



วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES, SKRU

ISSN 2697-5505 (Print)

ISSN 2697-5491 (Online)



บทความวิจัย / บทความวิชาการ

ถอดบทเรียนการจัดการเรียนรู้ด้วยการประกวดแข่งขันเป็นฐาน : กรณีศึกษาการพลีตสารคดี
เชิงข่าวส่งประกวดรางวัลสายฟ้า閃電

ดร.ศุภฤกษ์ เวศยาสิรินทร์, ดร.ศราณี เวศยาสิรินทร์, จุฬารัตน์ จุลศักดิ์, ศิริวรรณ ลักขณะวงศ์
และวนรณ จักรมานนท์.....01

หลักธรรมาภิบาลของพนักงานต่อการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

มนต์ชัย ช่วยประสม, เกียรติมงคล นาคคง, คอยรุตติ์ นวอยู่ใช้, เกียรติศักดิ์ บางกรัก
กมลทิพย์ ชำนาญนา และณัฐวิศ สุวรรณวงศ์.....29

ทักษะจำเป็นในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหาร องค์การนักศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

ภววรรณ บุตรกริม, เตโชชัย แสงเทื้อ, ธัญวรัธต์ มาหาเทื้อ, ประเมษฐ์ แต้ศิโย, ไพรพลอย นวลงาน
และอาชินอักริม ดงนะเต็ง.....55

การพัฒนาเว็บไซต์แอปพลิเคชันสำหรับค้นหาสถานบริการผู้ช่อมรถ บนระบบอินเทอร์เน็ต
กรณีศึกษา : เทศบาลเมืองเขาสอยดาว จังหวัดสงขลา

อนัญญา เตชะพันธ์ และอติวิชญ์ มีตรงาม.....86

การประเมินความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสงขลา ประจำปี 2562

วาสนา จังตระกูล.....105

การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหา

เชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ยุพิน นารัตวานต์.....133

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
Journal of Humanities and Social Sciences, SKRU

วัตถุประสงค์

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เป็นวารสารเพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการ และผลงานวิจัยอีกทั้งเป็นสื่อกลาง แห่งการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการทั้งภายใน มหาวิทยาลัย ระหว่างมหาวิทยาลัย คณาจารย์ นักวิจัย นิสิต นักศึกษา ผู้สนใจ และหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างเครือข่ายทางวิชาการแก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยในอนาคตต่อไป

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้จัดทำวารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาขึ้นเพื่อเป็นช่องทางในการ ประชาสัมพันธ์ผลงานวิชาการ อีกทั้งเป็นสื่อกลางแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ทางวิชาการทั้งภายใน และระหว่างมหาวิทยาลัย แก่ คณาจารย์ นักวิจัย นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์ ความรู้ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ต่อไป วารสารมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาเปิดรับบทความที่ครอบคลุมเนื้อหา ทางด้านสาขาวิชา ดังนี้

- มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- ศิลปกรรมศาสตร์
- วิทยาการจัดการ
- ครุศาสตร์

กระบวนการพิจารณาบทความ

บทความทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 ท่าน แบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แต่งไม่ทราบชื่อกันและกัน (double-blind review)

ประเภทของบทความ

บทความวิจัย (research article) และบทความวิชาการ (original article)

ภาษาที่รับตีพิมพ์

ภาษาไทย

วาระการจัดพิมพ์

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ตีพิมพ์ เป็นวารสารราย 6 เดือน (ปีละ 2 ฉบับ)

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - มิถุนายน

ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม

เจ้าของวารสาร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การติดต่อ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

160 หมู่ 4 ถนนกาญจนวนิช ตำบลเขารูปช้าง

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

โทรศัพท์ : 0-7426-0262

แฟกซ์ : 0-7426-0263

อีเมล : re.husoskru@gmail.com

เว็บไซต์ : <https://www.tci-thaijo.org/index.php/husoskru>

ประกาศลิขสิทธิ์

1. ลิขสิทธิ์ของบทความของผู้เขียนและคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
2. ข้อมูลและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน โดย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยหรือรับผิดชอบต่อข้อมูลและความคิดเห็นเหล่านั้น
3. ผู้เขียนจะยินยอมให้บทความของตน ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฯ ทั้งฉบับพิมพ์และฉบับออนไลน์ ได้รับการนำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการภายใต้ขอบเขตของกฏลิขสิทธิ์

กองบรรณาธิการ

เจ้าของ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ที่ปรึกษา

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

รองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการบริหารและพัฒนา

หน่วยงาน

รองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์การผลิตบัณฑิต

รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ

รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและงบประมาณ

รองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์การพัฒนานักศึกษาและคุณลักษณะ

บัณฑิต

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

บรรณาธิการบริหาร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาถนเรศ อากาศสุวรรณ

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

อาจารย์ ดร.มูจลินทร์ ผลกล้า
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุระพรรณ จุลสุวรรณ
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยวุธ โกศล
คณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรรณา แดงสุวรรณ
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายแผน ประกันคุณภาพศึกษา
และการจัดการความรู้ คณะครุศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญอริ ยี่หะมะ
อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสระ ทองสามสี
อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

กองบรรณาธิการภายนอก

ศาสตราจารย์ ดร.ครองชัย	หัตถา
มหาวิทยาลัยทักษิณ	
ศาสตราจารย์ อำนวย	ยัสโยธา
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	
ศาสตราจารย์ กรกฎ	ทองชะโชค
มหาวิทยาลัยทักษิณ	
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา	เคนาภูมิ
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา	
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	
รองศาสตราจารย์ ดร.ประมาณ	เทพสงเคราะห์
วิทยาลัยนานาชาติดิษยะศริน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่	
รองศาสตราจารย์ ทรรศนีย์	ศิริศรี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	
รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิวิมล	สุขบท
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	
รองศาสตราจารย์ ดร.นิสากร	จารุมณี
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	
รองศาสตราจารย์ วุฒิ	วัฒนสิน
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณน	ไทรจันทร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพร

ทองชะไคค

มหาวิทยาลัยทักษิณ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงเล็ก

วรกุล

ข้าราชการบำนาญ

ฝ่ายจัดการ ประสานงานและเลขานุการกองบรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.รัชพงษ์

ชี้वाल

นางฐาภร

ชูจร

นางสาวอังสนา

แช่ฮอ

นางกิตติยวรรณ

ขวัญคง

ฝ่ายพิสูจน์อักษร

อาจารย์ ดร.อุรารัตน์

ปานรอด

นางสาววรรณ

สุขใส

นางสาวณรัตน์จุฑา

ไชยสวัสดิ์

นางสาวปิยกุล

บุญญาศรีรัตน์

ว่าที่ร้อยตรีหญิงสร้อยสุดา

ไชยเหล็ก

ฝ่ายจัดรูปเล่ม

อาจารย์ ดร.มูจลินทร์

ผลกล้า

นายนิฟาเดล

นิเลาะ

นางสาวอังสนา

แช่ฮอ

นางกิตติยวรรณ

ขวัญคง

บทบรรณาธิการ

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ฉบับนี้ เป็นปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (ฉบับเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2563) บทความประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทั้งในรูปแบบบทความวิจัย อันประกอบด้วยบทความวิจัย จำนวน 6 เรื่อง ได้แก่ 1.เรื่อง ถอดบทเรียนการจัดการเรียนรู้ด้วยการประกวดแข่งขันเป็นฐาน : กรณีศึกษาการผลิตสารคดีเชิงข่าวส่งประกวดรางวัลสายฟ้าน้อย 2.เรื่อง หลักธรรมาภิบาลของพนักงานต่อการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 3.เรื่อง ทักษะจำเป็นในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหาร องค์การนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง 4.เรื่อง การพัฒนาเว็บแอปพลิเคชันสำหรับค้นหาสถานบริการอยู่ซ่อมรถบนระบบแผนที่ออนไลน์ กรณีศึกษา : เทศบาลเมืองเขารูปช้าง จังหวัดสงขลา 5.เรื่อง การประเมินความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสงขลา ประจำปี 2562 และ 6.เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

กองบรรณาธิการวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ตระหนักถึงหน้าที่อันสำคัญในการคัดสรรบทความที่มีคุณภาพ และมีประโยชน์ในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดีจากทั้งผู้เขียนบทความ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยกลั่นกรองบทความและผู้อ่าน

กองบรรณาธิการวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสงขลา จึ่งขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(อาจารย์ ดร.รัชพงษ์ ชัชวาลย์)

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิจัย

หน้า

ถอดบทเรียนการจัดการเรียนรู้ด้วยการประกวดแข่งขันเป็นฐาน :

กรณีศึกษาการผลิตสารคดีเชิงข่าวส่งประกวดรางวัลสายฟ้าน้อย

AFTER ACTION REVIEW FROM CONTEST AND

COMPETITIVE - BASED LEARNING: A CASE STUDY OF

NEWS DOCUMENTARY PRODUCTION SUBMITTED

SAIFANOI AWARD

ศุภฤกษ์ เวศยาสิรินทร์, ศราณี เวศยาสิรินทร์, จุฬารัตน์ จุลภักดิ์,

ศิริวรรณ ลักษณะวงศ์ และวนภรณ์ จักรมานนท์..... 1

หลักธรรมาภิบาลของพนักงานต่อการปฏิบัติงานในองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี

GOOD GOVERNANCE OF EMPLOYEES TOWARDS

THE OPERATIONS IN LOCAL GOVERNMENTS OF

HAT YAI DISTRICT, SONGKHLA PROVINCE

มนต์ชัย ช่วยประสม, เกียรติมงคล นาคคง, คอยรุดดิน แวญไ้ชะ,

เกียรติศักดิ์ บางกรัก, กมลทิพย์ ชำนาญนา และธนุวัศ สุวรรณวงศ์..... 29

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย (ต่อ)

หน้า

ทักษะจำเป็นในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหาร
องค์การนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง
REQUIRED SKILLS FOR ADMINISTRATION OF STUDENT
ADMINISTRATIVE BOARD OF PRINCE OF SONGKLA
UNIVERSITY TRANG CAMPUS

กชวรรณ บุตรกริม , เดโชชัย แสงเกื้อ, ธัญวัชรตม์ มากเกื้อ,
ปรเมษฐ์ แต่เดียว, แพรพลอย นวลงาม และฮาซันอักริม ดงนะเตียง.....55

การพัฒนาเว็บแอปพลิเคชันสำหรับค้นหาสถานบริการอยู่ซ่อมรถ
บนระบบแผนที่ออนไลน์ กรณีศึกษา : เทศบาลเมืองเขารูปช้าง
จังหวัดสงขลา

WEB APPLICATION DEVELOPMENT SERVICES FOR
LOCATING GARAGE ON MAPS ONLINE CASE STUDY:
THE MUNICIPALITY OF KHAO ROOP CHANG SONGKHLA.

อนัญญา เคชะพันธ์ และอติวิชญ์ มิตรงาม.....86

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย (ต่อ)

หน้า

การประเมินความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสงขลา
ประจำปี 2562

ASSESSING THE STAFF'S HAPPINESS OF SONGKHLA
HOSPITAL FOR THE YEAR 2019

วาสนา จีตระกูล.....105

การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้
และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

THE DEVELOPMENT OF INSTRUCTIONAL MODEL TO
ENHANCE KNOWLEDGE CONSTRUCTION AND CREATIVE
PROBLEM SOLVING FOR PRATOMSUKSA 5 STUDENTS

ยุพิน นาริหวนดี.....133

ถอดบทเรียนการจัดการเรียนรู้ด้วยการประกวดแข่งขันเป็นฐาน :
กรณีศึกษาการผลิตสารคดีเชิงข่าวส่งประกวดรางวัลสายฟ้าน้อย

AFTER ACTION REVIEW FROM CONTEST AND
COMPETITIVE - BASED LEARNING: A CASE STUDY OF
NEWS DOCUMENTARY PRODUCTION
SUBMITTED SAIFANOI AWARD

ศุภฤกษ์ เวศยาสิริินทร์^{1*}, ศราณี เวศยาสิริินทร์², จุฬารัตน์ จุลภักดี³,
ศิริวรรณ ลักษณะวงศ์⁴ และ วนภรณ์ จักรมานนท์⁵
Suparerk Wessayasirin^{1*}, Saranee Wessayasirin²,
Jularat Junlapuk³, Siriwan Laksanawong⁴
and Wanaporn Jakmanon⁵

Received date : September 5, 2020

Revised date : October 16, 2020

Accepted date : October 21, 2020

¹⁻² ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสงขลา

³⁻⁵ อาจารย์ประจำหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสงขลา

บทคัดย่อ

ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2558 - 2562) หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาได้จัดการเรียนการสอน โดยเริ่มทดลองใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการประกวดแข่งขันเป็นฐาน นำโจทย์จากการเวทีประกวดแข่งขันมาให้นักศึกษาใช้ฝึกปฏิบัติจริง เช่นเดียวกับมืออาชีพด้านนิเทศศาสตร์ นักศึกษาทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกัน ในการผลิตผลงานเพื่อส่งประกวดแข่งขัน และได้นำผลงานเหล่านั้นไปใช้ ประโยชน์จริง นอกจากนี้ยังได้รับคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญทาง วิชาชีพระดับประเทศเพื่อปรับปรุงผลงานอีกด้วย ซึ่งจากผลการทดลองใช้การ จัดการเรียนรู้นี้ดังกล่าว ทำให้นักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรศาสตร ประสบ ความสำเร็จได้รับรางวัลต่อเนื่องถึง 5 ปี จำนวน 16 รางวัล หลักสูตรจึงได้ ถอดบทเรียนกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยการประกวดแข่งขันเป็นฐานจาก การผลิตสารคดีเชิงข่าวเข้าประกวดรางวัลสายฟ้าน้อย ออกมาเป็นโมเดลการ เรียนรู้การผลิต “สารคดีเชิงข่าว” และได้ผลลัพธ์ใน 3 ระดับ คือ 1.ระดับ ผู้เรียน ได้แก่ เรียนรู้การวางเป้าหมายในการทำงานอย่างเป็นระบบ เรียนรู้ การทำงานเป็นทีม เรียนรู้การทำงานแบบมืออาชีพ สร้างแรงบันดาลใจในการ ทำงาน และได้รับความรู้ใหม่จากการวิพากษ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ 2.ระดับผู้สอน ได้แก่ การปรับกระบวนการทำงานแบบบูรณาการ การพัฒนาการเรียนรู้ของ ตนเองอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาการเรียนการสอนควบคู่กับการพัฒนา นักศึกษา และได้รับความรู้ใหม่จากการวิพากษ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ และ 3.ระดับสถาบันได้รับตัวชี้วัดและชื่อเสียงจากผลงานของนักศึกษา ดังนั้นการ

จัดการเรียนการสอนเช่นนี้จะเป็นแนวทางให้กับสถาบันการศึกษาที่มีการเรียนการสอนด้านนิเทศศาสตร์หรือสาขาอื่น ๆ ได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

คำสำคัญ : ถอดบทเรียน, การจัดการเรียนรู้ด้วยการประกวดการแข่งขัน
เป็นฐาน, สารคดีเชิงข่าว, รางวัลสายฟ้าน้อย

Abstract

During the past 5 years (2015 - 2019) the teaching of Communication Arts Program, Faculty of Management Science, Songkhla Rajabhat University has conducted based on a contest and competitive learning process. We used problems from the contests or competitions as an assignment for students to practice as well Communication Arts professional's works. All students had equal opportunities to produce works for submitted contests or competitions and put their works to real use. They also received advice from national professional experts to improve their workings. The results of contest and competitive learning have made Communication Arts students successful, they have won 16 awards for five consecutive years. Therefore, we have after action review from contest and competitive learning process were based on news documentary production submitted Saifanoi award as the production of news documentary learning model and received 3 levels outcomes: 1.Learner level showed that students

learned to set goals in a systematic work, work as a team, work as a professional include awarding could inspired them to work and they gained new knowledge from the criticism of the experts.

2.Instructor level showed that Instructor could integrated work process adjustment, develop their own learning regularly and gained new knowledge from the criticism of the experts. And

3.Institution level gained indicators and reputation from the student's performance. Therefore, contest and competitive - based Learning like this will guide the Communication Arts program in other universities and other disciplines can be utilized further.

