ของเนื้อหาและฝึกการคิดอย่างเป็นระบบขั้นตอน อีกทั้งการใช้ผังมโนทัศน์ยังเป็นตัวช่วยในการสรุปเรื่องที่เรียนทำให้ประหยัดเวลาที่ใช้การศึกษา (วัฒนากาญจน์ แก้วมณี, 2562) การสอนด้วยเทคนิค 5W1H เป็นความสามารถในการแยกแยะเพื่อหาส่วนย่อยของเหตุการณ์ ดังที่ Khammani, T. ได้กล่าวว่า แผนผังความคิดเป็นผังที่แสดงความสัมพันธ์ของความคิดต่าง ๆ โดยมีการเชื่อมโยงความคิดนั้น ๆ ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดแล้วแตกแยกสาขาย่อยออกไปเป็นความคิดรวบยอดย่อย ๆ ลากเส้นเชื่อมโยงความคิดเพื่อแสดงความสัมพันธ์ของความคิดต่าง ๆ ซึ่งเป็นการนำความคิดที่ได้จากการเชื่อมโยงมาจัดลำดับความสำคัญและจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนซึ่งการจัดการเรียนการสอนมีขั้นตอน (Khammani, T., 2018) การกำหนดจุดมุ่งหมายในการคิดวิเคราะห์ พิจารณาประเด็นตามหลักการวิเคราะห์ ตั้งข้อสันนิษฐาน วิเคราะห์ แปลความ เพื่อช่วยให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิคการตั้งคำถาม คือ ใคร (Who) อะไร (What) ที่ไหน (When) เมื่อไหร่ (When) ทำไม (Why) และอย่างไร (How) โดยการใช้ 5W1H ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนสามารถแยกแยะองค์ประกอบตั้งคำถามจากเรื่องที่อ่านและยังช่วยพัฒนาความสามารถด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์ของผู้เรียนอีกด้วย (ชนกพร สุริโย, 2562) จากความสำคัญของเทคนิคการสอนที่น่าสนใจทั้งสองนี้จะช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาทักษะการเขียนบันทึกโดยผู้เรียนจะสามารถเริ่มต้นเขียนโดยการถามคำถามด้วยเทคนิคการสอน 5W1H และ สามารถเขียนความคิดและมุมมองต่าง ๆ ได้ ครอบคลุมผ่านการใช้ผังมโนทัศน์ และนำไปสู่การวางแผนหรือแก้ไขปัญหาทักษะการเขียนบันทึกความรู้

จากที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะแก้ไขปัญหาการเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นและสามารถได้นำความรู้ไปใช้ในการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องการเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี



2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อการเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี มีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 75 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/1 โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 24 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากการสอนครูผู้สอน พบว่า นักเรียนในห้องเรียนนี้มีปัญหาทางด้านทักษะการเขียนบันทึกความรู้มากที่สุด

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) แบบหนึ่งกลุ่มสอบก่อนและหลังเรียน (One-group Pretest-Posttest Design) โดยมีรูปแบบการวิจัย ดังนี้

กลุ่ม (Group)	แทน E
ก่อนเรียน (Pretest)	แทน O ₁
วิธีการสอน (Posttest)	แทน X
หลังเรียน	แทน O ₂

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีแนวคิดต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องตามวัตถุประสงค์รวมทั้งกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น ประกอบด้วยเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี จำนวน 3 แผน รวม 3 ชั่วโมง โดยประกอบด้วย

- แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการเขียนบันทึกความรู้โดยใช้ผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H จำนวน 1 ชั่วโมง

- แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 การเขียนบันทึกความรู้ จากวรรณคดีเรื่อง อิเหนา ตอนศึกกะหมังกุหนิง จำนวน 1 ชั่วโมง

- แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 การเขียนบันทึกความรู้ จากวรรณคดีเรื่องนิทานเวตาลเรื่องที่ 10 จำนวน 1 ชั่วโมง

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน เรื่อง การเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H จำนวน 30 ข้อ

3. แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนเรื่อง การเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

การสร้างและหาคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้
2. วิเคราะห์สาระการเรียนรู้ และมาตรฐานการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยจุดประสงค์การเรียนรู้ ตัวชี้วัด และเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องการเรียนรู้แบบบันทึกความรู้ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
3. สร้างแผนการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 3 แผน แผนละ 1 ชั่วโมง โดยแต่ละแผน ประกอบด้วย สาระสำคัญ มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการจัดการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้
4. นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นทั้ง 3 แผน นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้อง และความเหมาะสม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
5. จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมตามแบบประเมิน การสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ โดยผลการประเมินระดับความเหมาะสมเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเหมาะสมเท่ากับ 4.72 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด
6. ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่สมบูรณ์ไปใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การเขียนบันทึกความรู้โดยใช้ เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H ก่อนเรียน (pre-test) และหลังเรียน (post-test) เป็น แบบทดสอบชุดเดียวกัน เป็นข้อสอบแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
2. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาวิธีการสร้างแบบทดสอบที่ดีและวิธีการตรวจสอบหา คุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
3. วิเคราะห์ตัวชี้วัด มาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ เพื่อเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ของเนื้อหา ที่เรียน และนำมาสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องการเขียนบันทึกความรู้
4. สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือกโดยให้ครอบคลุม เนื้อหา และตัวชี้วัด จำนวน 30 ข้อ
5. นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้อง และ เหมาะสม จากนั้นนำมาปรับปรุง และแก้ไขสิ่งที่บกพร่อง
6. ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมโดยการหา ค่า IOC
7. นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ ร่วมกับเทคนิค 5W1H ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ไปทดลองใช้กับนักเรียนที่เคยเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 24 คน
8. วิเคราะห์ข้อมูลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามของแบบทดสอบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เลือกข้อสอบที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 (ปราณี หล้าเบญจนะ, 2561) เป็นข้อสอบที่อยู่ในเกณฑ์ความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหาที่ใช้ได้เก็บไว้ ส่วนข้อที่ไม่เข้าเกณฑ์ ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงข้อคำถามและตัวเลือกแล้วนำไปให้ ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมพิจารณาอีกครั้ง จนได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

จากแบบทดสอบได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาในระดับดีซึ่งมีค่า IOC อยู่ที่ 0.6 ขึ้นไป มีทั้งหมด 30 ข้อ นำไปใช้ได้ทั้งหมด 30 ข้อ



9. นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาหาค่าความยากง่าย (Difficulty: p) และคำนวณหาอำนาจจำแนก (Discrimination Power: r) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

การวิเคราะห์หาความยากง่าย (p) รายข้อ ซึ่งค่าความยากง่ายมีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ข้อสอบที่มีค่าความยากง่าย (p) ระหว่าง 0.21 ถึง 0.80 เป็นข้อสอบที่มีความยากง่ายอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ โดยใช้ดัชนีวัดค่าความยากง่าย

10. นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้สูตรของ KR-20 ของ Kuder-Richardson (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาหาค่าความเชื่อมั่น KR-20 อยู่ที่ 0.93

11. เมื่อได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์แล้ว นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจัดพิมพ์ แล้วนำเครื่องมือที่มีไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/1 โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี จำนวน 24 คน

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 4 ที่มีต่อการใช้เทคนิคการสอนแบบแผนผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H ในการเรียน เรื่อง การเขียนบันทึกความรู้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจและเกณฑ์การประเมินผลแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-Point Rating Scale) ของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) จำนวน 20 ข้อ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. นำแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ การประเมินที่ถูกต้อง และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ IOC (Index of Item Objectives Congruence) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้เป็นไปตามเกณฑ์ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2559) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เป็นครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีประสบการณ์สอนในรายวิชาภาษาไทยไม่น้อยกว่า 2 ปี

4. นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่ปรับปรุงแล้วไปสอบถามนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/1 โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี จำนวน 24 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ก่อนการทดลอง ผู้วิจัยชี้แจงหลักการ และเหตุผล ให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่างรับทราบ

2. ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องการเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบแผนผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 30 ข้อ

3. ดำเนินการสอนด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การเขียนบันทึกความรู้ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิค 5W1H และผังมโนทัศน์ จำนวน 1 ชั่วโมง แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 การเขียนบันทึกความรู้ จากวรรณคดีเรื่อง อิเหนา ตอนศึกกะหมังกุหนิง 1 จำนวน 1 ชั่วโมง แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 การเขียนบันทึกความรู้ จากวรรณคดีเรื่องนิทานเวตาลเรื่องที่ 10 จำนวน 1 ชั่วโมง ทำการทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/1 โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 24 คน รวมทั้งหมด 3 ชั่วโมง

4. หลังสิ้นสุดการทดลอง ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่าง ทดสอบหลังเรียน (Post-test) โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 30 ข้อ และทำแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H

5. นำคะแนนที่ได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน และผลการคำนวณความพึงพอใจของนักเรียนมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

6. เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องการเขียนบันทึกความรู้ โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ก่อนได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องการเขียนบันทึกความรู้ โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 4 หลังได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องการเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การเขียนบันทึกความรู้ ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดได้สอดคล้องตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดได้สอดคล้องตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบข้อนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

หลังจากผู้เชี่ยวชาญประเมินเรียบร้อยแล้ว ทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และนำมาเทียบกับเกณฑ์ของค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ซึ่งถือว่าเป็นข้อสอบที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

2. การคำนวณหาค่าระดับความยากง่ายของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การเขียนบันทึกความรู้ โดยเทียบกับเกณฑ์ของค่าระดับความยากง่ายที่กำหนดไว้ คือ ระหว่าง 0.20-0.80 ซึ่งถือว่าเป็นแบบทดสอบที่มีระดับความยากง่ายเหมาะสม

3. การคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องการเขียนบันทึกความรู้ โดยเทียบกับเกณฑ์ของค่าระดับอำนาจจำแนกที่กำหนดไว้ คือ ไม่ต่ำกว่า 0.20 ซึ่งถือว่าเป็นแบบทดสอบที่มีระดับอำนาจจำแนกเหมาะสม

4. การคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การเขียนบันทึกความรู้ โดยเทียบกับเกณฑ์ของค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบประเมินที่กำหนดไว้ คือ ไม่ต่ำกว่า 0.60 ซึ่งถือว่าเป็นแบบประเมินที่มีความเชื่อถือได้

5. ในการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้จากแบบทดสอบก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่อง การเขียนบันทึกความรู้ กับคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การเขียนบันทึกความรู้ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หลังได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ผังมโนทัศน์ร่วมกับใช้เทคนิค 5W1H ในเรื่อง การเขียนบันทึกความรู้ด้วยการทดสอบค่า (t-test for dependent sample) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)



ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อการเขียนบันทึกความรู้ โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H มีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนโดยใช้แผนผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้วัดความพึงพอใจ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อย ที่สุดตามลำดับนำเสนอให้นักความพึงพอใจ โดยใช้เกณฑ์การประเมินของ บุญชม ศรีสะอาด กำหนดเกณฑ์ ในการตัดสิน ความพึงพอใจของนักเรียน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลเป็นตอนตามจุดประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องการเขียนบันทึกความรู้ โดยใช้เทคนิคการสอนแบบ ผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี

ตารางที่ 1 ผลเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ เรื่องการเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับ เทคนิค 5W1H ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี

ผลสัมฤทธิ์การเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H ก่อนเรียน-หลังเรียน					
คะแนนทดสอบ	n	Mean	S.D.	t	sig
ก่อนเรียน	24	15.17	6.58	16.34*	0.00*
หลังเรียน	24	25.67	7.54		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 ผลเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์เรื่อง การเขียนบันทึกความรู้ของนักเรียน ก่อนและหลังการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ โดยการสอนแบบใช้ผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H พบว่า คะแนนสอบก่อนการสอนแบบใช้ ผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H เรื่อง การเขียนบันทึกความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 15.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 6.58 และหลังการสอนแบบใช้ผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H เรื่อง การเขียนบันทึกความรู้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 25.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.54 และเมื่อทำการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนของนักเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้ t-test for dependent พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนของนักเรียน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน โดยค่าที่ (t-test) เท่ากับ 16.34 แสดงว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ที่ได้รับการสอนแบบใช้ผังมโนทัศน์ร่วมกับ เทคนิค 5W1H เรื่อง การเขียนบันทึกความรู้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อการเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิค การสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H

ตารางที่ 2 แสดงผลศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ครูมีการเตรียมการสอน	4.00	0.83	พึงพอใจมาก
2. การจัดบรรยากาศห้องเรียนเอื้อต่อการเรียนการสอน	4.04	0.86	พึงพอใจมาก
3. เนื้อหาที่สอนทันสมัยนำไปใช้ได้จริง	3.90	0.85	พึงพอใจมาก
4. ครูแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ชัดเจน	4.00	0.83	พึงพอใจมาก
5. กิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนการสอน	3.90	0.90	พึงพอใจมาก
6. ครูผู้สอนคอยให้คำปรึกษา	3.04	0.80	พึงพอใจปานกลาง
7. ครูส่งเสริมให้นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และร่วมกันอภิปราย	3.04	0.95	พึงพอใจปานกลาง
8. กิจกรรมการเรียนสนุกและน่าสนใจ	3.80	0.87	พึงพอใจมาก
9. ครูให้โอกาสนักเรียนซักถามปัญหา	4.00	1.00	พึงพอใจมาก
10. ครูใช้วิธีการสอนและใช้สื่ออย่างหลากหลาย	4.04	0.81	พึงพอใจมาก
11. ครูยอมรับความคิดเห็นของนักเรียน	4.13	0.85	พึงพอใจมาก
12. ครูให้ความสนใจแก่นักเรียนอย่างทั่วถึงขณะสอน	3.90	0.90	พึงพอใจมาก
13. ครูส่งเสริมให้นักเรียนค้นคว้าหาความรู้จากห้องสมุดอินเทอร์เน็ตหรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ	4.00	0.95	พึงพอใจมาก
14. ครูส่งเสริมให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่มหรือทีม	4.10	0.83	พึงพอใจมาก
15. ครูมีบุคลิกภาพ การแต่งกายและการพูดจาเหมาะสม	4.13	0.80	พึงพอใจมาก
16. ครูเข้าสอนและออกตรงเวลา	3.80	0.93	พึงพอใจมาก
17. นักเรียนทราบเกณฑ์การประเมินผลล่วงหน้า	4.00	0.90	พึงพอใจมาก
18. นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียน	4.00	1.02	พึงพอใจมาก
19. ครูประเมินผลอย่างยุติธรรม	4.00	0.83	พึงพอใจมาก
20. นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากการทำงานกลุ่มหรือทีม	4.13	0.85	พึงพอใจมาก
รวม	3.99	0.10	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.10) โดยเรียง 3 ลำดับ ที่มีค่ามากที่สุด ดังนี้ ครูยอมรับความคิดเห็นของนักเรียน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.85) ครูมีบุคลิกภาพ การแต่งกายและการพูดจาเหมาะสม ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.80) นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากการทำงานกลุ่มหรือทีม ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.85)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ โดยคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 15.17 และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 25.67 แสดงให้เห็นว่าหลังการสอนโดยใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H เรื่อง การเขียนบันทึกความรู้ เพื่อพัฒนา



ความสามารถทักษะการเขียนสรุปความรู้ที่ได้จากเรื่องที่อ่าน ทำให้นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดรูปแบบการเรียนการสอนแบบใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H ที่ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งเนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้การสอนแบบ Active Learning โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ทำให้มีความตื่นตัว ผู้เรียนเกิดความสนใจ และมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ รูปแบบของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่อง การเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H มีการใช้เนื้อหาที่ตัวนักเรียนได้เรียนแล้ว และจากประสบการณ์ เพื่อที่นักเรียนจะสามารถนำไปใช้ได้ในการสถานการณ์จริง มีการจัดกิจกรรมการทำงานแบบกลุ่มและเดี่ยว ซึ่งการทำงานแบบกลุ่มเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาความคิด แลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้อื่น เพิ่มความมั่นใจ และทำความเข้าใจในเรื่องที่เรียน และในการทำงานแบบเดี่ยว จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเอง เป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะการทำงาน กล้าคิดและกล้าตัดสินใจ ส่งเสริมให้ผู้เรียนให้เกิดทักษะการเขียนและการวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงทำให้ผลของการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องการเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อนุสรฯ คงกระพันท์ และวิภาดา ประสารทรัพย์ ที่ได้ศึกษาเรื่องผลสัมฤทธิ์การอ่านและการเขียนภาษาไทย โดยใช้การสอนแบบสมดุลภาษาร่วมกับแผนผังความคิดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านปากสิน (ต้นประชาอนุเคราะห์) ผลการวิจัย พบว่า ผลสัมฤทธิ์การอ่านและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการสอนแบบสมดุลภาษาร่วมกับแผนผังความคิดหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (อนุสรฯ คงกระพันท์ และวิภาดา ประสารทรัพย์, 2564) และสอดคล้องกับการศึกษาของ นพรัตน์ ทิพภูเขียว และคณะ ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทักษะการเขียนเล่าเรื่องจากภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้เทคนิค 5W1H ร่วมกับการใช้แบบฝึกทักษะ ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนทักษะการเขียนเล่าเรื่องจากภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้เทคนิค 5W1H ร่วมกับการใช้แบบฝึกทักษะหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (นพรัตน์ ทิพภูเขียว และคณะ, 2565)

2. ผลแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อการเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H จากการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.10 แสดงว่าการทดลองการสอนโดยใช้ผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H ภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก แสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H สูงกว่าก่อนเรียน เนื่องจากผู้วิจัยมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการนำเทคนิคผังมโนทัศน์และเทคนิค 5W1H เข้ามาใช้ ซึ่งทั้งสองเทคนิคช่วยส่งเสริมการเขียนของนักเรียนอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ รอบตัวได้เร็วขึ้น และเกิดความสามารถในการจำที่ดี นอกจากนี้นักเรียนยังได้ลงมือปฏิบัติจริงในการเขียนบันทึกความรู้โดยใช้ผังมโนทัศน์ร่วมกับ 5W1H มีการเปิดโอกาสให้นักเรียนซักถามปัญหา นักเรียนจึงเกิดความสนใจกับการเรียนไม่เกิดความเบื่อหน่าย ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนจากง่าย ไปยาก โดยการให้นักเรียนได้เรียนรู้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการเขียนบันทึกความรู้ โดยใช้เทคนิคผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H จากนั้นให้นักเรียนเขียนบันทึกความรู้ในรูปแบบการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีม สุดท้าย คือ การให้นักเรียนได้ทำงานแบบเดี่ยว ซึ่งจะทำให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และทักษะในการทำงานทั้งร่วมกับผู้อื่นและทำคนเดียว นักเรียนจึงมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนโดยการเขียนบันทึกความรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อนุสรฯ คงกระพันท์ และวิภาดา ประสารทรัพย์ ที่ได้ศึกษาเรื่องผลสัมฤทธิ์

การอ่านและการเขียนภาษาไทย โดยใช้การสอนแบบสมดุลภาษาร่วมกับแผนผังความคิดของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านปากสิน (ต้นประชานุเคราะห์) ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการสอนแบบสมดุลภาษาร่วมกับแผนผังความคิด โดยรวมมีความพอใจอยู่ในระดับมาก (อนุสรณ์ คงกระพันซ์ และวิภาดา ประสารทรัพย์, 2564) และสอดคล้องกับการศึกษาของ จันทรพงศ์ ปัญญาวงศ์ และวิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์ ที่ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กลวิธีแบบโฟร์บล็อกร่วมกับเทคนิค 5W1H เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนสรุปใจความสำคัญ ภาษาอังกฤษสำหรับ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการสอนโดยใช้กลวิธีแบบ โฟร์บล็อกร่วมกับเทคนิค 5W1H พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (จันทรพงศ์ ปัญญาวงศ์ และวิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์, 2566)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย จากการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การเขียนบันทึกความรู้ โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การเขียนบันทึกความรู้ โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี หลังเรียนนั้นสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ผลแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อการเขียนบันทึกความรู้ โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H จากการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของผู้เรียนอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 ($\bar{X} = 3.99$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.10 (S.D. = 0.10) แสดงว่าการทดลองการสอนโดยใช้ผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H ภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ครูผู้สอนควรศึกษารายละเอียด และจัดเตรียมสื่อประกอบการเรียน เรื่องการเขียนบันทึกความรู้ โดยใช้เทคนิคการสอนแบบผังมโนทัศน์และเทคนิค 5W1H เพื่อกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความสนใจในการเรียนรู้และเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ เทคนิค เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเกิดความแปลกใหม่ และมีความน่าสนใจมากขึ้น และควรมีการเอาเทคนิคการสอนโดยใช้เทคนิค ผังมโนทัศน์ร่วมกับเทคนิค 5W1H ไปทดลองใช้กับนักเรียนห้องอื่น เพื่อจะได้ข้อสรุปผลการวิจัยที่กว้างขึ้น ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนา นำไปปรับใช้ให้เหมาะสมและเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- จันทรพงศ์ ปัญญาวงศ์ และวิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์. (2566). การจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธีแบบโฟร์บล็อกร่วมกับเทคนิค 5W1H เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญและการเขียนสรุปใจความสำคัญ ภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 15(2), 1-15.
- ชนกพร สุริโย. (2562). การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้เทคนิค 5W1H ประกอบการฝึก กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.



- นพรัตน์ ทิพภูเขียว และคณะ. (2565). การพัฒนาทักษะการเขียนเล่าเรื่องจากภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้เทคนิค 5W1H ร่วมกับการใช้แบบฝึกทักษะ. วารสารสาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และ ศิลปะ, 2(5), 1-15.
- นิศารัตน์ พวงสมจิตร. (2562). การเขียน “บันทึก” “บันทึกเสนอ” การเขียนหนังสือ. เรียกใช้เมื่อ 17 กรกฎาคม 2566 จาก <https://www.adsc.su.ac.th/ADSC21/ADSCKnowledge/KM-2020-004.pdf>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปราณี หล้าเบญจสะ. (2561). การวัดและประเมินผลการศึกษา. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พิชิต ฤทธิ์จรรยา. (2559). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: แฮสส์ ออฟ เคอร์มิสท์ จำกัด.
- วัฒนากาญจน์ แก้วมณี. (2562). การพัฒนาความสามารถการเขียนภาษาอังกฤษเชิงสร้างสรรค์โดยใช้ผังมโนทัศน์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุมาลี ชุบุญ และ นิตวรรณ์ วัฒนวรรณกร. (2560). ผลการใช้เทคนิคเพื่อนคู่คิดร่วมกับผังกราฟิกที่ต่อความสามารถในการอ่านจับใจความภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุสรฯ คงระพันธ์ และวิภาดา ประสารทรัพย์. (2564). การศึกษาผลสัมฤทธิ์การอ่านและการเขียนภาษาไทย โดยใช้การสอนแบบสมดุลภาษาร่วมกับแผนผังความคิดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านปากสิน (ต้นประชานุเคราะห์). วารสาร มมร วิชาการล้านนา, 10(2), 1-8.
- Chivaphan, A. (2018). Creative writing activities in elementary school. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Khammani, T. (2018). Science teaching: Knowledge to effective of the learning process. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Ministry of Education. (2008). Teacher's guidebook of Thai language instruction for creative thinking and writing: Essay and summary writing for 4th grade to 12th grade students. Bangkok: Business Organization of the Office of the Welfare Promotion Commission for Teacher and Education Personal (BOWT) Printing House.

กลวิธีการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุ
จากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษในหนังสือท่องเที่ยวอิเล็กทรอนิกส์
เรื่อง 10 เส้นทางท่องเที่ยวเลาะเลียบบายน้ำ ยลเสน่ห์แห่งวิถีไทย*

TRANSLATION STRATEGIES IN RENDERING MATERIAL CULTURE TERMS FROM
THAI INTO ENGLISH FROM A TRAVEL E-BOOK: 10 ROUTES ALONG THE WATERSIDE
TO EXPERIENCE THE CHARMING OF THAI WAY OF LIFE

วัชรพงษ์ แจ่มประจักษ์

Watcharapong Changprachak

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี ประเทศไทย

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

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

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจำแนกคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุและศึกษาวิธีการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษที่ปรากฏในหนังสืออิเล็กทรอนิกส์เรื่อง “10 เส้นทางท่องเที่ยวเลาะเลียบบายน้ำ ยลเสน่ห์แห่งวิถีไทย” และฉบับภาษาอังกฤษเรื่อง “10 Routes along the Waterside to Experience the Charming of Thai Way of Life” งานวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ข้อมูลสำคัญในการศึกษาได้จากหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง 10 เส้นทางท่องเที่ยวเลาะเลียบบายน้ำ ยลเสน่ห์แห่งวิถีไทยและฉบับภาษาอังกฤษเรื่อง 10 Routes along the Waterside to Experience the Charming of Thai Way of Life ของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยที่ได้เผยแพร่ทางช่องทางเว็บไซต์ต่าง ๆ เครื่องมือในการวิจัยใช้แนวคิดเรื่องคำศัพท์ทางวัฒนธรรมของนิวมาร์ก ในการจำแนกคำศัพท์ทางวัฒนธรรม ผลการวิจัย พบว่า คำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุ จำนวน 154 คำ แบ่งเป็น 4 หมวด คือ 1) คำศัพท์ทางวัฒนธรรมหมวดอาหาร พบจำนวน 65 คำ เช่น ตำซั่ว ลอดช่อง เป็นต้น 2) คำศัพท์ทางวัฒนธรรมหมวดอาคารและสิ่งปลูกสร้าง 49 คำ เช่น กำแพงแก้ว หลังคามุงจาก เป็นต้น 3) คำศัพท์ทางวัฒนธรรมหมวดเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม พบจำนวน 23 คำ เช่น ชินดา ผ้าขาวม้า ผ้าลายมุก เป็นต้น และ 4) คำศัพท์ทางวัฒนธรรมหมวดอุปกรณ์เครื่องใช้พบทั้งสิ้น 17 คำ เช่น โองัง โพงพาง กระชัง เป็นต้น ทั้งนี้ สามารถแยกกลวิธีการแปลทั้งสิ้น 5 กลวิธี พบว่า กลวิธีการแปลโดยใช้คำยืมมีความถี่มากที่สุด (67 ครั้ง 43.50%) รองลงมา คือ การแปลโดยใช้คำที่มีความหมายกว้าง (31 ครั้ง 20.12%) การแปลโดยใช้อธิบายความ (23 ครั้ง 14.93%) การแปลตรงตัว (17 ครั้ง 11.03%) และการแปลโดยใช้คำเทียบเคียงกับคำศัพท์ทางวัฒนธรรมในภาษาปลายทาง (16 ครั้ง 10.38%) ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการถ่ายทอดคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษต่อไป

คำสำคัญ: กลวิธีการแปล, คำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุ, ภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ

* Received April 22, 2024; Revised May 14, 2024; Accepted June 22, 2024



Abstract

The purpose of this research article is to classify material culture terms and study strategies for translating material culture terms from Thai to English that appear in the e-book 10 Tourist Routes Along the River. The Charming of Thai Way of Life and the English version titled 10 Routes along the Waterside to Experience the Charming of Thai Way of Life This research used qualitative research methods. Important information for the study can be obtained from the electronic book titled 10 Tourist Routes Along the River. The Charming of Thai Way of Life and the English version titled 10 Routes along the Waterside to Experience the Charming of Thai Way of Life of the Tourism Authority of Thailand that have been published on various website channels. The research tool used Newmark's concept of cultural vocabulary. In classifying cultural terms The results of the research found 154 material cultural terms divided into 4 categories: 1) Food cultural terms, 65 words were found, such as Tam Sua, Lod Chong, etc. 2) 49 cultural terms for buildings and structures. such as glass walls, thatched roofs, etc. 3) Cultural vocabulary in the category of clothing found a total of 23 words, such as sinta, loincloth, pearl-pattern cloth, etc. and 4) Cultural vocabulary in the category of equipment, found a total of 17 words, such as jars, pongpang, cages, etc. This can be separated A total of 5 translation strategies were used. It was found that translation using borrowed words had the highest frequency (67 times, 43.50%), followed by translation using words with broad meanings (31 times, 20.12%). Translation by Explanation (23 times, 14.93%), direct translation (17 times, 11.03%), and translation by using comparable words with cultural vocabulary in the destination language (16 times, 10.38%). The results of this research can be used as Guidelines for further transferring material cultural vocabulary from Thai to English.

Keywords: Translation Strategies, Material Culture Terms, Thai to English

บทนำ

ปัจจุบันนี้การท่องเที่ยวเป็นกิจกรรมที่มนุษย์ทั่วทุกมุมโลกสามารถทำได้ โดยง่ายเนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้การเดินทางสะดวก รวดเร็ว ง่ายดายและมีราคาที่ถูกลง มนุษย์จึงมีโอกาสดูแลเรียนรู้และสัมผัสกับวัฒนธรรมของคนต่างชาติต่างภาษาได้ง่ายขึ้น และประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวทั่วโลก โดยข้อมูลจาก World Travel Market's Global Travel Report 2023 ระบุว่าในปี พ.ศ. 2566 ประเทศไทยติดอยู่ในกลุ่ม 10 ประเทศ ที่มีคนไปเยือนมากที่สุดในโลกด้วยจำนวนนักท่องเที่ยว 27.3 ล้านคน (Tourism Authority Thailand, 2022) และสร้างรายได้ให้กับประเทศไทยในปี พ.ศ. 2566 ถึงราว 1.3 ล้านล้านบาท จำนวนเงินมากมายมหาศาล (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2567) จากข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่าการท่องเที่ยวเป็นแหล่งรายได้สำคัญของประเทศไทย ดังนั้น การส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยจึงเท่ากับเป็นการสร้างรายได้ให้กับประเทศไทย โดยการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยได้ดำเนินการส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยผ่านการนำเสนอข้อมูลด้านการท่องเที่ยวผ่านสื่อรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งสื่อที่เข้าถึงง่ายสะดวกและรวดเร็วรูปแบบหนึ่ง ก็คือ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์หรืออีบุ๊กที่ทำหน้าที่แนะนำสถานที่ท่องเที่ยว การเดินทาง อาหาร ของที่ระลึกและกิจกรรมในการท่องเที่ยวของแต่ละพื้นที่หรือแต่ละจังหวัด

หนึ่งในเครื่องมือที่สามารถช่วยในการนำเสนอวัฒนธรรมไทยสู่สายตาชาวต่างชาติได้ ก็คือ ภาษาอังกฤษ ซึ่งนับเป็นภาษาที่ช่วยเป็นสื่อกลาง (ปิณฑิธร บิลเต๊ะ และคณะ, 2564) ในการสื่อสารความเป็นไทยไปสู่สายตานักท่องเที่ยวต่างชาติ ด้วยเหตุนี้เอง จึงพบว่า ปัจจุบันนี้มีการตีพิมพ์หนังสือท่องเที่ยวออกมาทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษคู่กันหรือออกมาในลักษณะสื่อพิมพ์สองภาษาหลายเรื่อง และแบ่งออกเป็นหลายหมวดหมู่ อาทิ อีบุ๊กด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เชิงอาหาร เชิงจิตวิญญาณ เชิงสุขภาพและเชิงชุมชน เป็นต้น (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2561) โดยหนึ่งในหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ที่มีฉบับคู่กันสองภาษา ก็คือ หนังสือเรื่อง “10 เส้นทางท่องเที่ยวและเลียบสายน้ำ ยลเสน่ห์แห่งวิถีไทย” ซึ่งได้รวบรวมแหล่งท่องเที่ยวริมน้ำทั่วประเทศโดยบอกเล่าวิธีการเดินทาง แหล่งท่องเที่ยวสำคัญ กิจกรรมการท่องเที่ยว อาหารและของฝากที่สามารถซื้อหาได้ในแต่ละท้องถิ่น จึงกล่าวได้ว่า หนังสือเล่มนี้ที่นำเสนอวัฒนธรรมไทยในด้านต่าง ๆ ออกมาอย่างหลากหลาย ซึ่งเมื่อจำเป็นต้องทำหนังสือฉบับภาษาอังกฤษก็ย่อมต้องใช้กลวิธีการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมที่หลากหลายเช่นกัน เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจคำศัพท์ทางวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการส่งเสริมการท่องเที่ยวที่นำเสนอเรื่องราวของอาหารไทยที่มีรสชาติแตกต่างกันออกไปในแต่ละภูมิภาค อาคารสิ่งปลูกสร้างอันมีเอกลักษณ์และสะท้อนวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้งสิ่งของเครื่องใช้ที่แฝงถึงความงดงามอ่อนช้อยอันเป็นเอกลักษณ์ไทย อาทิ ผ้าทอที่มีลวดลายต่าง ๆ

ด้วยเหตุนี้กลวิธีการแปลที่ใช้ในการนำเสนอประสบการณ์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจและควรศึกษาเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้เกิดแนวทางในการถ่ายทอดคำศัพท์ทางวัฒนธรรมในสารหรือสื่อรูปแบบอื่นได้ต่อไป โดยนิวมาร์ก ได้นำเสนอว่าคำศัพท์ทางวัฒนธรรมเป็นหนึ่งในคำที่สร้างปัญหาให้กับผู้แปลเนื่องจากคำศัพท์ทางวัฒนธรรมของแต่ละชาติแต่ละวัฒนธรรมมีความแตกต่างกันอย่างมาก และได้แบ่งคำศัพท์ทางวัฒนธรรมไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) คำวัฒนธรรมทางสิ่งแวดล้อม 2) คำวัฒนธรรมทางวัตถุ 3) คำวัฒนธรรมทางสังคม 4) คำวัฒนธรรมทางองค์กร ประเพณี กิจกรรมทางสังคม และ 5) คำวัฒนธรรมเกี่ยวกับท่าทางและลักษณะนิสัย ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ เน้นศึกษาเรื่องคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุอันประกอบไปด้วย อาหาร เสื้อผ้า บ้านเรือน เมือง และการขนส่ง เนื่องจากหนังสือท่องเที่ยวฉบับนี้มีการกล่าวถึงสถานที่ท่องเที่ยว อาคารบ้านเรือนและสินค้าของฝากทำให้มีความเด่นในเรื่องคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุ (Newmark, P., 1988)

งานวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาเรื่องกลวิธีการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุตามกรอบแนวคิดเรื่องคำศัพท์ทางวัฒนธรรมของนิวมาร์ก (Newmark, P., 1988) ที่พบในหนังสืออิเล็กทรอนิกส์เรื่อง “10 เส้นทางท่องเที่ยวและเลียบสายน้ำ ยลเสน่ห์แห่งวิถีไทย” (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2561) และฉบับภาษาอังกฤษเรื่อง “10 Routes along the Waterside to Experience the Charming of Thai Way of Life” (Tourism Authority Thailand, 2022) พิมพ์และเผยแพร่โดยการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ย่อมสร้างผลประโยชน์แก่อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในแง่ของการสร้างสรรค์สื่อเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว เพราะเมื่อเหล่าผู้ประกอบการกิจการการท่องเที่ยวหรือผู้เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเกิดความเข้าใจในวิธีการถ่ายทอดความหมายของคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุจากภาษาไทยไปเป็นภาษาอังกฤษแล้ว ย่อมสามารถผลิตสื่อเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในระดับนานาชาติได้อย่างง่ายและเป็นสื่อที่มีคุณภาพในการสื่อสารและยังช่วยให้เกิดการเผยแพร่วัฒนธรรมด้านวัตถุของไทยที่ถูกต้องไปสู่สายตาชาวโลกอันจะส่งผลดีต่อการท่องเที่ยวและการสืบสานวัฒนธรรมไทยไปในคราวเดียวกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อจำแนกคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุที่พบในการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษในหนังสือท่องเที่ยวอิเล็กทรอนิกส์เรื่อง “10 เส้นทางท่องเที่ยวและเลียบสายน้ำ



ยลเสน่ห์แห่งวิถีไทย: 10 Routes along the Waterside to Experience the Charming of Thai Way of Life” ที่เผยแพร่โดยการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยผ่านช่องทางเว็บไซต์ต่าง ๆ

2. เพื่อศึกษาทวิวิธีการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษในหนังสือท่องเที่ยวอิเล็กทรอนิกส์เรื่อง “10 เส้นทางท่องเที่ยวเลาะเลียบบายน้ำ ยลเสน่ห์แห่งวิถีไทย: 10 Routes along the Waterside to Experience the Charming of Thai Way of Life” ที่เผยแพร่โดยการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยผ่านช่องทางเว็บไซต์ต่าง ๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)
2. ข้อมูลสำคัญได้ศึกษาจากหนังสือท่องเที่ยวอิเล็กทรอนิกส์เรื่อง “10 เส้นทางท่องเที่ยวเลาะเลียบบายน้ำ ยลเสน่ห์แห่งวิถีไทย” และฉบับภาษาอังกฤษเรื่อง “10 Routes along the Waterside to Experience the Charming of Thai Way of Life” ที่เผยแพร่ทาง <https://tourismproduct.tourismthailand.org/en/2022/10/12/10-routes-along-the-waterside-to-experience-the-charming-thai-way-of-life/>
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้จัดทำคู่มือเทียบการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมไทย-อังกฤษ โดยยึดแนวคิดเรื่องคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุของ Newmark ที่เสนอว่าคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆที่มนุษย์สร้างขึ้นมาอาทิอาหาร เสื้อผ้า บ้านเรือนและเมือง และการขนส่ง (Newmark, P., 1988)
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แบ่งข้อมูลออกเป็น 4 หมวดหมู่ ดังนี้ 1) คำศัพท์ทางวัฒนธรรมหมวดอาหาร 2) คำศัพท์ทางวัฒนธรรมหมวดอาคารและสิ่งปลูกสร้าง 3) คำศัพท์ทางวัฒนธรรมหมวดสิ่งของเครื่องใช้และ 4) คำศัพท์ทางวัฒนธรรมหมวดเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม
5. วิเคราะห์ข้อมูล จากการศึกษากทวิวิธีการแปลทางวัฒนธรรม จำนวนทั้งสิ้น 154 คำ โดยอาศัยแนวคิดเรื่องทวิวิธีการแปลของนักวิชาการด้านการแปล ได้แก่ Mona Baker, Peter Newmark และสุพรรณิ ปันมณี (Baker, M., 2011); (Newmark, P., 1988); (สุพรรณิ ปันมณี, 2557)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า หลังจากได้ศึกษากทวิวิธีการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุจากหนังสือท่องเที่ยวอิเล็กทรอนิกส์เรื่อง “10 เส้นทางท่องเที่ยวเลาะเลียบบายน้ำ ยลเสน่ห์แห่งวิถีไทย” และฉบับภาษาอังกฤษเรื่อง “10 Routes along the Waterside to Experience the Charming of Thai Way of Life” พบว่า คำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุที่พบสามารถแยกออกเป็นหมวดหมู่ได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 คำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุในหมวดหมู่ต่าง ๆ

ประเภทคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
คำศัพท์ทางวัฒนธรรมหมวดอาหาร	65	42.20
คำศัพท์ทางวัฒนธรรมหมวดอาคารและสิ่งปลูกสร้าง	49	31.81
คำศัพท์ทางวัฒนธรรมหมวดเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม	23	14.93
คำศัพท์ทางวัฒนธรรมหมวดอุปกรณ์เครื่องใช้	17	11.03
รวม	154	100

จากตารางที่ 1 พบว่า คำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุที่ปรากฏในการศึกษาครั้งนี้ สามารถแบ่งออกมาได้เป็น 4 หมวดหมู่ ได้แก่ 1) คำศัพท์ทางวัฒนธรรมหมวดอาหาร พบจำนวน 65 คำ เช่น ตำข้าว ลอดช่อง แหนม 2) คำศัพท์ทางวัฒนธรรมหมวดอาคารและสิ่งปลูกสร้าง 49 คำ เช่น บ้านไดนาคคู่ กำแพงแก้ว 3) คำศัพท์ทางวัฒนธรรมหมวดเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม พบจำนวน 23 คำ เช่น ผ้าทอไทยลื้อ ชิ่นตา และ 4) คำศัพท์ทางวัฒนธรรมหมวดอุปกรณ์เครื่องใช้พบทั้งสิ้น 17 คำ เช่น โอง มีดอรัญญิก ไช้หนัง โดยทำทางวัฒนธรรมเหล่านี้ปรากฏสอดคล้องไปกับหัวข้อหลัก ๆ ของหนังสือที่นำเสนอสถานที่ท่องเที่ยว อาหารท้องถิ่นและของที่ระลึกในแต่ละท้องที่

ตารางที่ 2 กลวิธีการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรม

กลวิธีการแปล	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
การใช้คำยืม	67	43.50
การใช้คำที่มีความหมายกว้าง	31	20.12
การอธิบายความ	23	14.93
การแปลตรงตัว	17	11.03
การใช้คำเทียบเคียงกับคำศัพท์ทางวัฒนธรรมในภาษาปลายทาง	16	10.38
รวม	154	100

จากตารางที่ 2 นำเสนอกลวิธีการแปลที่มีการใช้โดยเรียงลำดับจากกลวิธีการแปลที่มีความถี่ในการใช้มากที่สุด ดังคำอธิบายต่อไปนี้

1. การใช้คำยืมในการศึกษาครั้งนี้เป็นการใช้คำยืมในลักษณะของการถ่ายเสียงจากต้นฉบับภาษาไทยไปเป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งพบได้ในการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุในทุกหมวด โดยพบว่า มีการใช้กลวิธีการใช้คำยืมในการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมหมวดอาหารมากที่สุดเนื่องการยืมคำช่วยให้ผู้อ่านสามารถสืบค้นต่อไปได้ว่าอาหารชื่อนี้หาได้ทีใดเพราะผู้แปลยืมชื่ออาหารนั้น ๆ เข้ามาใส่ในดัตตบแปล โดยจากการศึกษา พบว่า มีการใช้คำยืมและการใช้คำยืมร่วมกับการอธิบายความเพื่อช่วยสร้างความหมายให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ว่าคำยืมนั้น ๆ หมายถึง สิ่งใดหรือมีลักษณะเช่นไร ซึ่งจากการศึกษาการกลวิธีการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุครั้งนี้พบว่า มีการใช้กลวิธีการใช้คำยืมทั้งสิ้น 67 ครั้งคิดเป็นร้อยละ 43.50 โดยมีตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 3 ตัวอย่างการใช้กลวิธีการใช้คำยืมในการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุ

ตัวอย่างที่	คำศัพท์ฉบับภาษาไทย	คำศัพท์ฉบับภาษาอังกฤษ	กลวิธีการแปล
1	ตำต้องแดง (น. 33)	Tum Dong Dang (p. 33)	การใช้คำยืม
2	โบสถ์มหาอุตม์ (น. 64)	Maha-Ut Hall, a monastery with only one entrance/exit and no windows. (p. 64)	การใช้คำยืม

จากตัวอย่างข้างต้น พบว่า คำทุกคำที่ปรากฏในตัวอย่างเป็นคำที่มีในวัฒนธรรมไทยเท่านั้น อาทิ คำว่า “โบสถ์มหาอุตม์” ซึ่งมีความเป็นเอกลักษณ์ไทย ดังนั้น การแปลด้วยการใช้คำยืมร่วมกับการอธิบายความว่าเป็นอาคารที่มีทางเข้าออกเพียงทางเดียวและไม่มีหน้าต่าง ซึ่งช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจได้ว่าสถานที่แห่งนี้มีลักษณะเช่นไร จึงช่วยรักษาความหมายของต้นฉบับได้ดีที่สุด ในขณะที่การถ่ายทอดคำในหมวดอาหารเช่นการยืมคำ “ตำต้องแดง” เป็นการยืมคำโดยไม่มีคำอธิบายเพิ่มเติมเนื่องจากเนื้อหากล่าวถึงอาหารและได้นำเสนอว่าเป็นอาหารที่คล้ายส้มตำ ทำให้ไม่จำเป็นต้องเพิ่มเติมคำอธิบายใด ๆ

2. การใช้คำที่มีความหมายกว้าง ๆ เป็นกลวิธีการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมรูปแบบหนึ่งที่ช่วยให้ผู้รับสารเข้าใจความหมายหรือเห็นภาพของสิ่งที่กำลังพูดถึงในดัตตบได้พอสังเขปแต่ก็เพียงพอที่จะสร้างความเข้าใจดัตตบได้และไม่ทำให้การสื่อสารล้นเหลือ โดยมักเป็นคำที่มีความสำคัญต่อการดำเนินเนื้อหาหรือเป็นคำที่เคยกล่าวไว้



โดยละเอียดมาก่อนหน้านี้แล้ว ซึ่งจากการศึกษาทวิวิธีการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุจากหนังสือท่องเที่ยวในครั้งนี้ พบว่า มีการใช้คำที่มีความหมายกว้าง ๆ ในการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุในทุกหมวด โดยมีความถี่ในการใช้กลวิธีนี้ทั้งสิ้น 31 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 20.12 โดยมีตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 4 ตัวอย่างการใช้ทวิวิธีการใช้คำที่มีความหมายกว้างในการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุ

ตัวอย่างที่	คำศัพท์ฉบับภาษาไทย	คำศัพท์ฉบับภาษาอังกฤษ	กลวิธีการแปล
3	ผ้าซิ่น (น. 95)	cloth (p. 95)	การใช้คำที่มีความหมายกว้าง
4	ยอยักษ์ (น. 117)	giant fish traps (p. 117)	การใช้คำที่มีความหมายกว้าง

จากตัวอย่าง พบว่า มีการใช้คำที่มีความหมายกว้างกว่าต้นฉบับดังตัวอย่างที่ 3 ที่ถ่ายทอดคำว่า “ซิ่น” ซึ่งหมายถึง ผ้านุ่งของสตรีโดยแปลด้วยคำกว้าง ๆ ว่า “cloth” ซึ่งสามารถสื่อสารได้แม้จะไม่เท่าเทียมกับต้นฉบับ แต่เนื่องจากคำว่า “ซิ่น” ปรากฏหลายครั้งแล้วและในบางครั้งได้มีการอธิบายความไปบ้างแล้วจึงทำให้เมื่อกล่าวซ้ำขึ้นมาอีกผู้แปลจึงเลือกการใช้คำที่มีความหมายกว้าง ๆ ในการถ่ายทอดคำเพื่อเป็นการประหยัดเนื้อที่และเพื่อง่ายในการนำเสนอ ในขณะที่ตัวอย่างที่ 4 การถ่ายทอดความหมายของคำว่า “ยอ” ซึ่งเป็นเครื่องมือดักปลาของไทยนั้นผู้แปลก็เลือกถ่ายทอดความหมายด้วยคำที่มีความหมายกว้าง ๆ ว่า “fish traps” เพราะได้นำเสนอหน้าที่ของเครื่องมือชนิดนี้อ่างพอเพียงแก่ผู้อ่านแล้วว่าเป็นเครื่องมือในการจับปลา

การอธิบายความเป็นกลวิธีการแปลที่เกิดขึ้นเมื่อผู้แปลไม่สามารถหาคำเทียบเคียงใด ๆ ได้จึงใช้การอธิบายความว่าของสิ่งนั้นมีหน้าที่หรือมีลักษณะเช่นไรเพื่อช่วยให้การสื่อสารสัมฤทธิ์ผล ซึ่งกลวิธีการแปลด้วยการอธิบายความพบมากในการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านอาคารและสิ่งปลูกสร้างเนื่องจากคำเหล่านี้จำเป็นต้องมีการบอกเล่าถึงลักษณะและส่วนประกอบผู้อ่านจึงจะเข้าใจ โดยในการศึกษาครั้งนี้พบการแปลโดยการอธิบายความในการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุในหมวดของอาคารและสิ่งปลูกสร้างมากที่สุด จำนวน 12 ครั้ง และพบในการแปลหมวดอาหาร 6 ครั้ง และหมวดอุปกรณ์เครื่องใช้ 5 ครั้ง รวมทั้งหมด 23 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 14.93 โดยมีตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 5 ตัวอย่างการใช้ทวิวิธีการใช้การอธิบายความในการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุ

ตัวอย่างที่	คำศัพท์ฉบับภาษาไทย	คำศัพท์ฉบับภาษาอังกฤษ	กลวิธีการแปล
5	หอไตร (น. 107)	The tower housing the Buddhist Manuscript (p. 107)	การอธิบายความ
6	หลังคาจั่วสองชั้น (น. 107)	Double layer of slanted roof (p. 107)	การอธิบายความ

จากตัวอย่างข้างต้น พบว่า มีการใช้การอธิบายความในการถ่ายทอดความหมายเมื่อมีคำที่ไม่ปรากฏในวัฒนธรรมต่างชาติหรือเป็นสิ่งที่ไม่มีในวัฒนธรรมของผู้อ่าน ดังตัวอย่างที่ 5 ผู้แปลถ่ายทอดคำว่า “หอไตร” โดยการอธิบายหน้าที่ของ “หอไตร” ว่าเป็นสถานที่ที่ “housing the Buddhist Manuscript” ซึ่งช่วยให้ผู้รับสารสามารถเข้าใจเนื้อหาได้ และในตัวอย่างที่ 6 ก็มีการถ่ายทอดความหมายของคำ “หลังคาจั่ว” โดยการบอกลักษณะว่า “slanted roof” เป็นหลังคาที่ลาดเอียง อันช่วยสร้างความเข้าใจให้กับผู้รับสารได้