Keyword: After Action Review, Contest and competitive - based Learning, News Documentary Production, Saifanoi Award

1. บทนำ

ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2558 - 2562) หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพในการทำงานด้านนิเทศศาสตร์ให้กับนักศึกษา โดยเริ่มทดลองใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการประกวดแข่งขันเป็นฐาน เพื่อให้ให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติจริงและใช้โจทย์การทำงานจากหน่วยงานจัดประกวด เช่นเดียวกับมืออาชีพที่รับงานจากลูกค้า โดยเปิดโอกาสให้นักศึกษาทุกคนได้ผลิตผลงานเพื่อส่งเข้าประกวดแข่งขันในเวทีการประกวดต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน

การประกวดแข่งขันทางวิชาชีพในระดับประเทศเวทีหนึ่ง ที่นักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาได้ส่งผลงานเข้าร่วมแข่งขันและประสบผลสำเร็จได้รับรางวัลอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2558 - 2562) โดยได้รับรางวัลดีเด่นและรางวัลชมเชย รวมกันถึง 16 รางวัล จากการผลิตสารคดีเชิงข่าววิทยุและโทรทัศน์ประเภทต่าง ๆ นั่นคือ “รางวัลสายฟ้าน้อย” ในโครงการประกวดสารคดีเชิงข่าววิทยุ-โทรทัศน์สายฟ้าน้อย ครั้งที่ 11 - 15 ซึ่งจัดโดยสมาคมนักข่าววิทยุและโทรทัศน์ไทย

จากผลสำเร็จในการส่งผลงานสารคดีเชิงข่าวเข้าประกวดในเวทีนี้ ทำให้หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิตเห็นว่า แนวทางการจัดการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาโดยใช้การประกวดแข่งขันเป็นฐาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อผลิตสารคดีเชิงข่าววิทยุและโทรทัศน์นั้น ถือเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่ควรถอดบทเรียนให้กับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่จัดการเรียนการสอนด้านนิเทศศาสตร์หรือการเรียนการสอนในหลักสูตรอื่น ๆ ได้นำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดความเหมาะสมต่อไป

2. การจัดการเรียนรู้ด้วยการประกวดแข่งขันเป็นฐาน

การจัดการเรียนรู้ด้วยการประกวดแข่งขันเป็นฐาน (Contest and competitive - based Learning) เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาได้ทดลองใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาในหลักสูตรฯ โดยนำแนวทางจากการจัดการเรียนรู้ 2 แนวทางมาผสมผสานนั้น การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง

(Active Learning) และการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem - based Learning: PBL)

แนวทางแรกปัจจุบันพบว่าการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง (Active Learning) เป็นการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะความคิดที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี ธรรมชาติของการเรียนรู้แบบ Active Learning ประกอบด้วยลักษณะสำคัญต่อผู้เรียนนั่นคือ เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งลดการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนสู่ผู้เรียนให้น้อยลงและพัฒนาทักษะให้กับผู้เรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนโดยลงมือกระทำมากกว่านั่งฟังเพียงอย่างเดียว ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น อ่านอภิปรายและเขียน เน้นการสำรวจเจตคติและคุณค่าที่มีอยู่ในผู้เรียน ผู้เรียนได้พัฒนาการคิดระดับสูงในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผล การนำไปใช้ ซึ่งทำให้ทั้งผู้เรียนและผู้สอนรับข้อมูลป้อนกลับจากการสะท้อนความคิดได้อย่างรวดเร็ว (เยาวเรศ ภัคติจิตร, 2557)

สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนด้านนิเทศศาสตร์ที่ต้องเน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง เนื่องจากศาสตร์ด้านนิเทศศาสตร์และสื่อสารมวลชนในปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูง ประกอบกับมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเกิดขึ้น ทำให้การผลิตรายการโทรทัศน์สามารถทำได้สะดวกขึ้น เนื่องจากเทคโนโลยีที่จำเป็นในการใช้ผลิตรายการสามารถหาได้ง่าย และไม่ต้องใช้อุปกรณ์ที่มีราคาแพงในการผลิตเหมือนเช่นสมัยก่อน จึงทำให้นักศึกษามีโอกาสผลิตชิ้นงานได้ง่ายขึ้น ดังนั้นการเรียนในยุคนี้จึงควรเรียนทฤษฎีเพียงแค่ 50% และปฏิบัติ 50% เพื่อให้นักศึกษามีทักษะในการออกไปประกอบอาชีพในอนาคตได้

ส่วนแนวทางการเรียนรู้ที่สอง คือการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem - based Learning: PBL) ซึ่งปัญหาที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ควรเป็นเรื่องที่ใกล้ตัวและเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้เรียน อาจเป็นเรื่องที่ผู้เรียนสนใจหรือมีความหมายกับผู้เรียนที่สามารถนำมาสร้างกระบวนการเรียนรู้ได้โดยปัญหา ซึ่งการใช้กระบวนการของ PBL เข้ามาช่วยในการเรียนการสอนมักเป็นปัญหาที่ซับซ้อน ต้องศึกษาค้นคว้า พัฒนา ตรวจสอบ โดยใช้ระยะเวลาที่ยาวนานกว่า อาจต้องสร้างชิ้นงานเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา เนื่องจากปัญหาจะทำให้เกิดภาระงานที่ทำท้าย ช่วยสร้างทักษะการคิดและแก้ปัญหาได้ดี การเรียนรู้ด้วย PBL จึงเป็นการใช้ปัญหาทำให้เกิดปัญญา (มูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา, 2560)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการใช้การประกวดแข่งขันเป็นฐานการเรียนรู้ โดยการนำปัญหาหรือโจทย์การเรียนรู้จากการประกวดแข่งขันมาให้นักศึกษาได้สร้างประสบการณ์ตรง เป็นการให้นักศึกษาได้มีโอกาสมือปฏิบัติจริง สามารถฝึกทักษะในการคิด การแก้ไขสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้น ต้องวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบจึงจะสามารถผลิตชิ้นงานที่มีคุณภาพในการส่งเข้าประกวดแข่งขัน

ดังนั้น หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิตได้ปรับปรุงวิธีการมอบหมายงาน ในแบบฝึกหัดสำหรับในการผลิตรายการให้กับนักศึกษา เพราะแต่เดิมนั้นได้มอบหมายในการผลิตชิ้นงานในลักษณะต่าง ๆ ในการปฏิบัติจริงอยู่แล้ว แต่ผลงานที่ผลิตขึ้นด้วยความตั้งใจของนักศึกษายังมิได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์จริง จึงได้มีแนวคิดหากนำโจทย์จากการเวทีประกวดแข่งขันหรือจากช่องทางที่นักศึกษาสามารถนำไปประกวดแข่งขันหรือนำไปเผยแพร่ได้ มาให้

นักศึกษาใช้ฝึกปฏิบัติจริงเช่นเดียวกับมืออาชีพ นักศึกษาทุกคนได้มีโอกาสเท่าเทียมกันในการผลิตผลงานเพื่อส่งประกวดแข่งขันและได้นำผลงานเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์จริง เพราะการใช้โจทย์จริงที่อยู่ในสายวิชาชีพทำให้นักศึกษาได้ศึกษาและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตีความโจทย์ เลือกประเด็นเลือกพื้นที่ ตั้งสมมติฐาน ค้นหาและตรวจสอบ แก้ไขปัญหาและนำเสนอข้อสรุปหรือทางออกที่ดีที่สุดจากโจทย์ ซึ่งที่ได้รับในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรูปแบบของการผลิตสารคดีเชิงข่าวเพื่อส่งเข้าประกวด และที่สำคัญจะได้รับคำแนะนำในการผลิตผลงานจากผู้ทรงคุณวุฒิมืออาชีพในแวดวงนิเทศศาสตร์ วารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชนอีกด้วย

3. การผลิตรายการสารคดีเชิงข่าว

การผลิตรายการเพื่อเผยแพร่ทางสื่อวิทยุและโทรทัศน์หรือสื่อออนไลน์ในยุคปัจจุบัน รายการประเภทหนึ่งที่ประชาชนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก นั่นคือ รายการสารคดีเชิงข่าว ซึ่งเป็นหัวข้อการเรียนรู้จากรายวิชาการผลิตรายการโทรทัศน์และการผลิตรายการวิทยุกระจายเสียงของหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต และเป็นวิชาชีพพื้นฐานที่นักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิตต้องเรียนรู้ การผลิตรายการสารคดีเชิงข่าวนั้นถือเป็นศาสตร์ขั้นสูงของการผลิตรายการในสายนิเทศศาสตร์ เนื่องจากตามโครงสร้างการผลิตรายการ แสดงให้เห็นว่า รายการคดีเชิงข่าวเป็นรายการที่เกิดจากการบูรณาการระหว่างรายการประเภทสารคดีและรายการประเภทข่าว การทำงานแบบข่าวในรายการประเภทนี้จำเป็นต้องใช้กระบวนการสื่อข่าวเพื่อหาข้อเท็จจริงของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรอบด้าน และใช้เทคนิคของ

สารคดีในการเล่าเรื่องผ่านการสื่อความหมายด้วยภาพและเสียงที่สวยงาม ซึ่ง บรรยงค์ สุวรรณผ่อง (2563) ได้ให้ความหมายและรายละเอียดของกรผลิตสารคดีเชิงข่าวไว้ดังต่อไปนี้

“...เป็นการนำเสนอข่าวในรูปแบบสารคดี ที่เล่าเรื่องจากเหตุการณ์จริงไม่ใช่จินตนาการ หยิบยกมุมมองด้านใดด้านหนึ่งในข่าวมานำเสนอในเชิงเจาะลึกบอกเล่าความเป็นมา ความคืบหน้าของเรื่องที่ยังไม่คลี่คลายหรือยังไม่มีข้อยุติ เรื่องราวที่เสนอจึงเป็นเหตุการณ์ปัจจุบัน ซึ่งแม้ไม่ได้ใหม่สดเหมือนข่าวตามลักษณะรายงานความคืบหน้าเหตุการณ์แบบ 5W+H ก็ตาม แต่สารคดีเชิงข่าวจะมีการบอกที่มาที่ไปครบถ้วนเหมือนรายการข่าว โดยเน้นโครงสร้างข่าวที่ “ทำไม” และ “อย่างไร” เพื่อหาคำตอบของเรื่องที่เกิดขึ้น ตามสมมติฐานหรือประเด็นที่ตั้งไว้ ดังนั้นสิ่งที่สารคดีเชิงข่าวสอดคล้องตรงกันกับข่าวนั้นคือ ผู้ผลิตรายการไม่สามารถใส่ความคิดเห็นลงไปในการผลิตได้ แต่มักจะนำเสนอในลักษณะของการตั้งสมมติฐานในมุมมองของผู้ผลิตต่อประเด็นปัญหาที่ได้หยิบยกมาเพื่อหาคำตอบ ซึ่งที่มา

ของคำตอบนั้นคือจะต้องมีการค้นคว้าข้อมูลจากการลงพื้นที่เพื่อสังเกตด้วยสายตาของตนเองและจากแหล่งข่าวที่เกี่ยวข้อง ซึ่งคำตอบอาจตรงหรือไม่ตรงกับสมมติฐานที่วางไว้หรือไม่ก็ได้ แต่จะต้องมีการส่งท้ายสารคดีเชิงข่าวด้วยบทสรุปเพื่อกล่าวถึงเรื่องราวที่ได้ไปศึกษาค้นคว้า ลงพื้นที่ และสัมภาษณ์พูดคุยกับแหล่งข่าว ว่าเป็นไปตามสมมติฐานหรือไม่ มีข้อยุติหรือทางออกอย่างไร หากเรื่องที่นำเสนออาจยังไม่มีข้อยุติ ก็สามารถตั้งเป็นข้อสังเกตไว้ในบทสรุปว่าอุปสรรคหรือปัญหาของเรื่องนี้คืออะไร และยังมีประเด็นที่ให้ติดตามกันต่อไป ซึ่งการนำเสนอเช่นนี้ไม่ใช่ความคิดเห็นของผู้ผลิต รวมทั้งจะต้องมีการตั้งชื่อเรื่องสารคดีเชิงข่าวที่การตั้งชื่อเรื่องที่สามารถสื่อความหมายและสร้างความสนใจให้กับผู้รับสารได้ตั้งแต่การเห็นครั้งแรก แต่ไม่นิยมตั้งชื่อยาวเหมือนพาดหัวข่าวที่มีทั้งพาดหัวหลัก (headline) และพาดหัวรอง (sub-head) และตั้งชื่อกลางสั้น ๆ ที่ไม่ได้สื่อความหมายไปยังเนื้อหา หรือจงใจให้ผู้รับสารติดตามด้วยเช่นกัน...”

(บรรยงค์ สุวรรณผ่อง, 2563)

นอกจากนี้ วีระศักดิ์ จันทร์สงแสง (2553) ยังแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับมุมมองที่มีต่อสารคดีเชิงข่าวไว้ว่า

“...สารคดีเชิงข่าว คือ การนำเสนอข่าวในรูปแบบสารคดี ถ่ายทอดเรื่องที่ได้จากเค้าความจริง ไม่ใช่จากจินตนาการ โดยสามารถหยิบยกส่วนใดส่วนหนึ่งของเรื่องมา ไม่จำเป็นต้องเล่าให้ครบองค์ประกอบเช่นข่าว หัวใจสำคัญของการเขียนสารคดีซึ่งเป็นบันเทิงคดี ทั้งแบบเขียนสารคดี หรือทำสารคดีทีวี หรือเขียนสคริปต์รายการสารคดีทางวิทยุโทรทัศน์ หรือการเขียนบทความสารคดี จะยึดหัวใจสำคัญว่า สารคดีเป็นบันเทิงคดีประเภทหนึ่ง จึงต้องอ่านสนุก ดึงดูดให้ผู้อ่านติดตามจนจบเรื่อง รวมทั้งจะต้องนำเสนอข้อมูลที่เป็นจริงหรือข้อเท็จจริงเช่นเดียวกับข่าว ผ่านนำเสนออย่างสร้างสรรค์ โดยนำข้อเท็จจริงข้อมูลที่เข้าใจยาก ทำให้มีชีวิตชีวา ความสนุกสนาน มีลีลาการเล่นในการนำเสนอ โดยสามารถใช้รูปแบบหรืออธิบายนามธรรมได้เป็นที่ประจักษ์ เป็นการใช้

รูปธรรมที่จับต้องได้มาอธิบายนามธรรมที่ยาก ๆ
ให้ผู้อ่านมองเห็นภาพ...”
(วีระศักดิ์ จันทร์ส่องแสง, 2553)

ดังนั้น การผลิตสารคดีข่าวจึงมีข้อแตกต่างจากการผลิตรายการข่าว
ทั่วไป ดังที่ กรุณา บัวคำศรี ได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ดังนี้

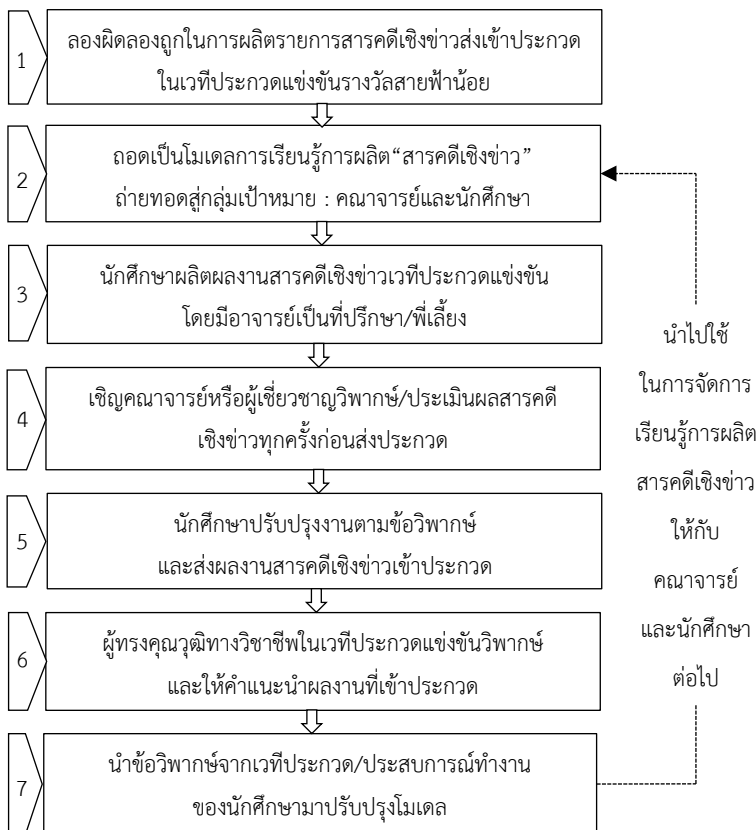
“...ข่าวถูกจำกัดด้วยเวลา รายงานเนื้อหา
เต็มที่เพียง 3 - 4 นาที แต่สารคดีข่าวมีเนื้อหา
ลึกและเวลาการออกอากาศมากขึ้น สารคดี
เชิงข่าวเหมือนกับงานวิจัยที่มีชีวิต เนื้อหา
ผูกติดกับเหตุการณ์ปัจจุบัน มีเรื่องราวปมหลัง
ทางประวัติศาสตร์ มิติทางกฎหมาย ต้องตรวจสอบ
ข้อมูลให้แม่นยำ โดยสืบค้นจากหนังสือ
เอกสาร หรือจากการพูดคุยกับผู้คน แล้วใส่
สีสันอารมณ์ของเหตุการณ์เข้าไปให้มีชีวิตชีวา
สารคดีเชิงข่าวมีรายละเอียดมาก จึงต้อง
แม่นยำ จึงต้องใช้เวลาในการวางแผนและ
เตรียมการแบบครึ่งปีล่วงหน้าเลยทีเดียว...”
(กรุณา บัวคำศรี, 2563)