3. การแปลตรงตัวเป็นกลวิธีการแปลที่ผู้แปล แปลแบบคำต่อคำ โดยเป็นการแปลที่เหมาะสมกับการถ่ายทอดคำหรือความที่มีลักษณะเหมือนกันทั้งสองวัฒนธรรม ซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า มีการใช้กลวิธีการแปลตรงตัวในการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุทั้งสิ้น 17 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 11.03 โดยพบจากการแปลคำในหมวดอาหาร หมวดของอาคารและสิ่งปลูกสร้างและหมวดเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม โดยมีตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 6 ตัวอย่างการใช้กลวิธีการแปลตรงตัวในการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุ

ตัวอย่างที่	คำศัพท์ฉบับภาษาไทย	คำศัพท์ฉบับภาษาอังกฤษ	กลวิธีการแปล
7	ก๋วยเตี๋ยวเป็ด (น. 80)	Duck noodle (p. 80)	แปลตรงตัว
8	บ้านลุงโฮ (น. 41)	Uncle Ho's House (p. 41)	แปลตรงตัว

จากตัวอย่างข้างต้น พบว่า ในตัวอย่างที่ 7 และ 8 ผู้แปลใช้กลวิธีการแปลแบบตรงตัวเนื่องจากคำศัพท์ทางวัฒนธรรมทางวัตถุที่ปรากฏในตัวอย่างทั้งสองนั้นเป็นคำที่มีแนวคิดและความหมายตรงกันทั้งในภาษาไทยและภาษาอังกฤษจึงทำให้สามารถแปลแบบตรงตัวได้ เช่น ในตัวอย่างที่ 7 คำว่า “ก๋วยเตี๋ยว” มีความหมายเท่าเทียมกับคำว่า “noodle” และคำว่า “บ้าน” ในตัวอย่างที่ 8 ก็ตรงกับ “house” ในภาษาอังกฤษ โดยการแปลตรงตัวนี้เหมาะกับการที่คำศัพท์ทางวัฒนธรรมของทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษมีความหมายสอดคล้องต้องกันพอดี

4. การใช้คำเทียบเคียงคำศัพท์ทางวัฒนธรรมในภาษาปลายทาง เป็นกลวิธีการแปลที่ผู้แปลใช้คำที่ปรากฏในวัฒนธรรมอื่นหรือวัฒนธรรมในภาษาแปลเพื่อใช้ในการถ่ายทอดความหมายของคำศัพท์ทางวัฒนธรรมที่ปรากฏในต้นฉบับโดยการใช้คำเทียบเคียงทางวัฒนธรรมนับเป็นกลวิธีที่พบได้เพียง 16 ครั้ง จากการศึกษาครั้งนี้คิดเป็นร้อยละ 10.38 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการใช้คำเทียบเคียงกับคำศัพท์ทางวัฒนธรรมนับเป็นหนึ่งในวิธีการถ่ายทอดความหมายที่เพียงพอสำหรับการสร้างความเข้าใจและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

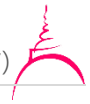
ตารางที่ 7 ตัวอย่างการใช้กลวิธีการใช้การเทียบเคียงคำศัพท์ในการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุ

ตัวอย่างที่	คำศัพท์ฉบับภาษาไทย	คำศัพท์ฉบับภาษาอังกฤษ	กลวิธีการแปล
9	ผ้าซิ่น (น. 20)	Sarong fabric (p. 20)	การเทียบเคียงคำศัพท์ทางวัฒนธรรม
10	หมูยอ (น. 99)	Pork sausage (p. 99)	การเทียบเคียงคำศัพท์ทางวัฒนธรรม

จากตัวอย่างข้างต้น พบว่า มีการใช้คำเทียบเคียงทางวัฒนธรรมเพื่อใช้ในการถ่ายทอดความหมายของคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุที่ปรากฏในตัวอย่างที่ 9 คำว่า “ผ้าซิ่น” อันหมายถึง ผ้าถุงของสตรี ก็สามารถเทียบเคียงด้วยคำว่า “sarong” ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ๆ ว่าผ้าสำหรับนุ่งของผู้ชายหรือผู้หญิงก็ได้ ซึ่งสามารถถ่ายทอดความหมายของคำว่า “ซิ่น” ได้ ในขณะที่ตัวอย่างที่ 10 คำว่า “หมูยอ” ที่หมายถึง อาหารชนิดที่ทำด้วยเนื้อหมูบดแล้วอัดแท่งก็สามารถเทียบเคียงด้วยคำว่า “sausage” ที่เป็นอาหารอันมีลักษณะเป็นเนื้อสัตว์บดแล้วอัดแท่งเช่นกัน โดยในที่นี้การแปลด้วยการใช้คำเทียบเคียงทางวัฒนธรรมสามารถถ่ายทอดความหมายของคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุในหมวดต่าง ๆ ได้

อภิปรายผล

จากการศึกษาการใช้กลวิธีการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษในหนังสือท่องเที่ยวอิเล็กทรอนิกส์เรื่อง “10 เส้นทางท่องเที่ยวเลาะเลียบสายน้ำ ยลเสน่ห์แห่งวิถีไทย” และฉบับภาษาอังกฤษ “10 Routes along the Waterside to Experience the Charming of Thai Way of Life” โดยใช้แนวคิดด้านการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมของ Peter Newmark พบว่า การแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุที่ปรากฏในการศึกษาครั้งนี้สามารถแบ่งเป็นหมวดอาหาร อาคารและสิ่งปลูกสร้าง เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม และหมวดอุปกรณ์และเครื่องใช้ โดยจากการศึกษาการใช้กลวิธีการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุจากหนังสือท่องเที่ยวพบว่ากลวิธีการแปลทั้งสิ้น 5 กลวิธี โดยพบว่า กลวิธีการแปลโดยใช้คำยืมมีความถี่มากที่สุดโดยพบทั้งสิ้น 67 ครั้ง (43.50%) ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ กัญชลิกา ตรีกลางตอน และคณะที่ศึกษาการใช้ภาษาอังกฤษ



เพื่อถ่ายทอดคำศัพท์ทางวัฒนธรรมไทยนิตยสารอิเล็กทรอนิกส์ สวัสดิ์ (กัญชวลิกา ตรีกลางตอน และคณะ, 2565) และงานวิจัยของ อธิศา งามศรี ที่ได้ศึกษากลวิธีการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษในการแปลหนังสือวรรณกรรมเรื่องครุบ้านนอก (อธิศา งามศรี, 2560) อีกทั้งยังมีการศึกษาของ วราพัชร ชาลิกุล และสาณู เสกขุนทด ณ ถลาง เรื่องการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษในการแปลวรรณกรรมเรื่องของจันดารา ซึ่งจากผลการศึกษาทั้งหมด พบว่า กลวิธีการแปลที่มีความถี่สูงสุดในการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรม คือ การใช้คำยืม ทั้งนี้ เพราะการใช้คำยืมช่วยรักษาความหมายของต้นฉบับได้ดีที่สุด (วราพัชร ชาลิกุล และสาณู เสกขุนทด ณ ถลาง, 2562) ซึ่งก็สอดคล้องกับแนวคิดของ Newmark ที่เสนอว่าการใช้คำยืมก็นับเป็นวิธีการหนึ่งในการถ่ายทอดความหมายเมื่อผู้แปลต้องแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมแล้วไม่อาจหาคำที่เทียบเคียงกันได้ (Newmark, P., 1988) กลวิธีการแปลที่มีความถี่รองลงมา คือ การแปลโดยการใช้คำที่มีความหมายกว้างพบ 31 ครั้ง (20.12%) การแปลโดยการอธิบายความพบ จำนวน 23 ครั้ง (14.93%) การแปลตรงตัวพบ 17 ครั้ง (11.03%) และการแปลโดยการใช้คำเทียบเคียงกับคำศัพท์ทางวัฒนธรรมในภาษาปลายทาง จำนวน 16 ครั้ง (10.38%)

เมื่อแยกพิจารณาการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุในหมวดต่าง ๆ พบว่า คำในหมวดอาหารที่มีความถี่ 65 คำ มีความถี่ในการใช้คำยืมสูงที่สุด (35 ครั้ง คิดเป็น 53.84%) เนื่องจากอาหารไทยมีความเป็นเอกลักษณ์มากการแปลด้วยวิธีการอื่นย่อมสื่อสารได้ไม่ตรงความเท่ากับการยืมคำและด้วยเหตุที่การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาจากหนังสือท่องเที่ยว ดังนั้น การรักษาต้นฉบับด้วยการยืมคำทำให้ผู้อ่านสามารถไปสืบค้นเพิ่มเติมและลิ้มลองอาหารที่ปรากฏตามหนังสือได้ อีกทั้งยังมีการศึกษาของ ปิติภัทร บิลเต๊ะ และคณะ ได้เสนอว่าการใช้คำยืมเป็นวิธีการแปลที่ช่วยรักษาความหมายของต้นฉบับไว้ได้เป็นอย่างดี (ปิติภัทร บิลเต๊ะ และคณะ, 2564)

ในการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุในหมวดอาคารและสิ่งปลูกสร้างที่มีความถี่ 49 คำ พบว่า มีการใช้กลวิธีการแปลโดยการใช้คำที่มีความหมายกว้าง ๆ และการอธิบายความด้วยความถี่เท่ากัน (12 ครั้ง คิดเป็น 24.48%) เพราะคำในหมวดอาคารและสิ่งปลูกสร้างต้องอาศัยการแปลโดยการอธิบายความเพื่อบอกมีลักษณะองค์ประกอบ โครงสร้างและหน้าที่ของสถานที่หรือสิ่งปลูกสร้าง โดยเมื่อผู้แปลเผชิญหน้ากับคำที่มีลักษณะเป็นสากลผู้แปลก็จะเลือกใช้คำที่มีความหมายกว้าง ๆ เพื่อให้สื่อสารได้รวดเร็วและประหยัดพื้นที่ในการนำเสนอ เช่น ถ่ายทอดความหมายของคำว่า “เรือนไทย” ด้วย “house” ซึ่งก็สื่อสารกับผู้อ่านได้เป็นอย่างดีแม้ว่ารายละเอียดจะไม่เท่ากับต้นฉบับก็ตามแต่ด้วยหน้าที่ของ “บ้าน” ที่ไม่ว่าจะปรากฏในวัฒนธรรมใดย่อมมีหน้าที่เดียวกันที่เป็นที่พักพิงทำให้การสื่อสารสัมฤทธิ์ผลได้

ส่วนในการแปลคำในหมวดของเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มที่ พบว่า มีจำนวน 23 คำ และกลวิธีการแปลโดยการใช้คำยืมมีความถี่สูงสุด (19 ครั้ง คิดเป็น 82.60%) ทั้งนี้ เพราะคำศัพท์ในหมวดนี้เป็นเรื่องราวของผ้าทอต่าง ๆ ที่มีลวดลายเป็นเอกลักษณ์ผู้แปลจึงต้องใช้กลวิธีการยืมคำเพื่อรักษาคำและชื่อของผ้าทอที่สะท้อนความเป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่นหรือที่มาของผ้าทอให้ได้มากที่สุด เช่น “ซินนงหาญ” ก็ยืมคำว่า “Sin Nang Harn” เพื่อรักษาความเป็นต้นฉบับให้ได้มากที่สุด

ในการแปลคำในหมวดของอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีความถี่ 17 คำ นั้นพบว่า กลวิธีการใช้คำกว้าง ๆ เป็นกลวิธีที่พบบ่อยที่สุด (9 ครั้งคิดเป็น 52.94%) โดยการแปลโดยการใช้คำที่มีความหมายกว้าง ๆ สามารถสื่อสารได้ในส่วนของเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีลักษณะที่ทำหน้าที่หรือมีลักษณะที่คล้ายคลึงในแม้ว่าจะอยู่ต่างวัฒนธรรม อาทิ เครื่องมือจับปลา ก็อาจถ่ายทอดด้วยคำว่า “fish trap” ซึ่งก็เพียงพอในการสื่อสาร

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาหนังสือท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นในการเล่าเรื่องราวและสิ่งของทางวัฒนธรรมไทยในแต่ละท้องถิ่น โดยหนังสือเล่มนี้นำเสนอโดยการเกริ่นภาพรวมของพื้นที่ สถานที่ท่องเที่ยว กิจกรรมท่องเที่ยว ของฝาก อาหาร และวิธีการเดินทาง ซึ่งสังเกตได้ว่าคำศัพท์ทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องมากที่สุด คือ กลุ่มของวัฒนธรรมด้านวัตถุ อันประกอบไปด้วย อาหาร อาคารสิ่งปลูกสร้าง เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม และอุปกรณ์เครื่องใช้ โดยจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า มีการใช้กลวิธีการแปลทั้งสิ้น 5 กลวิธี โดยความถี่ในการใช้กลวิธีต่าง ๆ ก็แตกต่างกันไปตามหมวดหมู่ของคำศัพท์ทางวัฒนธรรม อาทิ เมื่อปรากฏคำศัพท์ทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับอาหาร ผู้แปลจะเลือกใช้การยืมคำและการยืมคำรวมกับการอธิบายความในการถ่ายทอดคำหรืออาหารนั้น ๆ ทั้งนี้ เพราะต้องการรักษาคำศัพท์ที่แสดงเอกลักษณ์ไทย ซึ่งการยืมคำนั้นยังช่วยให้ผู้อ่านสามารถสืบค้นคำศัพท์ด้านอาหารได้อีกด้วย ในขณะที่เมื่อผู้แปลต้องเผชิญหน้ากับการถ่ายทอดความหมายของคำศัพท์ทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับอาคารและสิ่งปลูกสร้างผู้แปลก็จะเลือกใช้การอธิบายความในการถ่ายทอดความหมาย ทั้งนี้ เพราะอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างที่มีความจำเพาะเจาะจงนั้นจำเป็นต้องมีการบอกลักษณะหรือบอกหน้าที่ให้ผู้อ่านทราบจึงจะสามารถถ่ายทอดความหมายได้ในขณะที่เมื่อพูดถึงสิ่งปลูกสร้างทั่ว ๆ ไปก็จะใช้การใช้คำที่มีความหมายกว้าง ๆ ในการนำเสนอ ซึ่งต่างจากคำจำพวกอาหารที่ผู้อ่านเข้าใจได้ว่าเป็นสิ่งที่ใช้รับประทานแต่ในส่วนของอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างที่มีลักษณะที่แตกต่างหลากหลายกว่าการอธิบายความจึงทำหน้าที่สื่อสารได้ดีที่สุดอาทิการถ่ายทอดความหมายของคำ “หอไตร” ว่า “The tower housing the Buddhist Manuscript” ก็ย่อมสร้างความหมายให้กับผู้รับสารได้ชัดเจน กลวิธีต่าง ๆ ที่มีการใช้ในการถ่ายทอดความหมายของคำศัพท์ทางวัฒนธรรมในหมวดหมู่ต่าง ๆ นั้นทำได้เหมาะสมและกลมกลืนไปกับเนื้อหาส่งผลให้หนังสือท่องเที่ยวเล่มนี้ทำหน้าที่ในการเสนอสถานที่ท่องเที่ยว อาหารและของที่ระลึกให้กับผู้อ่านได้เป็นอย่างดี โดยในภาพรวมนั้นมีการถ่ายทอดความหมายคำศัพท์ทางวัฒนธรรมด้านวัตถุด้วยการใช้คำยืมมากที่สุด ซึ่งหากได้ศึกษาวิธีการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมในทุกด้านย่อมส่งผลดีต่อการนำเสนอผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยว ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงเสนอให้มีการศึกษาการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมในทุก ๆ ด้านที่ปรากฏในสื่อท่องเที่ยวทุกประเภทของหน่วยงานด้านการท่องเที่ยวของไทยหรือหน่วยงานราชการอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2567). สถิตินักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่เดินทางเข้าประเทศไทย ม.ค.-ธ.ค ปี 2566 (เบื้องต้น). เรียกใช้เมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2567 จาก <https://www.mots.go.th/news/category/706>
- กัญชลิกา ตรีกลางดอน และคณะ. (2565). กลวิธีการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อถ่ายทอดคำศัพท์ทางวัฒนธรรมไทย. วารสารมนุษยกับสังคม, 8(1), 51-69.
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2561). 10 เส้นทางท่องเที่ยวและเลียบสาหร่ายน้ำ ยลเสน่ห์แห่งวิถีไทย. เรียกใช้เมื่อ 22 ตุลาคม 2566 จาก <https://tourismproduct.tourismthailand.org/2022/10/12/>
- ปิติกัทร บิลเต๊ะ และคณะ. (2564). กลวิธีในการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรมจากคู่มือการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม. วารสารวจนะ, 9(2), 44-65.
- วรพัส ขาสิกุล และสาธุ เสกขุนทด ณ ถลาง. (2562). กลวิธีในการแปลคำทางวัฒนธรรมจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ: กรณีศึกษาเรื่อง เรื่องของจีน ดารา แต่งโดย อุษณา เพลิงธรรม. วารสารวจนะ, 7(1), 1-20.
- สุพรรณิ ปันมณี. (2557). การแปลขั้นสูง. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อริสา งามศรี. (2560). กลวิธีในการแปลคำและวลีทางวัฒนธรรมที่พบในบทแปลจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ กรณีศึกษาหนังสือเรื่อง “ครูบ้านนอก” โดยคำหมาน คนโค. ใน สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการแปลภาษาอังกฤษและไทย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- Baker, M. (2011). *In Other Words: A Course Book on Translation*. (2nd ed.). London: Routledge.
- Newmark, P. (1988). *A Textbook of Translation*. Hertfordshire: Prentice Hall.
- Tourism Authority Thailand. (2022). 10 Routes along the Waterside to Experience the Charming Thai Way of Life. Retrieved October 12, 2022, from <https://tourismproduct.tourismthailand.org/en/2022/10/12/10-routes-along-the-waterside-to-experience-the-charming-thai-way-of-life/>
- Tourism Economics. (2023). *WTM Global Travel Report*. Retrieved March 22, 2024, from <https://www.wtm.com/content/dam/sitebuilder/rxuk/wtmkt/documents/WTM-Global-Travel-Report-v4.pdf.coredownload.990096961.pdf>

อัตราการเกิดภาวะหนาวสั่น และปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่น ของผู้ป่วยหลังได้รับการระงับความรู้สึก โรงพยาบาลเกาะสมุย*

RATE OF SHIVERING AND FACTORS RELATED TO SHIVERING PATIENTS AFTER ANESTHESIA, KOH SAMUI HOSPITAL

อุทุมพร เมืองนิล

Utoomporn Muangnil

โรงพยาบาลเกาะสมุย สุราษฎร์ธานี ประเทศไทย

Koh Samui Hospital, Suratthani, Thailand

Corresponding author E-mail: nancy_nurses@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอัตราการเกิดภาวะหนาวสั่น และปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่นของผู้ป่วยหลังได้รับการระงับความรู้สึก เมื่ออยู่ในห้องพักฟื้น โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงวิเคราะห์ภาคตัดขวาง กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ป่วยอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ที่ได้รับการบริการทางวิสัญญีและได้รับการระงับความรู้สึกแบบทั่วตัว หรือแบบเฉพาะส่วน หรือทั้ง 2 อย่างร่วมกัน และได้รับการเฝ้าระวังอาการในห้องพักฟื้น จำนวน 350 คน คัดเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกภาวะหนาวสั่น และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหนาวสั่น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Chi-square test/Fisher's exact test ผลการวิจัย พบว่า ผู้ป่วยหลังได้รับการระงับความรู้สึก เมื่อย้ายไปอยู่ในห้องพักฟื้นเกิดอาการหนาวสั่น ร้อยละ 32.6 โดยปัจจัยภายในตัวผู้ป่วย ได้แก่ อุณหภูมิร่างกายผู้ป่วยก่อนเข้าห้องผ่าตัด และปัจจัยจากการผ่าตัด ได้แก่ ชนิดของการผ่าตัด ระยะเวลาในการผ่าตัด ปริมาณสารน้ำที่ได้รับทางหลอดเลือดดำ และการสูญเสียเลือด มีความสัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่นของผู้ป่วยหลังได้รับการระงับความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.01$) ส่วนปัจจัยภายในตัวผู้ป่วย ได้แก่ เพศ อายุ ดัชนีมวลกาย และโรคประจำตัว และปัจจัยจากการผ่าตัด ได้แก่ ช่วงเวลาที่รับการผ่าตัด และแผนกผ่าตัด ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่นของผู้ป่วยหลังได้รับการระงับความรู้สึกเมื่อย้ายไปอยู่ในห้องพักฟื้น จากผลการศึกษา พยาบาลห้องพักฟื้น/ห้องผ่าตัด ควรเฝ้าระวังและให้การดูแลภาวะหนาวสั่นตามมาตรฐาน และโดยเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดภาวะหนาวสั่นที่พบจากการศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะหนาวสั่น, การระงับความรู้สึก, ห้องพักฟื้น

Abstract

This research aimed to study rate of shivering and factors related to shivering patients after anesthesia when moving to the recovery room by using cross-sectional analytical research design. The sample group consisted of 350 patients, aged 18 years and over who receiving general anesthesia or reginal anesthesia or both together and was monitored in the recovery room.

* Received June 7, 2024; Revised June 22, 2024; Accepted June 29, 2024



The samples were selected by purposive sampling. Research instruments were shivering, and factors related to shivering record form. Data were analyzed by descriptive statistics (number, percentage, mean, standard deviation) and Chi-square test/Fisher's exact test. The results found that 32.6% of patients after receiving anesthesia and moved to the recovery room occurred shivering. Factors within the patient including patient's body temperature before entering the operating room and factors from surgery, including the type of surgery, surgery time, amount of fluid received intravenously, and blood loss related with shivering in patients after receiving anesthesia by statistically significant (p -value < 0.01). Factors within the patient including gender, age, body index, congenital disease, and factors from surgery, including period of surgery, and surgery department were not related with shivering in patients after receiving anesthesia when moving to the recovery room. According to the results, recovery room/surgery room nurse should be monitored and provided with standard care and especially the factors that were related to the occurrence of shivering in the study.

Keywords: Shivering, General Anesthesia, Recovery Room

บทนำ

การให้บริการระงับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริการสุขภาพที่มุ่งเน้นความปลอดภัยของผู้ป่วยที่มาผ่าตัดทำให้ผู้ป่วยรู้สึกสบาย นอนเฉย ๆ ไม่มีความวิตกกังวลใด ๆ และในทางด้านการผ่าตัด ผู้ผ่าตัดย่อมผ่าตัดได้ง่ายและสะดวก ส่วนเรื่องการดูแลระบบหมุนเวียนโลหิตและระบบการหายใจ ก็จะควบคุมโดยวิสัญญีแพทย์/วิสัญญีพยาบาล ซึ่งมีหลายวิธี ได้แก่ การระงับความรู้สึกแบบทั่วร่างกาย การระงับความรู้สึกเฉพาะส่วน การใช้ก๊าซระงับความรู้สึกชนิดสูดดม และการระงับความรู้สึกชนิดฉีดยาเข้าหลอดเลือดดำ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2566) การเลือกวิธีระงับความรู้สึกขึ้นอยู่กับชนิดของการผ่าตัด สภาพผู้ป่วยก่อนผ่าตัด โรคประจำตัว ความต้องการของผู้ป่วย รวมทั้งความชำนาญของวิสัญญีแพทย์และวิสัญญีพยาบาล (Paavolainen, L. & Wallstedt, J., 2018) การให้ยาระงับความรู้สึกมีจุดประสงค์หลักเพื่อให้ผู้ป่วยมีความปลอดภัยสูงสุดขณะที่ศัลยแพทย์ทำการผ่าตัด และผู้ป่วยสามารถฟื้นคืนสภาพกลับมาโดยปลอดภัย การให้ยาระงับความรู้สึกแบบทั่วร่างกายเพื่อให้ผู้ป่วยไม่รู้สึกตัวขณะผ่าตัด ไม่รู้สึกเจ็บปวดและกล้ามเนื้อหย่อนตัวได้ดี ซึ่งได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางและเป็นวิธีที่ปลอดภัยสำหรับทำหัตถการที่ใช้เวลานาน ๆ (ประไพ ผลอิน, และคณะ, 2564)

ผู้ป่วยที่เข้ารับบริการผ่าตัดจะต้องได้รับยาระงับความรู้สึก ซึ่งมีภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดอันตรายขึ้นได้ มีโอกาสพบทั้งแบบมีความรุนแรงและไม่รุนแรง ภาวะหนาวสั่น (Shivering) เป็นภาวะแทรกซ้อนหนึ่งที่ไม่รุนแรง แต่พบบ่อยในกลุ่มผู้ป่วยที่เข้ารับการผ่าตัดที่ได้รับยาระงับความรู้สึกทั่วไปและได้รับยาระงับความรู้สึกเฉพาะที่ เนื่องจากระหว่างการผ่าตัดผู้ป่วยเสียความร้อนออกจากร่างกาย อาการหนาวสั่นเป็นกลไกในการสร้างความร้อนให้ร่างกายที่ต้องอาศัยพลังงาน โดยเกิดการหดตัวของใยกล้ามเนื้อทั่วตัว เพื่อเพิ่มอุณหภูมิร่างกายให้สูงขึ้น ซึ่งต้องใช้ออกซิเจนจำนวนมาก จึงอาจเกิดอันตรายต่อผู้ป่วยได้ (กัญญาณัฐ จริ่งจิตร, 2564) เกิดได้หลังการดมยาสลบทั่วร่างกายร้อยละ 5 - 65 และเกิดหลังการระงับความรู้สึกเฉพาะส่วน ร้อยละ 30 (Lopez, M. B., 2018) ผลของภาวะหนาวสั่นจะทำให้ผู้ป่วยไม่สบาย เกิดการเปลี่ยนแปลงสรีระของร่างกาย ได้แก่ ทำให้อัตราการเผาผลาญลดลงร้อยละ 10 ทุก ๆ 1 องศาเซลเซียสของอุณหภูมิที่ลดลง (Deepom, J. et al., 2019) ทำให้ความดันในลูกตาเพิ่มขึ้น มีผลต่อศัลยกรรมการตกแต่งบาดแผล การต่อเส้นเลือด เส้นประสาทหรือเอ็นอาจทำให้เกิดการฉีกขาด ก่อให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล และทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบาย (สุทิวา สุริยนต์, 2561) เพิ่มอัตราการติดเชื้อบริเวณแผลผ่าตัด

เพิ่มจำนวนวันนอนในโรงพยาบาล เกิดภาวะเลือดเป็นกรด เพิ่มความดันโลหิต เพิ่มอัตราการเต้นของหัวใจทำให้เกิดภาวะหนาวสั่น ทำให้ร่างกายต้องการออกซิเจนเพิ่มขึ้น เป็นผลให้อัตราการเกิดกล้ามเนื้อหัวใจตายเพิ่มขึ้นถึง 3 เท่า นอกจากนี้ ยังทำให้การกำจัดยาออกจากร่างกายลดลง ทำให้ผู้ป่วยตื่นจากการระงับความรู้สึกได้ช้า และเพิ่มระยะเวลาในการอยู่ที่ห้องพักฟื้น เพิ่มการเสียเลือดและปัจจัยการแข็งตัวของเลือด ภาวะดังกล่าวข้างต้นก่อให้เกิดภาวะแทรกซ้อนที่รุนแรงอาจถึงขั้นเสียชีวิตได้ (ปิยะมาน งามเจริญรุจี, 2564)

การเกิดภาวะหนาวสั่นหลังได้รับการบริการทางวิสัญญี มีโอกาสพบได้บ่อยและสัมพันธ์กับการเกิดภาวะอุณหภูมิร่างกายต่ำ เมื่ออุณหภูมิร่างกายน้อยกว่า 36 °C (สุกัญญา งามอาจ, 2561) สถิติการเกิดภาวะหนาวสั่นจากการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา มีอุบัติการณ์การเกิดภาวะหนาวสั่นหลังผ่าตัดสูงถึง ร้อยละ 33-66 พบมากที่สุดในห้องพักฟื้น สถิติการเกิดภาวะหนาวสั่นในการผ่าตัดทางนรีเวชของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย พบร้อยละ 41.9 (ประเมศวร์ จิตถนอม และนรลักษณ์ เอื้อกิจ, 2561) จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่นของ วณิดา ศรีสถาน เพศหญิงมีความสัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่นที่อายุมีผลต่อการเกิดภาวะอุณหภูมิร่างกายต่ำหลังผ่าตัดในห้องพักฟื้น (วณิดา ศรีสถาน, 2560) และญาณนันท์ รัตนธีรวิเชียร พบว่า อุณหภูมิร่างกายก่อนเข้าห้องผ่าตัดมีความสัมพันธ์กับการเกิดภาวะอุณหภูมิร่างกายต่ำ ซึ่งมีผลทำให้เกิดภาวะหนาวสั่น (ญาณนันท์ รัตนธีรวิเชียร, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จินตนา ดีป้อม พบว่า ชนิดของการผ่าตัดมีความสัมพันธ์ต่อการเกิดภาวะอุณหภูมิร่างกายต่ำ ซึ่งจะทำให้เกิดภาวะหนาวสั่นตามมา (จินตนา ดีป้อม, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมหมาย ทองมี พบว่า ระยะเวลาในการผ่าตัด มีความสัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่น (สมหมาย ทองมี, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กัญญาณัฐ จริ่งจิตร; เกษร พัวเหล็ก พบว่า การสูญเสียเลือดมีความสัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่น (กัญญาณัฐ จริ่งจิตร, 2564); (เกษร พัวเหล็ก, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัตติพร ครุฑป่า และคณะ พบว่า การได้รับสารน้ำทางหลอดเลือดดำมากกว่า 1,000 มิลลิลิตร การสูญเสียเลือดมากกว่า 600 มิลลิลิตร การผ่าตัดนอกเวลาราชการ และการผ่าตัดในช่องท้อง มีความสัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่น (รัตติพร ครุฑป่า และคณะ, 2563)

ทั้งนี้ จากการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาลวิสัญญี โรงพยาบาลเกาะสมุย พบว่า ภาวะหนาวสั่นเป็นภาวะแทรกซ้อนที่พบได้มาก โดยเฉพาะในห้องพักฟื้น การรักษาอาการหนาวสั่นมากในผู้ป่วยที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยการอบอุ่นร่างกาย แพทย์อาจพิจารณาการให้ยา Pethidine 12.5-50 มิลลิกรัม ฉีดทางหลอดเลือดดำ ซึ่งยา Pethidine จะต้องเฝ้าระวังอาการแทรกซ้อน เช่น การกดการหายใจ ทำให้หายใจช้าลงจนเกิดออกซิเจนในร่างกายต่ำ หรือมีอาการง่วงซึม เวียนศีรษะ คลื่นไส้อาเจียน (ชวิภา พิสิฐฐศักดิ์, และคณะ, 2559) ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลเกาะสมุย จึงสนใจศึกษาอัตราการเกิดภาวะหนาวสั่น และปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่น ในผู้ป่วยหลังได้รับการระงับความรู้สึก เพื่อการดูแลรักษาพยาบาลการเกิดอาการหนาวสั่น และพัฒนาระบบการดูแลผู้ป่วยที่เกิดภาวะหนาวสั่นให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อไป

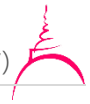
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอัตราการเกิดภาวะหนาวสั่น ของผู้ป่วยหลังได้รับการระงับความรู้สึก เมื่ออยู่ในห้องพักฟื้น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่นของผู้ป่วยหลังได้รับการระงับความรู้สึก เมื่ออยู่ในห้องพักฟื้น

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ภาคตัดขวาง (Cross-sectional analytic research)

ประชากรในการศึกษา คือ ผู้ป่วยที่รับบริการทางวิสัญญีและได้รับการระงับความรู้สึกแบบทั่วตัว หรือแบบเฉพาะส่วน หรือทั้ง 2 ชนิดร่วมกัน ที่โรงพยาบาลเกาะสมุย ซึ่งในปี 2566 มีจำนวน 2,690 คน (โรงพยาบาลเกาะสมุย, 2566)



กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ป่วยที่รับบริการทางวิสัญญี ที่ได้รับการระงับความรู้สึกแบบทั่วตัว หรือแบบเฉพาะส่วน หรือทั้ง 2 ชนิดร่วมกัน ที่โรงพยาบาลเกาะสมุย โดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ทุกราย ในช่วงเวลาที่ศึกษา จนครบตามขนาดตัวอย่างที่ต้องการ มีเกณฑ์คัดเข้าและคัดออก ดังนี้

เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion Criteria) คือ 1) เป็นผู้ป่วยอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ที่ได้รับการบริการทางวิสัญญี และได้รับการระงับความรู้สึกแบบทั่วตัว หรือแบบเฉพาะส่วน หรือทั้ง 2 อย่างร่วมกัน ที่โรงพยาบาลเกาะสมุย ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2567 ถึง 28 กุมภาพันธ์ 2567 2) ได้รับการเฝ้าระวังอาการในห้องพักฟื้นก่อนจะย้าย กลับหอผู้ป่วย และ 3) ยินดีร่วมมือในการศึกษาวิจัย

เกณฑ์คัดออก (Exclusion criteria) คือ 1) เกิดอาการแทรกซ้อนอย่างรุนแรงในขณะผ่าตัด 2) ผู้ป่วยผ่าตัด สมอง และ 3) ปฏิเสธการร่วมมือในการศึกษาวิจัย

ขนาดตัวอย่าง คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการหาขนาดตัวอย่างของ (Yamane, T., 1967) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนผู้ป่วยที่รับบริการทางวิสัญญีและได้รับการระงับความรู้สึกโรงพยาบาล เกาะสมุย

จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปี 2566 จำนวน 2,690 คน

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้กำหนดให้ = 0.05

$$n = \frac{2,690}{1+2,690(0.05)^2}$$

$$= 348.2$$

ดังนั้น ควรใช้ขนาดตัวอย่างในการศึกษาอย่างน้อย จำนวน 349 คน ซึ่งในการศึกษารั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้ ขนาดตัวอย่าง 350 คน เพื่อเป็นตัวแทนอ้างอิงถึงประชากรที่ศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกภาวะหนาวสั่นและแบบบันทึกที่เกี่ยวข้องกับภาวะหนาวสั่น ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบให้เลือกตอบหรือให้เติมข้อเท็จจริงในช่องว่างที่เว้นไว้ในแต่ละข้อตามข้อเท็จจริง ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและปัจจัยภายในตัวผู้ป่วย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ สิทธิ ในการรักษาพยาบาลของผู้ป่วย โรคประจำตัว น้ำหนักและส่วนสูง

ตอนที่ 2 แบบบันทึกที่เกี่ยวข้องกับการผ่าตัด ประกอบด้วย ช่วงเวลาที่รับการผ่าตัด ชนิดของการผ่าตัด แผนกผ่าตัด ระยะเวลาในการผ่าตัด การได้รับสารน้ำในหลอดเลือดดำตลอดการผ่าตัด ปริมาณเลือดที่สูญเสีย อุณหภูมิร่างกายผู้ป่วยในห้องผ่าตัด และในห้องพักฟื้น

ตอนที่ 3 แบบบันทึกที่เกี่ยวข้องกับการระงับความรู้สึกและการเกิดภาวะหนาวสั่น ประกอบด้วย ชนิดการได้รับการ ระงับความรู้สึก การเกิดอาการหนาวสั่นในห้องพักฟื้น และการดูแลผู้ป่วยกรณีผู้ป่วยเกิดอาการหนาวสั่น

คุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความตรง (Validity) โดยนำแบบบันทึกภาวะหนาวสั่น และ แบบบันทึกที่เกี่ยวข้องกับการเกิดภาวะหนาวสั่น ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิสัญญีแพทย์ ด้านการพยาบาล และด้านการวิจัย พิจารณาความตรงในเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุมของมาตร วัดในเรื่องของเนื้อหาของสิ่งที่จะวัด ดูความครบถ้วน ความถูกต้องทางด้านเนื้อหา โดยพิจารณาตัดสินตามความคิดเห็น ที่สอดคล้องกัน ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectives Congruence: IOC) ที่มีค่าระหว่าง 0.66-1.00 ไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือน มกราคม 2567 ถึง กุมภาพันธ์ 2567 จากแบบบันทึกประวัติการรักษาผู้ป่วย หรือจากการสอบถามผู้ป่วยก่อนการผ่าตัด และการสังเกตผู้ป่วยขณะให้ยา ระบายความรู้สึก และหลังให้ยาระบายความรู้สึก แล้วทำการบันทึกข้อมูลลักษณะผู้ป่วย ปัจจัยภายในตัวผู้ป่วย ปัจจัย การผ่าตัด ชนิดการระบายความรู้สึก และการเกิดภาวะหนาวสั่น ตามรายละเอียดของแบบบันทึกดังกล่าว และ ทำการตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้องของข้อมูลทำการเก็บรวบรวมข้อมูลมา แล้วนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ป่วย ปัจจัยการผ่าตัด ชนิดการระบายความรู้สึก และการเกิดภาวะหนาวสั่น โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)
2. วิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเกิดภาวะหนาวสั่นของผู้ป่วยหลังได้รับการระบายความรู้สึก โดยใช้ Chi-square test

จริยธรรมการวิจัย คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้รับรองจริยธรรมการวิจัยตามหนังสือรับรอง เลขที่ AF 04-08/02.0 ลงวันที่ 4 มกราคม 2567

ผลการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยภายในตัวผู้ป่วยกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการระบายความรู้สึก พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการระบายความรู้สึก ร้อยละ 71.1 เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-39 ปี ร้อยละ 31.7 รองลงมา มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป 40-49 ปี และ 50-59 ปี ร้อยละ 21.6, 18.9, 16.9 และ 10.9 ตามลำดับ มีอายุเฉลี่ย 42.1 ปี มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 85.1 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 37.7 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. ร้อยละ 36.3 มีอาชีพรับจ้าง ร้อยละ 58.0 และช่วยเหลืองานในครอบครัว/ไม่ได้ทำงาน ร้อยละ 29.5 เป็นผู้ใช้สิทธิบัตรประกันสุขภาพในการรักษาพยาบาล และประกันสังคม ร้อยละ 50.8 และ 44.9 ตามลำดับ มีดัชนีมวลกายในระดับอ้วน ร้อยละ 62.6 มีโรคประจำตัว ร้อยละ 35.7 ทั้งนี้ ผู้ป่วยส่วนใหญ่มีอุณหภูมิร่างกายก่อนเข้าห้องผ่าตัด 36.0 °C ขึ้นไป ร้อยละ 97.7

ปัจจัยจากการผ่าตัดของผู้ป่วยกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการระบายความรู้สึก พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับการผ่าตัดในวันเวลาราชการ ร้อยละ 74.9 ซึ่งเป็นการผ่าตัดใหญ่ถึงร้อยละ 58.3 ทั้งนี้ ใช้เวลาในการผ่าตัด 61-120 นาที ร้อยละ 34.9 รองลงมาใช้เวลา 31-60 นาที 30 นาทีลงมา และ 121 นาทีขึ้นไป ร้อยละ 30.2, 18.3 และ 16.6 ตามลำดับ ได้รับสารน้ำทางหลอดเลือดดำน้อยกว่า 1,000 มิลลิลิตร ร้อยละ 59.7 ส่วนใหญ่มีการสูญเสียเลือด 100 มิลลิลิตรลงมา ร้อยละ 73.4 ในการผ่าตัด ผู้ป่วยได้รับการระบายความรู้สึกแบบทั่วตัว ร้อยละ 59.1 รองลงมา เป็นแบบเฉพาะส่วน และทั้งแบบทั่วตัวและแบบเฉพาะส่วนร่วมกัน ร้อยละ 38.3 และ 2.6 ตามลำดับ ผู้ป่วยที่ได้รับการผ่าตัดเป็นผู้ป่วยจากแผนกสูติ-นรีเวชกรรม ร้อยละ 41.4 รองลงมา คือ แผนกศัลยกรรมทั่วไป ศัลยกรรมกระดูก และตา/ศัลยกรรมประสาท/ศัลยกรรมตกแต่ง ร้อยละ 30.9, 20.9 และ 6.9 ตามลำดับ

อัตราการเกิดอาการหนาวสั่นของผู้ป่วยหลังได้รับการระบายความรู้สึก เมื่ออยู่ในห้องพักฟื้น พบว่า เกิดอาการหนาวสั่น ร้อยละ 32.6 โดยมีอาการสั่น/กระตุกของกล้ามเนื้อบริเวณทรวงอกหรือมีการรบกวนการทำงานของเครื่องวัดคลื่นไฟฟ้าหัวใจ ร้อยละ 25.7 มีการสั่น/กระตุกของกล้ามเนื้อตั้งแต่บริเวณศีรษะถึงคอ ร้อยละ 4.3 และมีการสั่น/กระตุกของกล้ามเนื้อบริเวณลำตัว ร้อยละ 2.6 ทั้งนี้ ผู้ป่วยที่เกิดอาการหนาวสั่นได้รับการดูแลด้วยการให้ความอบอุ่นโดยไม่ต้องใช้ยา ร้อยละ 91.2 ใช้ยา Pethidine ร้อยละ 3.5 และให้ความอบอุ่นและใช้ยา Pethidine ร้อยละ 5.3 รายละเอียดดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละการเกิดภาวะหนาวสั่นของผู้ป่วยกลุ่มตัวอย่างหลังได้รับการระงับความรู้สึก เมื่ออยู่ในห้องพักฟื้น

การเกิดอาการหนาวสั่นหลังได้รับการระงับ	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้สึก เมื่อย้ายไปอยู่ในห้องพักฟื้น	(n = 350)	(100.0)
ไม่เกิด	236	67.4
เกิด	114	32.6
มีอาการสั่น/กระตุกของกล้ามเนื้อบริเวณทรวงอกหรือมีการรบกวนการทำงานของเครื่องวัดคลื่นไฟฟ้าหัวใจ	90	25.7
มีการสั่น/กระตุกของกล้ามเนื้อตั้งแต่บริเวณศีรษะถึงคอ	15	4.3
มีการสั่น/กระตุกของกล้ามเนื้อบริเวณลำตัว	9	2.6
การได้รับการดูแลเมื่อเกิดอาการหนาวสั่น	(n = 114)	(100.0)
ให้ความอบอุ่นโดยไม่ต้องใช้ยา	104	91.2
ใช้ยา Pethidine	4	3.5
ให้ความอบอุ่นและใช้ยา Pethidine	6	5.3

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่นของผู้ป่วยหลังได้รับการระงับความรู้สึก เมื่อย้ายไปอยู่ในห้องพักฟื้นพบว่า ปัจจัยภายในตัวผู้ป่วย ได้แก่ อุณหภูมิร่างกายผู้ป่วยก่อนเข้าห้องผ่าตัด และปัจจัยจากการผ่าตัด ได้แก่ ชนิดของการผ่าตัด ระยะเวลาในการผ่าตัด ปริมาณสารน้ำที่ได้รับทางหลอดเลือดดำ และการสูญเสียเลือด มีความสัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่นของผู้ป่วยหลังได้รับการระงับความรู้สึก เมื่ออยู่ในห้องพักฟื้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.01$) ส่วนปัจจัยภายในตัวผู้ป่วย ได้แก่ เพศ อายุ โรคประจำตัว และปัจจัยจากการผ่าตัด ได้แก่ ช่วงเวลาที่รับการผ่าตัด และแผนกผ่าตัด ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่นของผู้ป่วยหลังได้รับการระงับความรู้สึก เมื่ออยู่ในห้องพักฟื้น รายละเอียด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยภายในตัวผู้ป่วยและจากการผ่าตัด ที่สัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่นของผู้ป่วยหลังได้รับการระงับความรู้สึกในห้องพักฟื้น

ตัวแปร	ไม่มีภาวะหนาวสั่น		มีภาวะหนาวสั่น		χ^2	df	p-value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ปัจจัยภายในตัวผู้ป่วย	(n = 236)		(n = 114)				
เพศ					0.000	1	1.000
หญิง	168	67.5	81	32.5			
ชาย	68	67.3	33	32.7			
อายุ					3.336	4	0.503
น้อยกว่า 30 ปี	45	59.2	31	40.8			
30-39 ปี	78	70.3	33	29.7			
40-49 ปี	41	69.5	18	30.5			
50-59 ปี	25	65.8	13	34.2			
≥ 60 ปี	47	71.2	19	28.8			
ดัชนีมวลกาย					0.435	2	0.805
ผอม (18.50 ลงมา)	15	100.0	9	37.5			
ปกติ (18.50-22.99)	71	66.4	36	33.6			
อ้วน (ตั้งแต่ 23.00 ขึ้นไป)	150	65.8	78	34.2			

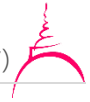
ตารางที่ 2 ปัจจัยภายในตัวผู้ป่วยและจากการผ่าตัด ที่สัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่นของผู้ป่วยหลังได้รับการระงับความรู้สึกในห้องฟักฟื้น (ต่อ)

ตัวแปร	ไม่มีภาวะหนาวสั่น		มีภาวะหนาวสั่น		χ^2	df	p-value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
โรคประจำตัว					0.035	1	0.852
ไม่มี	153	68.0	72	32.0			
มี	83	66.4	42	33.6			
น้อยกว่า 36.0 °C	2	25.0	6	75.0			
36.0 °C ขึ้นไป	234	68.4	108	31.6			
ปัจจัยจากการผ่าตัด	(n = 236)		(n = 114)				
ช่วงเวลาที่มีการผ่าตัด					0.927	1	0.336
ในวันเวลาราชการ	173	66.0	89	34.0			
นอกเวลาราชการ	63	71.6	25	28.4			
ชนิดของการผ่าตัด					26.025	1	<0.001
ผ่าตัดใหญ่	115	56.4	89	43.6			
ผ่าตัดเล็ก	121	82.9	25	17.1			
ระยะเวลาในการผ่าตัด					22.794	3	<0.001
30 นาทีลงมา	57	89.1	7	10.9			
31-60 นาที	73	68.9	33	31.1			
61-120 นาที	77	63.1	45	36.9			
121 นาทีขึ้นไป	29	50.0	29	50.0			
ปริมาณสารน้ำได้รับทางหลอดเลือดดำ					22.530	2	<0.001
น้อยกว่า 1,000 มิลลิลิตร	161	77.0	49	23.0			
1,000-2,000 มิลลิลิตร	61	51.7	57	48.3			
มากกว่า 2,000 มิลลิลิตร	14	60.9	9	39.1			
การสูญเสียเลือด					15.865	3	0.001
100 มิลลิลิตรลงมา	188	73.2	69	26.8			
101-200 มิลลิลิตร	4	36.4	7	63.6			
201-400 มิลลิลิตร	31	52.5	28	47.5			
401 มิลลิลิตรขึ้นไป	13	56.5	10	43.5			
แผนกผ่าตัด					0.622	3	0.891
สูติ-นรีเวชกรรม	100	69.0	45	31.0			
ศัลยกรรมทั่วไป	70	64.8	38	35.2			
ศัลยกรรมกระดูก	49	67.1	24	32.9			
ตา/ศัลยกรรมประสาท/ตกแต่ง	17	70.8	7	29.2			

* หมายถึง p-value จาก Fisher's exact test

อภิปรายผล

จากการศึกษาอัตราการเกิดภาวะหนาวสั่น ของผู้ป่วยหลังได้รับการระงับความรู้สึก เมื่ออยู่ในห้องฟักฟื้นพบว่า ผู้ป่วยหลังได้รับการระงับความรู้สึก เมื่ออยู่ในห้องฟักฟื้นเกิดอาการหนาวสั่น ร้อยละ 32.6 โดยปัจจัยภายในตัวผู้ป่วย ได้แก่ อุณหภูมิร่างกายผู้ป่วยก่อนเข้าห้องผ่าตัด และปัจจัยจากการผ่าตัด ได้แก่ ชนิดของการผ่าตัด ระยะเวลาในการผ่าตัด ปริมาณสารน้ำที่ได้รับทางหลอดเลือดดำ และการสูญเสียเลือด มีความสัมพันธ์กับการเกิด



ภาวะหนาวสั่นของผู้ป่วยหลังได้รับการระงับความรู้สึก ซึ่งการเกิดอาการหนาวสั่นนี้ใกล้เคียงกับการศึกษาของ วนิดา ศรีสถาน ที่พบภาวะหนาวสั่นที่ห้องพักฟื้นในผู้ป่วยที่ฉีดยาชาเข้าไขสันหลัง ร้อยละ 30.3 (วนิดา ศรีสถาน, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประไพ ผลอิน และคณะ ที่พบการเกิดภาวะหนาวสั่นจากการระงับความรู้สึกแบบ หัวร่างกายหลังผ่าตัดในระหว่างการพักฟื้น ร้อยละ 45.9 (ประไพ ผลอิน, และคณะ, 2564) และสถิติการเกิดภาวะ หนาวสั่นในการผ่าตัดทางนรีเวชของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย พบร้อยละ 41.9 (ประเมศวร์ จิตถนอม และนรลักษณ์ เอื้อกิจ, 2561)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่นของผู้ป่วยหลังได้รับการระงับความรู้สึก เมื่ออยู่ใน ห้องพักฟื้น พบปัจจัยภายในตัวผู้ป่วย ได้แก่ ระดับอุณหภูมิร่างกายผู้ป่วยก่อนเข้าห้องผ่าตัด และปัจจัยจากการผ่าตัด ได้แก่ ชนิดของการผ่าตัด ระยะเวลาในการผ่าตัด ปริมาณสารน้ำที่ได้รับทางหลอดเลือดดำ และการสูญเสียเลือด มีความสัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่นของผู้ป่วยหลังได้รับการระงับความรู้สึก อธิบายได้ ดังนี้

ระดับอุณหภูมิร่างกายผู้ป่วยก่อนเข้าห้องผ่าตัด จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ป่วยที่มีอุณหภูมิร่างกายก่อน เข้าห้องผ่าตัด น้อยกว่า 36.0°C เกิดภาวะหนาวสั่น ร้อยละ 75.0 ส่วนผู้มีอุณหภูมิร่างกาย 36.0°C ขึ้นไป เกิดภาวะหนาวสั่น ร้อยละ 31.6 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ป่วยที่มีอุณหภูมิร่างกายก่อนเข้าห้องผ่าตัดต่ำกว่า 36.0°C จะเกิดภาวะหนาวสั่นได้มากกว่าผู้ที่มีอุณหภูมิร่างกายก่อนเข้าห้องผ่าตัด 36.0°C ขึ้นไป ทั้งนี้ ในภาวะปกติร่างกาย มีการควบคุมอุณหภูมิและรักษาอุณหภูมิร่างกายให้คงที่ประมาณ 37°C เพื่อให้การทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายสามารถทำงานได้ตามปกติ (ศิริวรรณ จิรสิริธรรม, 2560) ทั้งนี้ หากร่างกายมีอุณหภูมิต่ำ ก็จะทำให้เกิด การหนาวสั่นของร่างกายตามมา ซึ่งเป็นกลไกการตอบสนองของร่างกายเพื่อให้อุณหภูมิของร่างกายกลับสู่ภาวะปกติ (ปรก เหล่าสุวรรณ, 2563) ดังนั้น อุณหภูมิร่างกายก่อนเข้าห้องผ่าตัด จึงมีความสัมพันธ์กับการเกิดภาวะหนาวสั่น ในห้องพักฟื้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ญานนันท รัตนธีรวิเชียร ที่พบว่า อุณหภูมิร่างกายก่อนเข้าห้องผ่าตัด มีความสัมพันธ์กับการเกิดภาวะอุณหภูมิร่างกายต่ำของผู้ป่วยหลังผ่าตัดในห้องพักฟื้น ซึ่งมีผลทำให้เกิดภาวะหนาวสั่น (ญานนันท รัตนธีรวิเชียร, 2560)

ชนิดของการผ่าตัด จากการศึกษา พบว่า ผู้ป่วยที่ได้รับการผ่าตัดใหญ่ และมากกว่า 2,000 มิลลิลิตร เกิดภาวะหนาวสั่น ร้อยละ 43.6 มากกว่าผู้ป่วยที่ได้รับการผ่าตัดเล็ก ซึ่งเกิดภาวะหนาวสั่น ร้อยละ 17.1 ทั้งนี้ การผ่าตัดใหญ่ต้องเปิดเผยพื้นที่ผิวของร่างกายเป็นบริเวณกว้างและลึก ทำให้มีการสูญเสียความร้อนโดยน้ำและ เลือดจากการผ่าตัด จากการระเหยออกสู่สิ่งแวดล้อมตลอดเวลาของการผ่าตัดโดยประมาณร้อยละ 90 ของความร้อน ที่สูญเสียทางผิวหนัง ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้ป่วยเกิดภาวะอุณหภูมิร่างกายต่ำ (ศิริวรรณ จิรสิริธรรม, 2560) สอดคล้องกับการศึกษาของ จินตนา ดีป้อม ที่พบว่า ชนิดของการผ่าตัดมีความ สัมพันธ์ต่อการเกิดภาวะอุณหภูมิ ภายต่ำระหว่างระงับความรู้สึกหัวร่างกาย ซึ่งจะทำให้เกิดภาวะหนาวสั่นตามมา (จินตนา ดีป้อม, 2562)

ระยะเวลาในการผ่าตัด จากการศึกษา พบว่า ผู้ป่วยที่ต้องใช้ระยะเวลาการผ่าตัดมาก จะเกิดภาวะหนาวสั่น ได้มากกว่าผู้ที่ใช้เวลาในการผ่าตัดน้อย ทั้งนี้ การผ่าตัดที่ใช้ระยะเวลาผ่าตัดนาน จะทำให้มีการสูญเสียความร้อน ทางผิวหนัง ทำให้ผู้ป่วยเกิดภาวะอุณหภูมิร่างกายต่ำได้ และการที่ผู้ป่วยได้รับยาระงับความรู้สึกหัวร่างกาย ทำให้ศูนย์ ควบคุมอุณหภูมิถูกกดการทำงานในการรักษาระดับอุณหภูมิของร่างกายให้ปกติ มีการกระจายความร้อน โดยหลอดเลือดที่ผิวหนังจะขยายตัวทำให้เกิดการถ่ายเทอุณหภูมิแกนกลาง ที่มีอุณหภูมิสูงกว่าไปสู่อุณหภูมิอวัยวะ ส่วนปลายที่ต่ำกว่า และยาระงับความรู้สึกยังมีส่วนทำให้เมตาบอลิซึมของร่างกายลดลงร้อยละ 20-30 ทำให้เกิด ภาวะอุณหภูมิร่างกายต่ำได้ เมื่อร่างกายเกิดภาวะอุณหภูมิร่างกายต่ำจะส่งผลให้เกิดภาวะหนาวสั่นตามมา (ศิริวรรณ จิรสิริธรรม, 2560) ดังนั้น ระยะเวลาในการผ่าตัดจึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับการเกิดภาวะหนาวสั่นในห้องพักฟื้น สอดคล้องกับการศึกษาของ สมหมาย ทองมี ที่พบว่า ระยะเวลาในการผ่าตัดมีความสัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่น

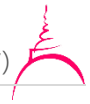
หลังได้รับการระงับความรู้สึกของผู้ป่วยหลังผ่าตัดในห้องพักฟื้น (สมหมาย ทองมี, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เกษร พัวเหล็ก พบว่า ระยะเวลาผ่าตัด ≥ 30 นาที มีความสัมพันธ์กับการเกิดภาวะหนาวสั่น (เกษร พัวเหล็ก, 2560)

ปริมาณสารน้ำที่ได้รับทางหลอดเลือดดำ จากการศึกษา พบว่า ผู้ป่วยที่ได้รับปริมาณสารน้ำทางหลอดเลือดดำ 1,000-2,000 มิลลิลิตร และมากกว่า 2,000 มิลลิลิตร เกิดภาวะหนาวสั่น ร้อยละ 48.3 และ 39.1 มากกว่าผู้ป่วยที่ได้รับปริมาณสารน้ำทางหลอดเลือดดำน้อยกว่า 1,000 มิลลิลิตร ซึ่งเกิดภาวะหนาวสั่น ร้อยละ 23.0 ทั้งนี้ การให้สารน้ำที่อุณหภูมิห้องที่เย็น จำนวน 1 ลิตร มีผลทำให้อุณหภูมิร่างกายลดลง 0.25°C เป็นการทำให้เกิดสูญเสียความร้อนและการเกิดภาวะหนาวสั่นได้เพิ่มขึ้น (ศิริวรรณ จิรสิริธรรม, 2560) ดังนั้น ปริมาณสารน้ำที่ได้รับทางหลอดเลือดดำ จึงมีความสัมพันธ์กับการเกิดภาวะหนาวสั่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กัญญาณัฐ จริงจิตร ที่พบว่า การได้รับสารน้ำทางหลอดเลือดดำ มีความสัมพันธ์กับการเกิดภาวะหนาวสั่น (กัญญาณัฐ จริงจิตร, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัตติพร ครุฑป่า และคณะ พบว่า ปริมาณสารน้ำที่ได้รับมีผลต่อการเกิดภาวะอุณหภูมิร่างกายต่ำหลังผ่าตัดในห้องพักฟื้น (รัตติพร ครุฑป่า และคณะ, 2563) ซึ่งจะทำให้เกิดภาวะหนาวสั่นตามมา เกษร พัวเหล็ก พบว่า การได้รับสารน้ำมากกว่า 2,000 มิลลิลิตร มีความสัมพันธ์กับการเกิดภาวะหนาวสั่นและอุณหภูมิร่างกายต่ำ (เกษร พัวเหล็ก, 2560)

การสูญเสียเลือด จากการศึกษา พบว่า ผู้ป่วยที่สูญเสียเลือด 101-200 มิลลิลิตร 201-400 มิลลิลิตร 401 มิลลิลิตรขึ้นไป เกิดภาวะหนาวสั่น ร้อยละ 63.6, 47.5 และ 43.5 ซึ่งจะแตกต่างจากผู้ที่ไม่สูญเสียเลือด 100 มิลลิลิตรลงมา ค่อนข้างมาก ทั้งนี้ การสูญเสียเลือด ทำให้มีการสูญเสียความร้อนออกจากร่างกาย โดยการระเหยและการนำความร้อน ทำให้มีการสูญเสียความร้อนออกจากร่างกาย และเกิดการหนาวสั่นของร่างกายตามมา ซึ่งเป็นกลไกการตอบสนองของร่างกาย เพื่อให้อุณหภูมิของร่างกายกลับสู่ภาวะปกติ (ปรก เหล่าสุวรรณ, 2563) ดังนั้น การสูญเสียเลือดจึงมีความสัมพันธ์กับการเกิดภาวะหนาวสั่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กัญญาณัฐ จริงจิตร และเกษร พัวเหล็ก ที่พบว่า การสูญเสียเลือดมีความสัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่น (กัญญาณัฐ จริงจิตร, 2564); (เกษร พัวเหล็ก, 2560)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผู้ป่วยที่รับการผ่าตัดที่โรงพยาบาลเกาะสมุย หลังได้รับการระงับความรู้สึก เมื่ออยู่ในห้องพักฟื้นเกิดอาการหนาวสั่น ในอัตราร้อยละ 32.6 โดยมีปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเกิดภาวะหนาวสั่นหลังการระงับความรู้สึก ปัจจัยภายในตัวผู้ป่วย ได้แก่ ระดับอุณหภูมิร่างกายผู้ป่วยก่อนเข้าห้องผ่าตัด และปัจจัยจากการผ่าตัด ได้แก่ ชนิดของการผ่าตัด ระยะเวลาในการผ่าตัด ปริมาณสารน้ำที่ได้รับทางหลอดเลือดดำ และการสูญเสียเลือด ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะให้พยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลเกาะสมุย ดูแลผู้ป่วยที่เข้ารับการผ่าตัดให้ได้มาตรฐานทั้งในระยะก่อนการผ่าตัด ระยะผ่าตัด และระยะพักฟื้น โดยปัจจัยภายในตัวผู้ป่วย ในเรื่องระดับอุณหภูมิร่างกายผู้ป่วยก่อนเข้าห้องผ่าตัด ควรตรวจวัดอุณหภูมิผู้ป่วยก่อนนำผู้ป่วยเข้าห้องผ่าตัด และดูแลให้อุณหภูมิมากกว่า 36°C ก่อนนำผู้ป่วยเข้าห้องผ่าตัด ส่วนปัจจัยจากการผ่าตัด ในเรื่องชนิดของการผ่าตัด และระยะเวลาในการผ่าตัด ในกรณีทำการผ่าตัดใหญ่ หรือใช้เวลาในการผ่าตัดนาน หรือผู้ป่วยสูญเสียเลือดในปริมาณมาก พยาบาลห้องผ่าตัด ควรตรวจวัดอุณหภูมิ และสังเกตภาวะหนาวสั่นของผู้ป่วยเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และควบคุมอุณหภูมิร่างกายผู้ป่วยให้มากกว่า 36°C หรือรายงานแพทย์ทราบเพื่อพิจารณาให้ยา Pethidine ส่วนเรื่องปริมาณสารน้ำที่ได้รับทางหลอดเลือดดำ และการสูญเสียเลือด ในกรณีที่ต้องให้สารน้ำหรือเลือดแก่ผู้ป่วยในปริมาณมาก ควรอุ่นสารน้ำเกลือหรือเลือดให้อุณหภูมิ 37°C ก่อนนำไปให้ผู้ป่วย



เอกสารอ้างอิง

- กัญญาณัฐ จรุงจิตร. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่น (Shivering) ในผู้ป่วยหลังได้รับการระงับความรู้สึกแบบทั่วไปในห้องฟักฟื้น ของโรงพยาบาลตรัง. วารสารโรงพยาบาลมหาสารคาม, 18(1), 13-24.
- เกษร พัวเหล็ก. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหนาวสั่นและอุณหภูมิต่ำเพื่อการพัฒนาโปรแกรมอบอุ่นร่างกายในผู้ป่วยผ่าตัดที่ได้รับการระงับความรู้สึกทางช่องน้ำไขสันหลัง โรงพยาบาลหนองบัวลำภู. วารสารการแพทย์โรงพยาบาลอุดรธานี, 25(3), 294-305.
- จินตนา ดีป้อม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดภาวะอุณหภูมิร่างกายต่ำในผู้ป่วยผ่าตัดที่ได้รับการให้ยาระงับความรู้สึกแบบทั่วไปร่างกายในโรงพยาบาลกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี. วารสารการพยาบาล สุขภาพและการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี, 2(3), 3-11.
- ชวิภา พิสิษฐศักดิ์, และคณะ. (2559). อุบัติการณ์และปัจจัยในการเกิดอุณหภูมิร่างกายต่ำภายหลังจากการผ่าตัด. วิสัณฐีสาร, 37(2), 93-103.
- ญาณนันท์ รัตนธีรวิเชียร. (2560). อุบัติการณ์และปัจจัยทำนายการเกิดภาวะอุณหภูมิร่างกายต่ำของผู้ป่วยหลังผ่าตัดในห้องฟักฟื้น. Journal of Nursing Science, 31(4), 34-44.
- ปรก เหล่าสุวรรณ. (2563). ภาวะวิกฤตทางวิสัญญีวิทยา. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรเมศวร์ จิตถนอม และนรลักษณ์ เอื้อกิจ. (2561). ผลของโปรแกรมการให้สารน้ำอุ่น และการให้ความอบอุ่นร่างกาย ร่วมกับการให้ข้อมูลอย่างมีแบบแผนต่ออาการหนาวสั่นในหญิงที่มารับการผ่าตัดทางนรีเวชที่ได้รับ การระงับความรู้สึกด้วยวิธีดมยาสลบเข้าช่องน้ำไขสันหลัง. วารสารการแพทย์โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์, 1(13), 784-797.
- ประไพ ผลอิน, และคณะ. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะแทรกซ้อนจากยาระงับความรู้สึกแบบทั่วไปร่างกายของผู้ป่วยหลังผ่าตัด. วารสารการพยาบาลและสุขภาพ สสอท, 3(1), 32-47.
- ปิยมาน งามเจริญรุจี. (2564). การใช้ผ้าห่มฉุกเฉินเพื่อช่วยลดอุบัติการณ์การเกิดภาวะหนาวสั่นหลังการผ่าตัด. วารสารแพทย์ เขต 4-5, 40(1), 125-135.
- รัตติพร ครุฑป่า, และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะอุณหภูมิร่างกายต่ำของผู้ป่วยหลังผ่าตัดที่ได้รับการระงับความรู้สึกในห้องฟักฟื้น. เรียกใช้เมื่อ 1 พฤษภาคม 2567 จาก https://nrh.nopparat.go.th/research/public/view/pdf/66_2.pdf
- โรงพยาบาลเกาะสมุย. (2566). จำนวนผู้ป่วยที่ได้รับการระงับความรู้สึก โรงพยาบาลเกาะสมุย. สุราษฎร์ธานี: โรงพยาบาลเกาะสมุย.
- วนิดา ศรีสถาน. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหนาวสั่นในห้องฟักฟื้นในผู้ป่วยที่ดมยาสลบเข้าไขสันหลัง. เรียกใช้เมื่อ 1 พฤษภาคม 2567 จาก <https://hpc2appcenter.anamai.moph.go.th/academic/web/files/2563/research/MA2563-001-01-0000000283-0000000214.pdf>
- ศิริวรรณ จิรสิริธรรม. (2560). ตำราวิทยาศาสตร์พื้นฐาน วิสัณฐีวิทยารามาธิบดี. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โอเดย์ อินสแตนซ์ พรินท์ติ้งการพิมพ์.
- สมหมาย ทองมี. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่นหลังได้รับการระงับความรู้สึก ของผู้ป่วยหลังผ่าตัดในห้องฟักฟื้น. วารสารวิชาการแพทย์เขต 11, 32(4), 1237-48.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2566). การระงับความรู้สึกระหว่างการผ่าตัด. เรียกใช้เมื่อ 1 ธันวาคม 2566 จาก <https://www.thaihealth.or.th/>

- สุกัญญา องอาจ. (2561). อุบัติการณ์และปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะหนาวสั่นในผู้ป่วยที่ได้รับการระงับความรู้สึกแบบทั่วตัวหรือแบบเฉพาะส่วน ในโรงพยาบาลดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี. วารสารหัวหินสุขใจไกลกังวล, 3(2), 116-126.
- สุทิวา สุริยนต์. (2561). ประสิทธิภาพของการใช้แนวปฏิบัติทางคลินิกสำหรับการป้องกันภาวะอุณหภูมิร่างกายต่ำ ในผู้ป่วยผู้ใหญ่ที่ได้รับการผ่าตัดใหญ่และการระงับความรู้สึกทั่วร่างกาย โรงพยาบาลแพร่. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Deepom, J. et al. (2019). Associated factors of Hypothermia during General Anesthesia. Nursing Health and Education Journal, 2(3), 1-11.
- Lopez, M. B. (2018). Postanaesthetic shivering from pathophysiology to prevention. Rom J Anaesth Intensive Care, 25(1), 73-81.
- Paavolainen, L. & Wallstedt, J. (2018). Post-operative complications of general anesthesia: A recorded video presentation. in Bachelors thesis. Jyväskylä University.
- Yamane, T. (1967). Statistics: An Introductory Analysis. London: John Weather Hill, Inc.

การพัฒนาแบบแผนการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ*

THE DEVELOPMENT OF A SEAMLESS MODEL FOR PEDIATRIC THALASSEMIA CARE

เบญจา พุดซ้อน¹, นฤมล จันทร์สุข^{2*} และ ฉัตรฤดี พุ่มลัดดา¹Benjar Putzon¹, Naruemon Jansook^{2*} and Chadruedee Phoomladda¹¹โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร ชัยนาท ประเทศไทย¹Jainadnarendra Hospital, Chainat, Thailand²วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท ชัยนาท ประเทศไทย²Boromrajonani College of Nursing Chainat, Chainat, Thailand

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

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการณ์การดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย 2) พัฒนาแบบแผนการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ และ 3) ศึกษาผลลัพธ์ของแบบแผนการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ โดยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เลือกแบบเจาะจงเป็นผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียและผู้ดูแลจำนวน 42 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แนวทางการสนทนากลุ่ม แบบแผนการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ แบบวัดความรู้เกี่ยวกับโรคธาลัสซีเมีย แบบสอบถามพฤติกรรมการดูแลตนเอง แบบสอบถามคุณภาพชีวิต แบบบันทึกภาวะสุขภาพ และแบบประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Pair t-test ผลการวิจัย พบว่า แบบแผนการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ ประกอบด้วย 1) คลินิกธาลัสซีเมียแบบเบ็ดเสร็จและมีพยาบาลประจำ 2) จัดทำสมุดประจำตัวผู้ป่วย 3) จัดทำคู่มือโรคธาลัสซีเมีย 4) จัดอบรมให้ความรู้ 5) พัฒนาเครื่องมือการวางแผนจำหน่าย 6) ตั้งไลน์กลุ่มและส่งต่อติดตามทางโทรศัพท์ 7) มีการเยี่ยมบ้าน และ 8) มีการนิเทศการใช้รูปแบบผลลัพธ์ภายหลังการดำเนินการตามรูปแบบ พบว่า 1) ผู้ป่วยเด็ก ธาลัสซีเมีย กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยความรู้พฤติกรรมการดูแลตนเองและคุณภาพชีวิตสูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ผู้ดูแล กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยความรู้และความพึงพอใจสูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ภาวะสุขภาพ กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยของระดับฮีมาโตคริตและระดับซีรั่มเฟอริตินต่ำกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: การพัฒนาแบบแผน, ผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย, ไร้รอยต่อ

Abstract

The purposes of this research were to 1) Study the situation of caring for children with thalassemia. 2) Develop a seamless care model for pediatric thalassemia patients and 3) Study the results of the seamless care model for children with thalassemia. Using the research and development model. The sample group studied the purposive selection was 42 pediatric thalassemia and their caregivers. The research tools used were focus group guidelines. A seamless model for pediatric

* Received June 7, 2024; Revised June 21, 2024; Accepted June 28, 2024

thalassemia care. Knowledge assessment about thalassemia disease, self-care behavior questionnaire, quality of life questionnaire, health status record form and satisfaction assessment form. Qualitative data were analyzed by content analysis and summarize. Quantitative data were analyzed by using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and pair t-test. The research results found that The seamless model for pediatric thalassemia care consists of 1) The one stop service thalassemia clinic with clinic nurses, 2) Prepare a patient identification book. 3) Prepare a thalassemia disease manual. 4) Organize training to provide knowledge. 5) Develop discharge planning tools. 6) Set up a group line and forward follow-up by phone. 7) Conduct home visits. and 8) There was supervision of the use of the model. Results after implementing the model found that 1) Children with thalassemia The experimental group had an average knowledge score, self-care behavior and quality of life were higher than before the experiment, and higher than the control group Statistically significant. 2) Regarding caregivers, the experimental group had higher mean knowledge and satisfaction scores than before the experiment, and higher than the control group with statistical significance and 3) Health status, the experimental group had significantly lower mean hematocrit and serum ferritin scores than the control group.

Keywords: Model Development, Pediatric Thalassemia, Seamless

บทนำ

โรคธาลัสซีเมียเป็นโรคโลหิตจางทางพันธุกรรมที่พบมากที่สุด โดยการถ่ายทอดยีนที่มีความผิดปกติจากพ่อแม่ไปสู่ลูก เป็นโรคเรื้อรังที่จำเป็นต้องได้รับการดูแลรักษาตลอดชีวิต และเป็นปัญหาสาธารณสุขที่สำคัญในประเทศไทย (พนารัตน์ มัชปะโม, 2563) ประชากรไทยมีผู้ที่ยีนผิดปกติที่เป็นพาหะของโรค ซึ่งสามารถถ่ายทอดไปสู่ลูกหลานได้ มีอัตราสูงถึงร้อยละ 30-40 ของประชากร คือ ประมาณ 18-24 ล้านคน และมีผู้ที่เป็นโรคต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล ร้อยละ 1 ของประชากร ประมาณ 620,000 คน (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2567) การรักษาโรคธาลัสซีเมียส่วนใหญ่จะเป็นการรักษาแบบประคับประคองตามอาการ ได้แก่ การให้เลือดอย่างสม่ำเสมอ การเฝ้าระวังภาวะเหล็กเกิน การใส่ยาขับเหล็ก การตัดม้าม และการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ เพื่อลดความรุนแรงของโรคและควบคุมไม่ให้เกิดภาวะแทรกซ้อน ซึ่งการรักษาที่ผู้ป่วยได้รับนั้นส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของผู้ป่วย โดยเฉพาะผู้ป่วยเด็กในวัยเรียน เนื่องจากโรคธาลัสซีเมียเป็นโรคเรื้อรังที่ต้องได้รับการรักษาเป็นระยะเวลานาน และผู้ป่วยมีโอกาสเกิดภาวะแทรกซ้อนได้ตลอดอายุขัยของผู้ป่วย ซึ่งการเจ็บป่วยและการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล ทำให้เด็กต้องขาดเรียน เรียนไม่ทันเพื่อน ขาดโอกาสด้านการเรียนรู้ บกพร่องในการสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อน ก่อให้เกิดผลกระทบต่อด้านร่างกาย จิตใจ และยังเป็นภาระการดูแลที่เพิ่มขึ้นสำหรับผู้ดูแลหรือครอบครัว ในการช่วยเหลือทำกิจกรรมให้ผู้ป่วยที่โรงพยาบาล เพิ่มค่าใช้จ่าย และผลกระทบที่เกิดขึ้นยังทำให้ผู้ป่วยรู้สึกว่ายู่ในภาวะพึ่งพา ทำให้ความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองลดลง และทำให้ผู้ดูแลมีความลำบากในการดูแลเด็กมากขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของเด็กและผู้ดูแลลดลง (เพ็ญศิริ พันธวงศ์, 2566) ในการลดผลกระทบดังกล่าวข้างต้น ผู้ป่วยเด็กโรคธาลัสซีเมียและผู้ดูแลจะต้องดูแลตนเองอย่างถูกต้องและต่อเนื่องเพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อน และเพิ่มความสามารถในการควบคุมโรค โดยกระบวนการดูแลที่มีคุณภาพจะเกิดขึ้นได้จะต้องเป็นการดูแลที่ต่อเนื่องตั้งแต่ระยะที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลรวมถึงการดูแลตัวเองที่บ้าน ร่วมกับวางแผนการจำหน่ายอย่างเป็นระบบ มีการส่งต่อข้อมูลจากโรงพยาบาลสู่ชุมชนใกล้บ้าน (เพ็ญศิริ พันธวงศ์, 2566)



รายงานสถิติของโรงพยาบาลชยันนาทเรนทรประจำปีงบประมาณ 2563 ถึง 2565 พบว่า มีจำนวนผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย จำนวน 52, 58 และ 66 คน ตามลำดับ (โรงพยาบาลชยันนาทเรนทร, 2565) ซึ่งจะเห็นได้ว่าจำนวนเด็กที่ได้รับการวินิจฉัยเป็นโรคธาลัสซีเมียเพิ่มมากขึ้นทุก ๆ ปี การดูแลเด็กธาลัสซีเมีย โรงพยาบาลชยันนาทเรนทร ที่ผ่านมายังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนในการดูแลเด็กกลุ่มนี้ จากการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า ขั้นตอนในการให้บริการมีหลายขั้นตอน ขาดการประสานงานและการเชื่อมโยงการดูแลผู้ป่วยร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างทีมสหสาขาวิชาชีพ การให้การดูแลเด็กธาลัสซีเมียเป็นการให้บริการในคลินิกธาลัสซีเมียในโรงพยาบาล แต่ไม่มีการส่งต่อข้อมูลที่เป็นไปยังโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และไม่มีการติดตามเยี่ยมบ้าน ส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องในการดูแลจากโรงพยาบาลไปสู่ชุมชน รวมทั้งขาดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอาสาสมัครสาธารณสุข (โรงพยาบาลชยันนาทเรนทร, 2566) สอดคล้องกับผลการศึกษาสภาพปัญหาของการจัดการโรคเรื้อรังพบว่า การจัดบริการสุขภาพไม่ทั่วถึง ขาดประสิทธิภาพ ขาดการแก้ปัญหาร่วมกัน การติดตามเยี่ยมบ้านผู้ป่วยโรคเรื้อรังทำได้ไม่ครอบคลุม ขาดการประสานงานเชื่อมโยงข้อมูลการดูแลผู้ป่วยระหว่างสถานพยาบาลและชุมชน การเยี่ยมบ้านผู้ป่วยส่วนใหญ่เยี่ยมโดยเจ้าหน้าที่เป็นหลัก ขาดการมีส่วนร่วมของเครือข่าย เช่น องค์กรชุมชน อาสาสมัครดูแลผู้ป่วย หรือผู้ให้การดูแลผู้ป่วย (จันทร์เพ็ญ ประโยชน์ และคณะ, 2563)

ดังนั้น ผู้ศึกษาในฐานะหัวหน้าพยาบาล จึงสนใจ พัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อเพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบท ส่งผลให้การปฏิบัติการพยาบาลต่อเนื่องเชื่อมโยงทั้งระยะก่อนเข้าโรงพยาบาล พักรักษาในโรงพยาบาล และกลับบ้าน สังคมและโรงเรียน ทั้งผู้ป่วยและผู้ดูแลได้รับความรู้ คำแนะนำ มีกำลังใจสามารถดูแลตนเองที่บ้านได้ถูกต้อง ไม่เกิดภาวะแทรกซ้อนที่รุนแรง ใช้ชีวิตได้ใกล้เคียงคนปกติ เติบโตมีพัฒนาการและความสามารถสมวัย เป็นผู้ใหญ่ที่ทำประโยชน์ให้ประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการณ์การดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ
3. เพื่อศึกษาผลลัพธ์ของการพัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นวิจัยและพัฒนา (Research and development) แบ่งการดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการณ์การดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย ดำเนินการศึกษาด้านการดำเนินการโดยการศึกษาเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูล คือ 1) ผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียและผู้ดูแล จำนวน 4 คู่ 2) บุคลากรด้านสุขภาพที่มีหน้าที่ดูแลเด็กธาลัสซีเมีย ได้แก่ กุมารแพทย์ จำนวน 1 คน พยาบาลวิชาชีพที่ดูแลเด็กธาลัสซีเมียปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชยันนาทเรนทร จำนวน 2 คน พยาบาลวิชาชีพที่ดูแลเด็กธาลัสซีเมียที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพจำนวน 2 คน และอาสาสมัครสาธารณสุข จำนวน 1 คน รวมจำนวนผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม 10 คน เลือกแบบเจาะจงโดยมีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป

เครื่องมือใช้ในการวิจัย

1. แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีแนวคำถาม จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับสภาพการณ์ปัจจุบันในการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย 2) ปัญหาและอุปสรรคในการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย และ 3) ควรมีแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียอย่างไร

2. เครื่องบันทึกเสียง และสมุดจดบันทึก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแนวคำถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย 1 คน กุมารแพทย์ 1 คน และ พยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพยาบาลกุมารเวชกรรม 1 คน จากนั้นนำไปทดลองใช้กับพยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนและความเข้าใจตรงกันในประเด็นคำถามก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวนผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม 10 คน ไม่รวมผู้วิจัย มีแนวคำถาม 3 ข้อ ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นโดยมีผู้วิจัยเป็นผู้กระตุ้นให้แสดงความคิดเห็น มีผู้จดบันทึก 2 คน (Note-Taker) และขออนุญาตบันทึกการสนทนา ใช้เวลาสนทนากลุ่ม 2 ชั่วโมง เมื่อสนทนาเสร็จในแต่ละประเด็นผู้วิจัย สรุปใจความสำคัญ แล้วให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้อง หลังจากนั้นมีการถอดเทปแบบคำต่อคำ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามขั้นตอน ได้แก่ การจัดแฟ้ม การลงรหัสข้อมูล การจัดประเภทของข้อมูล การสร้างหมวดหมู่ การเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์ของหมวดหมู่ การตรวจสอบความถูกต้อง (Verify) (มณี อาภาวันทิกุล, 2563)

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารจากงานวิจัยที่เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย ร่วมกับการนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาสรุป วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อยกร่างเป็นรูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ ตามแนวคิดของ Kemmis & Mc Taggart โดยใช้แนวทางพัฒนา P-A-O-R ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning: P) 2) การปฏิบัติการตามแผน (Action: A) 3) การสังเกต (Observation: O) และ 4) การสะท้อน/ทบทวน (Reflection: R)

2. นำรูปแบบที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย กุมารแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย จำนวน 1 คน พยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญด้านการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย จำนวน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย 1 คน โดยมีผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้มีการเยี่ยมเด็กธาลัสซีเมียที่โรงเรียนและจัดทำคู่มือความรู้โรคธาลัสซีเมียให้กับครูที่โรงเรียน และแก้ไขรูปแบบตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3. นำรูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อฉบับสมบูรณ์ไปหาคุณภาพของรูปแบบ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) 2) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) 3) ด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) และ 4) ด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards จากผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ด้านการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย จำนวน 3 คน (เป็นผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกับผู้เชี่ยวชาญในข้อที่ 2) พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า รูปแบบดังกล่าวมีประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องอยู่ในระดับดีมาก

4. นำรูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อไปใช้ทดลองในขั้นตอนที่ 3

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ

ขั้นตอนนี้เป็นวิธีแบบกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Research) ชนิดสองกลุ่ม วัดก่อนและหลังการทดลอง (Two Groups Pre-test Post-test Design) มีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ดูแลและผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล ชัยนาทนเรนทร



กลุ่มตัวอย่าง คำนวณโดยใช้โปรแกรม G* Power กำหนดค่าอิทธิพล (Effect Size) = 0.8 ค่าความคลาดเคลื่อน (Alpha) = .05 และค่า Power = 0.8 เป็นกลุ่มทดลอง 21 คู่และกลุ่มควบคุม 21 คู่

เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มที่ศึกษาแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 42 คู่ โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

กรณีเป็นผู้ป่วยเด็ก

เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion criteria) ได้แก่ 1) ผู้ป่วยเด็กชายหรือเด็กหญิงที่มีอายุ 7- 15 ปี ที่แพทย์วินิจฉัยว่าเป็นโรคธาลัสซีเมียกลุ่มอาการรุนแรงและต้องพึ่งพาการให้เลือด 2) สามารถสื่อสารภาษาไทยได้เข้าใจ อ่านออก เขียนได้ กรณีทำไม่ได้ให้ผู้ดูแลตอบแทนได้ และ 3) ยินยอมและสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ตลอดการวิจัย

เกณฑ์การคัดออก (exclusion criteria) ผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียที่ไม่สามารถอยู่ร่วมในการวิจัยตลอดช่วงของการวิจัย

กรณีเป็นผู้ดูแล เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion criteria) ได้แก่ 1) เป็นผู้ดูแลผู้ป่วยเด็กชายหรือเด็กหญิงที่มีอายุ 7- 15 ปี ที่แพทย์วินิจฉัยว่าเป็นโรคธาลัสซีเมียกลุ่มอาการรุนแรงและต้องพึ่งพาการให้เลือด 2) สามารถสื่อสารภาษาไทยได้เข้าใจ อ่านออก เขียนได้ และ 3) ยินยอมและสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ตลอดการวิจัย

เกณฑ์การคัดออก (exclusion criteria) ผู้ดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียที่ไม่สามารถอยู่ร่วมในการวิจัยตลอดช่วงของการวิจัย

จากนั้นทำการแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดยการสุ่มอย่างง่าย กลุ่มละ 21 คู่ โดยกลุ่มทดลองเป็นกลุ่มที่ได้รับการดูแลตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น และกลุ่มควบคุมเป็นกลุ่มที่ได้รับการบริการดูแลตามรูปแบบเดิม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย ทั้ง 2 กลุ่ม มีข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ศาสนา การไปโรงเรียน และประสบการณ์ที่ได้รับการสอนและแนะนำเรื่องโรคใกล้เคียงกัน กลุ่มตัวอย่างผู้ดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย ทั้ง 2 กลุ่ม ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความสัมพันธ์กับผู้ป่วย ศาสนา อาชีพ จำนวนบุตร รายได้ของครอบครัว และสิทธิการรักษา ใกล้เคียงกัน และเมื่อทดสอบด้วยไค-สแควร์ พบว่า ทุกตัวแปรของข้อมูลทั่วไป ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ รูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

2.1 แบบสอบถามสำหรับผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย ประกอบด้วย

2.1.1 แบบประเมินความรู้เกี่ยวกับโรคธาลัสซีเมีย ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นให้เลือกตอบ คือ ใช่และไม่ใช่ เกณฑ์การให้คะแนน ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน การแปลผลคะแนน ระดับความรู้ต่ำ (0-5 คะแนน) ระดับความรู้ปานกลาง (6-8 คะแนน) และ ระดับความรู้สูง (9-10 คะแนน)

2.1.2 แบบสอบถามพฤติกรรมการดูแลตนเองของเด็กโรคธาลัสซีเมีย ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ ศิริยุพา สนั่นเรืองศักดิ์และคณะ เป็นแบบสอบถามพฤติกรรม 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การป้องกันภาวะแทรกซ้อนของโรค จำนวน 4 ข้อ 2) การสังเกตอาการและการดูแลตนเองเมื่อมีอาการผิดปกติ จำนวน 5 ข้อ 3) การรับประทานยา จำนวน 3 ข้อ 4) การปฏิบัติตามแผนรักษาและการมาตรวจตามนัด จำนวน 3 ข้อ และ 5) การออกกำลังกายและการมีกิจกรรมการเล่นที่เหมาะสม จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ ได้แก่ ไม่เคยปฏิบัติ ปฏิบัติบางครั้ง ปฏิบัติบ่อยครั้ง

และปฏิบัติทุกครั้ง เป็นข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 13 ข้อ ข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 7 ข้อ (ศิริยุพา สนั่นเรืองศักดิ์และคณะ, 2563)

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อคำถามเชิงบวก ปฏิบัติทุกครั้ง = 4 คะแนน บ่อยครั้ง = 3 คะแนน ปฏิบัติบางครั้ง = 2 คะแนน ไม่เคยปฏิบัติ = 1 คะแนน ข้อคำถามเชิงลบ ปฏิบัติทุกครั้ง = 1 คะแนน บ่อยครั้ง = 2 คะแนน ปฏิบัติบางครั้ง = 3 คะแนน ไม่เคยปฏิบัติ = 4 คะแนน

การแปลผลคะแนน พฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองอยู่ในระดับสูง (65 คะแนนขึ้นไป) พฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองอยู่ในระดับปานกลาง (49-64 คะแนน) พฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองอยู่ในระดับต่ำ (20-48 คะแนน)

2.1.3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตของเด็กโรคธาลัสซีเมีย ผู้วิจัยใช้ Pediatric Quality of Life inventoryTM version 4.0 (PedsQLTM) Generic Core Scales (Varni, J. W., 2019) ได้รับอนุญาตจาก Mapi Research Institute ให้สามารถนำแบบสอบถามดังกล่าวมาใช้ได้ โดยแปลเป็นภาษาไทยและได้รับการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความเที่ยงแล้วว่ามีเหมาะสม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านร่างกาย (Physical Function) จำนวน 8 ข้อ 2) ด้านอารมณ์ (Emotional Function) จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านสังคม (Social Function) จำนวน 5 ข้อ และ 4) ด้านโรงเรียน (School Function) จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 23 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนน 0 = ไม่เคยมีปัญหาเลย 1 = แทบจะไม่เคยมีปัญหาเลย 2 = มีปัญหาบ้างเป็นบางครั้ง 3 = มีปัญหามาน้อย 4 = มีปัญหาตลอดเวลา

การแปลผลคะแนน มีคุณภาพชีวิตไม่ดี (0-30 คะแนน) มีคุณภาพชีวิตปานกลาง (31-62 คะแนน) มีคุณภาพชีวิตที่ดี (63-92 คะแนน)

2.2 แบบสอบถามสำหรับผู้ดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย ประกอบด้วย

2.2.1 แบบวัดความรู้เกี่ยวกับโรคธาลัสซีเมีย ใช้แบบสอบถามชุดเดียวกับผู้ดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย

2.2.2 แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ดูแล ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนน มากที่สุด ให้ 5 คะแนน มาก ให้ 4 คะแนน ปานกลาง ให้ 3 คะแนน น้อย ให้ 2 คะแนน และ น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

การแปลผลคะแนน ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00) ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50) ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50) ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย (คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50) ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50)

2.3 แบบบันทึกภาวะสุขภาพของผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย ได้แก่ ระดับฮีมาโตคริต และระดับซีรั่มเฟอริติน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบประเมินความรู้เกี่ยวกับโรคธาลัสซีเมีย แบบสอบถามพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองของเด็กโรคธาลัสซีเมีย แบบสอบถามคุณภาพชีวิตของเด็กโรคธาลัสซีเมีย และแบบประเมินความพึงพอใจของผู้ดูแลที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย 1 คน กุมารแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย 1 คน และ พยาบาลผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย 1 คน ได้ค่า IOC ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.67-1.00 ทั้ง 4 แบบประเมิน และนำแบบสอบถามทั้งหมด ไปใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง ณ โรงพยาบาลอุทัยธานี จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองของเด็กโรคธาลัสซีเมีย เท่ากับ 0.87 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตของเด็กโรคธาลัสซีเมียเท่ากับ 0.84 และ



แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ดูแล เท่ากับ 0.85 ส่วนแบบวัดความรู้เกี่ยวกับโรคธาลัสซีเมีย หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร KR-20 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.73

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้ได้ผ่านการพิจารณาและได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลชยันนาทเรนทร เลขที่ 03/2566 ลงวันที่ 2 มิถุนายน 2566 ผู้วิจัยได้ทำการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยแนะนำตนเองและชี้แจงวัตถุประสงค์ ชี้แจงสิทธิในการมีอิสระในการให้ข้อมูลและถอนตัวได้ตลอดเวลาโดยไม่มีผลต่อการรักษาพยาบาล การบันทึกข้อมูลไม่มีการระบุชื่อผู้ป่วยและผู้ดูแลข้อมูลเก็บเป็นความลับ การนำเสนอเป็นภาพรวมไม่มีการระบุตัวบุคคลก่อนการเก็บข้อมูลขอความยินยอมจากผู้ปกครองให้ผู้ปกครองเซ็นชื่อในใบยินยอมให้เด็กเข้าร่วมการวิจัย (consent form) และเด็กป่วยเซ็นชื่อในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย (assent form) ผู้วิจัยอธิบายวิธีการเข้าร่วมการวิจัยและการตอบแบบสอบถาม เมื่อได้รับอนุญาตผู้วิจัยจึงดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน หลังเสร็จสิ้นการดำเนินการวิจัยกลุ่มควบคุมได้รับการดูแลตามรูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อเช่นเดียวกับกลุ่มทดลอง เพื่อหลักทางจริยธรรมด้านการรักษาผลประโยชน์ที่จะเกิดจากตัวอย่างด้วยความเท่าเทียมกัน

ขั้นตอนการทดลอง

1. ผู้วิจัยทำเรื่องขอพิจารณาเก็บข้อมูลการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลชยันนาทเรนทร ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลชยันนาทเรนทร ขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ดูแลและผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยเตรียมผู้ช่วยวิจัยโดยอธิบายลักษณะงานวิจัย ลักษณะรูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ อธิบาย ขั้นตอน วิธีการดูแล และการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดการวิจัยเพื่อให้เข้าใจตรงกัน
3. ผู้วิจัยสร้างสัมพันธภาพกับกลุ่มตัวอย่าง อธิบายกระบวนการวิจัย ขั้นตอนการทำกิจกรรมตาม รูปแบบให้กลุ่มตัวอย่างได้รับทราบ พร้อมสอบถามและตอบข้อสงสัยหากกลุ่มตัวอย่างมีข้อคำถาม และกลุ่มตัวอย่างได้รับทราบพร้อมลงลายมือชื่อยินยอมเข้าร่วมการวิจัย
4. ผู้วิจัยประเมินผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียในด้านความรู้เกี่ยวกับโรคธาลัสซีเมีย พฤติกรรมการดูแลตนเองและคุณภาพชีวิต ส่วนผู้ดูแลประเมินความรู้เกี่ยวกับโรคธาลัสซีเมียและความพึงพอใจ และบันทึกภาวะสุขภาพของเด็ก ได้แก่ ระดับฮีมาโตคริต และระดับซีรั่มเฟอริติน

ขั้นทดลอง ผู้วิจัยนำรูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อที่พัฒนาขึ้นมาใช้กับกลุ่มทดลอง

ขั้นหลังทดลอง หลังจากดำเนินการตามรูปแบบ ผู้วิจัยประเมินผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียในด้านความรู้เกี่ยวกับโรคธาลัสซีเมีย พฤติกรรมการดูแลตนเองและคุณภาพชีวิต ส่วนผู้ดูแล ประเมินความรู้เกี่ยวกับโรคธาลัสซีเมียและความพึงพอใจ และภาวะสุขภาพของเด็ก ได้แก่ ระดับฮีมาโตคริต และระดับซีรั่มเฟอริติน ในกลุ่มตัวอย่างอีกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้เกี่ยวกับโรคธาลัสซีเมียของผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียและผู้ดูแล พฤติกรรมการดูแลตนเองของเด็กโรคธาลัสซีเมีย คุณภาพชีวิตของเด็กโรคธาลัสซีเมีย ความพึงพอใจของผู้ดูแล และภาวะสุขภาพของเด็ก ได้แก่ ระดับฮีมาโตคริต และระดับซีรั่มเฟอริติน ก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ด้วยสถิติ Dependent t-test
2. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้เกี่ยวกับโรคธาลัสซีเมียของผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียและผู้ดูแล พฤติกรรมการดูแลตนเองของเด็กโรคธาลัสซีเมีย คุณภาพชีวิตของเด็กโรคธาลัสซีเมีย และภาวะสุขภาพของเด็ก ได้แก่ ระดับฮีมาโตคริต และระดับซีรั่มเฟอริติน ระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง ด้วยสถิติ Independent t-test

ผลการวิจัย

1. สภาพการณ์ของการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย

จากการวิเคราะห์สภาพการณ์ของการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย โดยการสนทนากลุ่ม พบประเด็นที่เป็นปัญหาสำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1.1 ขั้นตอนในการให้บริการมีหลายขั้นตอน ดังคำพูด “ขั้นตอนในการให้บริการมีหลายขั้นตอน ทำให้เสียเวลารอคอย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1) “คลินิกธาลัสซีเมียยังไม่เป็น one stop service มีการให้บริการแบบแยกส่วน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5)

1.2 ขาดการประสานงานและการเชื่อมโยงการดูแลผู้ป่วยร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างทีมสหสาขาวิชาชีพ ดังคำพูด “ในแต่ละหน่วยงานของโรงพยาบาลที่รับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียต่างคนต่างทำไม่มีระบบการประสานงานที่ชัดเจน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7) “การให้การดูแลเด็กธาลัสซีเมียเป็นการให้บริการในคลินิกธาลัสซีเมียในโรงพยาบาล แต่ไม่มีการส่งต่อข้อมูลที่จำเป็นไปยังโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และไม่มีการติดตามเยี่ยมบ้าน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5) “พยาบาลยังให้การดูแลแบบทั่วไป ไม่ได้มีติดตามปัญหาของผู้ป่วยเฉพาะราย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6)

1.3 ผู้ป่วยและผู้ดูแลขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคและการปฏิบัติตัว ดังคำพูด “เด็กชอบกินตับปิ้ง เพราะเข้าใจว่าตับช่วยบำรุงเลือด” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6) “เด็กชอบเล่นฟุตบอลกับเพื่อน แม้เหนื่อยก็ไม่หยุด เพราะเข้าใจว่าการออกกำลังกายทำให้ร่างกายแข็งแรง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8) “เด็กเจ็บป่วยอาการไม่รุนแรงก็เลยซื้อยาที่ร้านขายยาแถวบ้านให้กิน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4) “การได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติตัวของผู้ป่วยหรือการดูแลของพ่อแม่/ผู้ปกครอง ไม่ครอบคลุม เนื่องจากจำนวนผู้ป่วยเด็กที่มารับการตรวจที่แผนกผู้ป่วยนอกมีจำนวนมาก” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7)

1.4 การวางแผนจำหน่ายไม่ครอบคลุมและไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังคำพูดแบบฟอร์มวางแผนจำหน่ายไม่มีรายละเอียด ทำให้ผู้ปฏิบัติทำได้ไม่ครบถ้วน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6) “ไม่มีแผนการจำหน่ายที่ชัดเจนให้กับผู้ป่วยก่อนจำหน่าย ส่งผลให้ผู้ป่วยมีพฤติกรรมดูแลตนเองที่ไม่ถูกต้อง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7)

1.5 การส่งต่อเพื่อการดูแลต่อเนื่องยังไม่ครอบคลุม ดังคำพูด “ระบบการส่งต่อเพื่อการดูแลต่อเนื่องผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียมายังชุมชนหรือที่บ้านยังไม่ครอบคลุม” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10) “ไม่มีแนวทางในการติดตามเยี่ยมที่ชัดเจน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8) “แนวทางการติดตามเยี่ยมยังไม่ได้มีการวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับปัญหาและบริบทของผู้ป่วย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5)

1.6 ขาดการกำกับติดตามอย่างเป็นรูปธรรม ดังคำพูด “ไม่มีระบบการกำกับติดตามดูแลเด็กป่วยโรคธาลัสซีเมียที่ชัดเจน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9)

2. รูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ ที่พัฒนาขึ้นโดยใช้แนวคิด P-A-O-R มาเป็นกรอบในการพัฒนา ประกอบด้วย

2.1 จัดตั้งคลินิกธาลัสซีเมีย แบบเบ็ดเสร็จ (One stop service) และมีพยาบาลประจำคลินิก

2.2 จัดทำสมุดประจำตัวผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียและคู่มือโรคธาลัสซีเมียสำหรับผู้ดูแล

2.3 จัดทำคู่มือโรคธาลัสซีเมียสำหรับพยาบาลหอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม หอผู้ป่วยพิเศษกุมารเวชกรรม และคลินิกธาลัสซีเมีย พยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และครู

2.4 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มความรู้ให้มีความรู้เกี่ยวกับโรคธาลัสซีเมีย กับพยาบาลหอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม พิเศษกุมารเวชกรรม และคลินิกธาลัสซีเมีย พยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กุมารแพทย์เด็กโรคธาลัสซีเมีย ผู้ดูแล อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และครู โดยมีหัวข้อการอบรม ได้แก่ บรรยาย



เกี่ยวกับโรคธาลัสซีเมียในเด็ก อภิปรายกลุ่มแนวทางการดูแลรักษาผู้ป่วยเด็กโรคธาลัสซีเมีย และปฏิบัติการให้คำปรึกษาผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียและผู้ดูแลเด็กธาลัสซีเมีย

2.5 พัฒนาเครื่องมือการวางแผนจำหน่ายผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียโดยใช้หลัก D-METHOD