จะเห็นได้ว่าด้วยขั้นตอนของการผลิตรายการสารคดีเชิงข่าวที่
ค่อนข้างละเอียดลึกซึ้ง การเลือกประเด็นจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งบางครั้งต้อง

นำเสนอในลักษณะการกำหนดวาระข่าวสารที่เหมาะสมผ่านการชูประเด็น เพื่อให้คนสนใจมากขึ้น (ทิพย์วัลย์ ว่องวรการวิทย์, 2551) จะเห็นได้ว่าการผลิตรายการสารคดีเชิงข่าวจึงเป็นโจทย์ที่ท้าทายในการนำมาให้นักศึกษาได้เรียนรู้ประสบการณ์จริงผ่านกระบวนการผลิตอย่างเป็นระบบ เนื่องจากการนำเสนอข้อมูลจึงต้องทำอย่างรอบด้าน กระบวนการผลิตต้องใช้ความพิถีพิถันในการนำเสนอเหตุการณ์จริง นำเสนอเรื่องราวในเชิงเจาะลึก มีการคาดคะเนหรือตั้งสมมติฐานในการทำงาน และมีวิธีการในค้นหาคำตอบในเชิงกระบวนการข่าว เพื่อนำไปสู่บทสรุปเป็นการตอบโจทย์ของการประกวดแข่งขันที่วางไว้ ผ่านการสร้างสรรค์ออกมาเป็นชิ้นงานที่มีความงดงามตามกระบวนการผลิตรายการสารคดี เช่นในการประกวดแข่งขันสารคดีเชิงข่าวโทรทัศน์รางวัลสายฟ้า น้อยจะมีโจทย์ที่ให้เลือกผลิต 4 ประเภท ได้แก่ อัตลักษณ์วัฒนธรรม วิถีชุมชน สิ่งแวดล้อม และข่าวทั่วไป ทำให้นักศึกษาต้องใช้กระบวนการคิดที่ซับซ้อนขึ้นเพื่อค้นหาคำตอบและผลิตชิ้นงานออกมาให้ตอบโจทย์ของการประกวดแข่งขัน ทำให้สารคดีเชิงข่าวกลายเป็นหัวข้อที่หลากหลายเวทีประกวดแข่งขันด้านนิเทศศาสตร์ได้หยิบยกเป็นแบบฝึกหัดเพื่อให้นักศึกษาที่เรียนทางด้านนิเทศศาสตร์ วารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชนได้แสดงฝีมือในการผลิตรายการ เช่น การประกวดสารคดีเชิงข่าวรางวัลสายฟ้า น้อยของสมาคมนักข่าววิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย รางวัลสิ่งสร้างสรรค์คนทีวีปี 1 - 12 โดยบริษัท สิ่ง คอเปอร์เรชั่น จำกัด และบริษัท สารคดี จำกัด ผู้ผลิตรายการเรื่องจริงผ่านจอ และการประกวดสารคดีเชิงข่าวในโครงการ 7HD NEWS IDEA CONTEST ของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 เป็นต้น

หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต จึงได้พัฒนาการเรียนรู้ในการผลิตรายการสารคดีเชิงข่าวให้กับนักศึกษาโดยการฝึกปฏิบัติจากโจทย์ของเวทีการประกวดแข่งขัน พร้อมทั้งถ่ายทอดวิธีการผลิต ได้แก่ การค้นคว้าข้อมูล การลงพื้นที่ การสัมภาษณ์แหล่งข่าวหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการตัดต่อลำดับภาพ ซึ่งข้อค้นพบของอาจารย์และการให้คำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิมีอาชีพได้ถูกพัฒนาเป็นรูปแบบการเรียนรู้หรือโมเดลในการผลิตสารคดีเชิงข่าวทำให้นักศึกษาสามารถผลิตชิ้นงานหรือผลงานได้จริงผ่านการเรียนรู้กระบวนการผลิตอย่างมืออาชีพ รวมทั้งมีกระบวนการผลิต กลั่นกรอง และควบคุมดูแลจากคณาจารย์อย่างใกล้ชิด เพื่อให้ผลงานแต่ละชิ้นสามารถไปสู่เวทีประกวดแข่งขันได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิตจึงขอแนะนำประสบการณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวมาถอดบทเรียนสรุปเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยการประกวดแข่งขันเป็นฐานจากการผลิตสารคดีเชิงข่าวส่งเข้าประกวดรางวัลสายฟ้าน้อย ได้ดังต่อไปนี้

4. กระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยการประกวดแข่งขันเป็นฐาน จากการผลิตสารคดีเชิงข่าวส่งเข้าประกวดรางวัลสายฟ้าน้อย



รูปที่ 1 กระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยการประกวดแข่งขันเป็นฐาน
จากการผลิตสารคดีเชิงข่าวส่งเข้าประกวดรางวัลสายฟ้าน้อย

ที่มา : ศุภฤกษ์ เวศยาสิริพันธ์ (2563)

โดยปกติแล้วหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิตมีการมอบหมายงานในลักษณะการผลิตสื่อให้นักศึกษาลงมือปฏิบัติจริงตั้งแต่กระบวนการ pre - production production และ post - production อยู่เป็นประจำ โดยในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาหลักสูตรฯ ได้ค้นพบว่า หากนักศึกษาเรียนในลักษณะการปฏิบัติแบบเดิม ผลงานที่ผลิตได้เป็นเพียงการปฏิบัติที่ไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์จริง เนื่องจากอาจารย์อาจตรวจแล้วเก็บไว้เพียงเพราะเป็นแบบฝึกหัด จึงได้หาแนวทางเพิ่มเติมว่า ทำอย่างไรนักศึกษาจะได้ลงมือปฏิบัติจริงและผลงานที่ได้ก็จะนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ซึ่งหากเป็นเช่นนั้นก็จะทำให้นักศึกษาเข้าไปสู่การทำงานในสถานการณ์จริง และเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ทำงานแบบมืออาชีพ จึงได้ต่อยอดความรู้เก่าที่มีอยู่นั้น คือการเน้นการทำงานที่ลงมือปฏิบัติจริงให้กับนักศึกษา และได้เสริมต่อยอดความรู้ใหม่ผ่านแนวทางการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ให้กับนักศึกษา

โดยการนำโจทย์การผลิตสื่อโดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตรายการสารคดีเชิงข่าวของเวทีประกวดแข่งขันซึ่งถือเป็นงานในสายวิชาชีพด้านสื่อสารมวลชนมาเป็นกรอบของการทำงานให้กับนักศึกษาในลักษณะการลงมือปฏิบัติให้นักศึกษาได้เรียนรู้ผ่านสถานการณ์จริง ผ่านการฝึกตีความโจทย์เลือกประเด็น เลือกพื้นที่ คัดเคาะวิธีการหาคำตอบในลักษณะการตั้งสมมติฐานเพื่อค้นหาตรวจสอบแก้ไขปัญหาจากโจทย์เหล่านั้นด้วยวิธีการที่ดีที่สุด เมื่อนักศึกษาได้รับโจทย์การผลิตสารคดีเชิงข่าวจากการประกวดแข่งขัน นักศึกษาได้เรียนรู้การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากโจทย์ที่กำหนดให้ จากนั้นจึงหาประเด็นสารคดีเชิงข่าวจากเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นหรือสถานการณ์ปัจจุบันมานำเสนอในเชิงวิเคราะห์เจาะลึก ผ่านการตั้งสมมติฐาน

และค้นหาคำตอบด้วยการร่างประเด็น วางโครงเรื่องและเขียนบท รวมทั้งแสวงหาคำตอบและบทสรุปของโจทย์เหล่านั้นด้วยการลงพื้นที่จริง และการสัมภาษณ์แหล่งข่าวและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการและการติดต่อลำดับภาพและเสียงเพื่อผลิตรายการสารคดีที่มีการดำเนินเรื่องด้วยภาพที่สวยงาม มีเสียงที่สมจริงดูแล้วมีชีวิตชีวา

กระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวเกิดขึ้นได้ด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างนักศึกษาและอาจารย์ โดยมีอาจารย์ทำงานในลักษณะที่เลี้ยงให้คำปรึกษา คำแนะนำ และมีการวิพากษ์จากคณาจารย์และมีการปรับปรุงในแต่ละขั้นตอน เมื่อส่งผลงานไปสู่เวทีประกวดแข่งขัน ก็จะได้รับฟังคำแนะนำและการวิพากษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นคณะกรรมการตัดสินในการประกวด ทำให้ทราบข้อผิดพลาดและนำสิ่งเหล่านั้นมาเป็นประสบการณ์และพัฒนาทักษะของตัวเองในผลชิ้นงานต่อไปให้มากขึ้นซึ่งถือว่าเป็นหนึ่งในแบบฝึกหัดที่สามารถพัฒนาทักษะการผลิตรายการวิทยุและโทรทัศน์ได้ต่อไปในอนาคต

ในระยะแรกทีหลัสูตรฯ ได้นำแนวทางการเรียนรู้เกี่ยวกับการผลิตรายการสารคดีเชิงข่าวเพื่อส่งประกวดและเผยแพร่ มาใช้บูรณาการการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา อยู่ในลักษณะของการลองผิดลองถูก อาทิ การหาประเด็น หรือการเขียนบทสารคดียังใช้แนวทางการเขียนสารคดีแบบทั่วไปผสมผสานกับการเขียนข่าว รวมทั้งให้นักศึกษาเขียนบทสมบูรณ์ให้เรียบร้อยก่อนการลงพื้นที่ปฏิบัติจริง และไปการสัมภาษณ์แหล่งข่าว ต่อมาเมื่อส่งผลงานนักศึกษาเข้าร่วมประกวดจึงพบว่ายังมีจุดบกพร่อง อาทิ เมื่อนักศึกษาลงพื้นที่ก็จะเจอปัญหาจากสถานการณ์จริง ซึ่งนักศึกษาจะต้องแก้ไข

ปัญหาที่เกิดขึ้นให้ได้ รวมทั้งข้อมูลที่ได้สามารถนำมาปรับเปลี่ยนได้ ดังนั้นจากบทที่เคยเขียนไว้อย่างสมบูรณ์ ก็ต้องปรับเปลี่ยนเป็นบทแบบคร่าว ๆ พร้อมแก้ไข หรืออาจจำเป็นต้องลงพื้นที่ก่อนเพื่อให้ข้อมูลที่ได้นั้นเพียงพอที่จะเขียนเป็นบทสมบูรณ์เพื่อให้การดำเนินการในขั้นตอนต่อไปสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังได้รับคำแนะนำและการวิพากษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นกรรมการตัดสินเพิ่มเติม แสดงให้เห็นว่าหลักสูตรฯ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้เพื่อผลิตสารคดีเชิงข่าวให้เป็นระบบมากขึ้น

เพื่อให้นักศึกษาสามารถนำกระบวนการเรียนรู้ไปใช้ปฏิบัติจริงได้สะดวกและง่ายขึ้น โดยได้คิดค้นเป็น “โมเดลการเรียนรู้ การผลิตสารคดีเชิงข่าว” ที่ระบุแบบฟอร์มของการเล่าเรื่องในสารคดีเชิงข่าวที่เชื่อมโยงกันในการเขียนบท เนื่องจากบทถือเป็นเหมือนหัวใจหลักที่จะทำให้การผลิตสารคดีเชิงข่าวเป็นไปได้อย่างสมบูรณ์ โดยได้กำหนดไว้เป็นขั้นตอนที่ครอบคลุมแนวทางการทำงานในการเขียนบทที่จะทำทั้งหมด 10 ช่วง มีการระบุรายละเอียดและเวลาของแต่ละช่วงไว้ รวมทั้งแหล่งข่าวหลักที่น่าจะเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่นักศึกษาทำ เพื่อให้สารคดีเชิงข่าวความยาว 5 นาทีทำให้สมบูรณ์และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น จึงได้ประมวลและกลั่นกรองความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้วยใช้การประกวดการแข่งขันเป็นฐานการเรียนรู้เพื่อผลิตรายการสารคดีเชิงข่าวอย่างเป็นระบบ โดยคิดค้นเป็นโมเดลการเรียนรู้ที่เป็นทฤษฎีการผลิตสารคดีเชิงข่าวที่กลั่นกรองจากประสบการณ์ในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา โดยกำหนดเป็นขั้นตอนของการเขียนบทที่เข้าใจง่ายและสะดวก จำนวน 10 ช่วง บอกเล่าเรื่องราวเชื่อมโยงตามประเด็นที่นักศึกษาลงพื้นที่ ดังรูปแบบการเรียนรู้ในการผลิตสารคดีเชิงข่าวต่อไปนี้

- 1) ช่วงที่ 1 - การเปิดเรื่องต้องเปิดเรื่องให้โดนใจผู้รับ
สารจนเกิดความสงสัยอยากชม ความยาวประมาณ 30 วินาที
- 2) ช่วงที่ 2 - บท 1 บอกให้รู้ว่าเป็นที่ไหน มีปัญหา
อะไรเพื่อนำเข้าสู่ประเด็น
- 3) ช่วงที่ 3 - สัมภาษณ์แหล่งข่าวที่น่าเชื่อถือ และตอบให้
ตรงประเด็นกับบท 1
- 4) ช่วงที่ 4 - บท 2 เชื่อมโยงเพื่ออธิบายให้เห็นสาเหตุ
ของปัญหาที่แท้จริง มองเห็นกระบวนการทำงานหรือวิธีการของสิ่งที่เกิดขึ้น
- 5) ช่วงที่ 5 - สัมภาษณ์แหล่งข่าวที่สามารถอธิบายให้
เห็นภาพที่เกิดขึ้นได้ เป็นผู้กระทำ หรือถูกกระทำ หรือเป็นลูกจ้าง หรือผู้อยู่
ในเหตุการณ์สอดคล้องกับบท 2
- 6) ช่วงที่ 6 - บท 3 เชื่อมโยงเพื่ออธิบายให้เห็นผลลัพธ์
และผลกระทบของกระบวนการทำงาน หรือวิธีการของสิ่งที่เกิดขึ้น
- 7) ช่วงที่ 7 - สัมภาษณ์แหล่งข่าวที่ต้องเกี่ยวข้อง หรือ
ได้รับผลกระทบเป็นความรู้สึกต่อสิ่งที่เกิดขึ้นตามบท 3
- 8) ช่วงที่ 8 - บท 4 เชื่อมโยงต่อเนื่องเพื่อหาทางออก
หรือทางแก้ไข ทั้งในด้านดีหรือด้านไม่ดี เพื่อส่งเสริมหรือเปลี่ยนแปลง
- 9) ช่วงที่ 9 - สัมภาษณ์แหล่งข่าวที่เป็นคนมีความรู้
มีตำแหน่ง มีบทบาทกับประเด็นนี้ เช่น ข้าราชการ หมอ เจ้าของกิจการ
เป็นคำตอบเพื่อหาทางออกมีความน่าเชื่อถือ
- 10) ช่วงที่ 10 - บท 5 บทสรุปของเรื่อง (ที่ไม่ใช่ความคิด
เห็นของผู้ผลิต)

โมเดลการผลิตสารคดีเชิงข่าว ความยาว 5 นาที

เปิดเรื่องไคล์ดอน 30 วินาที ไคล์ดอนใจหยุดดู กระบะมากอยากรู้ สงสัยอยากดู

บท 1 ให้อธิบายว่าไคล์ดอน ปัญหาคืออะไร เพื่อนำเข้าสู่ประเด็น 30 วินาที



สัมภาษณ์

แหล่งข่าวนำเนื้อหิต่อไปให้ตรงประเด็น กับ บท 1

30 วินาที

บท 2 เชื่อมโยงเพื่ออธิบาย ใ้เห็นสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง

มองเห็นกระบวนการทำงาน วิธีการของสิ่งที่เกิดขึ้น

30 วินาที



สัมภาษณ์

คนๆนี้ อธิบายใ้เห็นภาพที่เกิดขึ้นได้ เป็นผู้กระทำ ถูกกระทำ

หรือ เป็นลูกจ้าง ผู้อยู่ในเหตุการณ์ บท 2

30 วินาที

บท 3 เชื่อมโยงเพื่ออธิบาย ใ้เห็นผลลัพธ์ และผลกระทบของ

กระบวนการทำงาน วิธีการของสิ่งที่เกิดขึ้น

30 วินาที



สัมภาษณ์

คนๆนี้ ต้องเกี่ยวข้อง ได้รับผลกระทบ ความรู้สึกต่อสิ่งที่เกิดขึ้น บท 3

บท 4 โยงเพื่อหาทางออก ทางแก้ไข กังด้านดี หรือ ด้านไม่ดี เพื่อส่งเสริม

หรือเปลี่ยนแปลง

30 วินาที



สัมภาษณ์

คนๆนี้ เป็นคนมีความรู้ มีตำแหน่ง มีบทบาท เช่น ข้าราชการ หมอ

เจ้าของกิจการ ตอบเพื่อหาทางออก ที่น่าเชื่อถือ

30 วินาที

บท 5 สรุป

30 วินาที

รูปที่ 2 โมเดลการผลิตสารคดีเชิงข่าว ความยาว 5 นาที

ที่มา : ศุภฤกษ์ เวศยาสิรินทร์ (2561)

นอกจากได้มีการเปลี่ยนแนวทางในการจัดการเรียนรู้แล้ว สิ่งสำคัญที่เกิดขึ้นนั้นคือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักศึกษา ที่ในรายวิชาที่ต้องมีการบูรณาการกัน ได้แก่ รายวิชาด้านการเขียนบท การสือข่าวและการเขียนข่าว การตัดต่อ การผลิตรายการวิทยุกระจายเสียง การผลิตรายการวิทยุโทรทัศน์ การเป็นผู้ประกาศและผู้ดำเนินรายการ เป็นต้น อาจารย์ได้นำแนวทางการเรียนรู้ดังกล่าวไปใช้ในการเรียนการสอนและมอบหมายงานในการผลิตรายการ “สารคดีเชิงข่าว” เพื่อเป็นแบบฝึกหัดในการปฏิบัติจริง ซึ่งนักศึกษาไม่ต้องทำงานซ้ำซ้อนในหลายรายวิชา สำหรับการให้คะแนนของอาจารย์ก็สามารถแบ่งได้ตามลักษณะงานที่นักศึกษปฏิบัติ ซึ่งการทำงานของนักศึกษาในแต่ละขั้นตอนจะมีอาจารย์ให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดโดยทำหน้าที่เป็นทั้งการเป็นผู้ดูแลช่วยเหลือ (Coaching) พี่เลี้ยง (Mentoring) ผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitators) ให้กับนักศึกษา โดยจะทำหน้าที่ร่วมกับนักศึกษาวิเคราะห์โจทย์ให้ตรงตามประเด็นของการประกวดแข่งขัน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่นักศึกษาที่เข้าประกวดแข่งขัน (กลุ่มงานกิจการนักศึกษา ,2561)

โดยก่อนส่งประกวดทุกครั้ง จะมีการจัดเป็นเวทีวิพากษ์ขนาดเล็ก ซึ่งประกอบไปด้วยคณาจารย์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้คำแนะนำครั้งสุดท้าย ก่อนส่งผลงานไปยังเวทีประกวดแข่งขัน ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษาได้คุ้นเคยกับการฝึกปฏิบัติจริงเช่นมีอาชีพ การยอมรับให้ผลงานของตนเองถูกวิพากษ์วิจารณ์ได้ เพราะหากต้องออกไปเป็นสื่อมวลชนในอนาคตผลงานของตนเองก็น่าจะเป็นเป้าหมายที่ผู้รับสารต้องวิพากษ์วิจารณ์ด้วยเช่นกัน รวมทั้งหากนักศึกษาได้มีโอกาสได้รับฟังการวิพากษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิมีอาชีพในเวที

ประกวดแข่งขันก็ยิ่งทำให้ทั้งคณาจารย์และนักศึกษาได้นำความรู้ที่ได้รับเพิ่มเติมกลับมาปรับปรุงการผลิตสารคดีเชิงข่าวของตนเองที่มีแนวทางจากโมเดลการเรียนรู้การผลิตสารคดีเชิงข่าวนี้อีกด้วย

5. สรุปและอภิปรายผล

การนำรูปแบบการเรียนรู้ โมเดลการผลิตรายการสารคดีเชิงข่าวไปใช้ในการเรียนการสอนของหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต รวมทั้งการนำโมเดลการเรียนรู้นี้ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้บูรณาการร่วมกันระหว่างคณาจารย์และนักศึกษาเริ่มเห็นชัดเจนในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา (ปีการศึกษา 2560 - 2562) ซึ่งผลของการนำไปใช้ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมาที่เป็นรูปธรรม คือการที่นักศึกษาหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิตได้ผลิตรายการสารคดีเชิงข่าวซึ่งเป็นแบบฝึกหัดในการเรียนการสอนส่งเข้าประกวดโครงการประกวดสารคดีเชิงข่าววิทยุ-โทรทัศน์สายฟ้าน้อย ครั้งที่ 13 - 15 นับเป็นมหาวิทยาลัยที่มีผลงานเข้ารอบสุดท้ายมากที่สุด และได้รับโล่เกียรตินิยมและเงินรางวัลมากที่สุดถึง 3 ปีติดต่อกัน รวมทั้งส่งสารคดีเชิงข่าวไปประกวดและได้รับรางวัลในเวทีอื่น ๆ เพิ่มเติม อาทิ รางวัลสิ่งสร้างสรรค์คนทีวีปี 12 และรางวัลสารคดีข่าวในโครงการ 7HD NEWS IDEA CONTEST ของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 นอกจากนี้การเรียนรู้ด้วยวิธีการนี้ทำให้นักศึกษาสามารถเข้าใจและลงมือปฏิบัติในการผลิตรายการสารคดีเชิงข่าวได้ง่ายขึ้น คณาจารย์ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษาการทำผลงานก็มีความสะดวกมากขึ้น สามารถนำรูปแบบการเรียนรู้ดังกล่าวมาใช้ในการให้คำแนะนำให้กับนักศึกษาโดยวิเคราะห์โจทย์งานของนักศึกษาตามรูปแบบการเรียนรู้นี้ได้ทันที และอำนวยความสะดวก

ให้กับนักศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น ทำให้การทำงานของหลักสูตรฯ สอดคล้องเป็นไปแนวทางเดียวกัน ผลงานสารคดีเชิงข่าวที่ได้จึงประสบความสำเร็จได้รับรางวัลอย่างต่อเนื่อง

จากการถอดบทเรียนการจัดการเรียนรู้ด้วยการประกวดแข่งขัน เป็นฐาน โดยนำรูปแบบการเรียนรู้ โมเดลการผลิตรายการสารคดีเชิงข่าวไปใช้ในการเรียนการสอนของหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต สามารถวิเคราะห์ถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นใน 3 ระดับ นั่นคือ

1) ระดับผู้เรียน ทำให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ซึ่ง นักศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ในการทำงานในปัจจุบันและส่งเสริมความเป็นมืออาชีพในอนาคตได้ดังต่อไปนี้

1.1) ทำให้นักศึกษาได้เรียนรู้การวางแผนเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้น จากการทำงานด้วยโจทย์ของการประกวดแข่งขัน ที่มีกรอบของเวลาเข้ามาเป็นข้อจำกัดในการทำงาน การผลิตผลงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น นักศึกษาแต่ละกลุ่มจะต้องบริหารจัดการอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่วางไว้

1.2) เรียนรู้การทำงานเป็นทีม เนื่องจากการผลิตผลงานโดยเฉพาะอย่างยิ่ง สารคดีเชิงข่าวในการประกวดแข่งขันต้องประกอบด้วยการทำงานในลักษณะ pre - production production และ post - production ตามลักษณะโมเดลการเรียนรู้การผลิตสารคดีเชิงข่าว ทำให้นักศึกษาได้เรียนรู้การแบ่งงานกันทำ ทั้งการหาประเด็น การหาแหล่งข่าว การเขียนบท การถ่ายทำ การสัมภาษณ์แหล่งข่าว การบรรยาย และการตัดต่อ เป็นต้น

1.3) เรียนรู้การทำงานแบบมืออาชีพ เนื่องจากนักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติผลิตผลงานที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ไม่เป็นเพียงแค่แบบฝึกหัดที่อาจารย์มอบหมายเท่านั้น และการผลิตผลงานเพื่อส่งประกวดแข่งขันในรูปแบบเดียวกันบ่อยครั้ง ยิ่งทำให้นักศึกษาเกิดความชำนาญ และทุกการประกวดแข่งขันจะมีโจทย์ที่กำหนดไว้ ทำให้นักศึกษาได้ค้นคว้าหาประเด็นใหม่เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

1.4) สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เมื่อมีรางวัลเป็นผลงานการันตีความสำเร็จทั้งที่ตนเอง เพื่อน หรือรุ่นพี่ได้รับ ทำให้กระตุ้นให้ตนเองต้องผลิตผลงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อเป็นการแข่งขันกับตัวเองในการพัฒนาฝีมือในการผลิตผลงานเพิ่มขึ้นต่อไป และสร้างความตระหนักให้กับนักศึกษาว่าการผลิตผลงานที่มีคุณภาพจริงเท่านั้นจึงจะสามารถส่งไปเข้าร่วมการประกวดแข่งขันได้

1.5) ได้รับความรู้ใหม่จากผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ และนักวิชาชีพด้านนิเทศศาสตร์ ให้คำแนะนำหรือคำวิพากษ์ในเวทีการประกวดแข่งขัน และฝึกให้นักศึกษายอมรับให้ผู้อื่นวิพากษ์วิจารณ์ผลงานของตนเองได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาผลงานและการทำงานในอนาคต

2) ระดับผู้สอน ทำให้เกิดผลลัพธ์ในด้านการจัดการเรียนรู้ที่อาจารย์ในหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิตสามารถพัฒนาต่อยอดการเรียนการสอน ได้ดังต่อไปนี้

2.1) อาจารย์ผู้สอนได้ปรับกระบวนการทำงานในการทำงานในลักษณะการบูรณาการกันในเรื่องของการสอน การมอบหมายงาน การให้คำแนะนำและการวิพากษ์งานของนักศึกษา

2.2) อาจารย์ผู้สอนเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ต่าง ๆ ทางด้านนิเทศศาสตร์และความรู้รอบตัวที่เกี่ยวข้องอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากไม่ได้ทำหน้าที่เป็นเพียงผู้สอน แต่ทำหน้าที่เป็นเสมือนพี่เลี้ยงในการผลิตผลงานให้กับนักศึกษา เมื่อนักศึกษาสามารถผลิตผลงานและได้รับรางวัลอย่างต่อเนื่อง ทำให้อาจารย์มีความภาคภูมิใจ และเป็นแรงผลักดันในการพัฒนานักศึกษาในแนวทางเช่นนี้ต่อไป

2.3) ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการเรียนการสอนควบคู่ไปกับการพัฒนานักศึกษา ซึ่งเป็นพันธกิจหลักที่สำคัญที่สุดของการเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา และสามารถพิสูจน์ให้เห็นว่าถึงแม้นักศึกษาจะมีพื้นฐานความรู้ที่ไม่ได้อยู่ในระดับดีเด่น แต่หากได้รับการบ่มเพาะหรือขัดเกลาไปในทางที่เหมาะสม ก็จะทำให้นักศึกษาสามารถค้นพบถึงความสามารถของตนเอง และประสบความสำเร็จทางวิชาชีพได้ต่อไป

2.4) ได้รับความรู้ใหม่จากผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ และนักวิชาชีพด้านนิเทศศาสตร์ ให้คำแนะนำหรือคำวิพากษ์ในเวทีการประกวดแข่งขัน สามารถนำไปพัฒนาผลงานของนักศึกษาต่อไป

3. ระดับสถาบันการศึกษา

สถาบันการศึกษาประสบความสำเร็จเกี่ยวกับตัวชี้วัดด้านผลงานของนักศึกษาตามกรอบการประเมินคุณภาพการศึกษา และสร้างชื่อเสียงให้กับคณะ และมหาวิทยาลัย

ผลสรุปจากการวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่ได้ทั้ง 3 ระดับแสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้โดยการใช้การประกวดแข่งขันเป็นฐานการเรียนรู้ผ่าน กระบวนการผลิตรายการสารคดีเชิงข่าวทำให้นักศึกษานิเทศศาสตร์ได้เรียนรู้ กระบวนการจัดการศึกษาในแนวใหม่ นั่นคือนำเอาหลักการเรียนการสอน แบบในทางการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง (Active Learning) และการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem - based Learning: PBL) มาผสมผสานกัน โดยเน้นให้นักศึกษาซึ่งเป็นผู้เรียนได้นำโจทย์ที่ได้จากการประกวดแข่งขันมา ฝึกคิดวิเคราะห์ แก้โจทย์ปัญหา และมีวิธีหาคำตอบที่ดีที่สุดผ่านการลงมือ ปฏิบัติจริง ผู้เรียนจึงเป็นผู้ลงมือกระทำด้วยตนเอง ส่วนผู้สอนหรืออาจารย์ทำ หน้าที่เป็นเพียงแค่พี่เลี้ยงให้คำปรึกษาในการผลิตผลงานไม่ใช่หน้าที่ถ่ายทอด ความรู้ในห้องเรียนแต่เพียงอย่างเดียวเหมือนในอดีต

การใช้การผลิตรายการสารคดีเชิงข่าวเพื่อประกวดแข่งขันทำให้ทั้ง สองฝ่ายคือนักศึกษาและอาจารย์มีโอกาสนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ เป็นการสร้างจุดร่วมในการเรียนรู้ร่วมกันในการเรียนการสอน และประสบการณ์การผลิตรายการสารคดีเชิงข่าวในมุมที่มีความลุ่มลึกด้วย โจทย์การประกวดแข่งขันที่แตกต่างกันไปในแต่ละครั้ง ซึ่งเท่ากับเป็นการสั่ง สมประสบการณ์ให้ผู้เรียนมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพนิเทศศาสตร์มากขึ้น และอาจารย์ผู้สอนเองก็ได้ความรู้เพิ่มเติมจากการให้คำปรึกษากับนักศึกษา มากขึ้นเช่นกัน การสั่งสมความรู้และประสบการณ์เช่นนี้ จะเห็นได้ว่าในช่วง ต้นของการเริ่มใช้กระบวนการเรียนรู้นี้จึงเป็นโจทย์ที่ค่อนข้างยากสำหรับ ผู้เรียนและผู้สอน แต่เมื่อผ่านกระบวนการเรียนรู้บ่อยครั้งขึ้น และมีการคิดค้น จัดทำเป็นโมเดลการเรียนรู้การผลิตสารคดีเชิงข่าวจึงทำให้การเรียนรู้ของ

นักศึกษาและอาจารย์เป็นไปอย่างมีระบบและทำให้เข้าใจกระบวนการทำงานได้ง่ายและสะดวกมากขึ้นเช่นกัน ดังนั้นกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยการประกวดแข่งขันเป็นฐาน จึงเป็นแนวทางการเรียนการสอนด้วยการลงมือปฏิบัติจริงจากโจทย์ปัญหาในการประกวดแข่งขัน จึงเป็นแนวทางจัดการเรียนรู้ที่สร้างความท้าทายในการเรียนการสอนด้านนิเทศศาสตร์ยุคปัจจุบันที่เห็นผลได้อย่างชัดเจน

6. ข้อเสนอแนะ

การนำองค์ความรู้เกี่ยวกับโมเดลการเรียนรู้การผลิตรายการสารคดีเชิงข่าว ไปใช้ประโยชน์นั้นถึงแม้จะมีการระบุรูปแบบที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรในลักษณะโมเดลก็ตาม แต่ในมุมมองของการดำเนินการต่าง ๆ สามารถปรับเปลี่ยนได้สถานการณ์หรือตามประเด็นที่นักศึกษาและคณาจารย์ลงมือปฏิบัติ รวมทั้งรูปแบบการเรียนรู้โมเดลเช่นนี้ก็สามารถประยุกต์ใช้กับหัวข้ออื่น ๆ หรือ รายวิชาอื่น ๆ หรือหลักสูตรอื่น ๆ ได้เช่นเดียวกัน

7. เอกสารอ้างอิง

- กระปุกดอทคอม. (2563). *กรุณา บัวคำศรี ความสุขบนถนนสายข่าว*
หลังจากจบรั้วจุฬาฯ. สืบค้นเมื่อ 24 กันยายน 2563, จาก
<https://www.sanook.com/campus/1398715/>
- กลุ่มงานกิจการนักศึกษา. (2561). *รายงานผลการจัดการความรู้ เรื่อง*
แนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนานักศึกษาสู่เวทีการแข่งขันในระดับชาติ