2.6 ตั้งไลน์กลุ่มและ ส่งต่อติดตามทางโทรศัพท์

2.7 มีการเยี่ยมบ้าน ร่วมกัน ระหว่างพยาบาลประจำคลินิกธาลัสซีเมีย พยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้านหมู่บ้าน และจัดทำแบบบันทึกการเยี่ยมบ้าน

2.8 มีการนิเทศ ติดตาม กำกับผลของการใช้รูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยและรองหัวหน้าหอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม

3. ผลลัพธ์ของรูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ พบว่า

3.1 ด้านผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับโรคธาลัสซีเมีย พฤติกรรมการดูแลตนเองและคุณภาพชีวิตสูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับโรคธาลัสซีเมีย พฤติกรรมการดูแลตนเองและคุณภาพชีวิต ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (n = 21)

รายการเปรียบเทียบ	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความรู้เกี่ยวกับโรคธาลัสซีเมีย						
กลุ่มควบคุม	6.29	0.64	6.41	0.51	1.63	.89
กลุ่มทดลอง	6.27	0.66	9.11	0.49	13.06	.001**
พฤติกรรมการดูแลตนเอง						
กลุ่มควบคุม	49.57	12.07	51.11	11.96	2.02	.90
กลุ่มทดลอง	49.49	12.33	66.09	11.62	13.66	.001**
คุณภาพชีวิต						
กลุ่มควบคุม	51.69	13.07	53.19	12.29	2.00	.88
กลุ่มทดลอง	51.61	12.99	65.09	12.16	13.69	.001**

** p<.01

3.2 ด้านผู้ดูแล กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยความรู้และความพึงพอใจสูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความรู้ และความพึงพอใจของผู้ดูแลก่อนและหลังการใช้รูปแบบ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (n = 21)

รายการเปรียบเทียบ	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		t	p-value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ความรู้เกี่ยวกับโรคธาลัสซีเมีย						
กลุ่มควบคุม	7.09	0.54	8.14	0.41	2.11	.87
กลุ่มทดลอง	7.07	0.57	9.38	0.39	13.79	.001**
ความพึงพอใจ						
กลุ่มควบคุม	3.44	0.39	3.65	0.35	2.17	.93
กลุ่มทดลอง	3.45	0.41	4.53	0.33	13.77	.001**

** p<.01

3.3 ด้านภาวะสุขภาพ กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยของระดับฮีมาโตคริตและระดับซีรั่มเฟอริตินต่ำกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับฮีมาโตคริตและระดับซีรั่มเฟอริติน ก่อนและหลังการใช้รูปแบบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (n = 21)

ภาวะสุขภาพของเด็ก	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ระดับฮีมาโตคริต (%)						
กลุ่มควบคุม	23.69	2.59	3.81	.22	2.03	.86
กลุ่มทดลอง	23.70	2.30	5.69	.27	9.33	.001**
ระดับซีรั่มเฟอริติน (ng/ml)						
กลุ่มควบคุม	1,896	1,196	1,888	1,196	2.01	.90
กลุ่มทดลอง	1,887	1,219	1,201	996	11.09	.001**

** p<.01

อภิปรายผล

1. จากการวิเคราะห์สภาพการณ์ของการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย โดยการสนทนากลุ่ม พบประเด็นที่เป็นปัญหาสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) ขั้นตอนในการให้บริการมีหลายขั้นตอน 2) ขาดการประสานงานและการเชื่อมโยง การดูแลผู้ป่วยร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างทีมสหสาขาวิชาชีพ 3) ผู้ป่วยและผู้ดูแลขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคและการปฏิบัติตัว 4) การวางแผนจำหน่ายไม่ครอบคลุมและไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน 5) การส่งต่อเพื่อการดูแลต่อเนื่องยังไม่ครอบคลุม และ 6) ขาดการกำกับติดตามอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาสภาพปัญหาของการจัดการโรคเรื้อรัง พบว่า การจัดการบริการสุขภาพไม่ทั่วถึง ขาดประสิทธิภาพ ขาดการแก้ปัญหา ร่วมกัน การติดตามเยี่ยมบ้านผู้ป่วยโรคเรื้อรังทำได้ไม่ครอบคลุม ขาดการประสานงานเชื่อมโยงข้อมูลการดูแลผู้ป่วยระหว่างสถานพยาบาลและชุมชน การเยี่ยมบ้านผู้ป่วยส่วนใหญ่เยี่ยมโดยเจ้าหน้าที่เป็นหลัก ขาดการมีส่วนร่วมของเครือข่าย เช่น องค์กรชุมชน อาสาสมัครดูแลผู้ป่วย หรือผู้ให้การดูแลผู้ป่วย (จันทร์เพ็ญ ประโยงค์ และคณะ, 2563) และยังสอดคล้องกับ พนารัตน์ มัชปะโม พบว่า ในการให้บริการผู้ป่วยโรคธาลัสซีเมีย มีขั้นตอนมากมาย ทั้งยังขาดการประสานงานและการเชื่อมโยงการดูแลผู้ป่วยร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างทีมสหสาขาวิชาชีพ และไม่มีผู้รับผิดชอบงานโดยตรงในแต่ละฝ่าย ใช้การแก้ปัญหาโดยการประสานเป็นรายบุคคล (พนารัตน์ มัชปะโม, 2563)

2. รูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย มีการจัดตั้งคลินิกธาลัสซีเมีย แบบเบ็ดเสร็จ (One stop service) ให้บริการทุกวันพลัสสปี และมียาบาลประจำคลินิก มีการจัดทำสมุดประจำตัวผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียและคู่มือให้ความรู้เรื่องโรคธาลัสซีเมียสำหรับผู้ดูแล ยาบาลหอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม หอผู้ป่วยพิเศษกุมารเวชกรรม และยาบาลคลินิกธาลัสซีเมีย ยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และครู รวมทั้ง พัฒนาเครื่องมือการวางแผนจำหน่ายผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียโดยใช้หลัก D-METHOD ตั้งไลน์กลุ่ม ส่งต่อติดตามผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียทางโทรศัพท์และมีการเยี่ยมบ้านร่วมกัน ระหว่างยาบาลประจำคลินิกธาลัสซีเมียและยาบาลประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีการจัดทำแบบบันทึกการเยี่ยมบ้าน รวมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม กำกับผลของการใช้รูปแบบ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยและรองหัวหน้าหอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม โดยรูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีการศึกษาสภาพการณ์จริงจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพกับกลุ่มกับบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรงรวมทั้งตัวผู้ป่วยและผู้ดูแลผู้ป่วยโรคธาลัสซีเมีย ทำให้ได้ข้อมูลทุกมิติที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบ ร่วมกับการใช้แนวทางพัฒนา P-A-O-R ตามแนวคิดของ Kemmis, K. & Mc Taggart, R. มาใช้พัฒนา ทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม ครอบคลุมการให้การดูแล



ผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียจากโรงพยาบาล สู่บ้านและโรงเรียน ส่งผลให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่ต่อเนื่อง มีการส่งเสริมและสนับสนุนผู้ป่วยและครอบครัวให้มีการปฏิบัติตัวที่เหมาะสมและสามารถปรับตัวให้อยู่กับโรคที่เป็นได้ รูปแบบมีความครอบคลุมทุกระบวนการในการดูแลรักษาอย่างชัดเจน น่าเชื่อถือ ช่วยให้ผู้ผู้ป่วยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับการพัฒนารูปแบบของการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย โรงพยาบาลโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย (Kemmis, K. & Mc Taggart, R., 2000) ซึ่งผู้ศึกษามีการพัฒนารูปแบบโดยมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงระบบบริการ มีคลินิกเฉพาะ มีผู้รับผิดชอบชัดเจน ให้การดูแลโดยทีมสหสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ผู้ผู้ป่วยและผู้ดูแลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (พุทธวร พิลาทธิ์ และศุภรดา ภาแสนทรัพย์, 2566)

3. ผลลัพธ์ของรูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ

3.1 ด้านผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยความรู้ พฤติกรรมการดูแลตนเอง และคุณภาพชีวิตสูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเป็นระบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการฝึกทักษะให้ผู้ผู้ป่วยสามารถเรียนรู้ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับโรคธาลัสซีเมียได้ด้วยตนเอง โดยมีการให้ความรู้เกี่ยวกับโรคธาลัสซีเมียฉบับการตูน ซึ่งเป็นสื่อการสอนที่กระตุ้นความสนใจของเด็กและทำให้เด็กเข้าใจเนื้อหาความรู้เกี่ยวกับโรค ธาลัสซีเมียได้ง่ายขึ้น ร่วมกับการจัดอบรมพัฒนาความรู้และทักษะในการดูแลตนเองให้กับผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย ทำให้เกิดการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับรูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีการดำเนินการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียที่ครอบคลุมตั้งแต่โรงพยาบาลและต่อเนื่องไปถึงที่บ้าน ชุมชนและโรงเรียน ส่งผลให้ผู้ผู้ป่วยเด็กได้รับการดูแลอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เด็กมีอาการแทรกซ้อนจากการเปลี่ยนแปลงของรูปร่างหน้าตาและความเหนื่อยง่ายน้อยลง ไม่เป็นอุปสรรคต่อการใช้ชีวิตร่วมกับเด็กอื่น ๆ ในสังคม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พุทธวร พิลาทธิ์ และศุภรดา ภาแสนทรัพย์ พบว่า หลังการนำรูปแบบการพัฒนาการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียไปใช้ ผู้ป่วยเด็กมีคะแนนความรู้และพฤติกรรมการดูแลตนเองเพิ่มสูงขึ้นกว่าก่อนการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (พุทธวร พิลาทธิ์ และศุภรดา ภาแสนทรัพย์, 2566) และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ประกริต รัชวัตร และนัยนา ภูมม พบว่า คุณภาพชีวิตของผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียขึ้นอยู่กับารดูแลภาวะสุขภาพ และความรู้ทางด้านสุขภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริมที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้ผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม ช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตของเด็ก (ประกริต รัชวัตร และนัยนา ภูมม, 2565)

3.2 ด้านผู้ดูแล กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยความรู้และความพึงพอใจสูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีการเพิ่มกระบวนการให้ความรู้กับผู้ดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียในวันที่มาใช้บริการ การซักถามความรู้ความเข้าใจและมีการให้ความรู้ร่วมกับการฝึกทักษะการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียจากทีมสหสาขาวิชาชีพ มีการแจกคู่มือโรคธาลัสซีเมียให้กับผู้ดูแลได้ใช้ศึกษาหลากหลายรูปแบบตามความสนใจ ได้แก่ แบบรูปเล่ม หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ และระบบคิวอาร์โค้ด รวมถึงมีการติดตามเยี่ยมบ้าน เพื่อช่วยแก้ปัญหาและตอบข้อสงสัยของผู้ดูแลแบบตัวต่อตัว ทำให้ผู้ดูแลมีความรู้เกี่ยวกับโรคธาลัสซีเมียและวิธีการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียที่ถูกต้อง จึงส่งผลให้มีคะแนนเฉลี่ยความรู้และความพึงพอใจสูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ อภิษฎา อารีเอื้อ และคณะ พบว่า ภายหลังจากปรับปรุงรูปแบบการปรับปรุงคุณภาพการดูแลในสถานบริการสำหรับผู้ป่วยเรื้อรัง: กรณีคลินิกเด็กธาลัสซีเมีย โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ผู้ปกครองเด็กโรคธาลัสซีเมียมีความรู้เกี่ยวกับโรคธาลัสซีเมียและมีความพึงพอใจต่อรูปแบบสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (อภิษฎา อารีเอื้อและคณะ, 2560)

3.3 ด้านภาวะสุขภาพ กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยของระดับฮีมาโตคริตและระดับซีรั่มเฟอริตินต่ำกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่าเป็นผลจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีการดำเนินการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียที่ครอบคลุม ต่อเนื่องส่งผลให้ผู้ผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียมีพฤติกรรมการดูแลตนเองที่ดี

ในเรื่องการรับประทานยา การรับประทานอาหาร การดูแลสุขภาพตนเองให้แข็งแรง ตั้งใจดูแลตนเองและมาตรวจตามแพทย์นัด ประกอบกับมีการให้ความรู้และพัฒนาทักษะการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย โดยให้ผู้ดูแลได้ลงมือปฏิบัติจริงกับทีมสหสาขาวิชาชีพ มีการแจกคู่มือเรื่องโรคธาลัสซีเมียในรูปแบบให้ไปศึกษาเพิ่มเติม ทำให้สามารถดูแลผู้ป่วยเด็กได้ถูกต้อง จึงส่งผลให้หลังใช้รูปแบบผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียมีระดับฮีมาโตคริตและระดับซีรั่มเฟอริตินต่ำลง สอดคล้องกับคำกล่าวของ ศิริยุพา สนั่นเรื่องศักดิ์ และคณะ ที่กล่าวว่า การมีพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเองที่ดีของผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียส่งผลให้เด็กมีภาวะสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี (ศิริยุพา สนั่นเรื่องศักดิ์และคณะ, 2563)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาสภาพการณ์ของการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย พบประเด็นที่เป็นปัญหาสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) ขั้นตอนในการให้บริการมีหลายขั้นตอน 2) ขาดการประสานงานและการเชื่อมโยงการดูแลผู้ป่วยร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างทีมสหสาขาวิชาชีพ 3) ผู้ป่วยและผู้ดูแลขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคและการปฏิบัติตัว 4) การวางแผนจำหน่ายไม่ครอบคลุมและไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน 5) การส่งต่อเพื่อการดูแลต่อเนื่องยังไม่ครอบคลุม และ 6) ขาดการกำกับติดตามอย่างเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ ประกอบด้วย 1) จัดตั้งคลินิกธาลัสซีเมียแบบเบ็ดเสร็จและมีพยาบาลประจำ 2) จัดทำสมุดประจำตัวผู้ป่วย 3) จัดทำคู่มือโรคธาลัสซีเมีย 4) จัดอบรมให้ความรู้ 5) พัฒนาเครื่องมือการวางแผนจำหน่าย 6) ตั้งไลน์กลุ่มและส่งต่อติดตามทางโทรศัพท์ 7) มีการเยี่ยมบ้าน และ 8) มีการนิเทศการใช้รูปแบบ หลังจากนำรูปแบบไปใช้ พบว่า 1) ผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยความรู้ พฤติกรรมการดูแลตนเองและคุณภาพชีวิตสูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ด้านผู้ดูแล กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยความรู้และความพึงพอใจสูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ด้านภาวะสุขภาพ กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยของระดับ ฮีมาโตคริตและระดับซีรั่มเฟอริตินต่ำกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ คือ ควรนำรูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อไปขยายผลให้กับโรงพยาบาลในเขตสุขภาพที่ 3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพื่อติดตามประเมินผลการใช้รูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อเพื่อดูความต่อเนื่องของการปฏิบัติในทุก 3 เดือน, 6 เดือน หรือ 1 ปี และมีการศึกษาวิจัยปัญหาและผลกระทบจากการใช้รูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียแบบไร้รอยต่อ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2567). สัมมนาวิชาการธาลัสซีเมียแห่งชาติ ครั้งที่ 25. เรียกใช้เมื่อ 30 มีนาคม 2567 จาก <https://www.hfocus.org/content/2024/03/30093>
- จันทร์เพ็ญ ประโยงค์ และคณะ. (2563). การพัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ในอำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 29(5), 803-812.
- ประกริต รัชวัตร และนัยนา ภูม. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 15(1), 334-349.
- พนารัตน์ มัชปะโม. (2563). การพัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียชนิดรุนแรง หรือชนิดพึ่งพาเลือด โรงพยาบาลวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม. วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม, 4(8), 234-243.
- พุทธวร พิลากุทธิ์ และศุภรดา ภาแสนทรัพย์. (2566). การพัฒนารูปแบบการดูแลผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมียโรงพยาบาลโพธิสัย จังหวัดหนองคาย. วารสารวิจัยสุขภาพโรงพยาบาลและชุมชน, 1(3), 138-150.



- เพ็ญศิริ พันธวงศ์. (2566). คุณภาพชีวิตในผู้ป่วยเด็กโรคธาลัสซีเมียที่เข้ารับเลือดเป็นประจำในโรงพยาบาลทุ่งสง และโรงพยาบาลเครือข่าย. *มหาราชนครศรีธรรมราชเวชสาร*, 6(2), 90-101.
- มณี อภานันท์กุล. (2563). การวิจัยปรากฏการณ์วิทยา: การประยุกต์ใช้ในการวิจัยทางการแพทย์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โรงพยาบาลชยันนาทเรนทร. (2565). สถิติผู้ป่วยเด็กธาลัสซีเมีย. ชัยนาท: โรงพยาบาลชยันนาทเรนทร.
- โรงพยาบาลชยันนาทเรนทร. (2566). รายงานประจำปี. ชัยนาท: โรงพยาบาลชยันนาทเรนทร.
- ศิริยุพา สนั่นเรืองศักดิ์และคณะ. (2563). รูปแบบการจัดการตนเองของเด็กที่ป่วยด้วยโรคธาลัสซีเมีย. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 28(2), 27-39.
- อภิษฐา อารีเอื้อและคณะ. (2560). รูปแบบการปรับปรุงคุณภาพการดูแลในสถานบริการสำหรับผู้ป่วยเรื้อรัง: กรณีคลินิกเด็กธาลัสซีเมีย โรงพยาบาลกาฬสินธุ์. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 25(4), 42-50.
- Kemmis, K. & Mc Taggart, R. (2000). *Participatory action research: Handbook of quality Research*. London: Sage.
- Varni, J. W. (2019). *The PedsQL Measure-ment Model for the Pediatric Quality of Life Inventory*. Retrieved March 20, 2024, from <http://www.pedsq.org/index.html>

การแปลข้อมูลทางวัฒนธรรมด้านการท่องเที่ยวเป็นภาษาอังกฤษ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว จังหวัดชัยนาท*

TRANSLATING CULTURAL TOURISM INFORMATION INTO ENGLISH TO PROMOTE TOURISM IN CHAI NAT PROVINCE

ชนัญญา โสมณวัฒน์*, ศญาดา เลอวลัญช์ และ นริศรา เพชรฤทธิ์

Chanata Somanawattana*, Sayada Lervala and Narissara Phetrit

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Humanities and Social Sciences, Chandrakasem Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: chanata.s@chandra.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการแปลข้อมูลทางวัฒนธรรมในสื่อประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวของจังหวัดชัยนาท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้แทนจากหน่วยงานด้านการท่องเที่ยวจากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ลพบุรี ชัยนาท สิงห์บุรี) จำนวน 2 คน การท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดชัยนาท จำนวน 3 คน มีคฤหัสถ์ท้องถิ่น จำนวน 2 คน และผู้ประกอบการในจังหวัดชัยนาท จำนวน 3 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อหารือการนำบทความประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวจากสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดชัยนาท ในปี พ.ศ. 2565 จำนวน 3 บทความเพื่อนำมาทำการแปลให้เป็นภาษาอังกฤษและวิเคราะห์บทความด้วยวิธีการแปลที่ปรับเปลี่ยน ผลการวิจัยพบว่า ผู้วิจัยใช้วิธีการแปลทั้งหมด 7 กลวิธี ได้แก่ 1) กลวิธีหาคำเทียบเคียง 2) การใช้คำหรือสำนวนที่มีความหมายเหมือนกัน 3) การใช้คำหรือสำนวนภาษาอังกฤษที่มีความหมายใกล้เคียง 4) การอธิบายเพิ่มเติม 5) การแปลตรงตัว 6) การใช้ไวยากรณ์และโครงสร้างเพื่อปรับโครงสร้างจากภาษาต้นฉบับเป็นภาษาฉบับแปล และ 7) การใช้ภาษา วิธีการพูด การเลือกใช้คำ ระดับลีลา และพบว่า การใช้กลวิธีแปลสำนวนที่มีความหมายเหมือนกันโดยใช้คำทางวัฒนธรรมภาษาฉบับแปลแทนที่คำในภาษาต้นฉบับในการแปลสถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดชัยนาทที่เกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยวทางศาสนา ชุมชนและสังคมมากที่สุด ใช้กลวิธีอธิบายเพิ่มเติมและกลวิธีใช้ภาษา วิธีการพูด การเลือกใช้คำ ระดับลีลาในการแปลคำทางวัฒนธรรมเท่ากัน และใช้ไวยากรณ์และโครงสร้างเพื่อปรับโครงสร้างจากภาษาต้นฉบับเป็นภาษาฉบับแปลน้อยที่สุด

คำสำคัญ: การแปล, ข้อมูลทางวัฒนธรรม, การส่งเสริมการท่องเที่ยว, ภาษาอังกฤษ

Abstract

This qualitative research aimed to examine the cultural word translation strategies in tourism advertising media of Chai Nat province. The sample used in the study were representatives from tourism agencies, including two from the Tourism Authority of Thailand (Lopburi, Chai Nat, Singburi), three from the Chai Nat Provincial Office of Tourism and Sports, two local guides, and

* Received May 27, 2024; Revised June 21, 2024; Accepted June 29, 2024



three entrepreneurs in Chai Nat province. The sample was obtained through purposive sampling and held a small group meeting to discuss the introduction of tourism advertising articles from the Chai Nat Provincial Office of Tourism and Sports in 2022. Three articles were translated into English and analyzed them using modified translation strategies. The study identified seven translation strategies used by the researcher, encompassing 1) Transcription or transliteration strategy; 2) Equivalence strategy; 3) Non-Equivalence strategy in order to convey similar meanings; 4) Explanation strategies; 5) Literal translation strategy; 6) Reordering strategy in order to restructure the text from the source language to the target language; and 7) Word choice strategy such as pragmatics, registers, or metaphor to articulate language in a spoken manner. The results revealed that equivalence strategy was predominantly employed in Chai Nat province, particularly concerning religious attractions, community, and societal aspects. In translating cultural words, the explanation and word choices were equally used in articles, while the least utilized strategy was grammar and restructuring the text from the source language.

Keywords: Translation, Cultural Information, Tourism Promotion, English Language

บทนำ

จังหวัดชัยนาทเป็นจังหวัดเมืองรองตั้งอยู่ในภาคกลางตอนบนของประเทศไทยและเป็นเมืองโบราณที่สร้างขึ้นในสมัยพญาเลอไทครองกรุงสุโขทัย ชัยนาทมีโบราณสถาน วัดเก่าแก่ เกจิอาจารย์ชื่อดัง มีประเพณีและวัฒนธรรมที่โดดเด่น มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมมากมาย แต่ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (โควิด-19) เป็นต้นมา การท่องเที่ยวจังหวัดชัยนาทเกิดผลกระทบโดยตรง ทำให้มีการกำหนดแนวทางส่งเสริมภาคบริการด้านการท่องเที่ยวเพื่อกระตุ้นให้มีจำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น โดยปรับกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับแนวคิดการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนและส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และการตลาดท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักเพิ่มขึ้นผ่านสื่อออนไลน์ในรูปแบบต่าง ๆ (สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา จังหวัดชัยนาท, 2565)

การประชาสัมพันธ์เริ่มมีอิทธิพลต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวในจังหวัดตั้งแต่การเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรนาเป็นอย่างมาก ทำให้การสืบค้นข้อมูลด้านการท่องเที่ยวผ่านสื่อเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก (Facebook) ติกต็อก (TikTok) เป็นต้น (ณิษฐกุล เสนาวงษ์, 2564); (สิณากรณ์ ศรีพุทธธีรัตน์ และนชกฤต วันตะเมธ, 2564) ซึ่งเป็นสื่อกลางที่สำคัญที่สุดในยุคปัจจุบัน การใช้เทคโนโลยีจึงเป็นตัวกลางสำคัญในการเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการรีวิวสถานที่ท่องเที่ยว การแนะนำเส้นทาง ผลักดันให้กลุ่มนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศรู้จักสถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดเมืองรองได้มากขึ้น และเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนและศึกษาข้อมูลด้านสถานที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ประเพณี ร้านอาหารและการเดินทางให้กับนักท่องเที่ยวทั่วโลกเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการเดินทาง จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การทำสื่อประชาสัมพันธ์ของจังหวัดชัยนาทส่วนใหญ่ยังเป็นภาษาแม่ภาษาเดียว และมีสื่อที่เป็นสองภาษาจำนวนน้อย ส่งผลให้มีจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวภายในจังหวัดน้อย (จิรายุทธ์ สนดา, 2557); (ทศติวัลย์ ประภาเคน และปิยะวดี พงษ์สวัสดิ์, 2564) และเมื่อวิเคราะห์ภาษาฉบับแปลพบว่า มีกระบวนการแปลภาษาต่างประเทศที่ขาดการใช้คำจูงใจในการอธิบายคำที่กล่าวถึงขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงขนบธรรมเนียมประเพณีภายในจังหวัดที่น่าสนใจ (วราพัชร ชาลิกุล และसानุช เสกขุนทด ณ ถกลาง, 2562); (ปิติกัทร บิลเต๊ะ, และคณะ, 2564) และพบปัญหาด้านการแปลคำทางวัฒนธรรม เช่น 1) ขาดการแปลคำทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับชื่อทางประวัติศาสตร์และเหตุการณ์สำคัญภายใน

จังหวัด (Napu, N., 2016) 2) ไม่คุ้นชินกับการแสดงคำทางวัฒนธรรม 3) การแปลผิดพลาดในการแปลเพื่อให้ความหมายของภาษาแปลเท่าเทียมกับภาษาต้นฉบับ 4) การแปลมีความคลุมเครือในการแสดงความหมายของคำทางวัฒนธรรม 5) ขาดกระบวนการแปลและกลยุทธ์การแปล (Dweik, B. S., & Suleiman, M., 2013) 6) แปลข้อมูลไม่ครบถ้วน 7) ขาดความรู้ทางวัฒนธรรม ส่งผลให้นักท่องเที่ยวสับสนและไม่เข้าใจความหมาย ส่งผลถึงภาพลักษณ์การท่องเที่ยว (ปิติภัทร บิลเต๊ะ, และคณะ, 2564)

การแปล คือ การเปลี่ยนถ่ายคำ วลี ประโยคในภาษาต้นฉบับ (Source language) เป็นภาษาเป้าหมาย (Target language) โดยอาศัยกระบวนการการถอดความหมายคำ ข้อความ ที่มีความหมายตรงและความหมายแฝง โดยมีเนื้อหาเหมือนหรือใกล้เคียงกับภาษาต้นฉบับอย่างเป็นธรรมชาติ (พร้อมพรรณ กลิ่นหอม, 2561); (สุพรรณิ ปันมณี, 2562) การแปลถือเป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่มีบริบทที่สะท้อนให้เห็นความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมผ่านรูปแบบการเขียน (Sulaiman, M. Z., & Wilson, R., 2019); (พิมพ์พันธุ์ เวสสะโกศล, 2555) เสนอกระบวนการแปลโดยวิธีการผสมผสานกระบวนการแปลของ Bell's model และ Gile's model ออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ต้นฉบับ (Analyzing) โดยการวิเคราะห์ภาษาต้นฉบับโดยแบ่งข้อความออกเป็นหน่วยย่อย (Translation unit : TU) ตั้งแต่ระดับคำไปจนถึงระดับประโยคและแบ่งตามหน่วยไวยากรณ์ (Structure unit) 2) การแปลต้นร่าง (Drafting) เป็นการแปลทีละหน่วยเพื่อรักษาความหมายให้มีความหมายใกล้เคียงกับภาษาต้นฉบับมากที่สุด และนำประโยคแต่ละหน่วยมาเรียงกันรวมทั้งปรับไวยากรณ์เพื่อให้ข้อความที่มีความหมายเชื่อมโยง และ 3) การปรับแก้ไข (Revising) โดยการนำบทความในกระบวนการที่ 2 มาปรับแก้ไขให้ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์เพื่อให้ภาษาเป็นธรรมชาติ รวมทั้งแก้ไขคำผิด การใช้ภาษาและลีลาภาษาตามความหมายที่เหมือนหรือใกล้เคียงกับภาษาต้นฉบับ อย่างไรก็ตาม การแปลจะมีกระบวนการที่ซับซ้อนมากขึ้นเพียงใด ขึ้นอยู่กับกระบวนการแปล กลวิธีการแปล การเลือกใช้คำ และการวิเคราะห์ความหมายที่แท้จริง

วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เรียนรู้ ปฏิบัติเรื่อยมาจนสืบทอดปฏิบัติกันมาเป็นที่ยอมรับจากรุ่นสู่รุ่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความเป็นอยู่ ความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ ธรรมเนียม ประเพณี และพฤติกรรมของคนในสังคม (Taylor, R., 2013); (สุพรรณิ ปันมณี, 2562) ซึ่งถือเป็นอัตลักษณ์เฉพาะของคนในแต่ละสังคมที่ถ่ายทอดออกมาผ่านภาษากายหรือวาจา (วรพัชร ชาลีกุล และสาธุ เสกขุนทด ณ ถลาง, 2562) ซึ่งในการถ่ายทอดนั้นจะมีอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมแฝงอยู่ ดังนั้น การแปลคำทางวัฒนธรรมจำเป็นต้องคำนึงถึง 1) ประเภทของคำ (lexical categories) เช่น คำนาม คำกริยา คำขยาย คำยืม คำภาษาถิ่น คำแสลง 2) หน้าที่ของคำ เช่น คำนาม คำคุณศัพท์ คำกริยา คำบุพบทและสื่อความหมายได้ถูกต้อง ไม่คลุมเครือ 3) ตำแหน่งของคำ เพื่อตีความหมายตรงและความหมายแฝงอย่างไม่คลุมเครือ 4) โครงสร้างตามไวยากรณ์ (grammatical categories) 5) ลักษณะภาพพจน์ (figure of speech) เช่น การใช้คำอุปมาอุปไมย อุปลักษณ์ นามนัย จินตภาพ และสัญลักษณ์ เป็นต้น 6) ความเชื่อมโยงของคำและบริบท (cohesion and context) 7) การแปลสิ่งที่ไม่รู้จักทางวัฒนธรรมในภาษาเป้าหมาย (สุพรรณิ ปันมณี, 2549); (สิริธัญญา สุขสวัสดิ์, 2558) กลวิธีการแปลคำทางวัฒนธรรม สามารถจำแนกออกเป็น 8 กลวิธี (Baker, M., 2018); (พิมพ์พันธุ์ เวสสะโกศล, 2555) ดังนี้ 1) กลวิธีหาคำเทียบเคียง สามารถทำได้โดยการทับศัพท์ (Transcription) หรือการถอดรหัส (Transliteration) 2) การใช้คำที่มีความหมายเหมือนกัน (Equivalence) หรือใช้คำวัฒนธรรมจากภาษาเป้าหมายมาแทนที่คำวัฒนธรรมในภาษาต้นฉบับ (Cultural Substitution) 3) การใช้คำที่มีความหมายใกล้เคียงที่ทดแทนคำทางวัฒนธรรม (Non-Equivalence) สามารถจำแนกออกเป็น 3 กลวิธีย่อย คือ 3.1) การใช้คำที่มีความหมายกว้าง (Generic Word) 3.2) การใช้คำที่มีความหมายแคบ (Specific Word) 3.3) การใช้คำเฉพาะเจาะจง 3.4) การใช้คำที่อธิบายถึงสิ่งที่มีลักษณะคล้ายกัน 4) การใช้คำอธิบายเพิ่มเติม เช่น การใช้คำขยาย (Modifier) และการอธิบาย (Explanation) 5) การแปลตรงตัว 6) การละข้อความหรือสรุปความ (Zero Translation) 7) การปรับโครงสร้างทางภาษา และ 8) การใช้คำยืมเพื่อชดเชยคำ (Compensation) หรือความหมายของคำ (Semantic Loss) ด้วยเหตุนี้



การแปลบทความประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวให้กับชาวต่างชาติ จำเป็นต้องคำนึงถึงกลวิธีการแปลคำทางวัฒนธรรมที่อธิบายถึงขนบธรรมเนียมประเพณีในจังหวัดให้ชัดเจน เพื่อให้นักท่องเที่ยวเข้าใจข้อมูลเชิงวัฒนธรรมที่แตกต่าง ผู้วิจัยนำบทความประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวจังหวัดชัยนาทมาวิเคราะห์กระบวนการการแปล และใช้กลวิธีการแปลคำทางวัฒนธรรมเพื่อถ่ายทอดบทความประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในจังหวัดชัยนาทให้นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติเกิดการตระหนักรู้ และงานวิจัยเรื่องนี้ เป็นส่วนหนึ่งของรายงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสื่อออนไลน์สามภาษาสำหรับการส่งเสริมการท่องเที่ยวจังหวัดชัยนาท”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษากลวิธีแปลบทความประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวจังหวัดชัยนาทผ่านกลวิธีการแปลคำทางวัฒนธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรด้านการท่องเที่ยวในจังหวัดชัยนาท โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้แทนจากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ลพบุรี ชัยนาท สิงห์บุรี) จำนวน 2 คน ที่ดูแลข้อมูลด้านการท่องเที่ยวจังหวัดชัยนาท การท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดชัยนาท จำนวน 3 คน มัคคุเทศก์ท้องถิ่น จำนวน 2 คน และผู้ประกอบการในจังหวัดชัยนาท จำนวน 3 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และทำการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Small Group Discussion) เพื่อหาหรือการนำบทความประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวจากสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดชัยนาท ในปี พ.ศ. 2565 จำนวน 3 บทความ มาจัดทำแปลให้เป็นภาษาอังกฤษด้วยการใช้กลวิธีการแปลที่ปรับเปลี่ยนจาก (พิมพ์พันธุ์ เวสสะโกศล, 2555); (สุพรรณิ ปิ่นมณี, 2562)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การแปล ภาษาไทย - ภาษาอังกฤษ

ตัวแปรตาม ได้แก่ การใช้คำทางวัฒนธรรมในการแปลข้อมูลภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ประเภทการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary analysis) หรือเรียกว่า การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อหาข้อมูลที่บันทึกไว้ในบทความประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวมาตีความหมาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว กับบุคลากรด้านการท่องเที่ยว และ 2) บทความแนะนำการท่องเที่ยวในจังหวัดชัยนาท จำนวน 3 บทความจาก (สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา จังหวัดชัยนาท, 2565) ได้แก่ 1) เที่ยวชัยนาท 2) ยิ่งรู้จัก ยิ่งรักเธอ...ชัยนาท 3) หนีเมืองมาเที่ยวกันเถอะ ชุมชนท่องเที่ยว ต. เทียงแท้ ชวัญข้าวโฮมสเตย์ ชุมชนโรงพักเก่าสรรพยา วิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวเมืองสาปยา บทความดังกล่าวเป็นฉบับที่ร่างเพื่อวิเคราะห์เนื้อหาด้วยกระบวนการแปล และกลวิธีการแปลจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษที่ปรับเปลี่ยนจาก (พิมพ์พันธุ์ เวสสะโกศล, 2555); (สุพรรณิ ปิ่นมณี, 2562)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายขั้นตอน เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) การทำหนังสือเพื่อขออนุญาตลงเก็บข้อมูลกับการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ลพบุรี สิงห์บุรี ชัยนาท) และสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา จังหวัดชัยนาท เพื่อบรรวบรวมข้อมูลจากที่ศึกษาเบื้องต้นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ออกแบบการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) กับบุคลากรด้านการท่องเที่ยวจังหวัดชัยนาท รวมทั้งผู้บริหารด้านการท่องเที่ยวจังหวัดชัยนาท เพื่อให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวทาง หรือเทคนิคการประชาสัมพันธ์หรือการส่งเสริมการท่องเที่ยวในจังหวัดชัยนาท 3) การจัดประชุมกลุ่มย่อย

(Focus Group) เพื่อศึกษาแนวทางและรูปแบบในการประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว ซึ่งในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจึงได้บทความท่องเที่ยวที่เป็นลักษณะเล่าเรื่อง และบทละคร ที่จะนำไปเผยแพร่ผ่านวิดีโอคลิป และช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ 4) นำบทความเข้าสู่กระบวนการแปลข้อมูลทางวัฒนธรรมโดยใช้กระบวนการแปลที่ปรับเปลี่ยนจาก (พิมพ์พันธุ์ เวสสะโกศล, 2555); (สุพรรณิ ปันมณี, 2562) พร้อมนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการแปลตรวจ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง 5) สรุปผลและอภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำการแปลข้อมูลทางวัฒนธรรมที่ได้จากบทความประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีกระบวนการแปล 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ต้นฉบับ (Analyzing) ในระดับบทความ ให้แตกสรุปประโยคออกเป็นหน่วยย่อยหรือเป็นประโยค 2) การแปลต้นร่าง (Drafting) ทำการแปลทีละหน่วยย่อย นำแต่ละหน่วยย่อยมาเรียงต่อกัน และปรับปรุงภาษาและไวยากรณ์ให้เหมาะสมแต่ยังคงรักษาคำ ความหมายให้ตรงกับภาษาต้นฉบับให้มากที่สุด 3) การปรับแก้ไข (Revising) ทำการปรับโครงสร้างไวยากรณ์และเรียบเรียงภาษา แปลให้เหมาะสมและมีความเป็นธรรมชาติ ซึ่งกลวิธีการแปล มี 8 กลวิธี ดังนี้ (พิมพ์พันธุ์ เวสสะโกศล, 2555); (สุพรรณิ ปันมณี, 2562) 1) กลวิธีการหาความเทียบเคียง 2) การใช้คำหรือสำนวนที่มีความหมายเหมือนกัน 3) การใช้คำหรือสำนวนที่มีความหมายใกล้เคียง 4) การอธิบายเพิ่มเติม 5) การแปลตรง 6) การละข้อความ 7) การใช้ไวยากรณ์และโครงสร้างเพื่อปรับโครงสร้างจากภาษาต้นฉบับเป็นภาษาฉบับแปล 8) การใช้ภาษา วิธีการเลือกใช้คำ

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยใช้กลวิธีการแปลบทความโดยใช้คำทางวัฒนธรรมในการแปลสื่อประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในจังหวัดชัยนาท ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า กลวิธีการหาความเทียบเท่าในการใช้คำ ข้อความ และความหมาย สามารถทำได้โดยการทับศัพท์ (Transcription or Transliteration) ซึ่งการทับศัพท์สามารถทำได้โดยวิธีการถ่ายเสียง (transcription) หรือการถอดรหัส (transliteration)

1. มีการใช้กลวิธีการหาคำเทียบเคียง สามารถทำได้ 2 แบบ ได้แก่ 1) การทับศัพท์ (Transcription) การทับศัพท์เป็นการถ่ายเสียงอักษรภาษาไทยเป็นภาษาต่างประเทศ โดยให้เสียงของคำนั้นตรงกับภาษาไทย เช่น ตลาดโรงพัก เก้าสรพญา (Sapphaya's police station market) หลวงปู่เฟื่อง (Luang Pu Fueng) วัดมหาธาตุ (Wat Maha Tat) ซึ่งมีทั้งหมด 6 สำนวน เป็นต้น 2) การถอดรหัส (Transliteration) เป็นการแทนตัวอักษรอย่างตรงตัวที่ถอดรหัสเสียงของอักษรไทยเป็นอักษรโรมันเพื่อให้ออกเสียงตรงกับภาษาไทยเช่น ชื่อจังหวัดชัยนาท (Chai Nat) คำว่า “นาท” ลงท้ายด้วย “ท” ใช้ตัวสะกดภาษาอังกฤษเป็น “t” และ ทวาราวดี (Dhavaravati) คำว่า “ทวา” ใช้ตัวสะกดเป็น “Dhava” มีทั้งหมด 3 สำนวน

2. ผู้วิจัยใช้คำหรือสำนวนที่มีความหมายเหมือนกัน (Equivalence) โดยวิธีการหาคำหรือสำนวนที่มีความหมายเทียบเท่า หรือใช้คำวัฒนธรรมฉบับแปลแทนที่คำในภาษาไทย (Cultural substitution) จำนวน 22 สำนวน เช่น “โบราณสถานที่นี้ เก่าแก่อายุเป็นร้อยปี...” (The archaeological site here is over hundreds of years old...) “จังหวัดชัยนาท หมายความว่า เป็นจังหวัดแห่งชัยชนะ...” (Chai Nat province means the province of victory...) “จังหวัดชัยนาทเป็นเมืองหน้าด่าน” (Chai Nat is a frontier city) เป็นต้น

3. ผู้วิจัยใช้คำหรือสำนวนภาษาอังกฤษที่มีความหมายใกล้เคียง (Non-Equivalence) จำแนกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 3.1) ใช้คำที่มีความหมายกว้าง (Generic word) เป็นการใช้คำหรือสำนวนที่แตกต่างกันเพื่อให้ความหมายคำที่ไม่มีในภาษาอังกฤษ พบว่า มีการใช้คำหรือสำนวน 5 สำนวน เช่น “ไหว้” เพื่อแสดงความหมายถึงการเคารพสักการะสิ่งศักดิ์สิทธิ์ (pay homage) “เป็นเมืองลูกหลวง” (It is the provincial capital) และ “เจดีย์กลีบมะเฟือง” (The lotus bud-shaped pagoda) เป็นต้น 3.2) ใช้คำที่มีความหมายแคบกว่าหรือเจาะจง (specific word)



เป็นการใช้คำหรือสำนวนที่มีความหมายใกล้เคียงกับภาษาต้นฉบับมากที่สุด จำนวน 3 สำนวน เช่น “มาชั้ยนาท... ไม่นกนะ” คำว่า “นก” ไม่ได้แปลว่า “Bird” แต่หมายความว่า “Fail” (Visit Chai Nai, you don’t fail it.) และ “พระเกจิอาจารย์ชื่อดัง” (The renowned respected monks) เป็นต้น 3.3) มีการใช้คำที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน จำนวน 1 สำนวน คือ “สะพานลูกบวบ” (bamboo raft bridge) ซึ่งสะพานลูกบวบเป็นการนำท่อนไม้ไผ่มามัดให้แน่นเป็นแพ จึงใช้คำว่า “bamboo raft”

4. ผู้วิจัยใช้วิธีการอธิบายเพิ่มเติม (Explanation) โดยวิธีการใช้คำขยาย (Modifier) เป็นการเพิ่มข้อมูลเพื่อไม่ให้คลุมเครือในข้อความ โดยใช้คำคุณศัพท์ขยายคำนาม คำกริยวิเศษณ์ขยายคำกริยา คำวลี หรืออนุประโยค จำนวน 6 ประโยค ดังนี้ 4.1) ผู้วิจัยใช้การอธิบายเพิ่มเติม ในกรณีที่ไม่มีคำหรือสำนวนในวัฒนธรรมต่างประเทศ เช่น การอธิบายตลาดโรงพักเก่าสรรพยาให้คนอ่านทราบว่าตลาดดังกล่าวมีความโดดเด่นโดยใช้ that clause (Sapphaya’s old police station market is a community tourist attraction that has been certified by the country’s community tourism standards and was ranked in the top 10 ASEAN community tourism standards.) มีการใช้ relative pronoun เพื่อขยายความถึงบรรยากาศของชุมชนโรงพักเก่าสรรพยาที่เป็นบรรยากาศย้อนยุค เช่น (You can enjoy the activity all day and take a stroll through the community of the Sapphaya’s Old Police Station, which has a retro atmosphere reflecting back in time during the reign of King Rama V) เป็นต้น

5. การแปลตรงตัว (Literal translation) เป็นการใช้คำหรือสำนวนภาษาอังกฤษมาแปลภาษาต้นฉบับ เช่น “มาเที่ยว มากิน มาพัก” (to eat, come and stay) มีการแปลตรงและทำให้อยู่ในรูปของอุปมาอุปไมย (metaphor) ให้ใกล้เคียงกับภาษาต้นฉบับ “ยิ่งรู้จัก ยิ่งรักเธอ ชั้ยนาท” (The more I know, the more I love you, Chai Nat.)

6. การใช้ไวยากรณ์และโครงสร้างเพื่อปรับโครงสร้างจากภาษาต้นฉบับเป็นภาษาฉบับแปล (Reordering หรือ word/sentence reformation) ผู้วิจัยปรับสำนวนเป็นรูปประโยค If clause เพื่อให้เป็นประโยคเงื่อนไข เช่น ยิ่งแถมองหา ยิ่งไม่เจอหรอก (If you are looking for it, you can’t find it.)