- และนานาชาติ [เว็บไซต์]. สืบค้นเมื่อ 31 สิงหาคม 2563, จาก <https://tawaew8.files.wordpress.com/2018/09/05student.pdf>
- ทิพย์วัลย์ ว่องวรการวิทย์. (2551). *รายการสารคดีเชิงข่าว “ลึกลับชีวิต” ทางสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 และผลที่มีต่อผู้ด้อยโอกาส*. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- บรรยงค์ สุวรรณผ่อง. (2562). *สารคดีเชิงข่าว เรื่องที่ยังเข้าใจไม่ตรงกัน [อ้างอิงจากสถานะเฟซบุ๊ก]*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2563, จาก <https://www.facebook.com/banyong.suwanpong/posts/10158083135047848>
- มูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา. (2560). *การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem - based Learning: PBL)*. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2563, จาก <http://www.ires.or.th/?p=801>
- เยาวเรศ ภักดีจิตร. (2557). *Active Learning กับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. สืบค้นเมื่อ 31 สิงหาคม 2563, จาก http://apr.nsr.ac.th/Act_learn/myfile/27022015155130_article.docx
- อภิชาติ โสภางพงศ์. (2553). *สารคดีเชิงข่าว : หัวใจและการนำเสนอของวีระศักดิ์ จันทร์สงแสง นักเขียนสารคดีมือรางวัล*. สืบค้นเมื่อ 24 กันยายน 2563, จาก <https://www.Happyreading.in.th/news/detail.php?id=49>

หลักธรรมาภิบาลของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
GOOD GOVERNANCE OF EMPLOYEES TOWARDS
THE OPERATIONS IN LOCAL GOVERNMENTS OF
HAT YAI DISTRICT, SONGKHLA PROVINCE

มนต์ชัย ช่วยประสม¹, เกียรติมงคล นาคคง², คอยรุดดีน แวยูโซ๊ะ³,
เกียรติศักดิ์ บางกรัก⁴, กมลทิพย์ ชำนาญนา⁵ และธนุวัศ สุวรรณวงศ์^{6*}
Monchai Chuayprasom¹, Kiatmongkol Nakkong²,
Koyruddean Waeusok³, Kiattisak Bangkrak⁴,
Kamonthip Chamnanna⁵ and Danuvat Suwanvong^{6*}

Received Date : May 27, 2020

Revised Date : July 16, 2020

Accepted Date : September 8, 2020

¹⁻⁵ นักศึกษา สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

⁶ อาจารย์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

* Corresponding author, E-mail: danuvat.s@psu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 400 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.31$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{x} = 4.47$) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.41$) ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{x} = 4.33$) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.25$) ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{x} = 4.23$) และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{x} = 4.18$) ตามลำดับส่วนความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นเรื่องของการที่เจ้าหน้าที่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประชาชนไม่เข้าใจเรื่องกฎหมายโดยรวม การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน และปัญหาในเรื่องของการคอร์รัปชัน ระบบอุปถัมภ์ และความยุติธรรมที่ยังเกิดขึ้นภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำสำคัญ : หลักธรรมาภิบาล, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, การปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research were to study the level of opinions of the employees on the performance of good governance in the local government organization and to study the problems and obstacles in the operation according to good governance of the employees. The sample consisted of 400 employees from local administrative organizations. Data were analyzed using statistics of Mean, Standard Deviation and Content analysis. The results found that, overall, the opinions of the employees on the performance of good governance of the local government organization in Hat Yai District, Songkhla province was at the highest level ($\bar{x} = 4.31$). When considering each item, it was found that it was in the highest level of 5 aspects, in order from highest to lowest, namely moral principles ($\bar{x} = 4.47$), responsibility principles ($\bar{x} = 4.41$), transparency principles ($\bar{x} = 4.33$), principles of participation ($\bar{x} = 4.25$), the rule of law ($\bar{x} = 4.23$) and the aspect at a high level was the value principle ($\bar{x} = 4.18$) respectively. The opinions of the employees regarding the problems and obstacles in the operation according to the principles of good governance found that the majority agreed that it was a matter of lack of motivation in the work, people do not understand the law as a whole, lack of participation of the people, corruption, the patronage system and injustice that still occur within the local government organization.

Keyword: Good governance, Local government, Operations

1. บทนำ

ปัจจุบันปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในประเทศไทยถือเป็นปัญหาเรื้อรังที่นับวันยิ่งจะทวีความรุนแรงและสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นและส่งผลกระทบในวงกว้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อความมั่นคงของชาติ และถือเป็นปัญหาลำดับต้น ๆ ที่ขัดขวางการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เนื่องจากเกิดขึ้นทุกภาคส่วนในสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นภาคการเมือง ภาคราชการ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักถูกมองจากสังคมว่าเป็นองค์กรที่เอื้อต่อการทุจริตคอร์รัปชันและมักจะปรากฏข่าวการทุจริตตามสื่อและรายงานของทางราชการอยู่เสมอ ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อกระแสรายการกระจายอำนาจและความศรัทธาต่อระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยิ่ง ทั้งยังส่งผลให้ภาพลักษณ์ของประเทศไทยเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันมีผลในเชิงลบ สอดคล้องกับการจัดอันดับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี พ.ศ. 2561 (ปีซีไทย, 2562) โดยมีการจัดอันดับประเทศต่าง ๆ ในโลก 180 แห่ง ให้คะแนนจากมากที่สุด คือ 100 คะแนน หมายถึงใสสะอาด และน้อยที่สุด คือ 0 คะแนน หมายถึง คอร์รัปชันมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายงานดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์ดัชนีคอร์รัปชันโลกปี พ.ศ. 2561 ประเทศไทย กรณีของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตคอร์รัปชันดี (เนชั่น, 2562) โดยในส่วนของประเทศไทยนั้นยังปรับตัวไม่ดีขึ้น โดยดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันโลก ปี 2561 คะแนนของประเทศไทยขยับอันดับมาที่ลำดับ 99 จากลำดับ 96 ใน 180 ประเทศ ซึ่งอันดับเพิ่มขึ้น 3 อันดับ โดยในอดีตประเทศไทยเคยถูกจัดอันดับความโปร่งใส โดยสถาบัน Transparency International ให้อยู่ในระดับ 3 ของ

ประเทศที่มีการคอร์รัปชันสูงสุดในโลก ซึ่งต่อมาก็ได้พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารความโปร่งใสในกิจกรรมต่าง ๆ ให้ได้มาตรฐานสากลมากขึ้นถึงแม้ว่าดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันปี พ.ศ. 2561 ไทยจะปรับตัวไม่ดีขึ้น สืบเนื่องจากประเทศไทยยังคงมีปัญหาคอร์รัปชันซึ่งกระทบต่อการพัฒนาประเทศจากการทำงานในระบบราชการซึ่งมีการคอร์รัปชันเกิดขึ้นมากมาย

การปฏิรูประบบราชการหรือการส่งเสริมเรื่องหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้ข้าราชการมีการทำงานที่ดีขึ้น โปร่งใสขึ้น และสามารถตรวจสอบได้ มีหลักและวิธีการที่ดีในการบริหารจัดการองค์กร จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งหลักธรรมาภิบาลสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน อาทิ ภาครัฐ ธุรกิจ ประชาสังคม และปัจเจกชน โดยมีเป้าหมายการใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การดำเนินงานเกิดความเป็นธรรม ความสุจริต มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล (ไชยวัฒน์ คำชู, 2545)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ถือเป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่ตั้งอยู่บนภูมิศาสตร์ที่เชื่อมโยงกันของการเป็นพื้นที่ศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ การคมนาคมขนส่ง และการท่องเที่ยว ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้ถูกจับตามองจากสังคมภายนอกกว่ามีการทุจริตคอร์รัปชันเช่นกัน (โกวิทย์ พวงงาม, 2559)

ด้วยเหตุนี้ ทางคณะผู้วิจัยจึงเห็นว่าการส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถือว่าจะช่วยลดความไม่โปร่งใสในการปฏิบัติงานขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นได้ จึงได้ทำการศึกษาหลักธรรมาภิบาลของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมาปรับใช้ในการจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ มุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชน และมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

2.2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

3. แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้มีแนวคิด ทฤษฎี และกรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา ดังนี้

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

คำว่า ธรรมาภิบาล หรือ Good governance ได้เกิดขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1989 และได้เข้ามาในประเทศไทยในช่วงปีวิกฤติเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 ในขณะนั้น สังคมและเศรษฐกิจไทยได้รับความบอบช้ำจากวิกฤติดังกล่าว

อย่างมาก จนต้องรับความช่วยเหลือจาก IMF (International Monetary Fund) ซึ่งรัฐบาลไทยในขณะนั้นได้ให้คำมั่นสัญญากับ IMF ว่าจะต้องสร้าง Good governance ขึ้นในการบริหารจัดการในภาครัฐ ดังที่กำหนดไว้ในหนังสือแสดงเจตจำนงที่รัฐบาลไทยได้ทำไว้กับ IMF โดยความหมายของ Good governance นั้นยังมีความเข้าใจที่แตกต่างกัน นักวิชาการหลายท่านได้แปลความหมายของธรรมาภิบาลไว้ เช่น ไชยวัฒน์ คำชู (2545) กล่าวถึงธรรมาภิบาลว่าเป็นสภาวะของการพัฒนาและการบริหารกิจกรรมและนโยบายสาธารณะของชาติขั้นสูงสุด มีส่วนเสริมสร้างให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาหรือทรัพยากรมนุษย์และความเป็นธรรมทางสังคม ในส่วนของการปฏิรูประบบบริหารราชการจะใช้ธรรมาภิบาลเป็นวิธีการหรือเครื่องมือในการพิจารณาจัดการประเด็นปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการพัฒนาโครงสร้างสถาบันการสร้างขีดความสามารถการกระจายอำนาจหน้าที่ออกจากศูนย์กลางความสัมพันธ์ระหว่างนักการเมืองกับข้าราชการ การประสานงาน และบทบาทการส่งเสริมธรรมาภิบาล ซึ่งใกล้เคียงกับที่ เกษม วัฒนชัย (2546) กล่าวว่าธรรมาภิบาล เป็นคำที่แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า Good governance ซึ่ง Good แปลว่า ดี Governance แปลว่า การกำกับที่ดี การดูแลอย่างดี ธรรมาภิบาล หรือ Good governance จึงเป็นหลักคิดสำหรับการบริหารจัดการที่ดีเพื่อประกันว่าองค์กรจะไม่มีกรณีฉ้อราษฎร์บังหลวง ไม่ด้อยประสิทธิภาพธรรมาภิบาล นอกจากนั้น ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ (2549) ยังได้อธิบายว่า ธรรมรัฐ หมายถึง การบริหารกิจการของบ้านเมืองด้วยความเป็นธรรม เคารพสิทธิของผู้คนพลเมืองอย่างเสมอกัน มีระบบตัวแทนประชาชนที่สะท้อนความคิดของผู้คนได้อย่างเที่ยงตรง มีรัฐบาลที่ไม่ถืออำนาจ

เป็นธรรม มีความเอื้ออาทรต่อผู้คนไม่ดูถูกประชาชนด้วยการเอาความเท็จมาใช้ และมีอารยะพอที่จะแสดงความรับผิดชอบหากการบริหารงานผิดพลาดหรือไร้ประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การนำแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้ในประเทศไทยนั้น ถูกบัญญัติใช้เป็นความหมายคำว่า “Good Governance” หรือธรรมาภิบาล โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) โดยทางทีดีอาร์ไอ ได้กำหนดเรื่องธรรมาภิบาลในสังคมไทยให้เป็น 1 ใน 4 ของหัวข้อหลัก ๆ โดยนิยามธรรมาภิบาลว่าหมายถึง “กฎเกณฑ์การปกครองบำรุงรักษาสังคม บ้านเมืองที่ดี อันหมายถึงการจัดการบริหารสังคมที่ดีในทุก ๆ ด้าน และทุก ๆ ระดับ รวมถึงการจัดระบบองค์การและกลไกของคณะรัฐมนตรี ส่วนราชการ องค์การของรัฐและรัฐบาลที่ไม่ใช่ส่วนราชการ การบริการราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น องค์การอิสระ องค์การภาคเอกชน ชมรม และสมาคม เพื่อกิจกรรมต่าง ๆ นิติบุคคล ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม” ต่อมาในปี พ.ศ. 2542 รัฐบาลไทยได้บัญญัติความหมายที่เป็นทางการของคำว่า “Good Governance” ว่าหมายถึง “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี” โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบวาระแห่งชาติสำหรับการสร้างระบบบริหาร กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยกำหนดเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ขึ้น มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2542 โดยทุกส่วนราชการต้องถือ ปฏิบัติ ซึ่งตามระเบียบฉบับนี้ได้ระบุถึงหลักการสำคัญของธรรมาภิบาลไว้ 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

3.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานตาม
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย
การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง
และสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ได้แก่
(1) หลักนิติธรรม (2) หลักคุณธรรม
(3) หลักความโปร่งใส (4) หลักการมีส่วนร่วม
(5) หลักความคุ้มค่า (6) หลักความรับผิดชอบ

ปัญหาและอุปสรรค
ในการปฏิบัติงาน
ตามหลัก
ธรรมาภิบาล

รูปที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

ที่มา : สังเคราะห์โดย มนต์ชัย ช่วยประสม และคณะ (2563)

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)
โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่
ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัด
สงขลา จำนวน 15 แห่ง ได้แก่ เทศบาลนครหาดใหญ่ เทศบาลเมืองควนลัง
เทศบาลเมืองคลองแห เทศบาลเมืองคอหงส์ เทศบาลเมืองทุ่งตำเสา เทศบาล
เมืองบ้านพรุ เทศบาลตำบลคูเต่า เทศบาลตำบลน้ำน้อย เทศบาลตำบล
บ้านไร่ เทศบาลตำบลพะตง องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง องค์การบริหาร

ส่วนตำบลทุ่งใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม องค์การบริหารส่วนตำบลพะตง และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองอู่ตะเภา

กลุ่มตัวอย่าง ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากเกณฑ์ Cochran (1977) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 384 ตัวอย่าง

อย่างไรก็ตาม เพื่อป้องกันในกรณีที่ไม่สามารถเก็บแบบสอบถามกลับมาได้ตามจำนวนที่ได้ คณะผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง จากนั้น ทำการสุ่มตัวอย่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหาดใหญ่ ทั้ง 15 แห่ง เพื่อใช้เป็นตัวแทนของการศึกษา จำนวน 7 แห่ง แบ่งออกเป็นเทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 จำแนกประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนทั้งหมด 7 แห่ง คือ เทศบาลนคร 1 แห่ง กำหนดสัดส่วนเทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 5 แห่ง กำหนดสัดส่วนเทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 4 แห่ง กำหนดสัดส่วนเทศบาลตำบล 2 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 5 แห่ง กำหนดสัดส่วนองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่ง

ขั้นที่ 2 จัดทำฉลากรายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 15 แห่ง แล้วนำฉลากใส่ลงไปในกล่องทั้ง 4 ประเภทตามที่ได้กำหนดไว้

ขั้นที่ 3 จัดฉากในกล่องแต่ละประเภทตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ คือ

กล่องที่ 1 ประเภทเทศบาลนครมีเพียงหนึ่งแห่ง จึงถือเป็นตัวอย่างโดยอัตโนมัติ คือ เทศบาลนครหาดใหญ่

กล่องที่ 2 ประเภทเทศบาลเมืองมีจำนวน 5 แห่ง ได้จับฉลากจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองบ้านพรุ และเทศบาลเมืองควนลัง

กล่องที่ 3 ประเภทเทศบาลตำบลมีจำนวน 4 แห่ง ได้จับฉลากจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลบ้านไร่ และเทศบาลตำบลน่าน้อย

กล่องที่ 4 ประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวน 5 แห่ง ได้จับฉลากจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

ในส่วนของจำนวนตัวอย่างตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้วิธีการกำหนดสัดส่วนแบบใกล้เคียงกันและให้เกิดการกระจายของแบบสอบถามในหน่วยงาน จึงสรุปจำนวนตัวอย่างดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนตัวอย่างตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	หน่วยงานในสังกัด	กอง
1	เทศบาลนครหาดใหญ่	58	6	9
2	เทศบาลเมืองควนลัง	57	8	7
3	เทศบาลเมืองบ้านพรุ	57	7	8
4	เทศบาลตำบลน่าน้อย	57	6	9
5	เทศบาลตำบลบ้านไร่	57	4	14

ลำดับ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	หน่วยงานในสังกัด	กองละ
6	อบต.ทุ่งใหญ่	57	4	14
7	อบต.ท่าข้าม	57	5	11
รวม		N = 400		

ที่มา : สังเคราะห์โดย มนต์ชัย ช่วยประสม และคณะ (2563)

4.2 เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบปลายปิดที่สร้างขึ้นมาจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่าง ๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) กำหนดค่าน้ำหนักของการให้คะแนนสำหรับคำตอบจากแบบสอบถามไว้ 5 ระดับ โดยระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแสดงผลได้ 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.20 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.40 - 4.19 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.60 - 3.39 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.80 - 2.59 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.79 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ในส่วนของการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างและปรับปรุงแก้ไขเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อพิจารณา

ความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาตลอดจนการใช้ภาษา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามที่ยอมรับได้จะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป และผลจากทดสอบพบว่าข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.66 - 1.00 ซึ่งอธิบายได้ว่าเครื่องมือมีความสอดคล้อง หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ชุด กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในเทศบาลเมืองคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จากนั้น นำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ในการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป และผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.71 - 0.95 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ทุกด้าน

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

5. สรุปผลการวิจัย

5.1 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ผลการศึกษาในภาพรวมและรายด้าน สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้าน

	ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านหลักคุณธรรม	4.47	มากที่สุด
2	ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.41	มากที่สุด
3	ด้านหลักความโปร่งใส	4.33	มากที่สุด
4	ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.25	มากที่สุด
5	ด้านหลักนิติธรรม	4.23	มากที่สุด
6	ด้านหลักความคุ้มค่า	4.18	มาก
รวม		4.31	มากที่สุด

ที่มา : สังเคราะห์โดย มนต์ชัย ช่วยประสม และคณะ (2563)

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.31$) และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{x} = 4.47$) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.41$) ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{x} = 4.33$) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.25$) ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{x} = 4.23$) และอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{x} = 4.18$) ตามลำดับ

ในส่วนรายชื่อแต่ละด้าน สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3 - 8

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านหลักคุณธรรม

	ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1	มีความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นในศีลธรรมและจรรยาบรรณ	4.54	มากที่สุด
2	ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องเป็นธรรมและเสมอภาค	4.51	มากที่สุด
3	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการ	4.51	มากที่สุด
4	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของคุณธรรมและจรรยาบรรณ	4.40	มากที่สุด
5	ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพโดยเคร่งครัด	4.40	มากที่สุด
รวม		4.47	มากที่สุด

ที่มา : สังเคราะห์โดย มนต์ชัย ช่วยประสม และคณะ (2563)

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านหลักคุณธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.47$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นในศีลธรรมและจรรยาบรรณ ($\bar{x} = 4.54$) ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องเป็นธรรมและเสมอภาค ($\bar{x} = 4.51$) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการ ($\bar{x} = 4.51$) ปฏิบัติหน้าที่

ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{x} = 4.40$) และ
ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพสม่ำเสมอโดยเคร่งครัด ($\bar{x} = 4.40$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านหลักความรับผิดชอบ

	ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1	มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.48	มากที่สุด
2	เอาใจใส่ต่อปัญหาประชาชนและเร่งแก้ไขเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน	4.45	มากที่สุด
3	การปฏิบัติงานตรงต่อเวลาตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด	4.42	มากที่สุด
4	ปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน	4.37	มากที่สุด
5	ปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชน	4.32	มากที่สุด
รวม		4.41	มากที่สุด

ที่มา : สังเคราะห์โดย มนต์ชัย ช่วยประสม และคณะ (2563)

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านหลักความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.41$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.48$) เอาใจใส่

ต่อปัญหาของประชาชนและเร่งแก้ไขเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน ($\bar{x} = 4.45$)
 ปฏิบัติงานตรงต่อเวลาตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด ($\bar{x} = 4.42$)
 ปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.37$)
 และปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชน ($\bar{x} = 4.32$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านหลักความโปร่งใส

	ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1	มีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	4.43	มากที่สุด
2	การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา	4.42	มากที่สุด
3	การปฏิบัติงานพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบตลอดเวลา	4.36	มากที่สุด
4	มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ทันสมัยต่อสาธารณชน	4.27	มากที่สุด
5	สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้อย่างทั่วถึง	4.20	มากที่สุด
รวม		4.33	มากที่สุด

ที่มา : สังเคราะห์โดย มนต์ชัย ช่วยประสม และคณะ (2563)

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านหลักความโปร่งใส ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$) และเมื่อพิจารณา

รายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ คือ มีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ($\bar{x} = 4.43$) การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ($\bar{x} = 4.42$) การปฏิบัติงานพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบตลอดเวลา ($\bar{x} = 4.36$) หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ทันสมัยต่อสาธารณชน ($\bar{x} = 4.27$) และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้อย่างทั่วถึง ($\bar{x} = 4.20$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านหลักการมีส่วนร่วม

	ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1	เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการที่หน่วยงานจัดขึ้น	4.36	มากที่สุด
2	รับฟังปัญหาความต้องการประชาชน เช่น ปัญหาการบริการสาธารณะ	4.34	มากที่สุด
3	ประชาชนมีส่วนร่วมให้ความเห็นในการปฏิบัติงาน (กล่องรับความเห็น)	4.33	มากที่สุด
4	ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	4.28	มากที่สุด
5	มีส่วนร่วมวางแผน/เสนอความเห็นต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.96	มาก
รวม		4.25	มากที่สุด

ที่มา : สัมเคราะห์โดย มนต์ชัย ช่วยประสม และคณะ (2563)

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านหลักการมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$) และในรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ คือ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการที่หน่วยงานจัดขึ้น ($\bar{x} = 4.36$) รับฟังปัญหาความต้องการประชาชน ($\bar{x} = 4.34$) ประชาชนมีส่วนร่วมให้ความเห็นในการปฏิบัติงาน เช่น กล้องรับความเห็น ($\bar{x} = 4.33$) ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.28$) และระดับมาก 1 ข้อ คือ มีส่วนร่วมวางแผน/เสนอความเห็นต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.96$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านหลักนิติธรรม

	ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1	การเคารพตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร	4.40	มากที่สุด
2	การปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ	4.39	มากที่สุด
3	มีความเข้าใจกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่	4.20	มาก
4	กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่ใช้ในองค์กรมีความเป็นธรรม	4.11	มาก
5	ประชาชนมีส่วนรับทราบเกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับขององค์กร	4.08	มาก
รวม		4.23	มากที่สุด

ที่มา : สัมภาษณ์โดย มนต์ชัย ช่วยประสม และคณะ (2563)

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านหลักนิติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่าอยู่ระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ การเคารพตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร ($\bar{x} = 4.40$) ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ($\bar{x} = 4.39$) และระดับมาก 3 ข้อ คือ เข้าใจกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x} = 4.20$) กฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายที่ใช้ในองค์กรมีความเป็นธรรม ($\bar{x} = 4.11$) และประชาชนมีส่วนร่วม รับทราบเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบและข้อบังคับขององค์กร ($\bar{x} = 4.08$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านหลักความคุ้มค่า

	ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1	มีการปฏิบัติงานตรงต่อเวลาตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด	4.30	มากที่สุด
2	เอาใจใส่ต่อปัญหาประชาชนและเร่งแก้ไขเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน	4.30	มากที่สุด
3	มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.27	มากที่สุด
4	ปฏิบัติงานและให้บริการตอบสนองความต้องการของประชาชน	4.05	มาก
5	ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของหน่วยงาน	3.97	มาก
รวม		4.18	มาก

ที่มา : สัมภาษณ์โดย มนต์ชัย ช่วยประสม และคณะ (2563)

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ มีการปฏิบัติงานตรงต่อเวลาตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด ($\bar{x} = 4.30$) มีความเอาใจใส่ต่อปัญหาของประชาชนและเร่งแก้ไขเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน ($\bar{x} = 4.30$) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.27$) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ การปฏิบัติงานและให้บริการตอบสนองความต้องการของประชาชน ($\bar{x} = 4.05$) และมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.97$) ตามลำดับ

5.2 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสงขลา

ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสรุปได้เป็น 7 ประเด็นหลัก ดังนี้ (1) ภาพรวมขององค์กรยังขาดการส่งเสริมเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้และยึดมั่นในการบริหารและดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (2) การขาดแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (3) ความพยายามในการเข้าถึงประชาชนของเจ้าหน้าที่แต่ในบางครั้งประชาชนยังขาดหรือไม่ให้ความร่วมมือ (4) ประชาชนไม่ค่อยเข้าใจเรื่องกฎหมายโดยรวม (5) การคอร์รัปชันโดยวิธีการต่าง ๆ ในองค์กรยังคงมีอยู่ (6) ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงานที่เน้นพรรคพวกและคนใกล้ชิดโดยขาดการยึดหลักความรู้ความสามารถ (7) ความอยู่ดีตรมภายใต้การบริหารงานแบบไม่เท่าเทียมกัน ขาดความเสมอภาค ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา คณะผู้วิจัยมีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

1) ข้อมูลความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักคุณธรรม ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเชษฐ์ คະสุดใจ (2553) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม ที่ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักนิติธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด งานวิจัยของเรณู หมั่นห่อ (2554) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ที่ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด งานวิจัยของลาซิด ไชยอนงค์ (2556) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับธรรมาภิบาลวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพของการของศาลยุติธรรม ที่ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักคุณธรรมและด้านหลักความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด และงานวิจัยของกมลลักษณ์ ธนानันต์เมธิ (2559) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ที่ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความโปร่งใสอยู่ในระดับมากที่สุด โดยคณะผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า

เนื่องจากในบริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสงขลา ถือเป็นองค์กรที่ยึดหลักความโปร่งใสที่ถือว่ามีความสัมพันธ์กับหลักนิติธรรม และหลักคุณธรรม โดยเห็นได้จากการให้ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ต่อสาธารณชนที่มีความถูกต้องตรงกับความเป็นจริง ประกอบกับมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างชัดเจน อีกทั้งการบริหารงานมีการดำเนินงานตามกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ จึงทำให้นักการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องเป็นธรรมและเสมอภาค โดยเห็นได้จากการได้รับรางวัลต่าง ๆ เช่น เทศบาลนครหาดใหญ่ ได้รับคัดเลือกเป็นสำนักทะเบียนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2560 และได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับที่ 2 เทศบาลน่าอยู่ยั่งยืน ประจำปี พ.ศ. 2559 รวมถึงรางวัลการบริการภาครัฐแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. 2559 และได้มีการจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์รายงานข้อมูลเกี่ยวกับโครงการประจำปี เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบ ส่วนเทศบาลเมืองบ้านพรุ ได้รับรางวัลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่นต้นแบบ ปี พ.ศ. 2551 ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม นายสินธพ อินทร์นั นายกองคการบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ได้รับรางวัลงานส่งเสริมท้องถิ่นปลอดทุจริต ประจำปี พ.ศ. 2559 โดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เป็นต้น

2) ข้อมูลความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภฤต โพธิ์เงิน (2557) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี และงานวิจัยของณัฐ วิมลพีรพัฒนา (2556) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานองค์กรกระบวนการยุติธรรมโดยศึกษากรณีกรมสอบสวนคดีพิเศษ ที่ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก โดยคณะผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าด้านหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากในบริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีการรณรงค์ให้ประหยัดทรัพยากร เช่น น้ำ ไฟฟ้า การใช้กระดาษ Reuse เป็นต้น อีกทั้งมีการใช้เทคโนโลยีเครื่องมือต่าง ๆ ที่ทันสมัยเพื่อลดต้นทุนและลดขั้นตอนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามแนวการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรมีการนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

7. ข้อเสนอแนะและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ควรปรับปรุงการปฏิบัติงานภายใต้หลักความคุ้มค่าให้มีระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารท้องถิ่นควรสร้างเป็นนโยบายเร่งด่วนขององค์กร โดยกำหนดในแผนยุทธศาสตร์ท้องถิ่นทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้เล็งเห็นถึงความสำคัญต่อหลักความคุ้มค่าภายในองค์กร

8. เอกสารอ้างอิง

- กมลลักษณ์ ชนानันต์เมธี. (2559). *อิทธิพลของธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาการบริหารการพัฒนาองค์การ). มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา. นครสวรรค์.
- เกษม วัฒนชัย. (2546). *ธรรมาภิบาลกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2559). *การจัดการปัญหาการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ชัยวัฒน์ สถาอานันท์. (2549). *อาวูธมีชีวิต?: แนวคิดเชิงวิพากษ์ว่าด้วยความรุนแรง*. กรุงเทพฯ: ฟาเดียวกัน.
- ไชยวัฒน์ คำชู. (2545). *ธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ: น้ำฝน.
- ณัฐ วิมลพีรพัฒนา. (2556). *แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานองค์กรกระบวนการยุติธรรม: ศึกษากรณีกรมสอบสวนคดีพิเศษ*. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม.
- ธนกฤต โพธิ์เงิน. (2557). “ปัจจัยด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดปทุมธานี”. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*. 6(2). น. 320-328.

เนชั่น. (2562). "เนชั่นวิเคราะห์เลือกตั้ง" 2562 "เพื่อไทย" มาวิน [ทีวีออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2562, จาก <https://www.nationtv.tv/main/content/378694863>

บีบีซีไทย. (2562). คอร์รัปชัน : อันดับความโปร่งใสไทยปี 2018 ตกจาก 96 เป็น 99 [หนังสือพิมพ์ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2562, จาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-47028658>

เรณู หมั่นห่อ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี.

ลาชิด ไชยอนงค์. (2556). ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรม: ตัวแบบสมการโครงการ. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก. กรุงเทพฯ.

สุรเชษฐ์ คະสุดใจ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. อุบลราชธานี.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. (13th ed.). New York: John Wiley & Sons.

ทักษะจำเป็นในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหาร
องค์การนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง
REQUIRED SKILLS FOR ADMINISTRATION OF
STUDENT ADMINISTRATIVE BOARD OF PRINCE OF
SONGKLA UNIVERSITY TRANG CAMPUS

กขวรรณ บุตรกริม¹, เตโชชัย แสงเกื้อ², ธัญรัชต์ มากเกื้อ³,
ปรเมษฐ์ แต่เตียว⁴ แพรพลอย นวลงาม⁵ และฮาซันอักริม ดงนะเต็ง^{6*}
Kotchawan Bootgrim¹, Dachchai Sangkua²,
Tanwarat Makkuea³, Poramate Sae-Teaw⁴,
Prairploy Nualngam⁵ and Hasan Akrim Dongnadeng^{6*}

Received Date : June 8, 2020

Revised Date : August 24, 2020

Accepted Date : September 8, 2020

¹⁻⁵ นักศึกษาปริญญาตรีหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การจัดการรัฐกิจ)
คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

⁶ อาจารย์ ดร., หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การจัดการรัฐกิจ)
คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

*Corresponding author, E-mail: arsun.do@psu.ac.th

บทคัดย่อ

คณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา เป็นตัวแทนของนักศึกษา ในสถาบันการศึกษา ที่ดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษา จำเป็นต้องมี ทักษะสำคัญในการบริหารงาน งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะ จำเป็นในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับนักศึกษาที่เป็นคณะกรรมการบริหารขององค์การ บริหารนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง จำนวน 10 คน ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารนักศึกษา รองนายกองค์การบริหาร นักศึกษา เลขานุการองค์การบริหารนักศึกษา และคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ประกอบด้วย ฝ่ายเหรียญกษาปณ์ ฝ่ายบำเพ็ญประโยชน์ ฝ่ายศาสนาและวัฒนธรรม ฝ่ายพัสดุ และอนุกรรมการองค์การบริหารนักศึกษา จำนวน 3 คน นำผลการ สัมภาษณ์มาวิเคราะห์แก่นสาระ ผลการวิจัย พบว่า ทักษะที่จำเป็นในการ บริหารงานของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลา นครินทร์วิทยาเขตตรัง ประกอบด้วย 7 ทักษะหลัก ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การประสานงาน การวางแผน การบริหารโครงการ การเป็นผู้นำ และมนุษยสัมพันธ์ งานวิจัยนี้เสนอแนะว่าก่อนที่ผู้นำนักศึกษาจะเข้ามา ปฏิบัติงานในองค์การบริหารนักศึกษา ควรมีการจัดอบรมทักษะสำคัญทั้ง 7 ทักษะข้างต้นเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : องค์การบริหารนักศึกษา, ทักษะจำเป็นในการบริหารงาน, ผู้นำนักศึกษา

Abstract

A student administrative board is a student body representing all the students of an institution. It primarily engages with various student activities organization. This engagement requires the administrators with important management skills. The objective of this research is to study necessary skills needed for administration of the board at Prince of Songkla University Trang Campus. This research is developed as a qualitative study by conducting an in-depth interview of 10 selected board members. These members are comprised of a board president, a vice president, a secretary and heads of various departments, consisting of treasury, social services, religion and culture, supplies, and three subcommittee members. The data obtain from interview was taken for a thematic analysis. As of result, this research has shown that the necessary skills for administration of the board at Prince of Songkla University Trang Campus are seven key skills, namely teamwork, leadership, communication, coordination, planning, project management, and human relation. This research further suggests that every student leader should be given seven preparatory training and skill development before participate in the board.