7. การใช้ภาษา วิธีการพูด การเลือกใช้คำ ระดับลีลา ผู้วิจัยใช้คำ วลี หรือสำนวนที่ต่างจากต้นฉบับเพื่ออธิบายเรื่องเดียวกัน เช่น การใช้คำซ้ำ (Repetitive word) เพื่อเน้นสำนวน “มาชิม มาช้อป” (In the afternoon, come to taste, come to shop traditional sweets.) ใช้คำเปรียบเทียบ (Simile) เพื่อเปรียบเทียบการพักโฮมสเตย์ในอำเภอสรรพยาราวกับอยู่บ้านตัวเอง (We have a homestay to accommodate you, which is guaranteed to be like being at home. และการใช้คำสัมผัสตัวอักษร “ชม ชิม เที่ยว” (tour, taste, and trip) เป็นต้น

จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถลำดับการใช้กลวิธีการแปล และจำนวนสำนวนที่ใช้มากที่สุดตามลำดับดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลำดับการใช้กลวิธีการแปลคำ สำนวน ประโยคทางวัฒนธรรม

กลวิธี	วิธีแปล	จำนวน
1. กลวิธีการใช้คำหรือสำนวนที่มีความหมายเหมือนกัน (Equivalence) ด้วยการหาความเทียบเท่า (Equivalence) หรือการใช้วัฒนธรรมภาษาฉบับแปลแทนที่วัฒนธรรมในภาษาต้นฉบับ (Cultural substitution)	1. “โบราณสถานที่นี่ เก่าแก่อายุเป็นร้อยปี...” (The archaeological site here is over hundreds of years old...) 2. “จังหวัดชัยนาท หมายความว่า เป็นจังหวัดแห่งชัยชนะ...” (Chai Nat province means the province of victory...) 3. “จังหวัดชัยนาทเป็นเมืองหน้าด่าน” (Chai Nat is a frontier city) 4. “อาณาจักรสุโขทัย” (The Kingdom of Sukhothai) 5. “อาณาจักรอยุธยา” (The Kingdom of Ayutthaya)	22 สำนวน

ตารางที่ 1 ลำดับการใช้กลวิธีการแปลคำ สำนวน ประโยคทางวัฒนธรรม (ต่อ)

กลวิธี	วิธีแปล	จำนวน
	6. “พระราชโอรสของพระมหากษัตริย์จะต้องมาปกครองหัวเมืองก่อน” (The king’s son first ruled over the city) 7. “ศาสนสถานสำคัญ” (important places of worship) 8. “อารามหลวง” (Royal temple) 9. “อนุสาวรีย์” (monument) 10. “ที่ว่าการอำเภอสรคบุรี” (Sankhaburi District Office) 11. “ผู้นำชาวบ้าน” (Village leader) 12. “ได้รับการบูรณะ” (It was renovated) 13. “เจดีย์ทราย” (the Sand Pagoda) 14. “หลวงพ่อกษัตริย์” (the City Pillar Shrine) 16. “องค์พระมหาธาตุที่ก่อด้วยอิฐสีแดง” (Phra Mahathat made of red bricks) 17. “ไหว้หลวงพ่อกษัตริย์ ไหว้พระพุทธรูปสิริ” (paying homage to the Luang Por Yai Buddha image, the San Sitti Buddha image) 18. “พระพุทธรูปศิลปะสุโขทัยอายุ 700 ปี” (700-year-old Sukhothai art Buddha images) 19. “วัดพระแก้ว” (the temple of the Emerald Buddha) 20. “ราชินีแห่งเจดีย์ในเอเชียอาคเนย์” (the queen of pagodas in Southeast Asia) 21. “เป็นเจดีย์แบบละโว้ทรงสูงผสมกับศิลปะทวารวดี” (a tall Lavo-style pagoda mixed with Dvaravati art) 22. “พระพุทธรูปปางกราบพระบรมศพ” (Buddha image in the posture of paying respect to the royal corpse)	
2. กลวิธีการใช้ภาษา วิธีการพูด การเลือกใช้คำ ระดับลีลา	ทำการใช้คำ วลี หรือสำนวนที่ต่างจากต้นฉบับเพื่ออธิบายเรื่องเดียวกัน เพื่อเปลี่ยนมุมมอง ทักษะคิดของหน่วยความคิด ได้แก่ 1. ใช้ metaphor แทนเพื่อแสดงให้เห็นการปรับตัวของคนในชัชวาล the sooner they adapt, the better. 2. ใช้คำซ้ำ (Repetitive word) เพื่อเน้นมาชิม มาซ้อป “ช่วงสาย ๆ มา ชิม มาซ้อป ขนมโบราณ ของขึ้นชื่อกัน” In the afternoon, <u>come to taste, come to shop</u> traditional sweets 3. ใช้ simile เพื่อเปรียบเทียบการพักโฮมสเตย์ในอำเภอสรคบุรีกับอยู่บ้านตัวเอง We have a homestay to accommodate you, which is guaranteed <u>to be like being at home</u> . 4. ชุมชนเก่าแก่ = <u>traditional</u> communities 5. ใช้คำสัมผัสตัวอักษร ชม ชิม เที่ยว = <u>tour, taste, and trip</u> 6. ใช้คำเปรียบเทียบแทนโครงสร้างเดิม แสงพระอาทิตย์สวยไม่แพ้ที่ใด = the sunlight is as beautiful as anywhere else.	6 สำนวน
3. กลวิธีการหาคำเทียบเคียงในการใช้คำ ข้อความ และความหมายแบบถ่ายเสียง (Transcription)	1. ตลาดโรงพักเก่าสรพยา (Sapphaya’s police station market) 2. หลวงปู่เฟื่อง (Luang Pu Fueng) 3. วัดมหาธาตุ (Wat Maha Tat)	



ตารางที่ 1 ลำดับการใช้กลวิธีการแปลคำ สำนวน ประโยคทางวัฒนธรรม (ต่อ)

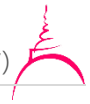
กลวิธี	วิธีแปล	จำนวน
	4. วัดพระบรมธาตุวรวิหารพระอารามหลวง (Wat Phra Borommatat Worawihan) 5. วัดปากคลองมะขามเฒ่าหรือวัดหลวงปู่ศุข (Wat Pak Klong Makham Thao or Wat Luang Pu Sook) 6. ขุนสรรค์ (Khun San)	6 สำนวน
4. กลวิธีการอธิบายเพิ่มเติม (Explanation) โดยใช้คำขยาย (Modifier) เป็นการเพิ่มข้อมูลเพื่อไม่ให้ผู้อ่านคลุมเครือในข้อความ	1. ผู้วิจัยใช้การอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับตลาดโรงพักเก่าสรรพยาเพื่อให้ทราบว่าตลาดดังกล่าวมีความโดดเด่นอย่างไร (Sapphaya's old police station market is a community tourist attraction <u>that has been certified by the country's community tourism standards and was ranked in the top 10 ASEAN community tourism standards.</u>) 2. เพิ่มเติมคำว่า "statue" เข้าไปในประโยคเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจว่าหลวงปู่ที่ผู้คนไปกราบไหว้เป็นรูปปั้น ในประโยค "ช่วงเช้าแวะมาไหว้หลวงปู่เที่ยงเพื่อเป็นสิริมงคลกันก่อน" (In the morning, we stopped by to pay homage to Luang Pu Fueng <u>statue</u> , as a form of auspiciousness for ourselves) 3. ใช้ relative pronoun เพื่อขยายความถึงบรรยากาศของชุมชนโรงพักเก่าสรรพยาที่เป็นบรรยากาศย้อนยุค ดังนี้ (You can enjoy the activity all day and take a stroll through the community of the Sapphaya's Old Police Station, <u>which has a retro atmosphere reflecting back in time during the reign of King Rama V.</u>) 4. มีการอธิบายความเพิ่มเติมว่าตลาดกรีนดีเป็นตลาดที่ปลอดโฟม (Green Dee Market, <u>a 100 percent polystyrene (foam)-free market, ...</u>) 5. มีการขยายความชื่อของท่านกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ (Prince Abhakara Kiartivongse or Prince Chumphon) 6. มีการขยายความของส้มโอขาวแตงกวา (Chan Nat Khaotangkwa pomelo, <u>a species of pomelo</u>).	6 สำนวน
5. กลวิธีการใช้คำหรือสำนวนภาษาอังกฤษที่มีความหมายใกล้เคียง (Non-equivalence) โดยการใช้คำที่มีความหมายกว้าง (Generic word)	1. คำว่า "ไหว้" เพื่อแสดงความหมายถึงการเคารพสักการะ (pay homage) 2. มีการใช้ adjective ที่สัมผัสตัวอักษรในการขยายความถึงลักษณะการถ่ายภาพที่ดูแล้วสบายตาในภาพวิวจังหวัดชัยนาท (...you need to take chic cool photos.) 3. "เป็นเมืองลูกหลวง" (It is the provincial capital.) 4. "วัดเก่าแก่คู่บ้านคู่เมือง" (ancient temples.) 5. "เจดีย์กลีบมะเฟืองประทับรูปเทพพนม" (The lotus bud-shaped pagoda is engraved with the image of the Phanom deity.)	5 สำนวน
6. กลวิธีการหาคำเทียบเคียงในการใช้คำ ข้อความ และความหมายแบบถอดรหัส (Transliteration)	1. จังหวัดชัยนาท (Chai Nat) 2. สวัสดีค่ะ (Sawasdee Kha) 3. สวัสดีครับ (Sawasdee Krub) 4. ทวาราวดี (Dhavaravati)	4 สำนวน

ตารางที่ 1 ลำดับการใช้กลวิธีการแปลคำ สำนวน ประโยคทางวัฒนธรรม (ต่อ)

กลวิธี	วิธีแปล	จำนวน
7. กลวิธีการใช้คำหรือสำนวน ภาษาอังกฤษที่มีความหมาย ใกล้เคียง (Non-equivalence) โดยการใช้คำที่มีความหมายแคบ กว่าหรือเจาะจง (specific word)	1. ใช้คำ adjective เพื่อทำให้ความหมายของคำว่า ขนมโบราณ มีความหมายแคบลง (The traditional snacks) 2. “มาชยันนา...ไม่นั่นนะ” คำว่า “นก” ไม่ได้แปลว่า “Bird” แต่น่าจะหมายความว่า “Fail” (Visit Chai Nai, you don’t fail it.) 3. “พระเกจิอาจารย์ชื่อดัง” (The renowned respected monks) มีการใช้คำที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน “สะพานลูกบวบ” (Bamboo raft bridge)	3 สำนวน
8. กลวิธีการแปลตรง	1. คำว่า “มาเที่ยว มากิน มาพัก” โดยทำให้เป็น repetition words เพื่อเป็นการชักชวน I can say that you can <u>come to visit, come to eat, come and stay</u> in Sapphaya 2. การแปลตรงและทำให้อยู่ในรูปของ metaphor ให้ใกล้เคียงกับภาษาต้นฉบับ ยิ่งรู้จัก ยิ่งรักเธอ ชยันนา” “The more I know, the more I love you Chai Nat”	2 สำนวน
9. การใช้ไวยากรณ์และโครงสร้าง เพื่อปรับโครงสร้างจาก ภาษาต้นฉบับเป็นภาษาฉบับแปล (Reordering หรือ word/sentence reformation)	มีการปรับสำนวนเป็นรูปประโยค if clause ยิ่งแถมองหา ยิ่งไม่เจอหรือ = if you’re looking for it, you can’t find it	1 สำนวน

อภิปรายผล

ผลการศึกษากลวิธีการแปลที่มาจากการปรับเปลี่ยนจากกลวิธีการแปลของ (พิมพ์พันธุ์ เวสสะโกศล, 2555); (สุพรรณิ ปิ่นมณี, 2562) เพื่อแปลบทความประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวจังหวัดชยันนา ผู้วิจัยวิเคราะห์กลวิธีออกเป็น 7 กลวิธี เพื่อให้รูปแบบของภาษามีความสละสลวยและคงรูปแบบของภาษาให้ใกล้เคียงกับภาษาต้นฉบับมากที่สุด บทความแปลดังกล่าว มีกลวิธีการแปลบทความทางวัฒนธรรมโดยใช้กลวิธีวิธีการหาความเทียบเท่าหรือใช้วัฒนธรรมทางภาษาฉบับแปลแทนที่วัฒนธรรมในภาษาต้นฉบับ (Cultural substitution) มากที่สุด และมีการใช้ไวยากรณ์และโครงสร้างเพื่อปรับโครงสร้างจากภาษาต้นฉบับเป็นภาษาฉบับแปล น้อยที่สุด ด้วยเหตุที่ต้องการคงความหมายให้ใกล้เคียงกับภาษาต้นฉบับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ Wongseeree, T. ที่พบว่า มีการใช้คำยืมมากที่สุด และใช้วิธีการแปลตามตัวอักษรน้อยที่สุด (Wongseeree, T., 2021) แต่สอดคล้องกับ สตรีรัตน์ ไกรอ่อน ที่พบว่า กลวิธีการที่ใช้มากที่สุด คือ การแปลแบบตรงตัวและการแปลแบบขยายความซึ่งอาจเป็นเพราะบริบทที่ใช้ในการแปลเป็นเรื่องเกี่ยวกับการท่องเที่ยวที่มีกิจกรรมทางวัฒนธรรมหลากหลายที่ไม่สามารถอาศัยคำยืมได้ แต่อาศัยการค้นหาคำศัพท์ที่มีความเทียบเท่าในการอธิบายถึงกิจกรรมของคนในชุมชน (สตรีรัตน์ ไกรอ่อน, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับ ปิติภัทร บิลเต๊ะ, และคณะ ที่มีการใช้วิธีการอธิบายในการแปลคำทางประเพณีของคนในชุมชน มีการใช้คำทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับศาสนามากที่สุด โดยวิธีการใช้กลวิธีการใช้คำเทียบเท่าด้วยวิธีการใช้คำทับศัพท์และการถอดเสียง (ปิติภัทร บิลเต๊ะ, และคณะ, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับ ปิติภัทร บิลเต๊ะ, และคณะ ที่ใช้การแปลแบบตรงตัวในคำทางศาสนาและความเชื่อมากที่สุด มีการใช้คำทางวัฒนธรรมเกี่ยวกับชุมชนและสังคมตามลำดับ (ปิติภัทร บิลเต๊ะ, และคณะ, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับ ราพัชร ชาลีกุลและสาณูช เสกขุนทด ณ ถลาง ที่พบว่า การแปลคำทางวัฒนธรรมมีการแปลคำเกี่ยวข้องกับนิเวศ วัตถุ สังคม ศาสนาและภาษา (วรพัชร ชาลีกุล และสาณูช เสกขุนทด ณ ถลาง, 2562)



สรุป/ข้อเสนอแนะ

การแปลบทความทางวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในจังหวัดชัยนาท ผู้วิจัยใช้กระบวนการแปลคำทางวัฒนธรรมและกลวิธีการแปล พบว่า มีกลวิธีทั้งหมด 7 กลวิธี มีการใช้คำหรือสำนวนที่มีความหมายเหมือนกัน (Equivalence) โดยวิธีการหาความเทียบเท่าหรือใช้วัฒนธรรมทางภาษาฉบับแปลแทนที่วัฒนธรรมในภาษาต้นฉบับ (Cultural substitution) มากที่สุด โดยมีทั้งหมด 22 สำนวน มีการใช้วิธีการหาความเทียบเท่าในการใช้คำข้อความ และความหมายโดยการถ่ายเสียง (Transcription) การอธิบายเพิ่มเติม (Explanation) และการใช้ภาษาวิธีการพูด การเลือกใช้คำ ระดับลีลาเท่ากัน จำนวน 6 สำนวน การใช้คำหรือสำนวนภาษาอังกฤษที่มีความหมายใกล้เคียง (Non-equivalence) ด้วยวิธีการใช้ความหมายกว้าง (Generic word) จำนวน 5 สำนวน มีการใช้กลวิธีการหาความเทียบเท่าในการใช้คำ ข้อความและความหมาย โดยการถอดรหัส (Transliteration) จำนวน 4 สำนวน การใช้คำหรือสำนวน ภาษาอังกฤษที่มีความหมายใกล้เคียง (Non-equivalence) โดยการใช้คำที่มีความหมายแคบกว่าหรือเจาะจง จำนวน 3 สำนวน มีกลวิธีการแปลตรง (Literal translation) จำนวน 2 สำนวน และมีการใช้ไวยากรณ์และโครงสร้างเพื่อปรับโครงสร้างจากภาษาต้นฉบับเป็นภาษาฉบับแปล จำนวน 1 สำนวน ตามลำดับในการนำผลการวิจัยไปใช้ เสนอแนะให้อาจารย์ผู้สอนนำกระบวนการแปลไปปรับใช้ในการสอนการแปลระดับบทความ หรือการแปลบทความเฉพาะทาง เช่น การแปลข่าว การแปลโฆษณา การแปลประกาศต่าง ๆ เพื่อให้ นักเรียนได้เรียนรู้กระบวนการแปลระดับบทความต่าง ๆ เสนอแนะให้ผู้เรียนนำกลวิธีการแปลไปปรับใช้ในการเรียนรายวิชาแปลภาษาในระดับข้อความ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการบูรณาการการแปลโดยการผสมผสานกับการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีช่วยแปลเพื่อนำผลไปพัฒนาการสอนแบบบูรณาการแปลกับการใช้เทคโนโลยีในการช่วยค้นหาคำเพื่อสร้างแรงจูงใจการแปลของนักเรียนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จิรายุทธ์ สندا. (2557). ภาพลักษณ์ของการท่องเที่ยวและการรับรู้การประชาสัมพันธ์ทางการตลาด ที่ส่งผลต่อการกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวไทยในจังหวัดจันทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณิกุล เสนาวงษ์. (2564). การศึกษาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของคนเจนเนอเรชั่นแซตในยุค New Normal. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสยาม.
- ทศติวัลย์ ประภาคน และปิยะวดี พงษ์สวัสดิ์. (2564). การพัฒนาเว็บไซต์ประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์จังหวัดกาญจนบุรี. เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2567 จาก <http://rms.mcru.ac.th/uploads/590057.pdf>
- ปิติภัทร บิลเต๊ะ, และคณะ. (2564). กลวิธีการแปลคำศัพท์ทางวัฒนธรรม จากคู่มือการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม. วารสารวณะ, 9(2), 44-65.
- พร้อมพรรณ กลิ่นหอม. (2561). กลวิธีการแปลคำขวัญโฆษณา. เรียกใช้เมื่อ 17 มกราคม 2567 จาก <https://buuir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/7534/1/Fulltext.pdf>
- พิมพ์พันธุ์ เวสสะโกศล. (2555). การแปลภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วราพัชร ชาลีกุล และสาณู เสกขุนทด ณ ถลาง. (2562). กลวิธีการแปลคำทางวัฒนธรรมจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ กรณีศึกษาเรื่อง เรื่องของจัน ดารา แต่งโดย อุษณา เฟื่องธรรม. วารสารวณะ, 7(1), 1-20.

- สตรีรัตน์ ไกรอ่อน. (2556). กลวิธีการแปลคำทางวัฒนธรรมจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษในนวนิยายเรื่องสี่แผ่นดิน. เรียกใช้เมื่อ 20 มกราคม 2567 จาก <http://sure.su.ac.th/xmlui/bitstream/id/3a918c16-8e0b-4506-8300-89994c3b92cf/fulltext.pdf?attempt=2>
- สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬา จังหวัดชัยนาท. (2565). แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ (พ.ศ. 2564-2565). เรียกใช้เมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2567 จาก https://chainat.mots.go.th/ewt_dl_link.php?nid=1160
- สิณารณ ศรีพุทธรัตน์ และนชกฤต วันตะเมธ. (2564). อิทธิพลของการสื่อสารการตลาดเพื่อสังคมผ่านสื่อออนไลน์เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการป้องกันการโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของประชาชนในกรุงเทพมหานครตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน. เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2567 จาก https://rsucon.rsu.ac.th/files/proceedings/nationalsoc2021/1861_20210511145055.pdf
- สิริญา สุขสวัสดิ์. (2558). ลักษณะภาษาและกลวิธีการใช้ภาษาตามแนววจนปฏิบัติศาสตร์ในหน้าแผนเพจ “ข้อความโดน ๆ” ในเฟซบุ๊ก. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุพรรณ ปันมณี. (2549). ภาษาและวัฒนธรรมอ่านสนุก. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพรรณ ปันมณี. (2562). ภาษา วัฒนธรรมกับการแปล: ไทย-อังกฤษ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Baker, M. (2018). In other words: A coursebook on translation. (3rd ed.). London: Routledge.
- Dweik, B. S., & Suleiman, M. (2013). Problem encountered in translating cultural expressions from Arabic into English. *International Journal of English Linguistics*, 3(3), 47-60.
- Napu, N. (2016). Translating tourism promotional texts: Translation quality and its relationship to the commissioning process. *The Journal of Intercultural Mediation and Communication*, 9(2), 47-62.
- Sulaiman, M. Z., & Wilson, R. (2019). Translation and tourism: Strategies for effective cross-cultural promotion. Singapore: Springer Nature Singapore Pte., Ltd.
- Taylor, R. (2013). Intercultural communication: A survival guide for non-native English speakers. Bangkok: Thammasat University Press.
- Wongseeree, T. (2021). Translation of Thai culture-specific words into English in digital environment: Translators' strategies and use of technology. *rEFlections*, 28(3), 334-356.

แนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-คีรีราษฎร์ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก*

GUIDELINES FOR PROMOTING THE CREATION OF THE PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY (PLC), SCHOOL CLUSTER CHONG KHAEP-PHOP PHRA, TAK PROVINCE

ชิตนรงค์ วงษ์ปางมุล*, สมชาย อังสุโชติเมธี และ สุภาภรณ์ กิตติรัชฎานนท์

Chitnarong Vongpangmoon*, Somchai Angsutchotmatee and Supaphon Kittiratdanon

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ตาก ประเทศไทย

Faculty of Education, Northern College, Tak, Thailand

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

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และหาแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-คีรีราษฎร์ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก ประชากร จำนวน 372 คน ใช้วิธีการสุ่มเลือกแบบชั้นภูมิ กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 169 คน เก็บข้อมูลด้วยการสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยเลือกแบบเจาะจง และเชิงคุณภาพใช้เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ กลุ่มนักวิชาการกลุ่มผู้บริหารการศึกษา และกลุ่มผู้ปฏิบัติ มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาและสรุปภาพรวม พบว่า สภาพการดำเนินการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.15) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ด้านภาวะผู้นำร่วม ตามลำดับ ปัญหาที่พบ พบว่า ปัญหาด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มีปัญหาสูงสุด (ร้อยละ 26.60) ปัญหาด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ปัญหาด้านภาวะผู้นำร่วมตามลำดับ ส่วนแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ควรจัดการประชุมครูเพื่อวางแผนการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ควรกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำร่วม ควรเปิดโอกาสให้ครูได้เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ควรสร้างความรู้ ความเข้าใจในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครู ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ควรใช้การทำงานร่วมกันเป็นทีม และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ควรกำหนดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นนโยบายที่ครูนำไปดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

คำสำคัญ: แนวทางการส่งเสริม, การสร้างชุมชน, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Abstract

This research aims to study problems and ways to promote the creation of Professional Learning Communities (PLC) in the school cluster Chong Khaep-Phop Phra, Tak province with 372 persons, a stratified random sampling method was used to select 169 persons. Data was collected by asking Educational Institution Administrators, Teachers, and Educational Personnels and

* Received June 5, 2024; Revised June 21, 2024; Accepted June 29, 2024

analyzed the data by finding the frequency, percentage, mean, and standard deviation values by selecting specifically and qualitatively. The interview tool was used, in which the informants were academics, Educational Institution Administrators, and practical group, who analyzed the data in terms of content and summarized the overall picture. The results found that the operating conditions of the overall PLC is at a high level ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.15) and when considered in each aspect, ordering from highest to lowest average is The Collaborative Team had the highest average, The Vision and Shared Values, The Shared Leadership, respectively. It was found that issue of The Collaborative Team was the most problematic (26.60%), issues of The Vision and Shared Values and issues of The Shared Leadership, respectively. As for the guidelines for promoting PLC, it was found that in terms of The Vision and Shared Values; Should hold teachers' meetings to plan concrete plans for driving PLC. In terms of The Collaborative Team; Should distribute duties and responsibilities. In terms of The Shared Leadership; Should provide opportunities for teachers to become a good leaders and good followers. In terms of The Learning and Professional Development; Should create knowledge and understanding of being a PLC for teachers. In terms of The True friend Community; Should build relationships in working as a team, and in terms of The Community Support Structures; Should define PLC as a policy that teachers can implement to achieve the goal setting.

Keywords: Promotion Guidelines, Community Building, The Professional Learning Community (PLC)

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาส และความเสมอภาค เพื่อพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงาน และเป็นประเด็นหลักที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 การเตรียมความพร้อมกำลังคนทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็น ให้สามารถปรับตัว และรู้เท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีพลวัต และการแข่งขันอย่างเสรี และ ไร้พรมแดนสนองความต้องการและความสนใจในการศึกษาเรียนรู้และระบบการวัดและประเมินผลที่ยืดหยุ่น เหมาะสม พร้อมด้วยระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและ มาตรฐานวิชาชีพในโลกศตวรรษที่ 21 และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสำนึก และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

กลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-คีรีราษฎร์ อำเภอบรบพระ จังหวัดตาก ได้ดำเนินการส่งเสริมการสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2560 พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังไม่ ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนยังมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันไปตามสภาพ หากมีแนวทาง การส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มโรงเรียน จะทำให้เกิดการร่วมมือ รวมพลังของ ทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพของผู้เรียน เกิดการพัฒนาวิชาชีพครู สร้างความสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกในทีม และเป็นการสร้างทีมผู้นำภายในโรงเรียนอีกด้วย (วทัญญู การกล้า, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการส่งเสริม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-คีรีราษฎร์ อำเภอบรบพระ จังหวัดตาก เพื่อใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้เพิ่มสมรรถนะในการทำงานของทุกฝ่าย



ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอน การบริหาร และการปฏิรูปสถานศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพที่มาจากการลงมือปฏิบัติบนฐานการทำงานจริงที่อิงพื้นที่การปฏิบัติงาน ภายใต้วัตถุประสงค์ เป้าหมาย พันธกิจและแนวคิดร่วมกัน จะนำไปสู่ความสำเร็จของการพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาการศึกษาของชาติอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-คีรีราษฎร์ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก
2. เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-คีรีราษฎร์ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-คีรีราษฎร์ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก กำหนดวิธีดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-คีรีราษฎร์ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-คีรีราษฎร์ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 372 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-คีรีราษฎร์ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก ในปีการศึกษา 2566 ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 172 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan และคำนวณค่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรที่ได้มาจากวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก (Multiple Choice) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating scale) และตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คำถามเป็นแบบกำหนดข้อคำตอบให้เลือกตอบ (Multiple response) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและทดสอบเครื่องมือ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาจากเอกสารและรายงานวิจัยเพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้อง เพื่อกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาได้ 6 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 2) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ด้านภาวะผู้นำร่วม 4) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร 6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

2.2 นำขอบเขตของเนื้อหาวิเคราะห์ขอบข่ายการดำเนินการแต่ละด้านเพื่อกำหนดโครงสร้างของข้อคำถาม โดยการวิเคราะห์ขอบข่ายรายด้านจากรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหา สร้างเป็นแบบสอบถามสภาพปัญหาการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-คีรีราษฎร์ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก

2.3 วิเคราะห์ข้อบ่งชี้เนื้อหาทางด้านจากรายงานวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัญหา แล้วสรุปข้อบ่งชี้รายด้าน ได้ข้อคำถามรายด้าน ดังนี้ 1) สภาพการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-ศิริราชบุรี อำเภอบพพระ จังหวัดตาก จำนวน 41 ข้อ 2) ปัญหาการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-ศิริราชบุรี อำเภอบพพระ จังหวัดตาก จำนวน 37 ข้อ

2.4 เสนอโครงสร้างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษาและความครอบคลุมของเนื้อหา เสนอแนะและปรับปรุง นำมาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และประเมินความสอดคล้อง (IOC : Index of item-Objective Congruence) วิเคราะห์หาค่า IOC ได้ระหว่าง 0.60-1.00 ทุกข้อ นำไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha Cronbach's) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .927

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ขอนหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น เพื่อส่งมอบต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-ศิริราชบุรี อำเภอบพพระ จังหวัดตาก แล้วขออนุญาตชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย แจกแบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนด้วยตนเอง เป็นรายบุคคล นัดหมายการจัดเก็บแบบสอบถามคืน ถึงกำหนดนัดผู้วิจัยเดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามที่เก็บคืนได้ จำนวน 169 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.48 มาตรวจสอบความถูกต้อง ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปใช้สถิติตามประเภทของแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-ศิริราชบุรี อำเภอบพพระ จังหวัดตาก ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์จากการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยเป็นผู้กำหนดจำนวน 9 คน คือ นักวิชาการที่เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา 3 คน ผู้บริหารการศึกษาและผู้อำนวยการกลุ่มงานบนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3 คน และผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานการปฏิบัติการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3 คน

2. เครื่องมือการเก็บข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูล เป็นแบบเติมคำให้สมบูรณ์ (Completion form) ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open-end) เพื่อการสัมภาษณ์โดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แล้วนำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 สภาพการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแต่ละด้าน ๆ ละ 3 ข้อ และปัญหาการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีค่าร้อยละสูงที่สุดแต่ละด้าน ๆ ละ 3 ข้อ มาสรุปอุปนัยแล้วร่างเป็นแบบสอบถามในภาพรวมแต่ละด้าน ๆ ละ 1 ข้อ รวม 6 ข้อ แล้วนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องการใช้ภาษา ความครอบคลุมสอดคล้องกับเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไข ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดคุณสมบัติแล้วเลือกผู้ทรงคุณวุฒิตามคุณสมบัติที่กำหนดติดต่อประสานผู้ทรงคุณวุฒิเป็นการส่วนตัวรายบุคคลเพื่อขอคำตอบรับ เสนอให้คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์นแต่งตั้งแจ้งผลและประสานเพื่อขอกำหนดการสัมภาษณ์ เมื่อถึงกำหนดนัดผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล นำผลการสัมภาษณ์มาสรุปเป็นรายด้านเป็นรายบุคคล สรุปอุปนัยแล้ววิเคราะห์ความสอดคล้อง หาค่าความถี่ จัดลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย เสนอในรูปตารางวิเคราะห์เนื้อหา



ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-คีรีราชบุรี อำเภอบพพระ จังหวัดตาก มีผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยสรุป ได้ดังนี้

สภาพปัญหาการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-คีรีราชบุรี อำเภอบพพระ จังหวัดตาก โดยรวม แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-คีรีราชบุรี อำเภอบพพระ จังหวัดตาก โดยรวมและรายด้าน

ที่	แนวทางการส่งเสริมการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	3.90	0.39	มาก
2.	ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	3.91	0.30	มาก
3.	ด้านภาวะผู้นำร่วม	3.84	0.30	มาก
4.	ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	3.39	0.34	ปานกลาง
5.	ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	3.69	0.24	มาก
6.	ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	3.74	0.32	มาก
เฉลี่ยรวม		3.74	0.15	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัญหาการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-คีรีราชบุรี อำเภอบพพระ จังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แล้วเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.30) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.39) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านภาวะผู้นำร่วมซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.30) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.34) ตามลำดับ

ปัญหาการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-คีรีราชบุรี อำเภอบพพระ จังหวัดตาก แต่ละด้านมีผลการวิจัย ดังนี้

ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ที่มีค่าร้อยละสูงสุด 3 ข้อ คือ บุคลากรในสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญในการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษาขาดการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสถานศึกษาไม่สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามลำดับ

ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจที่มีค่าร้อยละสูงสุด 3 ข้อ คือ สถานศึกษาไม่กระจายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาไม่สนับสนุนการสะท้อนปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน และบุคลากรในสถานศึกษาขาดความไว้วางใจกันทำให้ไม่มีความเอื้ออาทรต่อกัน ตามลำดับ

ด้านภาวะผู้นำร่วมที่มีค่าร้อยละสูงสุด 3 ข้อ คือ บุคลากรในสถานศึกษาขาดอิสระในการวางแผนออกแบบบุคลากรในสถานศึกษาขาดโอกาสในการเป็นผู้นำ และบุคลากรในสถานศึกษาไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการสนับสนุนพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามลำดับ

ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ที่มีค่าร้อยละสูงสุด 3 ข้อ คือ บุคลากรขาดการเสริมทักษะหรือความรู้ในการพัฒนาตนเอง บุคลากรขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และสถานศึกษาขาดการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร สำหรับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามลำดับ

ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ที่มีค่าย้อยละสูงสุด 3 ข้อ คือ สถานศึกษาขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ สถานศึกษาขาดอิสระและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากร และสถานศึกษาขาดการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ตามลำดับ

ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ที่มีค่าย้อยละสูงสุด 3 ข้อ คือ สถานศึกษาไม่กำหนดแผนการดำเนินกิจกรรมและไม่พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บุคลากรไม่ได้รับการส่งเสริมทักษะความรู้ในการพัฒนาตนเอง และบุคลากรขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันไม่ได้ใช้ความสามารถที่ตนเองถนัด ตามลำดับ

แนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-คีรีราชบุรี อำเภอพบพระ จังหวัดตาก มีแนวทางพัฒนา ดังนี้

ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม สถานศึกษาควรจัดการประชุมครู เพื่อวางแผนแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม สถานศึกษาควรจัดให้ครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ และสถานศึกษาควรจัดให้ครูร่วมกันขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ร่วมกัน ตามลำดับ

ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรพูดคุย ปรึกษาหารือร่วมกัน กระตุ้นให้ที่ความรับผิดชอบให้ตรงตามความรู้ความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู ได้ใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่ และมีความต่อเนื่อง สถานศึกษาควรนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

ด้านภาวะผู้นำร่วม สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ก้าวสู่การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี สถานศึกษาควรจัดการอบรมให้ความรู้กับครู เพื่อสร้างความเข้าใจในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในสถานศึกษา ตามลำดับ

ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ สถานศึกษาควรสร้างความรู้ ความเข้าใจในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการจัดการอบรม สถานศึกษาควรมีการประชุมรับฟังปัญหาความต้องการหรือข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาควรนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ โดยนำข้อมูลที่ได้มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

ด้านชุมชนกัลยาณมิตร สถานศึกษาควรใช้รูปแบบองค์กรแห่งความสุข ครูควรร่วมกันสร้างบรรยากาศของการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร และผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลาง เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็น ตามลำดับ

ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นนโยบายที่ครูนำไปดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สถานศึกษาควรจัดให้มีการสร้างแผนปฏิบัติการแผนงบประมาณ และกำหนดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพลงในตารางการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครู ได้ใช้ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเต็มที่ และมีความต่อเนื่อง ตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-คีรีราชบุรี อำเภอพบพระ จังหวัดตาก ผลการวิจัยที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

สภาพปัญหาการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-คีรีราชบุรี อำเภอพบพระ จังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ รองลงมา



คือ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสภาพการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-ศิริราชบุรี อำเภอพบพระ จังหวัดตาก ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ สถานศึกษาใช้การทำงานเป็นทีมในการประสานงานเพื่อให้เกิดผลงานที่ประจักษ์ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม สถานศึกษาเข้าใจและตระหนักถึงศักยภาพการทำงานร่วมกัน ด้านภาวะผู้นำร่วม ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องและให้การยอมรับความสามารถของสมาชิกในการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน สถานศึกษาใช้การสื่อสารด้วยใจและส่งเสริมให้มีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ สำหรับด้านชุมชนกัลยาณมิตร สถานศึกษาใช้ศรัทธาร่วม โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 และด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองตามแผนอย่างเป็นระบบ ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ อานาต เหลือน้อย ที่พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีระบบทีมร่วมมีร่วมใจ การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ การมีภาวะผู้นำร่วม และการสนับสนุนการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามลำดับ และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีระบบทีมร่วมมีร่วมใจ การสนับสนุนการมีภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามลำดับ (อานาต เหลือน้อย, 2561) นอกจากนั้นผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาของ นันทน์ภัส ชัยสงคราม ที่สรุปว่าสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1) ด้านการทำงานร่วมกัน บุคลากรได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการสร้างผลงานเพื่อชื่อเสียงของสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาวิชาชีพ 3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือเรื่องต่าง ๆ ของสมาชิกในสถานศึกษา และ 4) ด้านโครงสร้างสนับสนุน ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานต่อคณะครู นักเรียน และชุมชน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (นันทน์ภัส ชัยสงคราม, 2561) รวมทั้งผลการศึกษาของ ลภัสรดา เวียงคำ ที่ได้สรุปว่าสภาพการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูวิทยาลัยชุมชนพังงา ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ คณะครูวางแผนการทำงานร่วมกัน เพื่อค้นหาทางออกในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน ด้านการมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน สนับสนุนให้มีกระบวนการทำงานร่วมกันของคณะครู คณะครูมีความสัมพันธ์อย่างเป็นกัลยาณมิตร ด้านการสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำร่วมกันให้โอกาสการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวคิด ตามลำดับ (ลภัสรดา เวียงคำ, 2560)

ปัญหาการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-ศิริราชบุรี อำเภอพบพระ จังหวัดตาก มีผลการวิจัยที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ด้านวิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วม พบว่า มีปัญหาสถานศึกษาขาดการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งไม่สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูไม่ค่อยได้ทำความเข้าใจในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการศึกษาของ ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม ที่วิจัยเรื่องการพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนแล้ว พบว่า มีปัญหาด้านวิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วม คือ บุคลากรในสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญในการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลักษณะเดียวกัน (ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, 2562)

ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ พบปัญหาสถานศึกษาไม่สนับสนุนการสะท้อนปัญหาการปฏิบัติงาน และการหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน ขาดการเคารพซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูไม่ค่อยได้พูดคุยแลกเปลี่ยนกัน ขาดการทำเข้าใจในบทบาทหน้าที่และไม่ได้มีแนวปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กุลกัลยา ภูสิงห์ ที่ได้ศึกษาเรื่องการปฏิรูปโรงเรียนแนวความคิด “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” กับการนำทฤษฎีมาปฏิบัติจริง พบว่า

มีปัญหาด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ คือ สถานศึกษาไม่กระจายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลากรในสถานศึกษาขาดความไว้วางใจกัน (กุลกัลยา ภูสิงห์, 2560)

ด้านภาวะผู้นำร่วม พบว่า มีปัญหาบุคลากรในสถานศึกษาไม่ค่อยมีส่วนสำคัญในการสนับสนุน พัฒนาสถานศึกษาให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่ค่อยมีโอกาสได้เข้ามาหมุนเวียน รับบทบาทความเป็นผู้นำ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่ค่อยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีบทบาทเป็นผู้นำร่วมกัน ขาดความตระหนักและใส่ใจในการให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน และผลการวิจัยของ ลภัสรดา เวียงคำ ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูวิทยาลัยชุมชนพังงา พบว่า มีปัญหาด้านภาวะผู้นำร่วม ในลักษณะเดียวกัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีบทบาทการเป็นผู้นำ (ลภัสรดา เวียงคำ, 2560)

ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า มีปัญหาสถานศึกษาขาดการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร และบุคลากรขาดการเสริมทักษะหรือความรู้ในการพัฒนาตนเอง ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและไม่ได้ใช้ความสามารถของตนในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในสถานศึกษาไม่ค่อยได้พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ไม่ค่อยได้เรียนรู้และพัฒนากิจการปฏิบัติงานของตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ นนทียา สายแสงจันทร์ ที่ศึกษาเรื่องการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดขอนแก่น พบว่า มีปัญหาด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ คือ สถานศึกษาขาดการเสริมทักษะความรู้ที่ใช้พัฒนาตนเองให้แก่บุคลากรลักษณะเดียวกัน (นนทียา สายแสงจันทร์, 2561)

ด้านชุมชนกัลยาณมิตร พบปัญหาสถานศึกษาขาดการส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ขาดการส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน และไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูขาดการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ได้สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิวกร รัตติโชติ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีปัญหาด้านชุมชนกัลยาณมิตรในลักษณะเดียวกัน (ศิวกร รัตติโชติ, 2561); (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน พบว่า สถานศึกษาไม่กำหนดแผนการดำเนินกิจกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่พัฒนาให้ต่อเนื่อง บุคลากรขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ไม่ได้ใช้ความสามารถที่ตนเองถนัด ทำให้ไม่เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการศึกษาของ อำนาจ เหลื่อน้อย ได้ทำการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาไม่แลกเปลี่ยนเรียนรู้พูดคุยกัน ไม่ใช้ความสามารถที่ตนเองถนัดต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัญหาด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนในลักษณะเดียวกัน (อำนาจ เหลื่อน้อย, 2561)

แนวทางการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-คีรีราษฎร์ อำเภอบรบือ จังหวัดตาก มีผลที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม สถานศึกษาควรจัดการประชุมครู เพื่อวางแผนกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม จัดให้ครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ และสถานศึกษาควรนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพ์อร สดเอี่ยม และคณะ ที่วิจัยเรื่องแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่ง



การเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า แนวทางการแก้ไขการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา ส่งเสริมการกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ และการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อหาแนวทางพัฒนาและแก้ไขปัญหา นำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง (พิมพ์อร สดเอี่ยม และคณะ, 2561)

ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการสื่อสารหลายช่องทาง กระจายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงตามความรู้ความสามารถ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเต็มที่ รวมถึงนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีความจำเป็นที่ครู จะต้องร่วมแรงร่วมใจ ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทน์ภัส ชัยสงคราม ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามองการทำงานในภาพรวม คอยกระตุ้นให้ครูทำงานร่วมกัน ส่งเสริมการนำประเด็นปัญหาของบุคลากรมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การนิเทศภายในเป็นตัวขับเคลื่อนเร่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร และให้ครูนำประเด็นต่าง ๆ มาพูดคุยกันในที่ประชุม (นันทน์ภัส ชัยสงคราม, 2561)

ด้านภาวะผู้นำร่วม สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ก้าวสู่การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี และควรจัดให้มีการส่งเสริมศักยภาพของครูตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่นั้น ควรจัดอบรมให้ความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีความจำเป็นที่สถานศึกษาจะต้องส่งเสริมศักยภาพของครูตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลสู่การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี และจากการศึกษาของ ลภัสรดา เวียงคำ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูวิทยาลัยชุมชนพังงา พบว่า แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน โดยจัดให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมอบหมายงานตามความถนัดให้แก่ครู สร้างภาวะผู้นำและผู้ตามเพื่อให้การขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันเป็นทีม (ลภัสรดา เวียงคำ, 2560)

ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ สถานศึกษาควรสร้างความรู้ ความเข้าใจในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครูโดยจัดการประชุม อบรม เพื่อให้มีการเรียนรู้สิ่งใหม่และมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูโดยวิเคราะห์จากความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อนำมาใช้อย่างเต็มที่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ควรรับฟังปัญหาความต้องการหรือข้อเสนอแนะของครู และสร้างการมีส่วนร่วมของนักเรียน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาการดำเนินงานการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ดีขึ้น ใช้การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ โดยนำข้อมูลที่ได้มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีความจำเป็นที่ครูจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่และพัฒนาวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นนทียา สายแสงจันทร์ ที่วิจัยเรื่อง การส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดขอนแก่น พบว่า แนวทางการแก้ไขการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรม สัมมนา

และนำแนวทางมาปฏิบัติและประยุกต์ใช้และพัฒนาตนเอง มีแฟ้มสะสมงานเพื่อแสดงถึงการพัฒนาการปฏิบัติงานของตน ส่งเสริมให้บุคลากรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านการคิดวิเคราะห์มากกว่าการจดจำ รวมทั้งพัฒนาตนเองทางด้านการคิดวิเคราะห์ และเน้นทักษะการสอนแบบคิดวิเคราะห์ (นนทียา สายแสงจันทร์, 2561)

ด้านชุมชนกัลยาณมิตร สถานศึกษาควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเปิดโอกาสในการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรใช้รูปแบบองค์กรแห่งความสุข ในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกัน และควรร่วมกันสร้างบรรยากาศของการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร รู้จักยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีความจำเป็นที่ครูต้องมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน อยู่ร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร สอดคล้องกับผลการวิจัยของอำนาจ เหลื่อน้อย ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า แนวทางในการดำเนินงานด้านชุมชนกัลยาณมิตร สนับสนุนให้ครูมีการเรียนรู้ตลอดเวลา ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกัน ลดความเป็นทางการของกฎระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการนิเทศการสอนของครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือและร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ (อำนาจ เหลื่อน้อย, 2561)

ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นนโยบายที่ครูนำไปดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จัดให้มีการสร้างแผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณ และกำหนดลงในตารางการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และกระตุ้นให้ครู ได้ดำเนินการตามแผนการที่วางไว้ เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่ อีกทั้งควรนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ โดยนำข้อมูลที่ได้มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีความจำเป็นที่จะต้องกระตุ้นให้ครู และบุคลากรทางการศึกษานำไปดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนการที่วางไว้โดยใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลในการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพอร สดเอี่ยม ที่ได้วิจัยเรื่องแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า แนวทางการแก้ไขด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้การนิเทศภายในเป็นตัวขับเคลื่อนเร่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร คอยกระตุ้นให้ครูทำงานร่วมกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นบนความเป็นจริง ส่งเสริมให้บุคลากรได้กำหนดเป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างชัดเจน สนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา (พิมพอร สดเอี่ยม และคณะ, 2561)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ระดับนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำผลการวิจัยนี้ไปสู่นโยบายการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้สถานศึกษานำแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาไปดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม จะส่งผลทำให้สถานศึกษามีคุณภาพสูงขึ้น ข้อเสนอแนะระดับองค์กร กลุ่มโรงเรียน ควรมีการชี้แจง ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจในแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาได้ตระหนักเห็นคุณค่าและความสำคัญ รวมถึงประโยชน์ของแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้โรงเรียนเกิดการพัฒนา นำข้อสรุปของการพัฒนาไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ข้อเสนอแนะระดับบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริม



การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา นำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา จะส่งผลทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดียิ่งขึ้น ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรมีการวิจัยเรื่องการพัฒนาวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) ควรมีการวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการศึกษา โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยกระบวนการร่วมแรงร่วมใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 3) ควรมีการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำร่วม สู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- วาทัญญู การกล้า. (2566). แนวทางการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนช่อแคม-ศรีราษฎร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. วารสารวิชาการนอร์ทเทิร์น, 8(3), 63-76.
- กุลกัลยา ภูสิงห์. (2560). Manabusato: การปฏิรูปโรงเรียนแนวความคิด “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” กับการนำ ทฤษฎีมาปฏิบัติจริง. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2562). การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นนทียา สายแสงจันทร์. (2561). การส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดขอนแก่น. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- นันทน์ภัส ชัยสงคราม. (2561). การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษามหาวิทยาลัยสุพรรณบุรี. มหาวิทยาลัยสุพรรณบุรี.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม และคณะ. (2561). ข้อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย สกว.
- ลภัสรดา เวียงคำ. (2560). การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูวิทยาลัยชุมชนพังงา. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ศิวกร รัตติโชติ. (2561). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อำนาจ เหลื่อน้อย. (2561). รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19
ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สวด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2*

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP FOR SCHOOL MANAGEMENT IN THE COVID-19
SITUATION OF THE MAE SUAD EDUCATIONAL MANAGEMENT CENTER UNDER
THE MAE HONG SON PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

จุฑามาศ คำภีไธล *, สุรพงษ์ แสงสีมุก และ นลรวัช ยุทธวงศ์

Jutamas Khamphilai*, Suraphong Saengseemok and Nonthawat Yutthawong

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ตาก ประเทศไทย

Faculty of Education, Northern College, Tak, Thailand

*Corresponding author E-mail: jutamas9176@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 และ 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอนของสถานศึกษาในศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 120 คน และผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด เครื่องมือเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.40) เรียงจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมา คือ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา มีการปฏิบัติต่ำที่สุด ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนครูผู้สอนให้ร่วมกันปฏิบัติงาน ด้วยการใช้การสื่อสารให้คำแนะนำ สร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถดำเนินการจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ มีการร่วมกันวิเคราะห์มาตรการป้องกันโรคโควิดเพื่อใช้กำหนดเป็นนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางวิธีการปฏิบัติของสถานศึกษาให้ไปในทิศทางเดียวกัน มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ ด้วยการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความต่างของบุคคลอย่างเท่าเทียม มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันให้เกิดการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การบริหารสถานศึกษา, สถานการณ์โควิด-19

* Received June 12, 2024; Revised June 22, 2024; Accepted June 29, 2024



Abstract

The objectives of the research are 1) To study transformational leadership for educational institution administration in the COVID-19 situation and 2) To find guidelines for developing transformational leadership for educational institution administration in the COVID-19 situation. Target groups include: Teachers of educational institutions in the Mae Suad educational administration center under the Mae Hong Son primary educational service area office 2, there were 120 people and 9 people who provided information were experts. Purposive selection was used according to the specified qualifications. The tools were questionnaires and structured interviews. Data were analyzed by finding frequencies, percentages, means, standard deviations and content analysis. The results of the research found that: Transformational leadership for school administration in the COVID-19 situation of educational institution administrators Overall, the practice is at a high level ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.40). It has the highest practice, followed by consideration of individuality, inspiration. and intellectual stimulation had the lowest compliance, respectively, guidelines for developing transformational leadership for school administration in the COVID-19 situation. of educational institution administrators is that educational institution administrators should support teachers to work together by using communication to give advice. Build morale and stimulate the performance of personnel so that they can perform until they achieve their objectives. There was a joint analysis of measures to prevent COVID disease in order to set policies, visions, goals, and operational guidelines for educational institutions in the same direction. There is decentralization of responsibility by assigning work in accordance with the knowledge, abilities, aptitudes, and differences of individuals equally. An agreement was created to ensure compliance with disease prevention measures to achieve the objectives according to the vision.

Keywords: Leadership, Educational Institution Administration, Covid-19 Situation

บทนำ

สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมพื้นฐานที่เป็นจุดเริ่มต้นการปลูกฝังความรู้ ทักษะและพฤติกรรมในทุกด้าน มีหน้าที่พัฒนาเด็กวัยเรียนให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีศักยภาพ สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นศูนย์รวมของเด็กในชุมชนมาจากครอบครัวที่ต่างกัน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาโรคต่าง ๆ เมื่อนักเรียนคนใดคนหนึ่งเจ็บป่วยด้วยโรคติดต่อและมาเข้าเรียน จึงมีโอกาสนี้จะแพร่กระจายเชื้อโรคไปสู่ผู้อื่น ๆ ได้ ภายใต้การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 ซึ่งยังไม่มีวัคซีนป้องกันและไม่มียารักษาโดยตรง จำเป็นที่สถานศึกษาต้องเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ ที่จะส่งผลกระทบโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครองต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสามารถดำเนินชีวิตวิถีใหม่ภายใต้มาตรการการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 อย่างเคร่งครัด ผู้บริหารจึงต้องมีการบริหารจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความปกติใหม่ (New Normal) เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาสามารถผ่านพ้นสภาพวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รัตนากาจนพันธุ์, 2563) ดังนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาในฐานะที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายและวัตถุประสงค์ตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ให้มีประสิทธิภาพ จึงต้องมีภาวะผู้นำในสถานการณ์วิกฤตที่เปลี่ยนแปลงไปจากปกติ

ภาวะผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งยังเป็นการสร้างความศรัทธาเกิดการยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรที่แสดงให้เห็นคุณภาพการดำเนินงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลในการครองใจผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่สิ่งใหม่ ๆ (สมจิตต์ บุญล่อ, 2564) องค์กรจะต้องอาศัยผู้บริหารดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงองค์กรในทางที่ดี รวดเร็วย่อมจะส่งผลให้องค์กรมีโอกาสรประสบความสำเร็จ การพัฒนาผู้บริหารให้ใช้แรงจูงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา การกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเอง มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดอุดมการณ์และค่านิยมเชิงจริยธรรม เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (อิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์, 2564) ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นบุคคลสำคัญในการเชื่อมโยงให้มีการนโยบายนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ร่วมปฏิบัติงานและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการเตรียมการเพื่อให้องค์กรทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสามารถอยู่รอดในยุคโลกาภิวัตน์ (สุทธิกานต์ บริเอก, 2564)

การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ โควิด-19 นอกจากความเป็นผู้นำที่รู้เท่าทัน สามารถปรับตัวและยืดหยุ่นวิธีการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้แล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะให้มีอิทธิพลในการดึงเอาศักยภาพการทำงานของครูออกมาใช้ให้ได้เต็มที่ จูงใจให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน สร้างบรรยากาศในการทำงานด้วยความเคารพในความแตกต่างของบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู (อิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์, 2564) นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายังส่งผลให้เกิดการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (สมจิตต์ บุญล่อ, 2564) และเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจแก่ครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อภินันท์ โกช่วย, 2563) ซึ่งจากรายงานสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ข้อมูล ณ.วันที่ 20 มิถุนายน 2565 มีผู้ติดเชื้อทั้งสิ้น 45,457 ราย รักษาหายแล้ว จำนวน 45,344 ราย คิดเป็นร้อยละ 99.70 กำลังรักษาตัวอยู่ 113 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.3 มีผู้เสียชีวิต 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.07 ของผู้ที่ติดเชื้อทั้งหมด (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดแม่ฮ่องสอน, 2565)

ความสำคัญของภาวะผู้นำดังกล่าวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ได้กำหนดเป็นกลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาสู่มีอาชีพในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2566 โดยกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการบริหารจัดการผ่านกระบวนการอบรมพัฒนา การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือด้วยกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยตนเอง โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อนำผลการพัฒนาปรับปรุงวิทยฐานะให้สูงขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการพิจารณาคัดเลือกผู้มีผลงานโดดเด่นและกิจกรรมเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา มีการกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ให้สำนักงานและสถานศึกษานำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด คือ การเว้นระยะห่าง หลีกเลี่ยงการสัมผัสกับผู้อื่น การสวมหน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัย การล้างมือบ่อย ๆ และจัดให้มีจุดบริการล้างมืออย่างทั่วถึงเพียงพอ การตรวจวัดอุณหภูมิร่างกายและตรวจหาเชื้อเฉพาะกรณี การติดตั้งสแกนแอปพลิเคชันไทยชนะ (กลุ่มนโยบายและแผน, 2563)



ศูนย์พัฒนาการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ประกอบด้วย สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 โรงเรียน ที่รับผิดชอบจัดการศึกษาในเขตตำบลแม่สอด อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน บริบททั่วไปสถานศึกษาตั้งอยู่บนที่ราบเชิงเขาและภูเขาสูงการคมนาคมไม่สะดวก การสื่อสารด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารไม่สะดวกอยู่ในภูมิภาคที่อับสัญญาณ ส่วนใหญ่ใช้พลังงานแสงอาทิตย์ผ่านแผงโซลาร์เซลล์ ประชากรมากกว่าร้อยละ 60 เป็นชนเผ่าร้อยละ 90 ของชนเผ่าเป็นชาวกะเหรี่ยง การจัดการศึกษาต้องใช้การสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาชนเผ่า สภาพการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 มีอัตราสูงไม่ต่างจากท้องถิ่นอื่น ผู้วิจัยในฐานะครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จึงมีความสนใจการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในสถานการณ์โควิด-19 นี้ว่า สถานศึกษาในศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอดมีการบริหารจัดการอย่างไร ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญของการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อบริหารจัดการสถานการณ์วิกฤตินี้มากน้อยเพียงใด ด้วยใช้รูปแบบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed research) ของการวิจัยเชิงสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางการศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารให้มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาประสบผลบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนของศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 120 คน

เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบปรนัยกำหนดคำตอบให้เลือกตอบ (Multiple Choice) ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามขอบเขตเนื้อหา 4 ด้าน ผู้วิจัยมีวิธีสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อวิเคราะห์สรุปเป็นความหมาย กำหนดขอบเขตเนื้อหา สร้างนิยามปฏิบัติการ
2. ศึกษานโยบาย มาตรการและแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19
3. ยกร่างเป็นข้อคำถามตามขอบเขตเนื้อหา 4 ด้าน เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะนำมาปรับปรุง จัดพิมพ์เป็นแบบประเมินตามแบบที่วิทยาลัยกำหนด

4. นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา การวิจัยและวัดผลและการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความสอดคล้อง (Index of item-Objective Congruence) นำผลมาวิเคราะห์ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 ทุกข้อ

5. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับใหม่ นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .894

การเก็บรวบรวมข้อมูล นำหนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ส่งมอบต่อผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สวดเป็นรายโรงเรียน เพื่อขออนุเคราะห์เก็บข้อมูลกับครูผู้สอนด้วยตนเอง ชี้แจงและแจกแบบสอบถาม นัดวันเก็บแบบสอบถาม ถึงกำหนดเดินทางไปรับแบบสอบถามที่โรงเรียน เก็บคืนได้ครบรวม 120 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาตรวจความถูกต้องเพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์และประมวลผลแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และสถิติตามประเภทของแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดค่าระดับคะแนนและการแปลผลไว้ ดังนี้

ระดับ 5 คะแนนระหว่าง 4.51-5.00 หมายความว่า มีภาวะผู้นำในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนนระหว่าง 3.51-4.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนนระหว่าง 2.51-3.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนนระหว่าง 1.51-2.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนนระหว่าง 1.00-1.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด จำนวน 9 คน ได้แก่ นักวิชาการที่เป็นอาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาตั้งแต่ระดับวิทยาลัยขึ้นไป ทั้งของรัฐและเอกชน จำนวน 3 คน ผู้บริหารการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสำนักงานและกลุ่มงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 3 คน และผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 3 คน

เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) มี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นแบบเติมข้อความให้สมบูรณ์ (Completion form) ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-end) ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2. นำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแต่ละด้าน ๆ ละ 3 ข้อ มาสรุปอุปนัย แล้วร่างเป็นแบบสอบถามภาพรวมแต่ละด้าน ๆ ละ 1 ข้อ รวม 4 ข้อ

3. นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา ความครอบคลุมสอดคล้องกับเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไข

4. จัดพิมพ์ใหม่ให้เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์สำหรับการใช้เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ต่อไป



การเก็บรวบรวมข้อมูล เสนอชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ผ่านการคัดเลือกต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมตรงตามคุณสมบัติ แล้วเสนอบัณฑิตวิทยาลัยนอร์ทเทิร์นแต่งตั้ง ส่งหนังสือและแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางไปรษณีย์ลงทะเบียน ประสานเป็นการส่วนตัวเพื่อขอกำหนดนัดการสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ตามกำหนด นำผลมาตรวจความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล นำผลจากการสัมภาษณ์มาสรุปเป็นรายด้านรายบุคคล สรุปอุปนัย วิเคราะห์ความสอดคล้องด้วยตารางวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หาความถี่ (Frequency) จัดลำดับตามความถี่จากสูงไปหาต่ำสุด นำเสนอด้วยการอธิบายความเรียงสูงสุด 3 อันดับแรก และต่ำสุดอันดับสุดท้าย

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีผลการวิจัยดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 โดยรวม

ด้าน	คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับการมีภาวะผู้นำ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.33	0.40	มาก
2	การกระตุ้นทางปัญญา	4.32	0.41	มาก
3	การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	4.35	0.42	มาก
4	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.44	0.48	มาก
	โดยรวม	4.36	0.40	มาก

ตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.40) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.42) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.40) และการกระตุ้นทางปัญญา ต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีผลการวิจัยแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนสื่อสารให้คำแนะนำ สร้างขวัญกำลังใจ กระตุ้นการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึงเท่าเทียมเสมอภาคกัน (ความถี่ = 8) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานและร่วมปฏิบัติงานในสถานการณ์โควิด-19 อย่างเต็มศักยภาพ (ความถี่ = 6) และควรสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานด้วยการประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีและให้ความมั่นใจด้วยการมอบหมายงานให้ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสนใจ (ความถี่ = 5) ตามลำดับ ส่วนควรอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากรเพื่อใช้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพียงพอ (ความถี่ = 1) ต่ำที่สุด

2.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารและครูควรร่วมกันวิเคราะห์มาตรการการป้องกันโควิด-19 เพื่อกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์เป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน (ความถี่ = 7) สนับสนุนให้ครูร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หาแนวทางแก้ปัญหาในสถานการณ์โควิด-19 ด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างเท่าเทียมสม่ำเสมอ (ความถี่ = 6) และผู้บริหารควรใช้ทักษะการสื่อสารเพื่อให้คำแนะนำ จูงใจ กระตุ้นให้ครูเกิดแนวคิดในการแก้ปัญหา พัฒนาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ (ความถี่ = 5) ตามลำดับ ส่วนสนับสนุนให้ครูนำมาตรการตามแนวทางที่กำหนดไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน (ความถี่ = 1) ต่ำที่สุด

2.3 ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ เพื่อบอกหมายงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความแตกต่างของบุคคล (ความถี่ = 8) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงาน (ความถี่ = 7) และควรจัดให้มีการร่วมวิเคราะห์มาตรการโรคโควิด-19 เพื่อกำหนดเป็นนโยบาย เป้าหมายและ แนวทางปฏิบัติงานร่วมกันของสถานศึกษาให้ชัดเจน (ความถี่ = 5) ตามลำดับ ส่วนควรจัดให้มีการปรับปรุงพัฒนา สภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และมาตรการป้องกันโรคโควิด-19 (ความถี่ = 1) ต่ำที่สุด

2.4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหาร บุคลากรและผู้ปกครองควรสร้างข้อตกลง ร่วมกันในการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคโควิด-19 ตามวิสัยทัศน์ไปในทิศทางเดียวกัน (ความถี่ = 7) ควรจัดการ ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อปรับแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์โควิด-19 (ความถี่ = 5) และควรส่งเสริม ให้ครู ผู้ปกครองติดต่อ สื่อสารผ่านแอปพลิเคชันไทยชนะหรือสื่อออนไลน์เพื่อแจ้งข่าวสารโควิด-19 ในชุมชนต่อกัน ให้รวดเร็ว (ความถี่ = 4) ตามลำดับ ส่วนควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถเท่าทันสถานการณ์โควิด-19 (ความถี่ = 1) ต่ำที่สุด

สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาการศึกษาแม่สวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน สื่อสารให้คำแนะนำ สร้างกำลังใจ กระตุ้นการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ในสถานศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมเสมอภาคกัน ร่วมกันวิเคราะห์มาตรการป้องกันโรคโควิด-19 เพื่อกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์เป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบเพื่อบอกหมายงาน ให้เหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความแตกต่างของบุคคล และสร้างข้อตกลง ร่วมกันกับบุคลากรและผู้ปกครองในการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคโควิด-19 ตามวิสัยทัศน์ไปในทิศทาง เดียวกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหาร สถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผลการวิจัยมี ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักในความสำคัญของการแพร่ระบาดของ โรคอุบัติใหม่โควิด-19 ที่กระจายอยู่ทุกพื้นที่ทั่วประเทศ จึงมีการนำมาตรการที่หน่วยงานแจ้งให้สถานศึกษาใช้เป็น แนวปฏิบัติของสถานศึกษามาวิเคราะห์ร่วมกับบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อกำหนดเป็นนโยบายของ สถานศึกษาและสร้างข้อตกลงร่วมกันที่จะนำไปสู่การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างเคร่งครัด เป็นไปตามแนวคิด การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้กำหนดใช้



แนวปฏิบัติเพื่อเป็นบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ต้องประกาศเป็นนโยบายและแนวปฏิบัติ จัดตั้งคณะทำงานดำเนินการป้องกันการแพร่ระบาด ทบทวนปรับปรุง ซ่อมปฏิบัติตามแผนฉุกเฉิน มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์การป้องกันโรค ควบคุม กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานตามมาตรการอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) และการศึกษาของ วรัญญามหานันท์ เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 กลุ่มโรงเรียนอำเภอวังเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า โดยรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (วรัญญามหานันท์, 2566) รวมทั้งการศึกษาของ ญัฐฐา นพแก้วและสุทธิพงษ์ บุญผดุง เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูการศึกษาพิเศษโรงเรียนเรียนรวม พบว่า ภาวะผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ญัฐฐา นพแก้ว และสุทธิพงษ์ บุญผดุง, 2566)

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน สื่อสารให้คำแนะนำ สร้างกำลังใจ กระตุ้นการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการจะสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารต้องใช้ทักษะการสื่อสารรวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน เพื่อชักจูงโน้มน้าวให้มองเห็นและเข้าใจผลกระทบของการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 และการศึกษาของ ขนิษฐา แสงโยธิ เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักการบริหารการศึกษาพิเศษ ที่พบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม แสดงความเชื่อมั่นให้ครูว่าจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ (ขนิษฐา แสงโยธิ, 2565) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารและครูควรร่วมกันวิเคราะห์มาตรการป้องกันโควิด-19 เพื่อกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายและแนวปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการนำนโยบายมาวิเคราะห์หาความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา จะช่วยการปฏิบัติงานในสถานการณ์โควิด-19 ให้บรรลุผลตามมาตรการที่กำหนด และการศึกษาของ ปรีณดา วโรภาสรุ่งเรือง เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่ท้าทายผู้นำต้องใช้การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเป็นแรงขับเคลื่อนในการแก้ไขปัญหาด้วยการร่วมวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ (ปรีณดา วโรภาสรุ่งเรือง, 2565) ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ควรมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบเพื่อมอบหมายงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความต่างของบุคคล ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการกระจายอำนาจการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้มีโอกาสร่วมรับผิดชอบ ได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และการศึกษาของ พนิดา อินทรเหมือน เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรเข้าใจความแตกต่างรับรู้ความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อสามารถมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคลได้ (พนิดา อินทรเหมือน, 2565) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรสร้างข้อตกลงร่วมกันปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคโควิด-19 ตามวิสัยทัศน์ ทั้งนี้ เป็นเพราะการสร้างข้อตกลงตามวิสัยทัศน์จะช่วยให้การปฏิบัติงานตามเป้าหมายสามารถดำเนินการให้บรรลุผล เกิดการยอมรับ และพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ และการศึกษาของ วรัญญามหานันท์ เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของกลุ่มโรงเรียนอำเภอวังเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนร่วมกันแสดงความคิดเห็นและกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม (วรัญญามหานันท์, 2566)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สูงที่สุด รองลงมา คือ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ต่ำที่สุด ตามลำดับ ซึ่งในแต่ละด้านมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดที่ควรได้รับการปรับปรุงพัฒนาโดยสรุป คือ ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาทีมงานให้เกิดผลงานสร้างสรรค์จนบรรลุเป้าหมาย การสื่อสารกับผู้ร่วมงานด้วยวาจาไพเราะสร้างความรู้สึกเป็นกัลยาณมิตร การจัดทำข้อมูลความต้องการและความสามารถของผู้ร่วมงานเพื่อใช้ในการมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบ การกำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจน มีความเป็นไปได้ที่จะปฏิบัติให้สำเร็จ ส่วนแนวทางพัฒนาที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน สื่อสารให้คำแนะนำ สร้างกำลังใจ กระตุ้นการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง ร่วมกันวิเคราะห์มาตรการป้องกันเพื่อกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายและแนวปฏิบัติให้ไปในทิศทางเดียวกัน มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบเพื่อมอบหมายงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความต่างของบุคคล และสร้างข้อตกลงร่วมกันปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคที่วิสัยทัศน์กำหนด มีข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานและร่วมปฏิบัติงานในสถานการณ์โควิด-19 อย่างเต็มศักยภาพ สนับสนุนให้ครูร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หาแนวทางแก้ปัญหาในสถานการณ์โควิด-19 ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงาน และจัดการประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อปรับแผน สรุปผลการปฏิบัติงานในสถานการณ์โควิด-19 สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเกี่ยวกับ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์โรคอุบัติใหม่ที่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาชายแดนในสถานการณ์สู้รบของชนเผ่า 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมของครูผู้สอน และ 3) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มนโยบายและแผน. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2566. แม่ฮ่องสอน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2.
- ชนิษฐา แสงโยธี. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักการบริหารการศึกษาพิเศษ. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ณัฐฐา นพแก้ว และสุทธิพงษ์ บุญผดุง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูการศึกษาพิเศษโรงเรียนเรียนรวม. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 10(11), 138-147.
- ถิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ปรีณดา วโรภาสรุ่งเรือง. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.



- พนิดา อินทรเหมือน. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รัตนา กางนพันธ์. (2563). การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา-19 (COVID-19). วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 10(3) 545-556.
- วรัญญา มหานันท์. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 กลุ่มโรงเรียนอำเภอวังเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. ใน การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น.
- สมจิตต์ บุญล่อ. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). แนวทางการเตรียมการเปิดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดแม่ฮ่องสอน. (2565). รายงานสถานการณ์ทางสังคมในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปี 2565. เรียกใช้เมื่อ 15 เมษายน 2566 จาก https://www.msociety.go.th/ewtadmin/ewt/mso_web/download/article/article_20220920160843.pdf
- สุทธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อภิรักษ์ โกช่วย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี*
ADMINISTRATION OF THE STUDENT SUPPORT SYSTEM THAT AFFECTS
ADMINISTRATION STUDENT AFFAIRS OF PRIVATE SCHOOLS UNDER OFFICE
OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION IN RATCHABURI PROVINCE

ศุภาพิชญ์ คิตโนทางดี* และ นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ

Suphapit Kidnaitangdee* and Nitwadee Jirarotephinyo

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Bangkok, Thailand

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

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี 2) ศึกษากระบวนการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี และ 3) ศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูที่ปรึกษา ในโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี จำนวน 23 โรงเรียน จำนวน 1,332 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา โรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี จำนวน 308 คน โดยใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D.= .585) 2) หลักในการบริหารกิจการนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D.= .588) 3) การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเลือกรูปแบบที่ 3 เป็นรูปแบบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี มีตัวแปรอิสระ 3 ตัว ที่สามารถรวมทำนายได้ร้อยละ 50.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, การบริหารงานกิจการนักเรียน, โรงเรียนเอกชน, สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี

* Received June 11, 2024; Revised June 23, 2024; Accepted June 30, 2024



Abstract

The objective of this article research were: 1) To study the administrative level of the student support system under Office of the Private Education Commission, Ratchaburi Province. 2) To study the level of student affairs administration of private schools under Office of the Private Education Commission, Ratchaburi Province, and 3) To study the administration of the student support system that affects administration student affairs of private schools under Office of the Private Education Commission, Ratchaburi Province. This research is a survey research. The population includes administrators, guidance teachers, and counselors. in private schools under Office of the Private Education Commission, Ratchaburi Province. There were 23 schools, totaling 1,332 people. The sample group in the study included administrators, guidance teachers, counselors, private schools under Office of the Private Education Commission, Ratchaburi Province. There were 308 people using Taro Yamane's sample size calculation at a confidence level of 0.95. The research instrument was a questionnaire. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation. and stepwise multiple regression analysis. The results of the research found that 1) The overall level of practice regarding the administration of the student care and support system of private schools was at a moderate level. ($\bar{X} = 3.24$, S.D.= .585) 2) The overall level of practice regarding the principles of administration student affairs was at a moderate level. ($\bar{X} = 3.34$, S.D.= .588) 3) Administration of the student support system that affects administration student affairs of private schools under Office of the Private Education Commission, Ratchaburi Province. There is a positive relationship with statistical significance at the .01 level by selecting Model 3 as the administrative model for the student support system that affects administration student affairs of private schools under Office of the Private Education Commission, Ratchaburi Province. There were 3 independent variables, that were able to contribute to the prediction of 50.5% with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Student Support System Administration, Student Affairs Administration, Private Schools, Office of the Private Education Commission, Ratchaburi Province

บทนำ

สถานการณ์ปัญหาเด็กและเยาวชนในสังคมไทยยุคปัจจุบัน ได้รับผลกระทบมาจากการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมที่ไม่สร้างสรรค์ในสังคม ทำให้มีพฤติกรรมแตกต่างไปจากเด็กและเยาวชนในอดีต ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และปัญหาต่าง ๆ เช่น ไม่ชอบมาโรงเรียน ไม่เคารพกฎระเบียบของโรงเรียน ปัญหายาเสพติด ติดเกม ปัญหาความรุนแรง เป็นต้น เป็นผลมาจากปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ที่เกิดกับเด็กและเยาวชน จึงเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ทุกหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 กำหนดให้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียน จนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560, 2560) และตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 โดยมีกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาของประเทศ มุ่งเน้นให้สถานศึกษาจัดระบบงาน และกิจกรรมในการแนะแนวให้คำปรึกษา และฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครอง ตลอดจน

เผื่อระวังพฤติกรรมของนักเรียน นักศึกษา เพื่อส่งเสริมให้เด็กมีความประพฤติที่เหมาะสมและมีความรับผิดชอบ ต่อสังคม (พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546, 2546) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดความมุ่งหมายของการศึกษาในมาตรา 6 ไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา มีความรู้คู่คุณธรรม และวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553) ซึ่งผลกระทบดังกล่าว ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตความปลอดภัยของเด็กและเยาวชนไทยหลายรูปแบบ ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและทวีความรุนแรงมากขึ้นเกือบทุกด้าน การจัดระบบความปลอดภัยของสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผล โดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับความสุขในการเรียนรู้ และการมีชีวิตที่ได้รับการปกป้องคุ้มครองให้มีความปลอดภัยทั้งภายใน ภายนอกสถานศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย Quick Win วาระเร่งด่วน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) และป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่ และภัยอื่น ๆ โดยมีการดำเนินการตามแผนและมาตรการด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากร ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเข้มข้น โดยน่านโยบายความปลอดภัยในสถานศึกษา สู่ Platform MOE Safety Center ที่เป็นช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นระบบมาตรฐานความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยใช้หลักการบริหารจัดการโดยใช้ดิจิทัลเป็นฐาน (Digital Based Management) เป็นรูปแบบ วิธีการหรือกระบวนการในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีความสุข และได้รับการปกป้อง คุ้มครองความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยจะลดขั้นตอน ลดเวลา มีความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา และให้การคุ้มครองช่วยเหลือ เยียวยา สร้างความเป็นธรรมให้กับผู้ได้รับผลกระทบจากความไม่ปลอดภัยที่เกิดขึ้น เป็นไปตามมาตรการ 3 ป. ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ “ป้องกัน ปราบปราม” ประกอบกับตามกฎหมายกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจัดระบบงานและกิจกรรมในการแนะแนว ให้คำปรึกษา และฝึกอบรมแก่นักเรียน และผู้ปกครอง พ.ศ. 2548 ข้อ 3 ให้โรงเรียนและสถานศึกษามีหน้าที่ (4) จัดให้มีมาตรการส่งเสริมความปลอดภัย ป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรง โดยมีแผนงาน ผู้รับผิดชอบ และการติดตามตรวจสอบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาและพัฒนาเด็กและเยาวชนในสถานศึกษา พ.ศ. 2551-2554 เป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการแก้ไขปัญหาโดยเฉพาะ อันได้แก่ ปัญหาเด็กติดเกม ปัญหาความรุนแรง ปัญหาเด็กและเยาวชนมีเพศสัมพันธ์ในวัยเรียน และปัญหายาเสพติด เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยการเสริมสร้างคุณธรรมให้เกิดขึ้นในตัวเด็กและเยาวชน โรงเรียนและครอบครัวจึงมีบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างสำคัญยิ่งในการดูแล แนะนำ สั่งสอน ฝึกฝน กล่อมเกลา จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการของเด็ก โดยที่การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพให้เป็นคนดี มีปัญหาและมีความสุข ซึ่งระบบการคุ้มครองและการช่วยเหลือ นักเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้ผู้เรียนที่เป็นคนดีอยู่แล้วดียิ่งขึ้น ป้องกันไม่ให้คนที่ยังไม่มั่นคงต้องล้มลงโดยไม่มีคนเอาใจใส่ รวมทั้งยังแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนที่พลาดพลั้งเป็นการลดช่องว่างระหว่างครูกับนักเรียน และยังส่งผลให้มีการสร้างสัมพันธ์ที่ระหว่างบ้านกับโรงเรียนโดยมีสิ่งที่มีคุณค่าที่ต้องร่วมกันปั้นแต่ง คือ คุณภาพผู้เรียน โรงเรียนที่ได้ดำเนินงานระบบการคุ้มครองและการช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้ผู้เรียนทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ตามศักยภาพของตน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)



การบริหารงานกิจการนักเรียน เป็นอีกภาระงานหนึ่งที่มีความสำคัญ สถานศึกษามีบทบาทหน้าที่จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน เพื่อสร้างคุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี นอกจากนี้ ต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ภูมิปัญญา ทัศนคติในความเป็นชาติไทย เกิดการเรียนรู้ระบบประชาธิปไตย เทิดทูนและจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีจิตสาธารณะ ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ปรับตัวมีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกันสามารถเลือกดำเนินชีวิตอย่างผู้มีภูมิรู้และมีภูมิธรรม โดยที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเหมาะสมตามควรแก่วัยและความแตกต่างระหว่างบุคคลให้มีทักษะการดำเนินชีวิต มีวุฒิทางอารมณ์ มีศีลธรรม จริยธรรม (พิมพ์ผกา โพธิจันทร์, 2564) ในเขตพื้นที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี มีโรงเรียนเอกชนในสังกัด จำนวน 24 โรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีแนวทางการดำเนินงานระบบการคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน คล้ายคลึงกันตามนโยบายการพัฒนากระบวนการคุ้มครองและการช่วยเหลือนักเรียนที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ดำเนินการ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2544 จนถึงปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าขั้นตอนต่าง ๆ ของการบริหารจัดการระบบการคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน จะต้องได้รับความเอาใจใส่จากผู้ที่มีส่วนร่วมของทุก ๆ คน รวมถึงผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และในการดำเนินงานในโรงเรียนซึ่งได้จากการสรุปและเรียบเรียงในการระดมความคิดเห็นในหัวข้อพฤติกรรมเสี่ยงของเด็กในโรงเรียนสามารถจำแนกพฤติกรรมเสี่ยงเป็นด้านต่าง ๆ คือ พฤติกรรมด้านอบายมุข เช่น ติดเกม พฤติกรรมด้านความก้าวร้าว ใช้ความรุนแรง เช่น การทะเลาะวิวาท ขาดสติในการควบคุมตนเอง ทำร้ายตนเองและผู้อื่น พูดจาไม่สุภาพ ทำตัวเป็นผู้มีอิทธิพล เก็บตัว ไม่ชอบร่วมกิจกรรม พฤติกรรมด้านการเรียน เช่น ไม่เข้าเรียน หนีเรียน หนีกลับบ้าน ขาดความรับผิดชอบ ไม่ให้ความสำคัญในการเรียน พฤติกรรมด้านค่านิยม เช่น เลียนแบบดารา ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ใช้โทรศัพท์มือถือ แต่งกายผิดระเบียบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) และจากงานวิจัยของ รักชนาวรรณ เสาทอง ยังพบว่า นักเรียนที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี เคยมีประสบการณ์การถูกล่วงละเมิดทางกาย วาจา จากบุคคลในครอบครัว จากเพื่อน และเคยมีประสบการณ์ถูกก้าวร้าวจากทางเพื่อน และมีส่วนของการใช้ความรุนแรงในครอบครัว อิทธิพลจากเพื่อน การเลียนแบบสื่อ และอิทธิพลจากครู (รักชนาวรรณ เสาทอง, 2558)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี ว่ามีการบริหารจัดการระบบการคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียนอย่างไร และพบปัญหาในการบริหารอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการระบบการคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน ให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี
3. เพื่อศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน และครูแนะแนว/ครูที่ปรึกษาของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี จำนวน 24 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,332 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครูแนะแนว/ครูที่ปรึกษาในโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Yamane, T., 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด จำนวน 308 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูแนะแนวและครูที่ปรึกษาในโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามหลักในการบริหารกิจการนักเรียน จำนวน 35 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่าง ๆ จากเอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง วิธีการวิจัยเรื่อง ให้ครอบคลุมเนื้อหาต่าง ๆ กำหนดขอบเขต และโครงสร้างของแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขให้ข้อเสนอแนะด้านความถูกต้องเหมาะสมกับเนื้อหาสาระนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้อำนวยการ 1 ท่าน และรองผู้อำนวยการ 2 ท่าน และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 10 ปี ทั้งนี้ เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระรูปแบบของแบบสอบถามตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อให้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruence) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.66-1.00 (กรวิทย์ ไพบหานิยม, 2566)

2. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง และนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาช (Cronbach, L. J., 1990)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามและประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดต่อตามเก็บแบบสอบถามจากผู้บริหารโรงเรียนด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเพื่อแจกให้กับผู้บริหาร ครูที่ปรึกษาและครูแนะแนวในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 308 ชุด โดยกำหนดเวลาในการตอบแบบสอบถามและกลับคืนให้ผู้วิจัย ภายใน 7-15 วัน ทางไปรษณีย์และผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์ตัดสินค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ของเบสต์ (Best, J., 1981)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี

ตารางที่ 1 ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวม

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเอกชน	ระดับการปฏิบัติ			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.34	.704	ปานกลาง	1
ด้านการคัดกรองนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.18	.793	ปานกลาง	4
ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักเรียน	3.23	.902	ปานกลาง	3
ด้านการแก้ไขและการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน	3.31	.958	ปานกลาง	2
ด้านการส่งต่อช่วยเหลือด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.15	.752	ปานกลาง	5
ภาพรวม	3.24	.585	ปานกลาง	

ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.24, S.D.= .585) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X}$ = 3.34, S.D.= .704) รองลงมา คือ ด้านการแก้ไขและการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน ($\bar{X}$ = 3.31, S.D.= .958) และด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ($\bar{X}$ = 3.23, S.D.= .902) ส่วนอันดับท้ายสุด คือ ด้านการส่งต่อช่วยเหลือด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X}$ = 3.15, S.D.= .752)

2. ระดับหลักในการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี

ตารางที่ 2 ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับหลักในการบริหารกิจการนักเรียน โดยภาพรวม

หลักในการบริหารกิจการนักเรียน	ระดับการปฏิบัติ			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน	3.14	.891	ปานกลาง	4
ด้านการบริหารกิจการนักเรียน	3.18	.745	ปานกลาง	5
ด้านการส่งเสริมระเบียบวินัยของโรงเรียน	3.35	.817	ปานกลาง	3
ด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.54	.791	มาก	1
ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย	3.50	.778	ปานกลาง	2
ภาพรวม	3.34	.588	ปานกลาง	

ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับหลักในการบริหารกิจการนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = .588) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = .791) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .778) และด้านการส่งเสริมระเบียบวินัยของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = .817) ส่วนอันดับท้ายสุด คือ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = .745)

3. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี

1. การบริหารงานระบบช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมาก พบว่า ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2. การบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมาก พบว่า ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับหลักในการบริหารกิจการนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรสูง คือ ด้านการแก้ไขและการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน (X4) และ ด้านการแก้ไขและการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน (X3) ($r_{xy} = .891$)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนกับการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่อยู่ในระดับสูง คือ ด้านการส่งต่อช่วยเหลือด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .582

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี จากทั้งหมด 5 องค์ประกอบ มีการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ทดสอบแล้ว พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 3 รูปแบบ ดังนี้



รูปแบบที่ 1 ด้านการส่งต่อช่วยเหลือด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (X5) สามารถพยากรณ์ได้ว่า รูปแบบที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .476 ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 47.6

รูปแบบที่ 2 ด้านการส่งต่อช่วยเหลือด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (X5) และด้านการแก้ไขและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน (X4) สามารถพยากรณ์ได้ว่า รูปแบบที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .338 ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 33.8

รูปแบบที่ 3 ด้านการส่งต่อช่วยเหลือด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (X5), ด้านการแก้ไขและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน (X4) และด้านการคัดกรองนักเรียนเป็นรายบุคคล (X2) สามารถพยากรณ์ได้ว่า รูปแบบที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .505 ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50.5

เมื่อพิจารณาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี ทั้ง 3 รูปแบบ พบว่า รูปแบบที่ 3 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .505 ซึ่งเป็นค่าอำนาจการพยากรณ์ที่สูงที่สุด ผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบที่ 3 เป็นรูปแบบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี

การทดสอบค่าทำนายของตัวแปรอิสระทั้งหมด 5 ตัว พบว่า มีตัวแปรอิสระ 3 ตัว ที่สามารถร่วมทำนายได้ร้อยละ 50.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีรูปแบบสมการคะแนนดิบและสมการคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$\begin{aligned}
 &\text{สมการในรูปแบบคะแนนดิบ} \\
 y &= 2.670 + .568(X5) - .210(X4) - .132(X2) \\
 \text{เมื่อ } y &= \text{การบริหารงานกิจการนักเรียน} \\
 X5 &= \text{ด้านการส่งต่อช่วยเหลือด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล} \\
 X4 &= \text{ด้านการแก้ไขและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน} \\
 X2 &= \text{ด้านการคัดกรองนักเรียนเป็นรายบุคคล} \\
 &\text{สมการคะแนนมาตรฐาน} \\
 Z &= .726(X5) - .341(X4) - .178(X2)
 \end{aligned}$$

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานระบบช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมาก

ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม พบว่า งานวิจัยอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รอชิตะ หะยีสาแม็ง ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านมะนังยง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง (รอชิตะ หะยีสาแม็ง, 2554) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญยิ่ง พรหมจารีย์ ศึกษาเรื่อง การบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน และด้านปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ปัญหาให้นักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง (บุญยิ่ง พรหมจารีย์, 2560)

2. การบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมาก

ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับหลักในการบริหารกิจการนักเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม พบว่า งานวิจัยอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกธนนท์ บุญทวีวรเดช ได้ศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหาร กิจการนักเรียนสู่ความสำเร็จตามแนวทางลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้แบบมีส่วนร่วม โรงเรียนพลูตาหลวงวิทยา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนพลูตาหลวงวิทยาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 11 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การบริหารงานกิจการนักเรียนงานกิจการนักเรียนและงานสารวัตรนักเรียน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ งานประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน (เอกธนนท์ บุญทวีวรเดช, 2559) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุรินทร์ กฤตสัมพันธ์ ได้ศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนเกี่ยวกับการใช้ยาเสพติดของนักเรียนโรงเรียนโพธิ์สัมพันธ์พิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนโรงเรียนโพธิ์สัมพันธ์พิทยาคาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีเจตคติต่อการใช้ยาเสพติด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง (บุรินทร์ กฤตสัมพันธ์, 2560)

3. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรสูง คือ ด้านการแก้ไขและการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน (X4) และด้านการแก้ไขและการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน (X3) ($r_{xy} = .891$) สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนกับการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่อยู่ในระดับสูง คือ ด้านการส่งต่อช่วยเหลือด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .582 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ



แบบขั้นตอนเพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดส่งผลกระทบต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี พบว่า รูปแบบที่ 3 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .505 ซึ่งเป็นค่าอำนาจการพยากรณ์ที่สูงที่สุด ผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบที่ 3 เป็นรูปแบบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี การทดสอบหาค่าทำนายของตัวแปรอิสระทั้งหมด 5 ตัว พบว่า มีตัวแปรอิสระ 3 ตัว ที่สามารถร่วมทำนายได้ร้อยละ 50.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีรูปแบบสมการคะแนนดิบและสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{สมการในรูปแบบคะแนนดิบ} \quad y = 2.670 + .568(X5) - .210(X4) - .132(X2)$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน} \quad Z = .726(X5) - .341(X4) - .178(X2)$$

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้อพร อ่อนน้อม ศึกษาการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ได้แก่ ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข (x4) ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน (x3) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (x1) และสามารถพยากรณ์โดยรวมได้ร้อยละ 51.10 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Z Y \text{ tot} = 6.157 + .419 Z x 4 + .221 Z x 3 + .181 Z x 1$ (เอื้อพร อ่อนน้อม, 2554)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า 1) ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับหลักในการบริหารกิจการนักเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และ 3) การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี พบว่า รูปแบบที่ 3 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .505 ซึ่งเป็นค่าอำนาจการพยากรณ์ที่สูงที่สุด ผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบที่ 3 เป็นรูปแบบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแบบบันทึกสุขภาพนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และเป็นปัจจุบัน 2) ด้านการคัดกรองนักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปฏิบัติกับนักเรียนในกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหาอย่างถูกต้อง จนนักเรียนไม่เกิดความรู้สึกว่าตนเองแปลกแตกต่างจากเพื่อน 3) ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเลือกตัวแทนผู้ปกครองเครือข่ายเพื่อประสานความร่วมมือกับโรงเรียนในการส่งเสริมและแก้ไขปัญหาของนักเรียน 4) ด้านการแก้ไขและการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีระบบการให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่นักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา 5) ด้านการส่งต่อช่วยเหลือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งต่อนักเรียนโดยไม่ทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกว่าตนเองแปลกหรือต่างจากเพื่อน และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ 1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี รวมทั้งศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น 2) ควรศึกษาปัจจัยที่ช่วยให้การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาและพัฒนาเด็กและเยาวชนในสถานศึกษา พ.ศ. 2551-2554. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). “ตรีนุช” มอบนโยบายเปิดภาคเรียน 2/65 ย้ำสถานศึกษายึดความปลอดภัยด้วยหลัก 3 ป. “ป้องกัน ปลุกฝัง ปราบปราม”. เรียกใช้เมื่อ 10 พฤษภาคม 2567 จาก <https://www.moe.go.th/360ตรีนุช-มอบนโยบายเปิด>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2568 และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ถิรวิทย์ ไพบานิช. (2566). การหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (IOC: Index of item Objective Congruence) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (Microsoft Excel). กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- บุญยั้ง พรหมจารีย์. (2560). การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- บุรินทร์ กฤตสัมพันธ์. (2560). การบริหารงานกิจการนักเรียนเกี่ยวกับการใช้ยาเสพติดของนักเรียน โรงเรียนโพธิสัมพันธ์พิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546. (2546). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 120 ตอนที่ 95 ก (2 ตุลาคม 2546).
- พิมพ์ผกา โพธิจันทร์. (2564). การบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(11), 79-92.
- รอชีตะ หะยิสำเม้ง. (2554). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านมะนังยง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. ใน สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รักชนาวรรณ เสาทอง. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมก้าวร้าวของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 2 อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 7(1), 135-152.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (2560). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก (6 เมษายน 2560).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- เอกธนัท บุญทวีเดช. (2559). วิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนสู่ความสำเร็จตาม แนวทางลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้แบบมีส่วนร่วมโรงเรียนพลูตาหลวงวิทยาระดับ มัธยมสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอื้อพร อ่อนน้อม. (2554). การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนระดับ ประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.



Best, J. (1981). *Research in Education*. New Jersey: Prentice-Hall.

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

Yamane, T. (1973). *Statistics an introductory analysis*. New York: Harper & Row.

การจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิก
เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษ
เพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*

USING SCROL-BASED LEARNING STRATEGY IN CONJUNCTION WITH
GRAPHIC ORGANIZERS TO ENHANCE ENGLISH READING
COMPREHENSION SKILLS OF NINTH-GRADERS

ปองพล สุระกำแหง*, กรวรรณ สืบสม และ อารี สาริปา

Pongphon Surakamhaeng*, Korawan Seabsom and Aree Saripa

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Faculty of Education, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Nakhon Si Thammarat, Thailand

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

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อ ความเข้าใจ โดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิก หลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 70 2) เพื่อศึกษา เจตคติของนักเรียนที่มีต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ของโรงเรียนมัธยมศึกษาจุฬาภรณ์ อำเภोजุฬาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 30 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม และใช้ห้องเรียนเป็น หน่วยสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้การสอนอ่านภาษาอังกฤษ เพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิกของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 16 แผน 2) แบบทดสอบ วัดความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษ 3) แบบวัดเจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่า คำนวณเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบค่าที (t-test) แบบ One Sample Test ผลการวิจัย พบว่า 1) นักเรียนมีคะแนนความสามารถ ด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจหลังเรียนโดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิกหลังเรียนเฉลี่ยเท่ากับ 80.89 สูงกว่าเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามระดับความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจทั้ง 3 ระดับ ระดับที่มี ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ระดับดีเยี่ยมเท่ากับ 85.00 รองลงมา คือ ระดับประยุกต์กับความรู้เดิมเท่ากับ 79.72 และระดับที่มีร้อยละของคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ระดับความเข้าใจในระดับตัวอักษรเท่ากับ 77.77 2) เจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับดี

คำสำคัญ: กลวิธี SCROL, ผังกราฟิก, ความเข้าใจในการอ่าน, เจตคติ

Abstract

The objectives of the research were to 1) Compare students' English reading comprehension ability after using SCROL strategy with graphic organizers with post-test and 70 percent criterion,

* Received June 7, 2024; Revised June 24, 2024; Accepted June 30, 2024



and 2) Study the students' attitude towards learning English. The sample group was 30 grade 9 students at Matthayomsuksa Chulabhorn school, under the Office of Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service area Office, in the second of the academic year 2023. They were obtained by simple random sampling using the room as the sampling unit. The research instruments were 16 English lesson plans by using SCROL strategy with graphic organizers, 2) 30 multiple-choice items of the English reading comprehension test, and 3) 15 items of the attitude questionnaire towards learning English. The data were analyzed by mean, standard deviation (S.D.), and t-test of One Sample Test. The results of this study were as follows; 1) The students had the average of English comprehension for 80.89% of the total score passed the criteria which was higher than 70 percent criterion at the .05 level of significance. When considering the three levels of English reading comprehension ability, the highest percentage of average scores is interpretive statements level for 85%, followed by applied statements level for 79.72%, and the lowest percentage of average scores is literal statements level for 77.77%, respectively. 2) The students' attitude towards learning English was at a good level.

Keywords: SCROL Strategy, Graphic Organizers, Reading Comprehension, Attitude

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหนึ่งในสาระการเรียนรู้ที่คนไทยจำเป็นต้องเรียน โดยจัดวิชาภาษาอังกฤษซึ่งถือว่าเป็นวิชาพื้นฐานไว้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ที่กำหนดให้นักเรียน ตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต้องเรียนรู้โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนานักเรียนมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ซึ่งจะช่วยให้ นักเรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ คือ มีความสามารถในการสื่อสาร มีความสามารถในการรับและส่ง หรือสื่อสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจ และทัศนคติ ของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม มีความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เผชิญได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

อย่างไรก็ตามผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษาจุฬารามณ์ ในปีการศึกษา 2564 ถึงปีการศึกษา 2566 พบว่า นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยในรายวิชา ภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 33.79, 26.27 และ 26.54 ตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ (ร้อยละ 34.38, 31.11 และ 32.05 ตามลำดับ) นอกจากนี้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์รายวิชาภาษาอังกฤษอ่าน - เขียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โรงเรียนมัธยมศึกษาจุฬารามณ์ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 ถึงปี การศึกษา 2565 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาภาษาอังกฤษ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2563 ถึงปีการศึกษา 2565 โดยคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 60.25, 62.56 และ 64.38 ตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 70 (โรงเรียนมัธยมศึกษาจุฬารามณ์, 2562) สาเหตุ คือ นักเรียนส่วนใหญ่ไม่สามารถแปล คำศัพท์จากบทอ่านเพื่อทำความเข้าใจเรื่องที่อ่านได้ ไม่สามารถตอบคำถามหรือจับประเด็นหรือจับใจความสำคัญ ได้ตลอดจนไม่มีความรู้เกี่ยวกับการนำกลวิธีทางการอ่านมาใช้ให้เหมาะสม จึงทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์เนื้อหา หรือบทอ่านได้ ไม่สามารถแยกความรู้ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น ทำให้ไม่ได้รับประโยชน์จากการอ่านเท่าที่ควร ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ รู้สึกว่าภาษาอังกฤษเป็น วิชาที่ยาก รู้สึกเบื่อหน่ายและไม่ตั้งใจเรียน มองไม่เห็นประโยชน์ของการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ และส่งผลให้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์รายวิชาภาษาอังกฤษที่ต่ำลง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การพัฒนาความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษ มีหลายกลวิธี ได้แก่ กลวิธี MIA กลวิธี PLAN กลวิธีอ่านแบบร่วมมือ และกลวิธี SCROL เมื่อศึกษาในรายละเอียดของกลวิธีการสอนอ่านภาษาอังกฤษที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา คือ กลวิธี Survey, Connect, Read, Outline และ Look Back (SCROL) เป็นกลวิธีการอ่านที่คิดค้นโดยแกรนท์ (Grant, R., 1993) ที่มีรูปแบบขั้นตอนที่จะช่วยให้นักเรียนเข้าใจเนื้อเรื่องที่อ่าน จากการเชื่อมโยงชื่อเรื่อง หัวข้อ หัวข้อย่อย และรายละเอียดสำคัญอื่น ๆ ในเนื้อเรื่อง เข้ากับความรู้นี้เดิมของนักเรียน อ่านเรื่องเพื่อหาคำศัพท์หรือวลีมาเขียนเป็นเค้าโครงเนื้อหา (Outline) แล้วอ่านตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งในขั้นตอนสุดท้าย ซึ่งกลวิธี SCROL มีอยู่ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 สำรวจ (Survey) เป็นขั้นตอนที่ผู้อ่านจะสำรวจดูว่าชื่อเรื่อง หัวข้อหลัก หัวข้อย่อย ในบทอ่านมีอะไรบ้าง ขั้นที่ 2 เชื่อมโยง (Connect) เป็นขั้นตอนที่ผู้อ่านจะต้องเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างหัวข้อเรื่องและหัวข้อย่อย เข้าด้วยกันเพื่อคาดเดาว่าเนื้อหาคือเป็นอย่างไร ขั้นที่ 3 อ่าน (Read) เป็นขั้นตอนที่ผู้อ่านต้องอ่านเพื่อหา รายละเอียดจากเนื้อเรื่อง มาอธิบายหรือสนับสนุนในสิ่งที่ผู้อ่านคาดเดาเนื้อเรื่องเอาไว้ ขั้นที่ 4 เขียนโครงร่างเนื้อหา (Outline) เป็นขั้นตอนที่ผู้อ่านจะต้องเขียนเค้าโครงเนื้อหาตามหัวข้อย่อยที่มี โดยนำเอาหัวข้อย่อยแต่ละข้อมาเป็น ใจความหลัก (Main Idea) หรือใจความหลัก (Topic Sentence) และขั้นที่ 5 อ่านตรวจสอบความถูกต้อง (Look Back) เป็นขั้นตอนที่ผู้อ่านจะต้องอ่านเนื้อหาอีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของหัวข้อย่อย ใจความสำคัญและรายละเอียดที่ได้เขียนไว้ในขั้นที่ 4 (Outline) ว่ามีใจความครบถ้วน ถูกต้องหรือไม่ พร้อมทั้งแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้องจากข้อความที่ขีดเส้นใต้หรือเน้นข้อความไว้ เห็นได้ว่ากลวิธี SCROL เป็นกลวิธีการอ่านที่ทำให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความสอดคล้องระหว่างชื่อเรื่องและหัวข้อย่อย ทำความเข้าใจ เนื้อหาทั้งหมดโดยจดจำชื่อเรื่องและหัวข้อย่อยแล้วหาข้อมูลจากเนื้อหาที่พวกเขาได้อ่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญณรงค์ บุญหลักคำ ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธี SCROL ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนน้ำโสมพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่านักเรียนมีคะแนนความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนมีเจตคติต่อการสอนอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธี SCROL อยู่ในระดับดี นอกจากนี้ พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ผังกราฟิกช่วยให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสรุปความและจับใจความสำคัญจากการอ่าน ผู้เรียนสามารถสร้างโครงสร้างความรู้ จัดระบบการเรียนรู้ที่ได้จากการเรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจการอ่านภาษาอังกฤษ มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษมากขึ้น (ชาญณรงค์ บุญหลักคำ, 2559)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะนำการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิก มาใช้ในการพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจการอ่านภาษาอังกฤษ มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ โดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิก หลังเรียนกับเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 70
2. เพื่อศึกษาเจตคติของนักเรียนที่มีต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง แบบศึกษากลุ่มเดียว วัดเฉพาะหลังการทดลอง (one-group posttest only design)



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษาจุฬาภรณ์ อำเภोजุฬาภรณ์ จังหวัด นครศรีธรรมราช ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 3 ห้องเรียน จำนวน 76 คน มีการจัดชั้นเรียนความสามารถ คือ มีทั้งนักเรียนกลุ่มเก่ง กลุ่มปานกลาง และกลุ่มอ่อนเหมือนกัน

2. กลุ่มตัวอย่าง นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษาจุฬาภรณ์ อำเภोजุฬาภรณ์ จังหวัด นครศรีธรรมราช ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1 ห้องเรียน โดยวิธีการสุ่ม แบบกลุ่ม และใช้ห้องเรียน เป็นหน่วยสุ่ม

เครื่องมือวิจัย

1. แผนการจัดการเรียนรู้การสอนอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิก ของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 16 แผน แผนละ 1 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 16 ชั่วโมง

2. แบบทดสอบวัดความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษ เป็นแบบทดสอบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ

3. แบบวัดเจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) จำนวน 15 ข้อ

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. แผนการจัดการเรียนรู้การสอนอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิก ของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 16 แผน แผนละ 1 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 16 ชั่วโมงการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ ตามขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1.1 ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดขอบข่ายเนื้อหาสาระแกนกลาง การวัดและประเมินผลการเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ระดับชั้นมัธยมศึกษา ตอนต้น โรงเรียนมัธยมศึกษาจุฬาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.2 ดำเนินการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้การสอนอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิก จำนวน 16 แผน แผนละ 1 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 16 ชั่วโมง

1.3 นำแผนการจัดการเรียนรู้การสอนอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิก ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไข

1.4 ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประเมินประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ การสอนอ่าน ภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิก

1.5 ปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

1.6 นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองสอนนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง บันทึกผลการทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาข้อบกพร่อง และแก้ไข ปรับปรุงแผนอื่น ๆ แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบแก้ไขให้เป็นฉบับที่สมบูรณ์

1.7 ดำเนินการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมและจัดทำให้สมบูรณ์ พร้อม สำหรับการนำไปใช้จัดการเรียนรู้กับกลุ่มตัวอย่าง

2. แบบทดสอบวัดความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษ ผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบ ความสามารถด้านการอ่าน ตามขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

2.1 ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 หลักสูตรกลุ่มสาระการ เรียนรู้ภาษาต่างประเทศ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ขอบข่ายเนื้อหาสาระแกนกลาง การวัดและประเมินผล

การเรียนรู้ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนมัธยมศึกษาจุฬาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

2.2 สร้างแบบทดสอบวัดความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษ จำนวน 60 ข้อ ต้องการจริงเพียง 30 ข้อ เป็นแบบทดสอบแบบปรนัย 4 ตัวเลือก ใช้เวลาในการสอบ 1 ชั่วโมง นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบทดสอบตามคำแนะนำ

2.3 นำแบบทดสอบวัดความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจที่สร้างขึ้นที่สร้างเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประเมินความตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับระดับของการอ่านภาษาอังกฤษ (IOC.) (สมจิตรา เรืองศรี, 2554) ได้ค่า IOC. ตั้งแต่ 0.67-1.00

2.4 นำแบบทดสอบวัดความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Tryout) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