Keywords: Student Administrative Board, Required skills for administration, Student leaders

1. บทนำ

คณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาเป็นกลุ่มนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ถือเป็นศูนย์กลางในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษา องค์การศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบดูแลจัดสรรงบประมาณแก่กลุ่มชมรมนักศึกษา 4 ฝ่าย ได้แก่ ชมรมด้านบำเพ็ญประโยชน์ ชมรมด้านศิลปวัฒนธรรม ชมรมด้านกีฬา และชมรมด้านวิชาการ รวมถึงกิจกรรมส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ร่วมมือระหว่างกองกิจการนักศึกษา และสโมสรนักศึกษาประจำคณะต่าง ๆ

การดำเนินงานขององค์การบริหารนักศึกษา คณะกรรมการบริหารต้องมีความสามารถในการบริหารงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการอย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีการใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่ ซึ่งจะต้องผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้ศึกษาถึงทักษะจำเป็นในการบริหารงานของผู้ผู้นำในองค์กรต่าง ๆ ดังที่ พิจักษณา วงศาโรจน์ (2557) ศึกษาผู้นำในกรมกำลังพลทหารบก ในขณะที่ธนากร เอี่ยมปาน (2556) ศึกษาผู้นำในกองทัพอากาศ นอกจากนี้ กิตติวัฒน์ รัตนดิลก ณ ภูเก็ต และเจนพฤกษ์ ไพโรจน์ (2558) ศึกษาผู้นำในองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างไรก็ตามยังมีการวิจัยโดยตรงถึงทักษะจำเป็นสำหรับผู้ผู้นำนักศึกษา อย่างจำกัดมีเพียงงานวิจัยของ เกรียงไกร ชูพันธ์ (2558) ที่ศึกษาผู้นำนักศึกษาผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และงานวิจัยของ นพลักษณ์ หนักแน่น (2555) ศึกษาผู้นำในนิสิตนักศึกษา

ครุศาสตร์ ทั้งนี้ผู้นำนักศึกษาเป็นผู้นำองค์กรรูปแบบหนึ่งมีความจำเพาะในการปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานเป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทักษะจำเป็นในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง ผลจากการศึกษาจะเป็นแนวทางให้คณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาในรุ่นต่อไปสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และเพื่อให้ผู้ที่สนใจจะเป็นคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาได้รู้ถึงคุณสมบัติเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเป็นสมาชิกในองค์การนักศึกษาได้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาทักษะจำเป็นในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

3. แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

จากการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถประมวลสรุปทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานของผู้นำในองค์กรต่าง ๆ ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานของผู้นำในองค์กรต่าง ๆ

ทักษะ	รายละเอียด	แหล่งที่มา
ทักษะการทำงานเป็นทีม	เป็นการรวบรวมเอาทักษะและประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคลมาแลกเปลี่ยนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	กิตติทัช เขียวฉะอ้อน และธีรวัฒน์ จันทิก, 2560; กรกนก บุญชูจรัส และภัทรพล มหาพันธ์, 2553; กรวิภา งามวุฒิจวงศ์, 2559
ทักษะการเป็นผู้นำ	การที่บุคคลสามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลและผลกระทบต่อพฤติกรรมของสมาชิก มีความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ที่ดี และเป็นที่ยอมรับของสมาชิก	กิตติรานิย์ ขวพพร, 2558; เกรียงไกร ธุระพันธ์, 2558; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2559
ทักษะการสื่อสาร	การที่บุคคลมีความสามารถในการโน้มน้าวผู้ฟังให้คล้อยตาม ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ตรงประเด็น สร้างความเข้าใจที่ตรงกันของผู้ฟัง และผู้ฟังมีความประทับใจในการสื่อสาร	กอบกาญจน์ วิเศษรัมย์, 2556; จินตวิทย์ เกษมสุข, 2557; ธิดา โมสิกรัตน์, 2557

ทักษะ	รายละเอียด	แหล่งที่มา
ทักษะการวางแผน	ความสามารถในการกำหนดวิธีการตัดสินใจ แนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า โดยคาดคะเนผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประกอบกับการใช้ประสบการณ์ในอดีตเพื่อพิจารณาถึงประเด็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เพื่อเตรียมการรับมือและแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจประสบในการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้	วิจิตร ศรีสอ้าน, 2552
ทักษะมนุษย์สัมพันธ์	การมีศิลปะในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการแสดงออกทางใจ วาจา และกาย ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน ความเป็นกันเอง เข้าถึงได้ง่าย	กัญญรัตน์ ชินวรวิฑิต, 2558; ชมพูนุท แท่นคำ, 2555; สมพร สุทัศน์ย์, 2554

ที่มา : สังเคราะห์โดย กชวรรณ บุตรกริม และคณะ (2563)

4. วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย รูปแบบการวิจัย การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อศึกษาทักษะจำเป็นในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง เหตุผลที่เลือกใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเนื่องจากนักวิจัยสามารถเข้าไปสัมผัสและมีส่วนร่วมโดยตรงกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีความยืดหยุ่นในระหว่างเก็บข้อมูล ไม่มีการกำหนดผลที่คาดหวังล่วงหน้า ผลที่ได้จากการศึกษาจะเกิดขึ้นจริงตามธรรมชาติ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือควบคุมจากนักวิจัย (นฤมล จิตรเอื้อ และประสพชัย พสุนนท์, 2561)

4.2 การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักศึกษาที่เป็นคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง จำนวน 10 คน คัดเลือกด้วยวิธีการแบบเจาะจง ประกอบด้วย 1) นายกองค์การบริหารนักศึกษา 2) รองนายกองค์การบริหารนักศึกษา 3) เลขานุการองค์การบริหารนักศึกษา 4) คณะกรรมการฝ่ายเหรียญก 5) คณะกรรมการฝ่ายบำเพ็ญประโยชน์ 6) คณะกรรมการฝ่ายศาสนาและวัฒนธรรม 7) คณะกรรมการฝ่ายพัสดุ และ 8) อนุกรรมการองค์การบริหารนักศึกษา จำนวน 3 คน

4.3 เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญก่อนการนำไปใช้จริงแบบสัมภาษณ์ มีส่วนประกอบทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นปีที่กำลังศึกษา หลักสูตรที่กำลังศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เหตุผลสนใจในการเข้ามาทำงาน ประสบการณ์ทำงาน การทำกิจกรรมก่อนมาทำงานในตำแหน่ง การเตรียมตัวก่อนการทำงานในองค์การบริหารนักศึกษา ตอนที่ 2 ทักษะที่จำเป็นที่ในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารนักศึกษา

4.4 การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการบริหารองค์การศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง ในช่วงเดือนมีนาคม 2563 มีขั้นตอนในการเก็บข้อมูลกล่าวคือ ก่อนเริ่มการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ก่อนผู้ให้ข้อมูลจะพิจารณาลงนามในหนังสือยินยอมเข้าร่วมวิจัย การขออนุญาตบันทึกการสัมภาษณ์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการถอดเทปบันทึกเสียงที่ได้จากการสัมภาษณ์ แล้วนำมาจัดหมวดหมู่คำตอบวิเคราะห์แก่นสาระ และแล้วนำมาสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้

5. สรุปผลการวิจัย

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็น นักศึกษาชั้นปีที่ 3 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นนักศึกษาจากหลากหลาย หลักสูตร ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาจากหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว รองลงมาเป็นนักศึกษาจากหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการรัฐกิจ ส่วนระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานในองค์การบริหารนักศึกษา ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ภาค การศึกษา มีส่วนน้อยที่ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ภาคการศึกษา สำหรับตำแหน่ง ที่ปฏิบัติงานนั้นประกอบด้วย นายกองค์การบริหารนักศึกษา รองนายกองค์การ บริหารนักศึกษา เลขานุการองค์การบริหารนักศึกษา และคณะกรรมการฝ่าย ต่าง ๆ ประกอบด้วย ฝ่ายเหรียญกษาปณ์ ฝ่ายบำเพ็ญประโยชน์ ฝ่ายศาสนาและ วัฒนธรรม ฝ่ายพัสดุ และอนุกรรมการองค์การบริหารนักศึกษา ทั้งนี้เหตุผล จูงใจที่นักศึกษาเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การบริหารนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง เนื่องจากต้องการทำงานเพื่อ ส่วนรวม หาประสบการณ์ในการทำงาน และรุ่นพี่ที่เคยเป็นคณะ กรรมการบริหารองค์การนักศึกษาแนะนำให้เข้ามามีส่วนร่วมใน การบริหารงานขององค์การนักศึกษา นอกจากนี้เพื่อนที่เพื่อนักศึกษาจะเข้ามา เป็นส่วนหนึ่งขององค์การบริหารนักศึกษา ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ใน การเป็นผู้นำในการจัดโครงการ เป็นคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา และคณะกรรมการนักเรียน นักศึกษาได้มีการเตรียมตัวก่อนที่จะเข้ามา ปฏิบัติงาน โดยสอบถามรุ่นพี่เกี่ยวกับหน้าที่และการปฏิบัติงานขององค์การ

บริหารนักศึกษาและได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของและร่วมช่วยเหลือการปฏิบัติงานขององค์การบริหารนักศึกษามาก่อน

5.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

ผลจากการสัมภาษณ์สามารถสรุปทักษะจำเป็นในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทักษะการทำงานเป็นทีม

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการทำงานเป็นทีม มีความจำเป็นในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา ช่วยให้การงานมีความสะดวกและรวดเร็วในการทำงานร่วมกันมากยิ่งขึ้น ดังตัวอย่างคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลดังนี้

“การทำงานเป็นทีมมันจะมีคนคอยให้การสนับสนุนในการทำสิ่งต่าง ๆ ทำให้งานออกมาดีขึ้น มันจะมีความร่วมมือกัน มีความสามัคคีของแต่ละฝ่าย มันทำให้รู้สึก ถ้าช่วยกันหลายคน ทำงานมีความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้นในการทำงานเป็นทีม มันจะทำให้งานออกมาดีกว่าทำคนเดียว” (ผู้ให้ข้อมูล F, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2563)

“เราไม่สามารถทำงานในองค์กรขนาดใหญ่คนเดียวได้ จะต้องแบ่งการทำงานเป็นทีมจะทำให้มีความสะดวกและรวดเร็วในการทำงานได้มากขึ้น จะทำให้โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ออกมาได้อย่างสมบูรณ์แบบ เพราะการร่วมมือกันทำงานหลาย ๆ คนจะทำให้เกิดความร่วมมือภายในองค์การนักศึกษาทุกคนเต็มใจอยากที่จะให้งานประสบความสำเร็จและบรรลุผลไปด้วยดี” (ผู้ให้ข้อมูล J, สัมภาษณ์ 17 มีนาคม 2563)

นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมมีความจำเป็นในแง่ที่ช่วยให้ทุกคนภายในองค์กรนักศึกษาทำหน้าที่ของตนเองและตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่ ดังตัวอย่างคำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์ที่ว่า

“แต่ละโครงการก็จะมีหัวหน้าของแต่ละทีมก็คือเจ้าของโครงการมีการแบ่งส่วนกันว่าแต่ละคนต้องทำหน้าที่อะไรหากผิดพลาดไปสักคนก็จะมีผลกระทบต่อกัน ดังนั้นทุกคนจึงมีความสำคัญทั้งหมดในการทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด” (ผู้ให้ข้อมูล B, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2563)

เพิ่มเติมจากนี้การทำงานเป็นทีมเป็นทักษะจำเป็นเนื่องจากช่วยส่งเสริมให้งานของส่วนรวมมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล อีกทั้งทำให้ทุกคนสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานตามความถนัดของตนเอง ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ A กล่าวว่า

“การทำงานในองค์กรนักศึกษาเป็นการรวมบุคคลหลาย ๆ กลุ่มและหลาย ๆ คนเข้ามาทำงานเป็นทีมเดียวกัน การทำงานเป็นทีมซึ่งทำให้งานที่เราทำร่วมกันออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น องค์กรนักศึกษาจัดทำโครงการใดโครงการหนึ่งขึ้นมา ก็จะจัดตั้ง head หลักขึ้นมาเพื่อที่จะเป็นผู้นำในการประสานงานต่าง ๆ ในทุกโครงการทั้งทีมจะมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่” (ผู้ให้ข้อมูล A, สัมภาษณ์ 20 มีนาคม 2563)

ทักษะการสื่อสาร

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสื่อสาร มีความจำเป็นในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา ช่วยให้การดำเนินงานภายในองค์การนักศึกษา มีการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก ดังตัวอย่างคำพูดของผู้ให้ข้อมูลที่ว่า

“การติดต่อนอกสถานที่เราต้องมีทักษะการพูดให้ผู้ใหญ่ให้การสนับสนุนหรือให้สポンเซอร์ในการจัดโครงการและในทีมหากเราสื่อสารกันไม่ดีก็จะทำให้การทำงานในทีมเกิดปัญหาได้” (ผู้ให้ข้อมูล D, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2563)

นอกจากนี้การสื่อสารจึงต้องมีความชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

“การพูดต้องหลีกเลี่ยงการพูดต่อ ๆ กันต้องพูดให้ชัดเจนและเข้าใจร่วมกันทุกคน หากเกิดความบกพร่องหรือพูดกันไม่ตรงประเด็นก็จะทำให้เกิดปัญหาในการทำงานได้” (ผู้ให้ข้อมูล B, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2563)

เพิ่มเติมจากการสื่อสารและพูดคุยกันภายในองค์การนักศึกษา จะทำให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริง และสามารถแก้ไขปัญหาร่วมกันได้อย่างตรงจุด ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

“งานแต่ละงานต้องมีการพูดคุยกันปรึกษากัน ถ้าหากเราไม่พูดเราไม่คุยกันงานนั้นจะไม่เสร็จลุล่วง เหมือนบางงานมันจะต้องพูดคุยกัน บางครั้งก็ต้องมีการแก้สถานการณ์เฉพาะหน้า เราจำเป็นต้องสื่อสารกันให้รู้เรื่องคุยกันให้เข้าใจถึงปัญหาที่แท้จริง เพื่อแก้ไขปัญหาดังตรงจุด ถึงจะทำงานชิ้นนั้นผ่านไปได้” (ผู้ให้ข้อมูล C, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2563)

ทักษะการประสานงาน

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการประสานงาน มีความจำเป็นในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา ช่วยในการทำงานภายในองค์การนักศึกษา การประสานงานที่ดีมีความจำเป็นเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานราบรื่นและบรรลุผล ดังเช่นผู้ให้ข้อมูลกล่าว ดังนี้

“การประสานงานส่วนใหญ่จะเป็นปัญหามาก จึงมีความจำเป็นมากในการทำงานทุกฝ่ายจะต้องประสานงานกันอย่างชัดเจน หากแต่ละฝ่ายไม่ยอมพูดคุยปรึกษากันก็จะทำให้เกิดปัญหาในการทำงานและจะส่งผลกระทบต่อทุกฝ่ายได้” (ผู้ให้ข้อมูล G, สัมภาษณ์ 17 มีนาคม 2563)

นอกจากนี้การประสานงานเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สามารถทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและเพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดความผิดพลาดภายในองค์การนักศึกษา ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

“การทำงานก็จะต้องมีการประสานงานกัน เป็นสิ่งที่จำเป็นมาก ๆ เพราะว่าถ้ามีการประสานงานที่ผิดพลาด ก็จะทำให้การทำงานได้ยากลำบาก คำพูดเป็นสิ่งจำเป็นมาก ๆ ในการทำงาน เพราะบางทีการที่เราพูดออกไปแล้วไม่ถูกใจคนอื่น อาจจะทำให้เกิดการผิดใจกันได้” (ผู้ให้ข้อมูล E, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2563)

เพิ่มเติมจากนี้การประสานงานเป็นกระบวนการของการทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในกิจกรรมและเป้าหมายของแผนงานต่าง ๆ ขององค์กรที่แยกจากกัน เพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังตัวอย่างคำตอบที่ว่า

“ถ้าเราไม่ประสานงานกัน งานมันก็จะไม่เดิน ก็จะต้องมีการนัดประชุมกันมีการนัดกันเพื่อวางแผนร่วมกัน เพื่อให้กิจกรรมที่กำลังจะทำได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี” (ผู้ให้ข้อมูล I, สัมภาษณ์ 17 มีนาคม 2563)

ทักษะการวางแผน

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการวางแผน มีความจำเป็นในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา จะต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า และในการวางแผนต้องมีความชัดเจน เป็นระบบ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามแผนที่วางไว้ ดังตัวอย่างคำตอบของผู้ให้ข้อมูลดังนี้

“การวางแผน จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้” (ผู้ให้ข้อมูล B, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2563)

นอกจากนี้การวางแผนจะทำให้องค์การนักศึกษา สามารถรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้และทำให้รู้เป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