2.5 คัดเลือกข้อสอบ 30 ข้อ นำข้อสอบไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีการของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน (Kuder Richardson) สูตร KR20 (รัตนะ บัวสนธ์, 2562)

2.6 นำแบบทดสอบที่แก้ไขเสร็จสมบูรณ์แล้วไปใช้ในการทดสอบจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

3. แบบวัดเจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอนการสร้างแบบวัด เจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ตามขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

3.1 ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ และการวัดเจตคติ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดเจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ

3.2 นำแบบวัดเจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสมข้อคำถาม

3.3 นำแบบวัดเจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษที่สร้างขึ้นที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประเมินความตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบของเจตคติ (IOC.) (มาเรียม นิลพันธ์, 2558) ได้ค่า IOC. ตั้งแต่ 0.66-1.00

3.4 นำแบบวัดเจตคติไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) (มนตรี วงษ์สะพาน, 2563) ซึ่งผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ มีค่าเท่ากับ 0.81

3.5 นำแบบวัดเจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ที่ปรับปรุงแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการทดลอง ตามแผนการจัดการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิก จำนวน 16 แผน ภายในระยะเวลา 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงรวมทั้งสิ้น 16 ชั่วโมง

2. เมื่อดำเนินการทดลองครบตามแผนการจัดการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิก แล้วทดสอบหลังเรียน (Posttest) กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ใช้เวลา 1 ชั่วโมง

3. นำแบบวัดเจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ให้นักเรียนเลือกแสดงความคิดเห็นใน แบบวัดเจตคติที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตรวจให้คะแนนแล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ สรุปและอภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิกหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 70 โดยใช้การทดสอบทีกลุ่มเดียว (One Sample t-test)



2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาเจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาแปลผลค่าตามเกณฑ์การแปลผลการวัดเจตคติ กำหนด ดังนี้

1.00-1.50 หมายถึง มีเจตคติที่ไม่ดีอย่างมากต่อวิชาภาษาอังกฤษ

1.51-2.50 หมายถึง มีเจตคติที่ไม่ดีต่อวิชาภาษาอังกฤษ

2.51-3.50 หมายถึง มีเจตคติปานกลางต่อวิชาภาษาอังกฤษ

3.51-4.50 หมายถึง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาภาษาอังกฤษ

4.51-5.00 หมายถึง มีเจตคติที่ดีอย่างมากต่อวิชาภาษาอังกฤษ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 คะแนนเฉลี่ยความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษหลังเรียนรู้โดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิกหลังเรียนเทียบเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 70

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	ร้อยละ	$\bar{x}$	S.D.	t
หลังเรียน	30	30	80.89	24.27	1.17	15.26*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 คะแนนเฉลี่ยความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษหลังเรียนรู้โดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิกหลังเรียน สูงกว่าเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยหลังเรียน คิดเป็นร้อยละ 80.89 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาเจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

เจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านสติปัญญา			
1.ข้าพเจ้าสามารถใช้วิชาภาษาอังกฤษในการแสวงหาความรู้เพิ่มขึ้นจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ	3.87	0.52	มาก
2.วิชาภาษาอังกฤษเป็นวิชาที่น่าสนใจ	4.27	0.70	มากที่สุด
3.วิชาภาษาอังกฤษมีส่วนช่วยในการประกอบอาชีพในอนาคต	3.87	0.64	มาก
4. วิชาภาษาอังกฤษเป็นวิชาที่ต้องใช้สมองมาก	3.33	0.62	ปานกลาง
5. การเรียนภาษาอังกฤษ ทำให้ข้าพเจ้าฉลาด รอบรู้ มากขึ้น	3.67	0.72	มาก
ด้านพฤติกรรม			
6.นักเรียนฝึกพูดบทสนทนาอย่างสม่ำเสมอ	3.67	0.72	มาก
7.นักเรียนทำการบ้านทุกครั้งตามที่กำหนด	3.73	0.70	มาก
8.วิชาภาษาอังกฤษทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.40	0.63	ปานกลาง
9.นักเรียนตอบคำถามและร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียน	3.33	0.49	ปานกลาง
10.นักเรียนถามครูเมื่อมีข้อสงสัย ไม่เข้าใจ	3.27	0.46	ปานกลาง
ด้านความรู้สึก			
11. ข้าพเจ้าอยากเรียนวิชาภาษาอังกฤษทุกวัน	3.53	0.52	มาก
12. นักเรียนได้ประโยชน์จากการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ	3.93	0.70	มาก
13. วิชาภาษาอังกฤษไม่มีความจำเป็นสำหรับข้าพเจ้า	3.73	0.70	มาก
14. วิชาภาษาอังกฤษมีประโยชน์ต่อการศึกษต่อของข้าพเจ้า	4.27	0.70	มากที่สุด
15. ข้าพเจ้ามีความสุขมากเมื่อได้เรียนวิชาภาษาอังกฤษ	4.13	0.64	มาก
รวม	4.20	0.68	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า เจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.68) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ข้อ คือ วิชาภาษาอังกฤษเป็นวิชาที่น่าสนใจ และวิชาภาษาอังกฤษมีประโยชน์ต่อการศึกษต่อของข้าพเจ้า ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.85) รองลงมา คือ ข้าพเจ้ามีความสุขมากเมื่อได้เรียนวิชาภาษาอังกฤษ ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.64)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิก เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ หลังเรียนรู้โดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิกหลังเรียน สูงกว่าเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีค่าเฉลี่ยหลังเรียนคิดเป็นร้อยละ 80.89 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

การจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิก ช่วยพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนได้ดีขึ้น เนื่องจากการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิก มีขั้นตอนในการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจอย่างชัดเจนและเป็นระบบ กล่าวคือ ในขั้น S (Survey) เป็นขั้นที่นักเรียนจะสำรวจหัวข้อหลักและหัวข้อย่อย แล้วประเมินว่าตัวเองมีความรู้ความเข้าใจหัวข้อเหล่านั้นมากน้อยเพียงใดเป็นขั้นตอนที่ช่วยนักเรียนได้ตรวจสอบความรู้เดิมที่นักเรียนมีโดยการเชื่อมโยงกับหัวข้อหลักและหัวข้อย่อยที่มีในเนื้อหา ขั้นตอน C (Connect) นักเรียนจะเชื่อมโยงหัวข้อหลักและหัวข้อย่อยว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างไร ซึ่งในขั้นตอนนี้จะช่วยให้นักเรียนคาดคะเนจุดมุ่งหมายหรือสิ่งที่ผู้เขียนต้องการนำเสนอ และสื่อถึงเรื่องใดโดยใช้ผังมโนทัศน์ (Concept Map) ในขั้นตอนของ R (Read) เป็นขั้นตอนที่นักเรียนต้องอ่านเนื้อหาเพื่อหาคำศัพท์หรือประโยค และข้อความที่เป็นคำสำคัญของ (Key words) ที่มีความสอดคล้องกันกับแต่ละหัวข้อย่อยทำให้เข้าใจในเนื้อหามากขึ้น ในขั้น O (Outline) นักเรียนจะช่วยกันเขียนเค้าโครงของเนื้อเรื่องที่ได้อ่านมา โดยใช้คำศัพท์และประโยคจากเนื้อหาที่นักเรียนได้หาไว้ในขั้นตอน R (Read) โดยใช้ผังต้นไม้ (Tree Diagram) นักเรียนได้ร่วมกันอภิปรายหาใจความสำคัญเกิดการทำงานร่วมกันภายในกลุ่ม ทำให้ผู้เรียนลดความวิตกกังวล และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะการอ่าน ส่วนในขั้น L (Look Back) เป็นขั้นตอนที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละกลุ่มได้ตรวจสอบเค้าโครงเนื้อหาของตัวเองและตรวจสอบความเข้าใจถูกต้องของเนื้อหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญณรงค์ บุญหลักคำ ได้ศึกษาและพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธี SCROL ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า นักเรียนมีคะแนนความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนและนักเรียนมีเจตคติต่อการสอนอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธี SCROL อยู่ในระดับดี (ชาญณรงค์ บุญหลักคำ, 2559) สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิกช่วยเพิ่มความเข้าใจในการอ่านของนักเรียน

2. เจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

การศึกษาเจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า นักเรียนมีเจตคติต่อวิชาภาษาอังกฤษอยู่ในระดับดี เพราะว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิกที่เน้นให้นักเรียนได้ทำงานร่วมกับเพื่อน มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มอย่างอิสระ ทำให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากนี้ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ที่สามารถซักถามข้อสงสัยในประเด็นที่ไม่เข้าใจจากเพื่อนและครูผู้สอน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาปรับใช้กับเรื่องที่นักเรียนอ่านและ



สามารถสรุปออกมาเป็นแผนผังกราฟิกในสิ่งที่นักเรียนเข้าใจจากบทอ่านที่ได้อ่านไปแล้ว เพื่อเป็นการตรวจสอบความเข้าใจในการอ่านของตนเองได้อย่างมีความสุข ทำให้นักเรียนมีความเข้าใจในการอ่านมากขึ้น รู้สึกสนุกกับการเรียนภาษาอังกฤษและมีความพึงพอใจในการเรียนการสอน ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของม็อกฮัดดัม Moghaddam พบว่า การสอนอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้กลวิธี SCROL ทำให้นักเรียนมีความคิดเห็น ทศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ (Moghaddam, 2014)

สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิก ทำให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีเจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิก ทำให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีเจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) ควรนำการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิก ไปใช้จัดกิจกรรม การเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้ อื่น ๆ ของกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ และประยุกต์ใช้กับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อศึกษาว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิก ทำให้ผลแตกต่างกันหรือไม่และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด
- 2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธี SCROL ร่วมกับผังกราฟิกกับการสอนอ่านวิธีอื่น ๆ เพื่อศึกษาจุดเด่นของวิธีการสอนแบบต่าง ๆ และวิธีการสอนวิธีใดที่จะพัฒนาความเข้าใจการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนได้ดีที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- ชาญณรงค์ บุญหลักคำ. (2559). การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธี SCROL ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนน้ำโสมพิทยาคม. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการเรียนการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- นันทิยา ประจันต์เสน. (2561). ผลการสอนอ่านโดยใช้ผังกราฟิกที่มีต่อความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเบญจราชรังสฤษฎ์. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- มนตรี วงษ์สะพาน. (2563). พื้นฐานการวิจัยทางหลักสูตรและการสอน. มหาสารคาม: สารคามการพิมพ์ จำกัด.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2558). วิธีวิจัยทางการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2562). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โรงเรียนมัธยมศึกษาจุฬาราม. (2562). รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. นครศรีธรรมราช: โรงเรียนมัธยมศึกษาจุฬาราม.
- สมจิตรา เรืองศรี. (2554). ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา (Educational Research Methodology). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

- Grant, R. (1993). Strategic Training for Using Text Heading to Improve Students. *Journal of Reading*, 36(6), 482-488.
- Moghaddam. (2014). Effect of Text Reading on High School Female Students' Reading Comprehension. North Cyprus: Eastern Mediterranean University Gazimagusa.

แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูง
ของสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษากาต-เสาหิน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2*

GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF ACADEMIC ADMINISTRATION FOR HIGHLAND
TRIBAL STUDENTS OF BANGAS-SAOWHIN EDUCATIONAL MANAGEMENT CENTER
UNDER THE MAE HONG SON PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

อนันต์ เคนบายี*, สุรพงษ์ แสงสีมุก และ นลธวัช ยุทธวงศ์

Anat Kebanyee*, Suraphong Saengseemok and Nonthawat Yutthawong

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ตาก ประเทศไทย

Faculty of Education, Northern College, Tak, Thailand

*Corresponding author E-mail: aliaisaachez042@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและการปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูง และ 2) หาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูง ใช้การวิจัยแบบผสมแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาบนพื้นที่สูง กับขั้นการหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาของศูนย์การบริหารจัดการศึกษากาต-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 152 คน ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด เครื่องมือเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูง โดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.31) เรียงจากสูงที่สุดไปหาต่ำสุด คือ การกำกับติดตามและประเมินผล สูงที่สุด รองลงมา คือ การดำเนินการตามแผนและการวางแผน การบริหารงานตามลำดับ ปัญหาการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูง คือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์บริบท การจัดการเรียนรู้ไม่ส่งเสริมการฝึกปฏิบัติ และไม่มีการสะท้อนผลการนิเทศ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูง ควรจัดให้มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์บริบท กำหนดเป็นจุดเน้นการนิเทศภายในเพื่อการพัฒนาคุณภาพ และชี้แจง ทบทวนแนวการปฏิบัติและแจ้งปฏิทินการนิเทศภายในให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบอย่างทั่วถึงชัดเจน

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, นักเรียนชนเผ่า, สถานศึกษาพื้นที่สูง

* Received June 13, 2567; Revised June 24, 2024; Accepted June 30, 2024

Abstract

This research aims to 1) Study the conditions and problems of academic administration of educational institutions for highland tribal students and 2) Find ways to develop the academic administration of educational institutions for highland tribal students. Using mixed methods research, the research is divided into 2 steps: Step to the study of administrative conditions and problems academic administration of educational institutions in the highlands and steps to be the finding ways to develop the academic administration of educational institutions for students in highland tribes. Target groups include: Educational institution administrators and teachers in educational institutions of the Ban Gas-Sao Hin educational administration center under the Mae Hong Son primary educational service area office 2, there were 152 people. The informants were 9 experts. Purposive selection was used according to the specified for qualifications. The tools were questionnaires and structured interviews. Data were analyzed by finding frequency values. Average percentage value standard deviation and content analysis. The results of the research found that: Conditions of academic administration for highland tribal students Overall, the practice is at a high level ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.31). Arranged from highest to lowest is monitoring and evaluation were the highest, followed by plan implementation and administrative planning, respectively. The problem with academic administration for highland tribal students was that teachers were not involved in analyzing the context. Learning management does not promote practice. and there is no reflection on the results of supervision. Monitor and evaluate performance. Guidelines for developing academic administration for highland tribal students A meeting should be held to analyze the context. Set it as a focus point for internal supervision for quality development and clarify and review the practice guidelines and clearly inform the internal supervision calendar to all involved parties.

Keywords: Academic Administration, Tribal Students, Highland Educational Institutions

บทนำ

โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์และดำเนินไปตามกรอบแนวทางการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการบริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ เพราะงานวิชาการถือได้ว่าเป็นงานบริหารหลักและเป็นหัวใจของสถานศึกษา ที่มีส่วนในการผลักดันกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีรูปแบบที่สมบูรณ์ชัดเจน ให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และเกิดการเรียนรู้ควบคู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรม ช่วยพัฒนาประเทศชาติและสังคมให้เจริญก้าวหน้า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้ดำเนินการโดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล จัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (ศุภิสรา อยู่ระหัด, 2558) การบริหารงานวิชาการจึงมีความสำคัญต่อ



การพัฒนาผู้เรียน เป็นตัวกำหนดปริมาณงานในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน เป็นตัวชี้วัดผลสำเร็จ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร (ศิริขานา กาศโอสถ, 2559) การบริหารงานวิชาการจึงมีความสำคัญ เพราะเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ต้องมุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งต่อครู การจัดการเรียนการสอนและนักเรียน มีการกำหนดเป้าประสงค์และผลสำเร็จที่จะให้เกิดกับผู้เรียนให้ตรงตามความมุ่งหมายของหลักสูตร ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างแท้จริง (คณน สิริโชคเจริญ, 2565)

แต่จากรายงานการวิจัยสภาพ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นการรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาด้านงานวิชาการ โดยรวม พบว่า โรงเรียนที่มีความพร้อมจะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ที่สามารถดำเนินการงานวิชาการได้เป็นอย่างดี แต่ยังพบว่า มีบางโรงเรียนที่ยังไม่มีความพร้อมในการดำเนินงานอาจเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจ คือ ความไม่แน่นอนทางการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อนโยบายทางการศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรบ่อยและขาดการสร้างความเข้าใจแก่ครูก่อนนำไปใช้ การกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่และสถานศึกษากำหนดหลักสูตรเองได้ แต่บุคลากรบางส่วนก็ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจที่จะทำหลักสูตรของตนเอง การขาดครูที่มีความรู้ตรงตามวิชาเอก การขาดภาวะผู้นำในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (พิมพ์ใจ พุฒจิตร์, 2562) สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการศึกษา โรงเรียนในพื้นที่ชายแดน พบว่า ปัญหาการจัดการศึกษามี 5 ด้าน คือ ด้านผู้เรียน มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ส่งผลให้ทักษะการอ่าน พูด ฟังและเขียนภาษาไทยไม่คล่อง และมีปัญหาการสื่อสาร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ขาดโอกาสทางการศึกษาและช่องทางการเรียนรู้ อัตราการออกกลางคันสูง มีโอกาสเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีมีน้อย ไม่มีทักษะในการประกอบอาชีพ ทักษะเทคโนโลยีและภาษาที่ส่งเสริมการประกอบอาชีพ ขาดทักษะชีวิตอยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการติดยาเสพติด ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ยังไม่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของคนในพื้นที่ ตลาดแรงงานสถานประกอบการ การวัดและประเมินผลที่กำหนดเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศไม่เหมาะสมกับผู้เรียนและสภาพพื้นที่ ไม่ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพที่ต่อยอดอาชีพในท้องถิ่น ด้านบุคลากรครูไม่เพียงพอไม่ครบชั้น ขาดครูที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะครูและผู้บริหารสถานศึกษาย้ายบ่อย ครูไม่มีความรู้และสื่อสารด้วยภาษาถิ่นได้ ขาดรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม หลักเกณฑ์อัตราครูของ ก.ค.ศ. ไม่สอดคล้องกับภาระงานในพื้นที่จริง ด้านอาคารสถานที่และสื่อวัสดุอุปกรณ์ ขาดแคลน ไม่ทันสมัย ไม่มีคุณภาพและไม่ได้มาตรฐาน ขาดแคลนห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด แหล่งสืบค้นและแหล่งเรียนรู้ ระบบไฟฟ้าชำรุดไม่เพียงพอ ระบบอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร สถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นขนาดเล็ก ด้านงบประมาณ ขาดงบประมาณที่สอดคล้องกับพื้นที่ ขาดการมีส่วนร่วมทางวิชาการจากเครือข่าย ชุมชน สถานประกอบการ องค์กรเอกชนและหน่วยงานต่าง ๆ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2560)

จังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นหนึ่งจังหวัดที่จัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาพื้นที่ชายแดน เป็นจังหวัดที่มีประชากรน้อยที่สุดและยากจนที่สุดของประเทศ มีพื้นที่ที่เป็นป่าไม้ ความหลากหลายทางชาติพันธุ์มากที่สุดร้อยละ 60 ของประชากรเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีภาษาและวัฒนธรรมเป็นของตนเอง สภาพภูมิประเทศเป็นภูเขาสลับซับซ้อนเดินทางยากลำบากโดยเฉพาะในฤดูมรสุม นักเรียนมีผลการเรียนต่ำที่สุดจะสูงกว่าแค่เพียงนักเรียนใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ที่ใช้ภาษามลายู โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กเฉลี่ย 65 คนต่อหนึ่งโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) สภาพและปัญหาดังกล่าวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จึงกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีเป้าประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ตามหลักสูตรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อย โอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลและทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและมีคุณภาพ โดยแบ่งโรงเรียนในกำกับทั้ง 3 อำเภอ 176 โรงเรียน เป็น 18 ศูนย์บริหาร

จัดการศึกษา เพื่อเป็นศูนย์ประสานงานความร่วมมือการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กลุ่มนโยบายและแผน, 2563)

ความเป็นมา ความสำคัญของปัญหาการบริหารงานวิชาการที่กล่าวแล้วข้างต้น รวมทั้งสภาพปัญหาการจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยเพื่อหาแนวทางพัฒนา การบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูงของสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษากา-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก สภาพของโรงเรียนตั้งอยู่บนที่สูงเชิงภูเขา การคมนาคมไม่สะดวก สิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ ส่วนใหญ่ใช้แผงโซลาร์เซลล์จะพบปัญหามากที่สุดในทุกฤดูฝนและวันที่ท้องฟ้าปิดขาดแสงแดด การสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีไม่สามารถใช้ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานวิชาการสำหรับเด็กชนเผ่าบนพื้นที่สูง โดยการสังเคราะห์กระบวนการบริหารงานวิชาการเพื่อใช้เป็นกรอบการวิจัยเชิงสำรวจหาข้อมูลพื้นฐานแล้วสรุปอุปนิสัยสภาพและปัญหาเพื่อนำไปเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อหาแนวทางมาประยุกต์ใช้พัฒนา การบริหารให้เกิดคุณภาพและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัด และจะเกิดประโยชน์กับสถานศึกษาที่มีบริบทคล้ายคลึงกันได้นำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูงของสถานศึกษา ศูนย์การบริหารจัดการศึกษากา-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูงของสถานศึกษา ศูนย์การบริหารจัดการศึกษากา-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

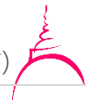
วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูงของสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษากา-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีวิธีดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนในศูนย์การบริหารจัดการศึกษากา-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 152 คน จาก 14 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คนและครูผู้สอน จำนวน 142 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพของ ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบปรนัยกำหนดคำตอบให้เลือกเพียงคำตอบเดียว (Multiple Choice) ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูงของสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษากา-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ตามขอบเขตเนื้อหา 3 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 45 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถาม ปัญหาการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูงของสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษากา-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ตามขอบเขตของเนื้อหา 3 ด้าน เป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือกตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ (Multiple Response) จำนวน 30 ข้อ มีการสร้าง และหาคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดกระบวนการบริหารงานวิชาการจากเอกสารและรายงานการวิจัยเพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหา สร้างเป็นนิยามปฏิบัติการ พฤติกรรมการบริหาร แล้วกร่างข้อคำถามตามโครงสร้างที่กำหนด



2. เสนอร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระตรวจการใช้ภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา และความเหมาะสมของจำนวนข้อคำถาม ให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไข ปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3. เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจและประเมินความสอดคล้อง (Index of item-Objective Congruence) นำผลมาวิเคราะห์ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 ทุกข้อ

4. นำแบบสอบถามมาปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับใหม่เพื่อทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ประชากรเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .775

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล นำหนังสือขออนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์การบริหารจัดการศึกษาบ้านกาศ-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้วยตนเอง ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์การวิจัย แจกแบบสอบถาม นัดหมายการเก็บแบบสอบถามคืน ถึงกำหนดเดินทางไปเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถาม จำนวน 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามมาตรวจความถูกต้อง สมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์และประมวลผลแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และสถิติตามประเภทของแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูงของสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาบ้านกาศ-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดค่าระดับคะแนนและการแปลผลไว้ ดังนี้

ระดับ 5 คะแนนระหว่าง 4.51-5.00 หมายความว่า มีสภาพการบริหารงานมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนนระหว่าง 3.51-4.50 หมายความว่า มีสภาพการบริหารงานมาก

ระดับ 3 คะแนนระหว่าง 2.51-3.50 หมายความว่า มีสภาพการบริหารงานปานกลาง

ระดับ 2 คะแนนระหว่าง 1.51-2.50 หมายความว่า มีสภาพการบริหารงานน้อย

ระดับ 1 คะแนนระหว่าง 1.00-1.50 หมายความว่า มีสภาพการบริหารงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาสภาพการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูงของสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาบ้านกาศ-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 หาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) จัดลำดับปัญหาตามค่าร้อยละจากสูงที่สุดไปหาต่ำสุด

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูงของสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาบ้านกาศ-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีวิธีดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้มาโดยใช้การเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มนักวิชาการ เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาระดับวิทยาลัยขึ้นไปทั้งรัฐและเอกชน มีคุณวุฒิดุษฎีบัณฑิตการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน

2. กลุ่มผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการกลุ่มงาน มีคุณวุฒิปริญญาโทบริหารการศึกษาขึ้นไป วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน

3. กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาศูนย์การบริหารการศึกษาบ้านกาศ-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีคุณวุฒิปริญญาโทบริหาร การศึกษาขึ้นไป วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) มี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลสังเขปของผู้ให้ข้อมูล เป็นแบบเติมคำ (Completion form) ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-end) โดยการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างแล้วนำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 สภาพ การบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแต่ละด้าน ๆ ละ 3 ข้อ และปัญหา การบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูง ที่มีค่าร้อยละสูงที่สุด แต่ละด้าน ๆ ละ 3 ข้อ มาสรุป อุปนัยแล้วกร่างเป็นแบบสอบถามภาพรวมแต่ละด้าน ๆ ละ 1 ข้อ รวม 3 ข้อ นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา ความครอบคลุมสอดคล้องกับเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไข จัดพิมพ์เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูล

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ขอหนังสือแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากวิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิพร้อม แบบสัมภาษณ์ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนเป็นรายบุคคลเพื่อศึกษาล่วงหน้า ติดต่อประสานเพื่อนัดหมาย เดินทางไป สัมภาษณ์เมื่อถึงกำหนดด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล นำผลจากการสัมภาษณ์มาสรุปเป็นรายด้านรายบุคคล สรุปอุปนัย วิเคราะห์ความ สอดคล้อง หาความถี่ จัดลำดับตามความถี่จากสูงไปหาต่ำ เสนอในรูปตารางวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูง ของสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัด การศึกษาบ้านกาศ-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีผลการวิจัยแสดง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูง โดยรวม

ด้าน	รายการ	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การวางแผนการบริหารงานวิชาการ	4.21	0.40	มาก
2	การดำเนินการตามแผนการบริหารงานวิชาการ	4.25	0.42	มาก
3	การกำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารงานวิชาการ	4.27	0.40	มาก
	โดยรวม	4.24	0.31	มาก

ตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูงของสถานศึกษาศูนย์ การบริหารจัดการศึกษาบ้านกาศ-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.31) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ การกำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.40) สูงที่สุด รองลงมา คือ การดำเนินการ ตามแผนการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.42) และการวางแผนการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.40) ตามลำดับ

2. ปัญหาการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูงของสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัด การศึกษาบ้านกาศ-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แต่ละด้านมี ผลการวิจัย ดังนี้



2.1 การวางแผนการบริหารงานวิชาการ ปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ครูไม่มีส่วนร่วมวิเคราะห์บริบท (SWOT Analysis) เพื่อค้นหาปัญหาอุปสรรคการบริหารงานวิชาการอย่างทั่วถึง ร้อยละ 31.58 สูงที่สุด รองลงมา คือ การกำหนดวิสัยทัศน์งานวิชาการไม่ได้มาจากการรวมเป้าหมายของผู้บริหารและครูทุกคน ร้อยละ 30.26 และไม่มีคู่มือการปฏิบัติ วิธีการจัด แนวทางการวัดผล ประเมินผลและบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ร้อยละ 27.63 ตามลำดับ

2.2 การดำเนินการตามแผนการบริหารงานวิชาการ ปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การจัดการเรียนรู้ไม่ส่งเสริมการฝึกปฏิบัติที่เน้นการคิดวิเคราะห์ด้วยโครงงาน ร้อยละ 31.58 สูงที่สุด รองลงมา คือ ครูไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น อภิปรายและแนะนำการจัดลำดับปัญหาก่อนดำเนินการตามแผน ร้อยละ 30.93 และการจัดการเรียนรู้ของครูไม่สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน ร้อยละ 30.27 ตามลำดับ

2.3 การกำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารงานวิชาการ ปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ไม่มีการจัดกิจกรรมสะท้อนผลการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนงานวิชาการ ร้อยละ 38.85 สูงที่สุด รองลงมา คือ การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีจัดกิจกรรมสอนเสริมยังไม่เหมาะสม ร้อยละ 34.22 และ การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาไม่คุ้มค่า ร้อยละ 32.24 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูง คือ ครูไม่มีส่วนร่วมวิเคราะห์บริบท (SWOT Analysis) เพื่อค้นหาปัญหาอุปสรรคเพื่อใช้วางแผนการบริหารงานวิชาการอย่างทั่วถึง การจัดการเรียนรู้ไม่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการฝึกปฏิบัติ การคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามนิเทศการดำเนินงานไม่มีการจัดให้ผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศร่วมกันสะท้อนผลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

3. แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูงของสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษากาต-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีผลการวิจัยแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 การวางแผนการบริหารงานวิชาการ ความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาควรจัดประชุมร่วมกันวิเคราะห์บริบท (swot) งานวิชาการเพื่อระดมความคิดเป็นเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน สูงที่สุด (ความถี่ = 8) รองลงมา คือ ควรมีการวางแผนการจัดเตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และเครือข่ายเทคโนโลยี การสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วทั้งโรงเรียน และควรจัดโครงสร้างการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมให้เสนอแนะการกำหนดบุคคลที่เหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ (ความถี่ = 7) เท่ากันตามลำดับ

3.2 การดำเนินการตามแผนการบริหารงานวิชาการ ความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาควรมีแนวทางการนิเทศเป็นจุดเน้นเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติในบรรยากาศที่สร้างสรรค์ สูงที่สุด (ความถี่ = 9) รองลงมา คือ ควรมีการสะท้อนผลหลังการนิเทศร่วมกันเพื่อชี้แนะแลกเปลี่ยนแนวคิด และควรมีการวิเคราะห์ความสนใจ ความต้องการของผู้เรียนเพื่อจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ความถี่ = 6) เท่ากันตามลำดับ

3.3 การกำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารงานวิชาการ ความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาควรมีการประชุมทบทวนแนวปฏิบัติและแจ้งปฏิทินการนิเทศให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ มีความเข้าใจตรงกัน สูงที่สุด (ความถี่ = 8) รองลงมา คือ ควรมีการร่วมกันทำคู่มือปฏิบัติการนิเทศให้ครอบคลุมการปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน และควรมีการกำกับให้มีการประชุมร่วมกันเพื่อสะท้อนผล แลกเปลี่ยนแนวคิด แนวทางปรับปรุงพัฒนางานและรายงานผลทุกครั้ง (ความถี่ = 7) เท่ากันตามลำดับ

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูง สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางวิชาการของสถานศึกษาเพื่อวางแผนงาน

ร่วมกันอย่างทั่วถึง กำหนดแนวดำเนินงานนิเทศการศึกษาภายในให้มีบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาการ และให้ทุกฝ่ายรับรู้ปฏิบัติการนิเทศการศึกษาภายในที่ชัดเจน เข้าใจไปในทิศทางเดียวกันทั้งโรงเรียน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูงของสถานศึกษา ศูนย์การบริหารจัดการศึกษากา-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีผลการวิจัยที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูงของสถานศึกษา ศูนย์การบริหารจัดการศึกษากา-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษาตระหนักในความสำคัญของงานวิชาการว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี มีความรู้ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข จึงได้มีการบริหารอย่างเป็นระบบ มีการประยุกต์ใช้ทักษะการบริหารตามทฤษฎีและนำแนวคิดการบริหารคุณภาพมาใช้ สอดคล้องตามแนวคิดของ ภัทรสุดา เกิดแสง ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน โดยมีการเตรียมการเป็นการกำหนดนโยบายและการวางแผนงานวิชาการเพื่อใช้เป็นเป้าหมายที่ชัดเจน มีการดำเนินงาน การควบคุมดูแลให้มีการปฏิบัติตามแผน และการส่งเสริม ติดตามผลเพื่อปรับปรุง พัฒนา และประเมินผลงานวิชาการ (ภัทรสุดา เกิดแสง, 2563) และการศึกษาของ จิราชา รังสี เรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่มีนักเรียนชาติพันธุ์ในศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่เหาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (จิราชา รังสี, 2564) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหาร และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและพันธกิจ และการศึกษาของ เศรษฐพงศ์ นันทวิวัฒน์ เรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 พบว่า ด้านการวางแผนงานวิชาการอยู่ในระดับมาก (เศรษฐพงศ์ นันทวิวัฒน์, 2563) ด้านการดำเนินการตามแผนการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษาให้ความสำคัญการนำข้อตกลงร่วมกันกำหนดมาดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน และการศึกษาของ ปิยะนาถ ไชยวุฒิ เรื่องสภาพและแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคเหนือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ปิยะนาถ ไชยวุฒิ, 2562) และด้านการกำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการดำเนินการตามแผนการบริหารงานวิชาการ โดยนำกระบวนการนิเทศภายในมาประยุกต์ใช้ และการศึกษาของ คณิศ เทพสุวรรณ เรื่องการพัฒนาการบริหารโรงเรียนด้วยวงจรคุณภาพ และการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเทศบาล หุ่นหัวช้าง อำเภอห้วยซำ จังหวัดลำพูน พบว่า ด้านการกำกับ ติดตามและประเมินผลอยู่ในระดับมาก (คณิศ เทพสุวรรณ, 2564)

2. ปัญหาการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูงของสถานศึกษา ศูนย์การบริหารจัดการศึกษากา-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการวางแผนการบริหารงานวิชาการ ครูไม่มีส่วนร่วมวิเคราะห์บริบท เพื่อค้นหาปัญหา อุปสรรคการบริหารงานวิชาการอย่างทั่วถึง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษาไม่ได้ปรับโครงสร้างการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาบนพื้นที่สูง การกระจายอำนาจมีกับเฉพาะกลุ่มงานหรือครูผู้สอน และการศึกษาของ จิราชา รังสี เรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่มีนักเรียนชาติพันธุ์ในศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่เหาะ



สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่า สถานศึกษาไม่วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสภาพสถานศึกษา และขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่นกัน (จิราชา รังสี, 2564) ด้านการดำเนินการตามแผนการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนรู้ไม่ส่งเสริมการฝึกปฏิบัติจริงที่เน้น การคิดวิเคราะห์ด้วยการเรียนรู้แบบโครงงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการนิเทศและพัฒนางานร่วมกันอย่างเป็นระบบมีน้อย และการศึกษาของ ขนนี้ชนก กิ่งก้าน เรื่องปัญหาการบริหารงานวิชาการและแนวทางพัฒนาสถานศึกษาที่มีนักเรียนต่างด้าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติจริงโดยใช้โครงงานเพื่อ ส่งเสริมในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ปัญหามากที่สุด (ขนนี้ชนก กิ่งก้าน, 2564) และด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานวิชาการ ไม่มีการจัดกิจกรรมสะท้อนผลการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามแผนงานวิชาการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการสร้างบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาการมีน้อย และการศึกษาของ เอื้ออังกูร ชำนาญ เรื่องแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่า การสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่มีสัมพันธภาพที่ดี เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีปัญหาสูงที่สุด (เอื้ออังกูร ชำนาญ, 2564)

3. แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูงของสถานศึกษาศูนย์การบริหาร การจัดการศึกษาบ้านภาค-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการวางแผนการบริหารงานวิชาการ ควรจัดประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์บริบท (SWOT) งานวิชาการ เพื่อระดมความคิดเห็นก่อนนำไปหลอมรวมเป็นเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การจัดประชุมให้แสดงความคิดเห็น อภิปรายและร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเพื่อเป็นข้อมูล ก่อนการตัดสินใจ จะทำให้แผนงานวิชาการมีความเป็นไปได้ที่จะนำไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม และการศึกษาของ อัญมณี พิทักษ์ เรื่องปัญหาและแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ควรจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ ร่วมกันศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางสังคม ความต้องการของโรงเรียน ปัญหาการปฏิบัติงานที่ผ่านมา เพื่อกำหนดเป็นนโยบายให้สอดคล้องเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ของโรงเรียน ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน (อัญมณี พิทักษ์, 2563) ด้านการดำเนินการตามแผน การบริหารงานวิชาการ ควรมีแนวทางการนิเทศเป็นจุดเน้นเพื่อพัฒนาการปฏิบัติในบรรยากาศที่สร้างสรรค์ มีการสะท้อนผลหลังการนิเทศร่วมกันเพื่อชี้แนะจุดที่ครูควรปรับปรุง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ เป้าหมายของการนิเทศ ไม่ใช่งานเชิงรุก เมื่อพบข้อบกพร่องในการจัดกิจกรรมของครู จึงต้องใช้การแนะนำด้วยบรรยากาศความเป็นเพื่อน ร่วมอาชีพ และการศึกษาของ เอื้ออังกูร ชำนาญ เรื่องแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่า ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและนอกสถานศึกษาทั้งระดับบุคคลและโรงเรียนให้มีส่วนร่วมใน การนิเทศอย่างสม่ำเสมอ (เอื้ออังกูร ชำนาญ, 2564) และด้านการกำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารงาน วิชาการ ควรมีการประชุมชี้แจง ทบทวนแนวปฏิบัติและแจ้งปฏิทินการนิเทศให้ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและ ผู้ประเมินผลการนิเทศรับทราบมีความเข้าใจตรงกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการชี้แจง สร้างความเข้าใจและมีการร่วมกัน กำหนดเป้าหมาย วิธีการและวางแผนเป็นแนวปฏิบัติใช้เข้าใจตรงกันตั้งแต่ก่อนเริ่มทำงานแล้ว การดำเนินงาน ย่อมจะมีความราบรื่น และการศึกษาของ คณน สิริโชคเจริญ เรื่องการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้ วงจรคุณภาพสำหรับสถานศึกษาเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ควรมีการประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติให้ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน ก่อนดำเนินการตามปฏิทินการนิเทศ (คณน สิริโชคเจริญ, 2565)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัย แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูงของสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษากาบัง-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สภาพการบริหารงานวิชาการสำหรับนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูงโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การกำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารงานวิชาการ การดำเนินการตามแผนการบริหารงานวิชาการ และการวางแผนการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ ปัญหาที่พบโดยสรุป คือ ครูไม่มีส่วนร่วมวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนเพื่อนำมาใช้วางแผนงานวิชาการ การจัดกิจกรรมตามแผนยังไม่สนองความต้องการของนักเรียน และไม่มีการสรุป สะท้อนผลการดำเนินการร่วมกัน แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ควรจัดประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์บริบท (SWOT) งานวิชาการเพื่อระดมความคิดเห็นก่อนนำไปหลอมรวมเป็นเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน ควรมีแนวทางการนิเทศเป็นจุดเน้น เพื่อพัฒนาการปฏิบัติในบรรยากาศที่สร้างสรรค์ มีการสะท้อนผลหลังการนิเทศร่วมกันเพื่อชี้แนะจุดที่ครูควรปรับปรุง และควรมีการประชุมชี้แจง ทบทวนแนวปฏิบัติและแจ้งปฏิทินการนิเทศให้ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้ประเมินผลการนิเทศรับทราบมีความเข้าใจตรงกัน ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ เนื่องจากสถานศึกษาที่มีนักเรียนเป็นกลุ่มชาติพันธุ์จะมีความต่างด้านวัฒนธรรมและการสื่อสารที่เป็นปัญหาอย่างมาก ดังนั้นสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทุกคนและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางวิชาการของสถานศึกษาเพื่อวางแผนงานร่วมกันให้ได้วิสัยทัศน์ร่วมที่สอดคล้องและสนองความต้องการของชุมชน กำหนดแนวดำเนินงานนิเทศการศึกษาภายในให้มีบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาการ และให้ทุกฝ่ายรับรู้ ปฏิทินการนิเทศการศึกษาภายในที่ชัดเจน เข้าใจไปในทิศทางเดียวกันทั้งโรงเรียน การวิจัยในครั้งต่อไปควรวิจัยเกี่ยวกับ 1) ทักษะภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการวางแผนการบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาที่มีนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูงห่างไกลและทุรกันดาร 2) แนวทางพัฒนาการบริหาร งานวิชาการด้วยกระบวนการนิเทศภายในที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาที่มีนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูงห่างไกลและทุรกันดาร และ 3) รูปแบบการพัฒนากระบวนการดำเนินงานตามแผนการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาที่มีนักเรียนชนเผ่าบนพื้นที่สูงห่างไกลและทุรกันดาร

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มนโยบายและแผน. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563-2565). แม่ฮ่องสอน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2.
- คณน สิริโชคเจริญ. (2565). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพสำหรับสถานศึกษาเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คณศ เทพสุวรรณ. (2564). การพัฒนาการบริหารโรงเรียนด้วยวงจรคุณภาพและการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเทศบาลทุ่งหัวช้าง อำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- จิราภา รังสี. (2564). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่มีนักเรียนชาติพันธุ์ในศูนย์บริหารจัดการศึกษาแม่เหาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. ใน การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น.



- ชนนีนชนก กิ่งก้าน. (2564). ปัญหาการบริหารงานวิชาการและแนวทางพัฒนาของสถานศึกษาที่มีนักเรียนต่างด้าว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปิยะนาถ ไชยวุฒิ. (2562). สภาพและแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดในภาคเหนือ. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราช
ภัฏพิบูลสงคราม.
- พิมพ์ใจ พุดจัตรัส. (2562). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 1. ใน วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ภัทรสุดา เกิดแสง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูผู้สอนกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริขานา กาศโอสธ. (2559). แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่มีนักเรียนชาวเขาเผ่าม้งใน
เขตพื้นที่อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุสา
สตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ศุภิสรา อยู่ระหัด. (2558). แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. ใน
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- เศรษฐพงศ์ นันถิวงศ์. (2563). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34.
ใน การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสในโรงเรียนเขต
พื้นที่การศึกษา จังหวัดแม่ฮ่องสอน. กรุงเทพมหานคร: องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (ยูนิเซฟ).
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาพื้นที่ชายแดนของกระทรวงศึกษาธิการ (2560-2564).
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- อัญมณี พิทักษ์ทักษ์. (2563). ปัญหาและแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัด
นครราชสีมา. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เอื้ออังกูร ชำนาญ. (2564). แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
โรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลัน ในมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง*

GUIDELINES FOR IMPROVING THE EFFICIENCY OF SUDDEN CRISIS EVENT MANAGEMENT IN PUBLIC UNIVERSITIES IN NANJING

อู๋ เจีย, นีรันตร์ สุตินันตร์, คณากร สว่างเจริญ และ จิตติวิสุทธิ วิมุตติปัญญา*

Wu Jie, Niran Suteeniran, Kanakorn Sawangcharoen and Jittawisut Wimuttipanya*

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Doctor of Philosophy Program, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: jittawisut21@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลันในมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง ประชากรของการวิจัยนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 265 คน จากมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง 6 ประเภท โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงหรือนักวิชาการอาวุโส 6 คน และผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ 3 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การป้องกันภาวะวิกฤต 2) การเตรียมพร้อมรับภาวะวิกฤต 3) การตอบสนองต่อภาวะวิกฤต 4) การฟื้นตัวจากภาวะวิกฤต 5) การเรียนรู้ และการไตร่ตรอง โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สถานการณ์ปัจจุบันประสิทธิภาพการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลันในมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาผลลัพธ์ตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงต่ำสุด มีดังนี้ การฟื้นตัวจากภาวะวิกฤต คือ ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การเรียนรู้และการไตร่ตรอง และการป้องกันภาวะวิกฤต คือ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลันในมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 42 มาตรการ มี 10 มาตรการ ในการปรับปรุงการป้องกันภาวะวิกฤต 8 มาตรการ ในการปรับปรุงการเตรียมพร้อมรับมือภาวะวิกฤต 8 มาตรการ ในการปรับปรุงการตอบสนองต่อภาวะวิกฤต 7 มาตรการ ในการปรับปรุงการฟื้นตัวจากภาวะวิกฤต 9 มาตรการ ในการปรับปรุงการเรียนรู้และการไตร่ตรอง 3) ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวปฏิบัติอยู่ในระดับสูงสุด มีความเป็นไปได้ของแนวปฏิบัติอยู่ในระดับสูง

คำสำคัญ: แนวทางการปรับปรุง, ประสิทธิภาพการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลัน, มหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง

Abstract

The purpose of this research was to study ways to improve the efficiency of sudden crisis management in public universities in Nanjing. The population of this research consisted of 265 middle-level administrators from 6 categories of public universities in Nanjing. The appropriateness

* Received May 12, 2024; Revised June 19, 2024; Accepted June 26, 2024



and feasibility evaluation group of experts included 6 senior executives or senior academics and administrators. Three government agencies. Research instrument include a 5-level estimation questionnaire consisting of 5 areas consist of 1) Crisis prevention, 2) Crisis preparation, 3) Crisis response, 4) Crisis recovery, 5) Learning and reflecting. The consistency index is between 0.80-1.00 with a reliability at .94. Statistics for data analysis include mean and standard deviation. and content analysis. The results of the research found that 1) In the current situation, the efficiency of sudden crisis management in public universities in Nanjing in all 5 areas is at a high level. At the results from highest to lowest, they are as follows: Recovery from the crisis was the highest average. Next is learning and reflection. and crisis prevention is the lowest average. 2) Guidelines for improving the efficiency of sudden crisis management in public universities in Nanjing in 5 areas, consisting of 42 measures, including 10 measures for improving crisis prevention, 8 measures for improving Prepare for crises. 8 measures to improve crisis response. 7 measures to improve crisis recovery. 9 measures to improve learning and reflection. 3) The results of the assessment of the appropriateness of the guidelines were at the highest level. The feasibility of the guidelines is high.

Keywords: Guidelines for Improving, Efficiency of Sudden Crisis Event Management, Public Universities in Nanjing

บทนำ

ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม มหาวิทยาลัยต้องเผชิญกับวิกฤตที่หลากหลาย ซึ่งก่อให้เกิดความวิตกกังวล ความเครียด และอันตรายต่อสมาชิกของโรงเรียนในระดับต่าง ๆ กัน เหตุฉุกเฉินในวิทยาเขตสามารถเกิดขึ้นได้ทุกมุม ทุกเวลา และกับทุกคนในวิทยาเขต ส่งผลโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อการปฏิบัติงานตามปกติของโรงเรียน และก่อให้เกิดภัยคุกคามต่อการพัฒนาของโรงเรียนในระดับที่แตกต่างกัน ทั้งที่เปิดเผยและแฝงอยู่ (Akerkar, R. & Hong, M., 2020) พวกเขามักจะผลักดันโรงเรียนให้เข้าสู่สถานการณ์ที่ควบคุมได้ยาก กรณีฉุกเฉินมีลักษณะเฉพาะ คือ ไม่สามารถคาดเดาได้ การจัดการอย่างเร่งด่วน อันตรายร้ายแรง และผลกระทบในวงกว้าง (ความสับสน ความรอบคอบ ความน่าจะเป็นต่ำ) เหตุฉุกเฉินที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยในปัจจุบันเป็นเรื่องยากที่จะป้องกันและควบคุม ทำให้เกิดความขัดแย้งรุนแรงขึ้นได้ง่าย ทำลายชื่อเสียงของโรงเรียน และก่อให้เกิดผลสะท้อนเชิงลบอย่างมากทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนั้น ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเหตุฉุกเฉินของมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยจึงกลายเป็นวาระสำคัญอย่างเร่งด่วน วิธีป้องกันเหตุฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยลดความเสียหาย รักษาระเบียบการสอนและการดำรงชีวิตตามปกติของมหาวิทยาลัย และปกป้องความปลอดภัยของครูและนักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ กลายเป็นปัญหาร้ายแรงและเร่งด่วนที่มหาวิทยาลัยในปัจจุบันต้องแก้ไข (Bairauskiene, L., 2018) สถานะปัจจุบันของการจัดการวิกฤตในการศึกษาระดับอุดมศึกษาของจีน มีดังนี้ ด้วยการปฏิรูปและการเปิดกว้างที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นและการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ การศึกษาระดับอุดมศึกษาของจีนได้เข้าสู่ขั้นตอนของการพัฒนาอย่างรวดเร็วในช่วงปลายศตวรรษที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี 2014 ถึง 2022 จีนได้กลายเป็นประเทศระดับอุดมศึกษาที่ใหญ่ที่สุดในโลก และได้ตระหนักถึงความนิยมของการศึกษาระดับอุดมศึกษาในลักษณะ “ก้าวกระโดด” (Huang, Q. & Shi, L., 2021) ในทศวรรษที่ผ่านมา จำนวนนักเรียนทั้งหมดในโรงเรียนระดับอุดมศึกษาปกติของจีนได้เพิ่มขึ้น อย่างรวดเร็วจากมากกว่า 25.47 ล้านคน ในปี 2557 เป็น 41.83 ล้านคน ในปี 2566 เพิ่มขึ้น 1.81 ล้านคน จากปีก่อนหน้า อัตราการลงทะเบียนรวมของการศึกษาระดับอุดมศึกษาอยู่ที่ร้อยละ 54.4 เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.8 (Hudtohan, E. T., 2021) จากปีก่อนหน้าซึ่งจำนวนนักศึกษาในวิทยาลัยและ

มหาวิทยาลัยโดยทั่วไปเพิ่มขึ้นอย่างมาก ซึ่งสร้างความกดดันอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนต่อการสอนและการจัดการของโรงเรียน เนื่องจากอัตราการเติบโตอย่างรวดเร็วของขนาดการศึกษาระดับอุดมศึกษา และปัญหาต่าง ๆ เช่น ระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษา และการปรับโครงสร้าง งานของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยจึงตกอยู่ในภาวะตึงเครียด น่าเบื่อ และขัดแย้งกันมากมาย (Li, W., 2021) ในเวลาเดียวกัน เนื่องจากการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของจีนยังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน อิทธิพลของสังคมที่มีต่อวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยยังทำให้ปัจจัยที่ไม่มั่นคงในโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น และทำให้เกิดการทดสอบอย่างรุนแรงสำหรับการบริหารจัดการวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ประเทศจีนให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับงานการจัดการวิกฤต นับตั้งแต่การระบาดของโรคซาร์สในปี 2546 การวิจัยการจัดการภาวะวิกฤตในประเทศจีนได้เข้าสู่ขั้นตอนการพัฒนาอย่างรวดเร็ว (Jarvis, A. & Mishra, P. K., 2020) โดยแนวโน้มการพัฒนาการจัดการวิกฤตในมหาวิทยาลัยของรัฐในมณฑลเจียงซู ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา วิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในประเทศจีนกำลังเพิ่มสูงขึ้น ในประเทศจีน วิกฤตที่มีอิทธิพลเช่นเดือนมกราคม 2020 ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่จะอาละวาด ทำให้เกิดความหวาดกลัวต่อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (Xiangwei, W., 2021) เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีการพัฒนาอย่างสูงในด้านเศรษฐกิจและวัฒนธรรม มณฑลเจียงซูไม่เคยเห็นการยุติวิกฤตในมหาวิทยาลัยของตนเลย ผ่านเครือข่ายเพื่อค้นหาวิกฤตของมหาวิทยาลัย พบว่า จำนวนขนาดใหญ่ไม่สามารถประเมินต่ำได้ วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเป็นส่วนสำคัญของระบบการจัดการวิกฤตทางสังคมทั้งหมด (Maiorov, A. A., 2021) วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยค่อนข้างหนาแน่น แต่มาตรการตอบสนองวิกฤตต่าง ๆ ยังไม่สมบูรณ์ ดังนั้น จึงมีแนวโน้มที่จะเผชิญกับผลกระทบโดยตรงจากความเสี่ยงต่าง ๆ ทำให้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นบางอย่างไม่สามารถได้รับความสนใจได้ จึงกลายเป็นสาเหตุของวิกฤต ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา วิกฤตการณ์ในมหาวิทยาลัยแสดงให้เห็นถึงความซับซ้อนและความหลากหลาย และการจัดการวิกฤตในมหาวิทยาลัยก็ค่อย ๆ ดึงดูดความสนใจจากทุกสาขาอาชีพ (Mihalcea, S. et al., 2020) เพื่อการจัดการวิกฤตที่มีประสิทธิภาพในมหาวิทยาลัย การตอบสนองที่ถูกต้องทันเวลาต่อปัจจุบันและอาจเกิดขึ้นในอนาคต เช่น วิกฤต ไฟไหม้ การบุกรุกของโรคจากต่างประเทศ อาชญากรรมและความรุนแรง วิกฤตทางจิตวิทยา ต้องมาก่อน ชัดเจนความท้าทายที่เป็นไปได้ของการจัดการวิกฤตในวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยและมุ่งดำเนินงานบริหารจัดการภาวะวิกฤต

จากดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลันในมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง โดยบริบทของหนานจิงนั้น เป็นเมืองหลวงของมณฑลเจียงซู เป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยประเภทต่าง ๆ 51 แห่ง ซึ่งรวมถึงมหาวิทยาลัยของรัฐ 38 แห่ง สถาบันระดับปริญญาตรี 26 แห่ง และวิทยาลัยอาชีวศึกษา 12 แห่ง ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแทนการศึกษาระดับอุดมศึกษาในมณฑลเจียงซู โดยพิจารณาจากภูมิหลังทางสังคมของการจัดการวิกฤตทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐในมณฑลเจียงซู การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สถานะปัจจุบันของการจัดการวิกฤตทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐในมณฑลเจียงซู โดยเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยพยายามระบุข้อบกพร่องในการจัดการวิกฤตทางการศึกษาและสำรวจแนวทางการจัดการวิกฤตการณ์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในมณฑลเจียงซู ด้วยการปรับปรุงและปรับปรุงกรอบทางทฤษฎีสำหรับการจัดการวิกฤตในมหาวิทยาลัยของรัฐในมณฑลเจียงซู ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลันใน มหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลันใน มหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลันในมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรของการวิจัยนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 265 คน จากมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง 6 ประเภท โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงหรือนักวิชาการอาวุโส 6 คน และผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยหนานจิง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลันใน มหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง ประกอบด้วย

แบบสำรวจสถานการณ์ปัจจุบันด้านประสิทธิภาพของการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลันในมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง มีคำถามสำหรับการป้องกันภาวะวิกฤต 10 คำถาม คำถามสำหรับการเตรียมพร้อมรับมือภาวะวิกฤต 10 คำถาม คำถามสำหรับการตอบสนองต่อภาวะวิกฤต 14 ข้อ คำถามเพื่อการฟื้นตัวจากภาวะวิกฤต 10 ข้อ และคำถามสำหรับการเรียนรู้และการไตร่ตรอง 10 คำถาม รวมทั้งหมด 54 คำถาม เกณฑ์การตีความข้อมูลตามมาตราส่วนลิเคิร์ต 5 ระดับ ดังนี้

5 แสดงระดับประสิทธิภาพของการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลันในมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิงในระดับสูงสุด

4 แสดงระดับประสิทธิภาพของการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลันในมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิงในระดับสูง

3 แสดงถึงระดับประสิทธิภาพของการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลันในมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิงในระดับปานกลาง

2 แสดงระดับประสิทธิภาพของการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลันในมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิงในระดับต่ำ

1 แสดงระดับประสิทธิภาพของการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลันในมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิงในระดับต่ำสุด

ลักษณะของแบบสอบถามสามารถเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง น้อย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาสร้างแนวทางการปรับปรุงการจัดการ การศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัยน่าน
2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา แนวทางการปรับปรุงการจัดการการศึกษาสู่ความเป็นสากลในมหาวิทยาลัย ของรัฐในน่าน
3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันของประสิทธิภาพของการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉบับร่าง ในมหาวิทยาลัยของรัฐในน่าน จากนั้นจึงส่งโครงร่างแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อ ตรวจสอบและแก้ไขเนื้อหาตามข้อเสนอแนะ
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารวิทยาลัย จำนวน 3 คน และ อาจารย์ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 2 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรง ของเนื้อหาของแต่ละข้อ คำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00
5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์
6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับมหาวิทยาลัยของรัฐในน่าน เพื่อทดลองใช้ให้กับผู้บริหาร 30 คน ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามกำหนดโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค โดยมีคะแนนความน่าเชื่อถือ 0.97
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้กับ ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยน่าน จำนวน 265 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอจดหมายจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาเพื่อรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหารระดับกลางในน่าน จำนวน 265 คน
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 265 คน สามารถส่งคืนแบบสอบถามได้ ทั้งหมด 265 แบบสอบถาม คิดเป็น 100%

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่มโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามความถี่และร้อยละ จำแนกตามเพศ หมวดหมู่ ของมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยสามัญ มหาวิทยาลัยอาชีวศึกษา) วุฒิการศึกษา ตำแหน่งวิชาชีพ อายุงาน ประสบการณ์ การตอบสนองต่อภาวะวิกฤตของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย
2. สถานการณ์ปัจจุบันของประสิทธิภาพของการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉบับร่างในมหาวิทยาลัยของรัฐ ในน่าน ใน 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) การป้องกันภาวะวิกฤต 2) การเตรียมพร้อมสำหรับภาวะวิกฤต 3) การตอบสนอง ต่อภาวะวิกฤต 4) การฟื้นตัวจากภาวะวิกฤต 5) การเรียนรู้และการไตร่ตรอง วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน

บทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้สัมภาษณ์ในงานวิจัยนี้เป็นผู้บริหารระดับกลาง 12 คน จาก 6 มหาวิทยาลัยในน่าน ประเทศจีน คุณสมบัติของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย



1. วุฒิการศึกษา โดยสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และควรสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
2. ประสบการณ์ทางวิชาชีพ มีประสบการณ์จำนวนมากในการทำงานในภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบทบาทด้านการบริหารหรือการจัดการภายในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันที่เกี่ยวข้อง
3. ทักษะการจัดการ มีความเป็นผู้นำที่แข็งแกร่ง ทักษะในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา พวกเขาจะสามารถจัดการทรัพยากร จัดการกับความขัดแย้ง และทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและกฎระเบียบด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับนโยบาย กฎระเบียบ และแนวปฏิบัติที่ควบคุมการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและระบบอุดมศึกษา
5. ทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยมทั้งวาจาและการเขียน และความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์เชิงบวกกับเจ้าหน้าที่ คณาจารย์ นักศึกษา และพันธมิตรภายนอก ความเหมาะสมและนวัตกรรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและสามารถเสนอและนำแนวคิดและแนวปฏิบัติที่เป็นนวัตกรรมมาใช้เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานและประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย

ผลการวิจัย

การวิจัยศึกษาแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลันในมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ผลแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลันในมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลันในมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง (n = 256)

ด้าน	μ	σ	แปลผล
1. การป้องกันภาวะวิกฤต	3.91	0.98	มาก
2. การเตรียมพร้อมรับมือวิกฤต	4.04	0.88	มาก
3. การตอบสนองต่อภาวะวิกฤต	3.95	0.91	มาก
4. การฟื้นฟูวิกฤต	4.23	0.79	มาก
5. การเรียนรู้และการไตร่ตรอง	4.17	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย	4.06	0.87	มาก

ผลการวิเคราะห์แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลันในมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าสถานการณ์ปัจจุบันของประสิทธิภาพของการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลันในมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง อยู่ในระดับสูง ($\mu = 4.06$) ใน 5 ด้าน เมื่อพิจารณาผลการศึกษารั้งนี้ ระดับจากมากไปน้อย มีดังนี้ การฟื้นตัวจากภาวะวิกฤตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\sigma = 4.23$) รองลงมา คือ การเรียนรู้และการไตร่ตรอง ($\mu = 4.17$) การป้องกันภาวะวิกฤตมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 3.91$)

ทั้งนี้ แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลันในมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง ประกอบด้วย 1) สถานการณ์ปัจจุบันประสิทธิภาพการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลันในมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาผลลัพธ์ตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงต่ำสุด มีดังนี้ การฟื้นตัวจากภาวะวิกฤต คือ ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การเรียนรู้และการไตร่ตรอง และการป้องกันภาวะวิกฤต คือ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉับพลันในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ในหนานจิง ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 42 มาตรการ มี 10 มาตรการ ในการปรับปรุงการป้องกันภาวะวิกฤต 8 มาตรการ ในการปรับปรุงการเตรียมพร้อมรับมือภาวะวิกฤต 8 มาตรการ ในการปรับปรุงการตอบสนองต่อภาวะวิกฤต 7 มาตรการ ในการปรับปรุงการฟื้นตัวจากภาวะวิกฤต 9 มาตรการ ในการปรับปรุงการเรียนรู้และการไตร่ตรอง 3) ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวปฏิบัติอยู่ในระดับสูงสุด มีความเป็นไปได้ของแนวปฏิบัติอยู่ในระดับสูง

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉบับพลันในมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง พบว่า สถานการณ์ปัจจุบันประสิทธิภาพการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉบับพลันในมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง มีการฟื้นตัวจากภาวะวิกฤต คือ ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การเรียนรู้และการไตร่ตรองและการป้องกันภาวะวิกฤต คือ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉบับพลันในมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง สอดคล้องกับ Huang, Q. & Shi, L. ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิรูปการจัดการศึกษาของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชน โดยใช้ปัญหาประติสฐานะปัจจุบันของการจัดการวิกฤตในการศึกษาระดับอุดมศึกษาของจีน มีดังนี้ ด้วยการปฏิรูปและการเปิดกว้างที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นและการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ การศึกษาระดับอุดมศึกษาของจีนได้เข้าสู่ขั้นตอนของการพัฒนาอย่างรวดเร็วในช่วงปลายศตวรรษที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี 2014 ถึง 2022 จีนได้กลายเป็นประเทศระดับอุดมศึกษาที่ใหญ่ที่สุดในโลก (Huang, Q. & Shi, L., 2021) โดยตระหนักถึงความนิยมของการศึกษาระดับอุดมศึกษาในลักษณะ “ก้าวกระโดด” ในทศวรรษที่ผ่านมา จำนวนนักเรียนทั้งหมดในโรงเรียนระดับอุดมศึกษาปกติของจีนได้เพิ่มขึ้น อย่างรวดเร็วจากมากกว่า 25.47 ล้านคน ในปี 2557 เป็น 41.83 ล้านคนในปี 2566 เพิ่มขึ้น 1.81 ล้านคนจากปีก่อนหน้า อัตราการลงทะเบียนรวมของการศึกษาระดับอุดมศึกษาอยู่ที่ร้อยละ 54.4 เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.8 และ Hudtohan, E. T. ได้ศึกษาเรื่อง กรอบการบริหารจัดการ นวัตกรรม และการศึกษาในยุคโควิด 19 จากปีก่อนหน้า จำนวนนักศึกษาในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยโดยทั่วไปเพิ่มขึ้นอย่างมาก ซึ่งสร้างความกดดันอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนต่อการสอนและการจัดการของโรงเรียน เนื่องจากอัตราการเติบโตอย่างรวดเร็วของขนาดการศึกษาระดับอุดมศึกษา และปัญหาต่าง ๆ เช่น ระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาและการปรับโครงสร้าง งานของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยจึงตกอยู่ในภาวะตึงเครียด น่าเบื่อ และขัดแย้งกันมากมาย (Hudtohan, E. T., 2021) ทั้งนี้ Li, W. กล่าวว่า ในเวลาเดียวกัน เนื่องจากการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของจีนยังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน อิทธิพลของสังคมที่มีต่อวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยยังทำให้ปัจจัยที่ไม่มั่นคงในโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น และทำให้เกิดการทดสอบอย่างรุนแรงสำหรับการบริหารจัดการวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย Jarvis, A. & Mishra, P. K. ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเพื่อการเรียนรู้: บทเรียนจากการปิดเมืองครั้งใหญ่ ประเทศจีนให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับงานการจัดการวิกฤต นับตั้งแต่การระบาดของโรคซาร์สในปี 2546 การวิจัยการจัดการภาวะวิกฤตในประเทศจีนได้เข้าสู่ขั้นตอนการพัฒนาอย่างรวดเร็ว (Jarvis, A. & Mishra, P. K., 2020)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของการจัดการเหตุการณ์วิกฤตฉบับพลันในมหาวิทยาลัยของรัฐในหนานจิง พบว่า ผู้บริหารการป้องกันภาวะวิกฤตควรมุ่งมั่นในด้านต่าง ๆ โดยจัดตั้งทีมจัดการภาวะวิกฤตมืออาชีพที่รับผิดชอบในการพัฒนากลยุทธ์การตอบสนองต่อภาวะวิกฤต การประสานงานทรัพยากร และการสื่อสารข้อมูลกับสาธารณะ มาตรการเฉพาะ ได้แก่ การชี้แจงเป้าหมายและความรับผิดชอบ การเลือกสมาชิกในทีม การสร้างโครงสร้างองค์กร การพัฒนาแผนและขั้นตอนการทำงาน การฝึกอบรมและ



การฝึกซ้อม การประเมินและทบทวนอย่างสม่ำเสมอ การสร้างกลไกการแบ่งปันข้อมูล การเสริมสร้างความร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ การปรับปรุงระบบและการจัดการ การเสริมสร้าง การประชาสัมพันธ์และการศึกษาและการปรับปรุงและสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้ ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย ผู้บริหารหน่วยงานควรสร้างระบบเตือนภัยล่วงหน้าเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบวิกฤตที่อาจเกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้งและรับเวลาตอบสนองอันมีค่า และจัดทำแผนเผชิญเหตุฉุกเฉินเฉพาะสำหรับวิกฤตการณ์ที่อาจเกิดขึ้น โดยสรุปมาตรการตอบสนอง และมอบหมายความรับผิดชอบ เพิ่มความตระหนักรู้ในภาวะวิกฤตโดยจัดให้มีการฝึกอบรมสำหรับพนักงานและนักศึกษาเพื่อปรับปรุงการตระหนักรู้ในภาวะวิกฤตและความสามารถในการตอบสนองต่อภาวะวิกฤต ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มขีดความสามารถในการตอบสนองต่อภาวะวิกฤตโดยรวม สร้างกลไกการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้แน่ใจว่าการสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างทันทั่วทั้ง และการเตรียมพร้อมสำหรับการตอบสนอง ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นทรัพยากรฉุกเฉินที่จำเป็น เช่น สิ่งของ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำไปใช้งานอย่างรวดเร็วในช่วงวิกฤต การฝึกซ้อมและการจำลองอย่างสม่ำเสมอเพื่อประเมินและเพิ่มความสามารถในการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉิน ตลอดจนระบุและปรับปรุงปัญหาที่มีอยู่ก็ถือเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับภาครัฐ สื่อ และสังคมโดยการรักษาการสื่อสารและความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพเพื่อรับการสนับสนุนและความช่วยเหลือในช่วงวิกฤตเป็นสิ่งสำคัญ การสร้างระบบการจัดการคลังข้อมูลวิกฤตเพื่อจัดทำเอกสารและจัดระเบียบเหตุการณ์วิกฤตในอดีตเพื่อใช้อ้างอิงและเรียนรู้เพื่อให้มั่นใจว่าการป้องกันวิกฤตการณ์ที่คล้ายกันไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำเป็นสิ่งสำคัญ สุดท้าย คือ การเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรับความรู้และทักษะในการป้องกันภาวะวิกฤต อัปเดตแนวโน้มและพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการภาวะวิกฤตทั้งในประเทศและต่างประเทศ และยกระดับการป้องกันภาวะวิกฤต

เอกสารอ้างอิง

- Akerkar, R. & Hong, M. (2020). Introduction to Emergency Management Big Data in Emergency Management. Exploitation Techniques for Social and Mobile Data, 12(08), 1-14.
- Bairašauskiene, L. (2018). School management change in the context of educational management paradigms shift. Tiltai, 6(2), 161-172.
- Huang, Q. & Shi, L. (2021). Education Management Reform of Private Colleges and Universities Based on Artificial Intelligence. In Jemal H. Abawajy (Editors). 2020 International Conference on Applications and Techniques in Cyber Intelligence: Applications and Techniques in Cyber Intelligence (334-340). New York: Springer International.
- Hudtohan, E. T. (2021). Frameworks for Management, Innovation and Education in the COVID 19 Era. International Journal of Management and Education in Human Development, 1(4), 79-83.
- Jarvis, A. & Mishra, P. K. (2020). Leadership for learning: Lessons from the great lockdown. International Journal of Leadership in Education, 13(8), 1-16.
- Li, W. (2021). Innovation and development of university education management informatization in the environment of wireless communication and big data. Wireless Communications and Mobile Computing, 13(2), 1-6.
- Maiorov, A. A. (2021). Management of a higher education institution and ways to implement effectively its innovation policy. Economic consultant, 34(2), 189-190.

- Mihalcea, S. et al. (2020). Educational Management by Implementation of Non-Living Tertiary Education as Necessity to National Economy. LUMEN Proceedings, 10(17), 252-261.
- Xiangwei, W. (2021). Research on emergency management of College Students. In E3S Web of Conferences. EDP Sciences, 4(1), 137-138.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์การบริหารจัดการศึกษา
บ้านกาศ-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2*

THE 21ST CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN
BANGAS-SAOWHIN EDUCATIONAL MANAGEMENT CENTER UNDER
THE MAE HONG SON PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

จารุณี ศรีสัตย์มงคล*, สุรพงษ์ แสงสีมุก และ นลธวัช ยุทธวงศ์

Jarunee Srisatmongkhon*, Suraphong Saengseemok and Nonthawat Yutthawong

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ตาก ประเทศไทย

Faculty of Education, Northern College, Tak, Thailand

*Corresponding author E-mail: jane_402_love@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์การบริหารจัดการศึกษาบ้านกาศ-เสาหิน 2) เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์การบริหารจัดการศึกษาบ้านกาศ-เสาหิน และ 3) เพื่อประเมินความเป็นประโยชน์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์การบริหารจัดการศึกษาบ้านกาศ-เสาหิน ใช้การวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงสำรวจ การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงประเมิน แบ่งการวิจัยเป็น 3 ชั้น กลุ่มเป้าหมายเป็นครูผู้สอนในศูนย์การบริหารจัดการศึกษาบ้านกาศ-เสาหิน จำนวน 142 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติกำหนด และผู้ประเมิน จำนวน 30 คน เครื่องมือเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินความเป็นประโยชน์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.36$) เรียงจากสูงไปหาคำคือ เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม การบริหารแบบมีส่วนร่วมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการมีวิสัยทัศน์ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ควรมีการส่งเสริมการเผยแพร่วิสัยทัศน์ทางสื่อสังคมออนไลน์อย่างทั่วถึง การพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูมีการใช้เทคโนโลยีผลิตสื่อนวัตกรรม การปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน และจัดโครงสร้างการบริหารแบบกระจายอำนาจให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเสมอภาค ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยรวมมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.08$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21

Abstract

The objectives of this research are 1) To study the leadership of educational institution administrators in the 21st century Bangas-Saohin educational administration center 2) To find ways to develop the leadership of educational institution administrators in the 21st century Bangas-

* Received June 12, 2024; Revised June 24, 2024; Accepted June 30, 2024

Saohin educational administration center and 3) To evaluate usefulness guidelines for developing the leadership of educational institution administrators in the 21st century Bangas-Saohin educational administration center, Use a combination of survey research. Qualitative research and evaluative research Divide the research into 3 steps. The target group is teachers in the Bangas-Saohin educational administration center, there were 142 people, 9 experts use specific selection based on specified characteristics. and 30 evaluators. The data collection tool was a questionnaire. Structured interview and usefulness evaluation form. Data were analyzed using descriptive statistics and content analysis. The research results found that Leadership of educational institution administrators Overall it is at a high level ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.36). Arranged from highest to lowest is: Information technology and innovation, participatory management} building good relationships and having vision, respectively, Leadership guidelines development executives should promote the dissemination of vision through social media channels thoroughly. Communication technology has been developed for effective work performance. Encourage teachers to use technology in media production, innovation, work performance and teaching and learning. and organize a decentralized management structure to be consistent with the knowledge and abilities of personnel equally. The assessment of leadership development guidelines Overall, it is useful at a high level ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.08)

Keywords: Leadership, Administrators, 21st Century

บทนำ

วิสัยทัศน์การจัดการศึกษาปีงบประมาณ 2563 ว่า “สร้างคุณภาพทุนมนุษย์ สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน” เป็นการกำหนดทิศทางการศึกษาเพื่อจัดพันธกิจให้เข้ากับสังคมในโลกปัจจุบัน โดยจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูมืออาชีพ สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เป็นการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยให้การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติระดับสถานศึกษา เพราะเป็นผู้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจดำเนินการใด ๆ รวมทั้งการนำนโยบายไปประยุกต์เพื่อกำหนดใช้เป็นนโยบายให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ดังนั้น คุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมี คือ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถและความเข้าใจในหลักการบริหาร ตลอดจนมีภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ภาวะผู้นำที่ดีช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา เกิดการยอมรับจากผู้ตาม ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร องค์กรจะสามารถดำเนินงานได้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของ



ผู้บริหาร ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้มีการนำองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้า เกิดความสามัคคีในการทำงาน ทักษะความเป็นผู้นำเป็นเรื่องที่ผู้บริหารทุกระดับต้องศึกษาทำความเข้าใจเพื่อใช้ในการจูงใจให้เกิดการปฏิบัติตาม (เจริญ สุระประเสริฐ, 2559) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีการแข่งขันสูง จึงจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (อรพรรณ เทียนคันฉัตร, 2560) ซึ่งจากการศึกษาทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการบริหาร เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความสามารถ และมีความเป็นมืออาชีพ จึงจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าให้องค์กร สามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดการมีส่วนร่วมและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ให้พัฒนาการปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นที่เหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี มีทักษะตามบทบาทหน้าที่ มีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ มีความทันสมัยตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลก (วรพล วงษ์เจริญ, 2565)

ความสำคัญของภาวะผู้นำดังกล่าวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ได้กำหนดเป็นกลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2566 โดยกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการบริหารจัดการ 5 ด้าน ผ่านกระบวนการอบรมพัฒนา การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือด้วยกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยตนเอง โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อนำผลการพัฒนาปรับปรุงวิทยฐานะให้สูงขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการพิจารณาคัดเลือกผู้มีผลงานโดดเด่นและกิจกรรมเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาในทุกด้าน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2, 2563)

ศูนย์การบริหารจัดการศึกษากำแพงแสน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ประกอบด้วย โรงเรียนในพื้นที่ตำบลบ้านกาบ ตำบลเสาหินและตำบลแม่คง มี 14 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง สภาพที่ตั้งอยู่บนที่สูงเชิงภูเขา การคมนาคมไม่สะดวก สิ่งอำนวยความสะดวกโดยเฉพาะไฟฟ้าไม่เพียงพอ ใช้แผงโซลาร์เซลล์จะพบปัญหาหนักที่สุดในฤดูฝนและวันที่ท้องฟ้าปิดขาดแสงแดด การสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีไม่สามารถใช้ได้ ศูนย์การบริหารจัดการศึกษากำแพงแสน มีวิสัยทัศน์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยขับเคลื่อนจึงจะประสบความสำเร็จได้ ด้วยความสำคัญและบริบทของโรงเรียนที่กล่าวแล้ว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าสภาพปัจจุบันมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับใด มีปัญหา อุปสรรคใดที่ทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัญหาบ้าง ทั้งนี้เพื่อจะใช้เป็นข้อมูลในการหาแนวทางศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีความรู้และประสบการณ์ โดยใช้การสังเคราะห์แนวคิดภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จากรายงานการวิจัยเพื่อกำหนดเป็นขอบเขตการวิจัยด้วยวิธีวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงสำรวจ การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงประเมิน โดยคาดว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด ซึ่งจะยังประโยชน์ให้การขับเคลื่อนการนำนโยบายการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์การบริหารจัดการศึกษามหาสารคาม-สกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์การบริหารจัดการศึกษามหาสารคาม-สกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์การบริหารจัดการศึกษามหาสารคาม-สกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์การบริหารจัดการศึกษามหาสารคาม-สกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนในศูนย์การบริหารจัดการศึกษามหาสารคาม-สกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 142 คน

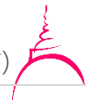
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เก็บข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบปรนัยให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว (Multiple Choice) ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์การบริหารจัดการศึกษามหาสารคาม-สกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามขอบเขตเนื้อหา 4 ด้าน โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้อง สรุปเป็นความหมาย กำหนดขอบเขตเนื้อหา สร้างนิยามปฏิบัติการ
2. ยกร่างเป็นข้อคำถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องการใช้ภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสมของจำนวนข้อคำถาม ให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
3. นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประเมินความสอดคล้อง (IOC = Index of item-Objective Congruence) นำผลมาวิเคราะห์ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 ทุกข้อ
4. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับใหม่เพื่อทดลองใช้กับครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ประชากร เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ .943
5. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล นำหนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยนอร์ทเทิร์น เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษามหาสารคาม-สกลนครรายโรงเรียน เพื่อขอเก็บข้อมูลกับครูผู้สอนด้วยตนเอง ชี้แจงและแจกแบบสอบถาม นัดวันเก็บแบบสอบถาม ถึงกำหนดเดินทางไปรับแบบสอบถามที่โรงเรียน เก็บคืนได้ 142 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาตรวจสอบความถูกต้องเพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์และประมวลผลแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และสถิติตามประเภทของแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และ หาค่าร้อยละ (Percentage)



ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์การบริหารจัดการศึกษามหาบัณฑิต-เสนาธิการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดค่าระดับ ช่วงคะแนนและการแปลผลไว้ ดังนี้

ระดับ 5 คะแนนระหว่าง 4.51-5.00 หมายความว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนนระหว่าง 3.51-4.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนนระหว่าง 2.51-3.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนนระหว่าง 1.51-2.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนนระหว่าง 1.00-1.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์การบริหารจัดการศึกษามหาบัณฑิต-เสนาธิการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด จำนวน 9 คน ได้แก่

1. นักวิชาการ เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาตั้งแต่ระดับวิทยาลัยขึ้นไป มีคุณวุฒิดุษฎีบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา ประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน

2. ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้อำนวยการสำนักงานและกลุ่มงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโทบริหาร การศึกษา วิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาในศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 คุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโทบริหาร การศึกษา ประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษา จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) มี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นแบบเติมข้อความให้สมบูรณ์ (Completion form) ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-end) มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2. นำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแต่ละด้าน ๆ ละ 3 ข้อ มาสรุปอุปนัย

3. ยกร่างเป็นแบบสอบถามรายด้าน ๆ ละ 1 ข้อ รวม 4 ข้อ

4. นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา ความครอบคลุมกับเนื้อหา เสนอแนะเพื่อแก้ไขปรับปรุง

5. จัดพิมพ์ใหม่ให้เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล เสนอคณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยนอร์ทเทิร์น แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ส่งหนังสือวิทยาลัยและแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางไปรษณีย์ลงทะเบียน ประสานเป็นการส่วนตัวเพื่อขอ กำหนดนัด การสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ตามกำหนด นำผลมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล นำผลจากการสัมภาษณ์มาสรุปเป็นรายด้านรายบุคคล สรุปอุปนัย วิเคราะห์ความ สอดคล้องด้วยตารางวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หาความถี่ (Frequency) จัดลำดับตามความถี่จาก สูงสุดไปหาต่ำสุด นำเสนอด้วยการอภิปรายความเรียงสูงสุด 3 อันดับแรก และต่ำสุดอันดับสุดท้าย

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์การบริหารจัดการศึกษาด้านการศึกษาศาสตร์-สาขาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ใช้การวิจัยเชิงประเมิน (Evaluative research) เพื่อประเมินความเป็นประโยชน์ มีวิธีดำเนินการดังต่อไปนี้

ผู้ประเมิน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตามคุณสมบัติได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 30 คน ประกอบด้วย นักวิชาการที่เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์การบริหารจัดการศึกษาด้านการศึกษาศาสตร์-สาขาอื่น จำนวน 14 คน ผู้อำนวยการกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 5 คน และหัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก กลางและใหญ่ ขนาดละ 3 คน รวม 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์การบริหารจัดการศึกษาด้านการศึกษาศาสตร์-สาขาอื่น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีวิธีสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้ 1) ศึกษารูปแบบการสร้างแบบประเมิน โดยประยุกต์การสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ท 2) นำผลการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในขั้นตอนที่ 2 ตามขอบเขตเนื้อหาทั้ง 4 ด้าน ทุกข้อมากำหนดเป็นข้อคำถามการประเมิน 3) ร่างแบบประเมินตามรูปแบบและขอบเขตเนื้อหาที่กำหนด 4) เสนอร่างแบบประเมินต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอแนะการใช้ภาษาให้กระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย พร้อมให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง และ 5) จัดพิมพ์เป็นแบบประเมินฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอนหนังสือเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ส่งถึงผู้ประเมินเป็นรายบุคคลทางไปรษณีย์ลงทะเบียน พร้อมแบบประเมินและซองเปล่าจำหน่ายของ ติดแสตมป์ถึงผู้วิจัยเพื่อการส่งแบบประเมินกลับ ได้แบบประเมินครบ จำนวน 30 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์และประมวลผลแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดเกณฑ์การประเมินมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์มากที่สุด ผลการประเมินผ่าน
- ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์มาก ผลการประเมินผ่าน
- ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ปานกลาง ผลการประเมินไม่ผ่าน
- ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์น้อย ผลการประเมินไม่ผ่าน
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด ผลการประเมินไม่ผ่าน

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์การบริหารจัดการศึกษาด้านการศึกษาศาสตร์-สาขาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผลการวิจัย แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ด้าน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับของภาวะผู้นำ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การมีวิสัยทัศน์	4.22	0.43	มาก
2	การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	4.25	0.43	มาก
3	เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม	4.28	0.39	มาก
4	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.26	0.42	มาก
	โดยรวม	4.25	0.36	มาก



ตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์การบริหารจัดการศึกษา บ้านกาศ-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.36) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.39) รองลงมา คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.42) และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ ส่วนการมีวิสัยทัศน์ ต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.43)

2. การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์การบริหารจัดการศึกษาบ้านกาศ-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผลการวิจัย มีดังนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการรับรู้อย่างทั่วถึง (ความถี่ = 8) ควรส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมให้สอดคล้องกับของโรงเรียน (ความถี่ = 6) และควรเสริมสร้างให้ครูมีความตระหนัก เห็นคุณค่าและร่วมกันนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (ความถี่ = 5) ตามลำดับ ส่วนควรให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผลการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา ปรับปรุงพัฒนาร่วมกัน ต่ำที่สุด (ความถี่ = 1)

2.2 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี พบว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยีการสื่อสารภายในเพื่อให้สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ (ความถี่ = 7) ควรเปิดโอกาสให้เสนอความเห็น ข้อเสนอแนะการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกันในโรงเรียน (ความถี่ = 6) และควรมีการกระจายอำนาจหน้าที่และมอบหมายงานให้รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ความถี่ = 5) ตามลำดับ ส่วนควรส่งเสริมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการสู่ชุมชนผ่านสื่อออนไลน์ ต่ำที่สุด (ความถี่ = 1)

2.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีผลิตสื่อ นวัตกรรมปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอน (ความถี่ = 7) ควรจัดระบบส่งเสริมให้ครูเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย (ความถี่ = 6) และควรจัดให้มีห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์เป็นแหล่งค้นคว้าแก่นักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน (ความถี่ = 5) ตามลำดับ ส่วนควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือระดับบุคคล ศูนย์เครือข่ายและองค์กรอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง ต่ำที่สุด (ความถี่ = 1)

2.4 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารควรจัดโครงสร้างบริหารแบบกระจายอำนาจ ให้ทั่วถึง สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครู (ความถี่ = 8) ควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน (ความถี่ = 7) และควรให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานเพื่อสะท้อนผลใช้ประกอบการตัดสินใจวางแผนร่วมกัน (ความถี่ = 6) ตามลำดับ ส่วนควรเป็นแบบอย่าง เปิดกว้างทางความคิด รับฟังข้อเสนอแนะจากครูด้วยความจริงใจ ต่ำที่สุด (ความถี่ = 1)

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรส่งเสริมการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านสื่อออนไลน์ ส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยีการสื่อสารภายใน สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีปฏิบัติงานและจัดการสอน และมีการปรับโครงสร้างให้ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ

3. ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนา

ด้าน	รายการประเมิน	ระดับความเป็นประโยชน์		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การมีวิสัยทัศน์	4.28	0.23	มาก
2	การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	4.25	0.17	มาก
3	เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม	4.02	0.23	มาก
4	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	3.98	0.22	มาก
	โดยรวม	4.13	0.08	มาก

ตารางที่ 2 พบว่า ความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์การบริหารจัดการศึกษากาฬ-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยรวมมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.08) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินผ่านเกณฑ์ ($\bar{X} \geq 3.51$, S.D. ≤ 1.00) ทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่าต่ำ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.23) รองลงมา คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.17) และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.23) ตามลำดับ ส่วนด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.22) มีความเป็นประโยชน์ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์การบริหารจัดการศึกษาของ กาฬ-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผลการวิจัยที่ควรนำมา อภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย มีดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์การบริหารจัดการศึกษากาฬ-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ตระหนักในความสำคัญของการ จัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพและทักษะการเรียนรู้ ให้สู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ท้นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 จึงกำหนดเป็น ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหารสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อปรับเปลี่ยนและพัฒนากาฬการบริหารให้อยู่ใน สังคม แห่งการแข่งขันสูงได้ สอดคล้องตามแนวคิดของ ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย คุณลักษณะที่โดดเด่น 7 ประการ คือ มีคุณธรรมนำผลงาน นักประสานแรงจูงใจ เปี่ยมวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจ ว่องไวการสื่อสาร ทำงานมุ่งเป้าหมาย เชื่อมสายสัมพันธ์คน (ธัญวิทย์ ศรีจันทร์, 2559) สอดคล้องกับการศึกษาของ มหิตา อินกล้า เรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษา ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะสำคัญ 5 ด้าน คือ ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้นำการสื่อสาร ผู้นำการทำงานร่วมกัน ผู้นำการตัดสินใจและ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน (มหิตา อินกล้า, 2565)

2. ผลการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์การบริหาร จัดการศึกษากาฬ-เสาหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่า ควรส่งเสริม เผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ให้รับรู้อย่างทั่วถึง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการเผยแพร่วิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้ มีส่วนร่วมรับรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลายจะช่วยสร้างความเข้าใจนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องตาม แนวคิดของ อัสนี โปราณานนท์ ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีการศึกษา กำหนดภาพความสำเร็จในอนาคต รวมทั้ง สื่อสารให้เกิดการนำไปปฏิบัติอย่างชัดเจน (อัสนี โปราณานนท์, 2564) ควรสนับสนุนการพัฒนาเครือข่าย เทคโนโลยีการสื่อสารภายในให้สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทาง วิชาการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้ชุมชนมีความเข้มแข็งด้วยวิธีการที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง จะช่วยส่งเสริม การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ญฐิณี มณีวรรณ เรื่องภาวะผู้นำใน ศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนากลยุทธ์และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของครู (ญฐิณี มณีวรรณ, 2563) ควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีผลิตสื่อ นวัตกรรมกาฬปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการพัฒนาเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในโรงเรียนจะส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีไปใช้



พัฒนาการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนสะดวกมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ อรพรรณ หันแสง เรื่องการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ควรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เผยแพร่พันธกิจและกลยุทธ์การดำเนินงานให้เข้าใจร่วมกัน (อรพรรณ หันแสง, 2563) และควรจัดโครงสร้างการบริหารแบบกระจายอำนาจให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมจะสร้างทีมงานคุณภาพในโรงเรียน สอดคล้องตามแนวคิดของ นิซาวรณ์ ขงดี ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ควรมีการวางแผนการบริหารจัดการ ออกแบบวางแผนบริหารบุคลากรในสถานศึกษา โดยเน้นเป้าหมายการจัดบุคลากรให้ตรงกับสายงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ความถนัดของทุกคน (นิซาวรณ์ ขงดี, 2563)

3. ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์การบริหารจัดการศึกษากาฬสินธุ์-สหัสขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยรวมมีความเป็นประโยชน์ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะขอบเขตเนื้อหาการวิจัยเป็นไปตามบริบทที่มีความสอดคล้องกับสถานศึกษาในชุมชนที่หลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีโลกทัศน์กว้างไกล มีทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกอย่างรอบด้าน ใช้เทคโนโลยีในการบริหารและใช้รูปแบบการบริหารโดยมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย สอดคล้องตามแนวคิดของ อีสริยา กลิ่นสุนทร ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง (อีสริยา กลิ่นสุนทร, 2564) และเมื่อพิจารณาความเป็นประโยชน์รายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์มีความเป็นประโยชน์ในระดับมาก โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ด้วยวิธีการที่หลากหลายให้ทุกฝ่ายรับรู้ อย่างทั่วถึงต่อเนื่อง เป็นประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะวิสัยทัศน์เป็นเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาสูงสุดที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมผลักดันให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง จำเป็นต้องมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องตามแนวคิดของ วรพล วงษ์เจริญ ที่กล่าวว่า ผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีความทันสมัย แสวงหาแบ่งปันข้อมูลและความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจนให้เกิดการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน (วรพล วงษ์เจริญ, 2565) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นประโยชน์ในระดับมาก โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการสู่ชุมชน เป็นประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการสร้างสัมพันธ์ที่ดีทั้งต่อครูผู้สอน ผู้ปกครองและบุคคลอื่นในชุมชน มีความสำคัญต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำของผู้บริหาร สอดคล้องตามแนวคิดของ เจริญ สุระประเสริฐ ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการสร้างชุมชน (Builds Community) เพื่อการประสานเชื่อมโยงต่อบุคคลที่เหมาะสม สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน (เจริญ สุระประเสริฐ, 2559) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม มีความเป็นประโยชน์ในระดับมาก โดยควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีผลิตสื่อ นวัตกรรมในการปฏิบัติงานและการจัดการสอน เป็นประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการส่งเสริมให้ครูมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ในการจัดการสอนจะช่วยส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับการศึกษาของ อัสนี โปราณานนท์ เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีผลิตสื่อประกอบการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (อัสนี โปราณานนท์, 2564) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความเป็นประโยชน์ในระดับมาก โดยควรปรับโครงสร้างการบริหารเป็นแบบกระจายอำนาจให้ทั่วถึงสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม เป็นประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุจุดหมายตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องตามแนวคิดของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องสร้างทีมงาน (Team Work) มีการมอบหมายภารกิจให้ปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของบุคคล ผู้บริหารมีทักษะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างโอกาสและเปิดกว้างทางความคิดเพื่อรับฟัง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ (อรพรรณ เทียนคันฉัตร, 2560)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์การบริหารจัดการศึกษากาฬ-เสาหิน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการมีวิสัยทัศน์ แนวทางการพัฒนา ควรเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ให้รับรู้อย่างทั่วถึง สนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยีการสื่อสารภายใน ให้ครูใช้เทคโนโลยีผลิตสื่อนวัตกรรมปฏิบัติงานและจัดการสอน และปรับโครงสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วม และผลการประเมินความเป็นประโยชน์แนวทางอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางประยุกต์ให้เกิดการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมให้มีกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการกระจายความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและศักยภาพของบุคลากรอย่างทั่วถึง สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับ 1) รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 3) การพัฒนภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในศตวรรษที่ 21 เพื่อการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในสังกัดอื่น

เอกสารอ้างอิง

- เจริญ สุระประเสริฐ. (2559). ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร. ใน วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ณัฐณี มณีวรรณ. (2563). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิชาวรรณ ขอนดี. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในอำเภอดงเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. ใน การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธัญวิทย์ ศรีจันทร์. (2559). รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิต นักศึกษา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มุกิตา อินกล้า. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ระยอง. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.



- วรพล วงษ์เจริญ. (2565). ความสัมพันธ์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2566. แม่ฮ่องสอน: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2563 (OBEC'S POLICY 2020). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อรพรรณ หันแฉง. (2563). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัสนี โปราณานนท์. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. ใน การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อิสริยา กลิ่นสุนทร. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน



1. นโยบายการตีพิมพ์ในวารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ เป็นวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ-ราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า และเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการ แก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัยในมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยเน้นสาขาวิชาพุทธศาสนา บริหารการศึกษา ปรัชญา จิตวิทยา การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม นิติศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ อาทิ วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือ การพยาบาล

ทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะปกปิด รายชื่อ (Double Blind Peer – Reviewed) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษโดยรับพิจารณา ตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยเสนอหรือกำลัง เสนอตีพิมพ์ในวารสารวิชาการใดมาก่อน **วารสารมีกำหนดออกปีละ 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) พิมพ์บนกระดาษ หนึ่งหน้าเดียว ใช้ตัวอักษรแบบ TH SarabunPSK ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอ รูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนาเช่นตารางที่ 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียด ของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่ต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้ สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้ตรงกลางหน้าแรก

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุชื่อสังกัดหรือหน่วยงาน

4) มีบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำต่อบทคัดย่อ

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 ทั้งนี้วารสารขอปฏิเสธการอ้างอิงหรือข้อมูลการอ้างอิงที่อยู่ในรูปแบบออนไลน์ หรือเว็บไซต์ (URL) เนื่องจากไม่สามารถระบุฐานข้อมูลชัดเจน เพื่อสามารถสืบค้นภายหลังได้



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 เว้นวรรคหนึ่งครั้งแล้วตามด้วยอ้างอิงผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) 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 :

พระมหาสุทนต์ อาภาภิโร. (2548). เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: พิสิษฐ์ไทย ออฟเซต.

(3) บทความในหนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ).// ชื่อเรื่อง/ (เลขหน้าที่ย่าง).// สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

พระสุกิจ สุกจินโธ. (2559). การสร้างความคิดนามธรรมในวัฒนธรรมไทย ใน ปิวิตร ว่องวีระ. ทฤษฎี และวิธีวิทยาของการวิจัยวัฒนธรรม. (หน้า 112). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์.

(4) บทความจากวารสาร

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร.// ปีที่/ (ฉบับที่), / เลขหน้าแรก ที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง :

จิตวุฒิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 3(1), 25-31.

(5) บทความในสารานุกรม

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อสารานุกรม, (เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่ย่าง). สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์ หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

สนิทาอาพันธ์. (2537). หม้อคอควย. 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 :

สมบุรณ์ 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. (นางณฐณัช แก้วพลี, 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. ปยุต.โต). (2551). การแพทย์ยุคใหม่ในพุทธทัศน์. (พิมพ์ครั้งที่ 6).กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
ธิดาวุฒิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสาร มจรสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 3(1), 25-31.
สมบุรณ์ ตาสนธิ. (2560). กระบวนการและขั้นตอนบรรลุนิยาสัจ 4 ของพระอริยบุคคล. ใน ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
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 ของวารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ได้ที่ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/JMND> เมื่อส่งเข้าระบบสำเร็จให้แจ้งข้อมูลเพิ่มเติมทาง E-mail: tak.punyada@gmail.com

6. รูปแบบการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

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 บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยไม่ตรงกับแนวทางของวารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการ หรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับลิงค์วารสาร ฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสารฯ



โครงร่าง/รูปแบบ ต้นฉบับบทความวิจัย

บทความวิจัย (12 pt)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)
ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ - นามสกุลผู้เขียน (ไทย) (14 pt) (ไม่ระบุคำนำหน้า, ยศ, ตำแหน่งทางวิชาการ)

ชื่อ - นามสกุลผู้เขียน (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt) (หลักสูตร/คณะ, มหาวิทยาลัย, จังหวัด, ประเทศ)

หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

*Corresponding author E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300 คำ)

(16 pt)...ระบุประเภทของวิจัย, วัตถุประสงค์ของการวิจัย, ประชากรกลุ่มตัวอย่าง, เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย, การเก็บรวบรวมข้อมูล, สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล, ผลการวิจัยที่พบ (เลือกนำเสนอเฉพาะผลการวิจัยที่มีความน่าสนใจมากที่สุด) 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 หรือแนวคิดทฤษฎีรองรับ).....

2. กล่าวถึงสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้น (อ้างอิงงานวิจัยหรือทฤษฎีรองรับ).....

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.....



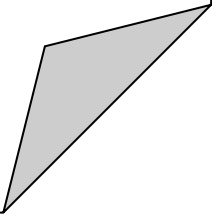
ผลการวิจัย (18 pt)

(16.pt).....ผลการวิจัยต้องตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ.....
.....
.....
.....
.....



ภาพที่ 1 ชื่อภาพ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



ตารางที่ 1 ชื่อตาราง

.....

.....

.....

.....

อภิปรายผล (18 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยสอดคล้องหรือไม่สอดคล้อง.....
กับผลการวิจัยของใคร สามารถนำมาอภิปรายได้ทั้งหมด.....

.....

.....

.....

.....

.....

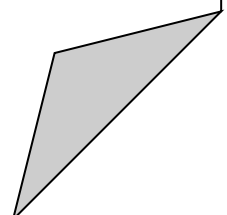
.....

.....

.....

.....

.....





องค์ความรู้ใหม่ (18 pt) (ถ้ามี)

(16 pt).....ระบอบองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สักระยะที่ออกมาในรูปแบบ.....
โมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุป/ข้อเสนอแนะ (18 pt)

(16 pt) สรุปผลการวิจัยทั้งหมด สั้น ๆ กระชับรัดกุมได้ใจความ พร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากการ.....
วิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ รวมถึงเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป.....

.....

.....

.....

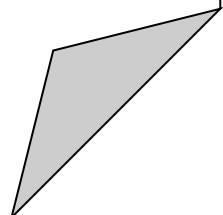
.....

.....

.....

.....

.....



กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ถ้ามี) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีซื้อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์)

(16 pt) ตัวอย่าง ขอขอบคุณทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ปีงบประมาณ 2559 และข้อมูลจากโครงการวิจัยย่อย เรื่องสภาพปัญหาและความต้องการดูแลสุขภาพของ
ผู้สูงอายุในบริบทภาคใต้ตอนล่าง

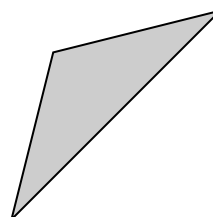
เอกสารอ้างอิง (18 pt) (ต้องไม่ต่ำกว่า 10 รายการ)

(16 pt)



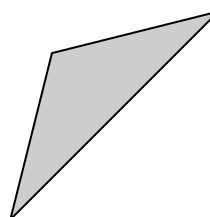
ข้อบทรความ (ไทย) (20 pt)
ข้อบทรความ (อังกฤษ) (18 pt)

Keywords: 3 – 5 words

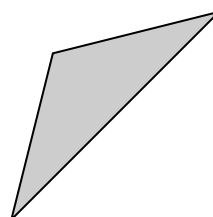


บทนำ (18 pt)

.....(16 pt).....



.....(16 pt).....



(16 pt).

(16 pt).