“ต้องมีการวางแผนก่อนที่จะดำเนินการให้ดี และจะต้องมีการคิดแผนสำรองไว้รับมือเมื่อต้องเผชิญปัญหา ” (ผู้ให้ข้อมูล G, สัมภาษณ์ 17 มีนาคม 2563)

เพิ่มเติมจากนี้ทักษะการวางแผนจะทำให้องค์การนักศึกษาทราบถึงปัญหาที่เคยเกิดขึ้นในอดีต และสามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขในกิจกรรมที่จะดำเนินการในครั้งต่อไปได้ ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

“จะต้องมีการวางแผน ว่าปีที่แล้วมีข้อดีข้อเสียยังไง ถ้าข้อดีเราก็ต้องพัฒนาต่อไปไม่ใช่แค่ว่าดีแล้วทำเหมือนเดิมไม่พัฒนา แล้วถ้าเป็นข้อด้อย

เราก็จะแบบศึกษาว่าส่วนใหญ่เด็กเค้าจะไม่ชอบส่วนไหน ก็คือเราก็จะแก้ส่วนนั้นให้ดีขึ้นและตรงจุด" (ผู้ให้ข้อมูล H, สัมภาษณ์ 17 มีนาคม 2563)

ทักษะการบริหารโครงการ

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารโครงการ มีความจำเป็นในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา การบริหารโครงการจะทำให้องค์การนักศึกษาได้ทราบถึงรูปแบบในการบริหารจัดการงานนำความรู้ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของโครงการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังตัวอย่างคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลดังนี้

“การทำโครงการต้องมีการบริหารโครงการ โดยใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมา มานำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม และต้องมีกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้การบริหารโครงการประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ ” (ผู้ให้ข้อมูล B, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2563)

นอกจากนี้การบริหารโครงการทำให้รู้ถึงแนวทางในการจัดโครงการ ทำให้เกิดการวางแผนและการจัดสรรทรัพยากรให้มีความเหมาะสมกับงาน ดังตัวอย่างคำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์ที่ว่า

“เป็นการกำหนดโครงร่างในสิ่งที่เราจะทำ ว่าสิ่งที่เราจะทำมีอะไรบ้าง มีลักษณะเป็นแบบไหน คนนี้ต้องอยู่ฝ่ายไหน ต้องทำงานเป็นขั้นตอน ทำงานตามลำดับขั้นตอนที่วางแผนไว้ ทำให้การผิดพลาดน้อยลง ป้องกันปัญหาหลาย ๆ อย่างที่จะเกิดตามมา” (ผู้ให้ข้อมูล F, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2563)

ทักษะมนุษย์สัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ มีความจำเป็นในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา ในการทำงานต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลรอบข้าง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และทำให้เกิดความขัดแย้งน้อยลง ดังตัวอย่างคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลดังนี้

“การทำงานกับคนเราต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกันต้องเข้ากับผู้อื่นให้ได้ ใส่ใจความรู้สึกของคนรอบข้างเพื่อให้การทำงานเกิดความราบรื่นทุกคนทำงานด้วยใจ” (ผู้ให้ข้อมูล B, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2563)

“การที่เรามีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีก็จะทำให้เราทำงานได้ง่ายขึ้น มาทำงานตรงนี้นั่นก็ต้องมีการเข้าสังคมอยู่แล้ว และเราต้องเจอกับคนมากมายในการทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูล E, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2563)

นอกจากนี้การทำงานต้องร่วมทำงานกับหน่วยงานภายนอก ดังนั้นการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้การทำงานกับหน่วยงานภายนอก หากคณะกรรมการองค์การนักศึกษาขาดทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์จะทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอก ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

“การเป็นองค์การนักศึกษาไม่ได้บริหารหรือทำงานแค่ภายในมหาวิทยาลัยเท่านั้นแต่จะต้องทำงานร่วมกับวิทยาเขตอื่น ๆ เช่น งานกีฬา 5 วิทยาเขต องค์การของแต่ละวิทยาเขตจะต้องทำงานร่วมกันและมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน” (ผู้ให้ข้อมูล D, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2563)

“ในการทำงานต่าง ๆ การที่เรามีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นก็จะทำให้งานของเราง่ายขึ้น เราสามารถพูดคุยกับเขาได้ โดยถ้าหากเรามีโอกาส

ร่วมงานกับเขาก่อนในครั้งต่อ ๆ ไปเราก็อาจจะได้รับความช่วยเหลือ ซึ่งมันจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในระยะยาว เกิดผลดีแก่ทั้งสองฝ่าย” (ผู้ให้ข้อมูล F, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2563)

เพิ่มเติมจากนี้การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงมีความสำคัญมากที่จะผลักดันให้กิจกรรมขององค์การนักศึกษาประสบความสำเร็จ ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “มนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นที่ในแง่ที่ว่าเป็นส่วนที่ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จ เพราะจะช่วยให้เราได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลืออย่างเต็มที่และเต็มความสามารถจากหน่วยงานภายนอก” (ผู้ให้ข้อมูล J, สัมภาษณ์ 17 มีนาคม 2563)

จากการสรุปผลข้างต้นแสดงให้เห็นถึงทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ทักษะได้แก่ 1) ทักษะการทำงานเป็นทีม 2) ทักษะการเป็นผู้นำ 3) ทักษะการสื่อสาร 4) ทักษะการประสานงาน 5) ทักษะการวางแผน 6) ทักษะการบริหารโครงการ และ 7) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งทักษะในแต่ละด้านมีความสำคัญในการบริหารขององค์การบริหารนักศึกษาที่แตกต่างกันไปตามตารางข้างต้น ผลจากการสัมภาษณ์พบว่าทักษะที่จำเป็นที่สุดในการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย คือ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะการสื่อสาร ทักษะการประสานงาน และ ทักษะการวางแผนและทักษะการบริหารโครงการ ตามลำดับ สำหรับปัญหาส่วนใหญ่ที่พบในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา ได้แก่ ปัญหาด้านการสื่อสาร การประสานงาน การทำงานเป็นทีมและปัญหาที่พบเฉพาะหน้า สิ่งทีคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาคิดว่าตนเองต้อง

ปรับปรุงและแก้ไข คือทักษะการสื่อสารและทักษะการประสานงาน การตัดสินใจและความรอบคอบในการปฏิบัติงาน สำหรับทักษะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ คือทักษะการเป็นผู้นำและทักษะมนุษยสัมพันธ์ เพราะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานกลุ่มได้

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีประเด็นทักษะที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

ทักษะการทำงานเป็นทีม

ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมเป็นทักษะสำคัญในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา ส่งผลให้การทำงานของทุกคนภายในองค์การนักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้งานของส่วนรวมมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลทำให้แต่ละบุคคลที่มีความสามารถต่างกันมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ โดยองค์การนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรังได้นำทักษะการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการจัดทำกิจกรรมภายในมหาวิทยาลัย เช่น กิจกรรมกีฬาซ่อมวงเกมส์ ซึ่งจะอาศัยความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของสมาชิกองค์การนักศึกษา ทักษะการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ สัมมนา สีมุ่ย (2553) ที่ศึกษาพบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในการบริหารงานในองค์การ โดยพบว่าทักษะการทำงานเป็นทีมเกิดจากการตัดสินใจร่วมกัน การสื่อสารและการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ รวมถึงด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมาย ซึ่งปัจจัย

ที่กล่าวมาข้างต้นจะแสดงให้เห็นถึงระดับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรประสบความสำเร็จสูงสุด โดยสมาชิกในทีมมีความพอใจในงานที่กระทำและมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ทักษะการสื่อสาร

ผลการวิจัยพบว่าทักษะการสื่อสาร เป็นทักษะสำคัญในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา การปฏิบัติหน้าที่ การงาน ของบุคลากรในองค์การตั้งแต่สองคนขึ้นไป ควรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการร่วมกัน การสื่อสารและพูดคุยกันภายในองค์การนักศึกษา มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นจะทำให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริง และสามารถแก้ไขปัญหาาร่วมกันได้อย่างตรงจุด ซึ่งองค์การนักศึกษาหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรังมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย ทักษะการสื่อสาร จึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างมากในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันของสมาชิกองค์การนักศึกษาเพื่อให้สมาชิกองค์การนักศึกษาทุกคนเข้าใจในเป้าหมายเดียวกันและลดข้อผิดพลาดในการจัดกิจกรรมทุก ๆ กิจกรรม เช่น โครงการวันถือประโยชน์เพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง เป็นโครงการที่จะต้องมีการประกอบพิธีที่สำคัญ การจัดการเวลา สถานที่ ให้มีความเหมาะสมดังนั้นทุกคนในทีมจึงต้องสื่อสารกันอย่างชัดเจนให้มีความเข้าใจตรงกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ สกุลรัตน์ แฉ่งหิรัญ (2561) ที่พบว่าลักษณะการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาต้องใช้การสื่อสารแบบสองทาง (Two-Way Communication) ไม่ใช่สั่งงานเพียงอย่างเดียว ต้องรับฟังความคิดเห็นหรือดูการตอบรับของ

ผู้ได้บังคับบัญชาด้วย เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาได้รับทราบแล้วก็จะนำไปปฏิบัติ บางครั้งผู้ได้บังคับบัญชาอาจจะไม่เข้าใจ ผู้บังคับบัญชาต้องเปิดโอกาสให้ซักถามว่าถ้าประเด็นใดทำไม่ได้หรือไม่เข้าใจจะสามารถแก้ไขได้อย่างไร โดยการสื่อสารเพื่อส่งงานแต่ละครั้งควรส่งงานอย่างชัดเจน และอธิบายถึงความสำคัญของงานอย่างครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถนำไปปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ทักษะการประสานงาน

ผลการวิจัยพบว่า การประสานงานที่ดีจะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย โดยราบรื่นและรวดเร็ว ทุกคนทุกฝ่ายมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น ช่วยประหยัดเวลาเงินวัสดุ และสิ่งของต่าง ๆ ในการทำงานทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มผลสำเร็จของงานให้มากขึ้น สร้างความกลมเกลียวความเข้าใจอันดีและสามัคคีช่วยลดข้อขัดแย้งในการทำงานป้องกันการก้าวร้าวหย่าหน้า ขจัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนหรือเหลื่อมล้ำกันก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมสร้างความสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกันรวมถึงเข้าใจถึงข้อเท็จจริงและปัญหาของหน่วยงานอื่น นำไปสู่การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และรู้หนทางการปรับปรุงงานโดยองค์การนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง ได้นำทักษะการประสานงานมาใช้ในการจัดทำกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น กิจกรรมกีฬาสามัคคี 5 วิทยาเขต ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งองค์การนักศึกษาจะต้องประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ภายในวิทยาเขตตรัง และจำเป็นต้องมีการประสานงานระหว่างวิทยาเขตอีกด้วย เพื่อให้การจัดกิจกรรมมีความ

สอดคล้องและเป็นไปในแนวเดียวกันของทุก ๆ วิทยาเขต ดังนั้นทักษะการประสานงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ สุชาติประชากุล (2558) ที่พบว่า ถ้ามีการประสานงานที่ดีแล้ว จะช่วยให้เจ้าหน้าที่มีความเห็นและความเข้าใจในหน้าที่ของแต่ละฝ่ายดีขึ้น จะลดการก้าวถอยอันเป็นชนวนทำให้เกิดความขัดแย้งความแตกแยก ซึ่งอาจจะเป็นผลเสียหายแก่งานได้ จะเห็นได้ว่าความสำคัญของการประสานงานนั้นจะทำให้เป้าหมายขององค์การหรืองานที่วางไว้ บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ รวมถึงทำให้เกิดการประหยัดเงินประหยัดเวลาในการบริหารจัดการ ตลอดจนลดปัญหาการขัดแย้งของบุคลากรในองค์การในการปฏิบัติงานร่วมกันไม่เกิดการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือการขัดแย้งทางความคิดหรือการขัดแย้งในทางปฏิบัติ

ทักษะการวางแผน

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านการวางแผน การทำกิจกรรมในแต่ละกิจกรรม จะต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า และในการวางแผนต้องการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้กิจกรรมดำเนินงานให้สำเร็จคล่องตามแผนที่วางไว้ การวางแผนจะทำให้องค์การนักศึกษา สามารถรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ การวางแผนจะทำให้องค์การนักศึกษาราบถึงปัญหาที่เคยเกิดขึ้นในอดีต และสามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมที่จะดำเนินการในครั้งต่อไป ได้โดยองค์การนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรังได้นำทักษะการวางแผนมาปรับใช้ในการจัดทำกิจกรรมภายในมหาวิทยาลัย เช่น โครงการรับน้องมหาวิทยาลัย จะเป็นการวางแผนในการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย ซึ่งโครงการรับน้องมหาวิทยาลัย จะมีการแบ่งหน้าที่ออกเป็นหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งแต่ละฝ่ายจะต้องมีการวางแผนร่วมกัน เพื่อการทำงานที่ง่ายและ

สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ทักษะการวางแผนจึงเป็นทักษะที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ กรรณิการ์ อุตตะทอง (2561) ที่ว่าการวางแผนปฏิบัติงาน จะต้องมีความพร้อม และการบริหารจัดการแผนที่ดี จะช่วยให้การบริหารสำเร็จลุล่วง ไปด้วยความราบรื่นการหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ และมี เหตุผลเพื่อให้การดำเนินงานในอนาคตเป็นไปโดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพที่สุด สามารถรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ มีการนำดิจิทัลเข้ามาปรับใช้ ในการทำงานนำเทคโนโลยีมาใช้งานในการติดต่อสื่อสารและประสานงาน และมีการแบ่งปัน ข้อมูลทางออนไลน์ ก่อให้เกิดการทำงานที่รวดเร็วมากยิ่งขึ้น กิจกรรมการวางแผนจะทำให้ทราบถึงปัญหาที่เคยเกิดขึ้นในอดีต และสามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมที่จะดำเนินการในครั้งต่อไปได้ จะต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า และในการวางแผนต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้กิจกรรมดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามแผนที่วางไว้

ทักษะการบริหารโครงการ

ผลการวิจัยพบว่าในการทำงานของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา จะต้องมีการบริหารโครงการจะทำให้องค์การนักศึกษาได้ทราบถึงรูปแบบในการบริหารจัดการงานนำความรู้ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของโครงการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การบริหารโครงการทำให้รู้ถึงแนวทางในการจัดโครงการ ทำให้เกิดการวางแผนและการจัดสรรทรัพยากรให้มีความเหมาะสมกับงาน เป็นเริ่มต้นของขั้นตอนการวางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบควบคุม และปิดโครงการของงานโครงการผ่านทางเครื่องมือ ความรู้ ทรัพยากร และ

กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การนักศึกษา โดยที่เป้าหมายก็คือการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการโดยองค์การนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตตรังได้นำทักษะการบริหารโครงการมาใช้ในการจัดทำกิจกรรมภายในมหาวิทยาลัย เช่น กิจกรรมดาวเดือน ซึ่งองค์การนักศึกษาจะต้องเริ่มจากต้นจากการเริ่มโครงการจนถึงสิ้นสุดโครงการ โดยมีการคำนวณทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินโครงการ ต้องหันหน้ามาปรึกษากันอย่างละเอียดและถี่ถ้วน เพื่อที่จะทราบข้อมูลที่ถูกต้องในการจัดทำกิจกรรมให้สำเร็จลุล่วง ทักษะการบริหารโครงการจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ รัชณี วัฒนภิรมย์ (2553) กล่าวว่า การบริหารโครงการคือกิจกรรมหรืองานที่มีวัตถุประสงค์ที่ต้องทำให้เสร็จภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณ ทรัพยากร และได้ผลงานตามความต้องการที่กำหนดไว้ โดยมีการกำหนดเวลาที่เริ่มและสิ้นสุด อีกทั้งมีความสามารถความรู้ความเข้าใจในทักษะการบริหารเป็นอย่างดี ถ้าที่จะตัดสินใจและเป็นผู้ที่ประสานงานที่ดี อีกทั้งยังต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ว่องไว และรู้ทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยสามารถที่จะปฏิบัติและบริหารจัดการได้ทั่วทั้งองค์การ มีความคิดและการกระทำที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และยืดหยุ่น รู้จักระดมทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารโครงการอย่างสูงสุด อันเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรมีการพัฒนาตนเองตามไปด้วยในที่สุด

ทักษะการเป็นผู้นำ

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการเป็นผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์การบริหารนักศึกษา ในการทำงานหากไม่มีผู้นำ

จะส่งผลให้มีผู้ตัดสินใจ ควบคุม สั่งการในการปฏิบัติงานผู้นำต้องมีความกล้าที่คิดกล้าตัดสินใจอย่างเด็ดขาด และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สมาชิกภายในองค์การบริหารนักศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนในทีมเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ พิจักษณ์ วงศาโรจน์ (2558) ที่พบว่าผู้นำควรมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ควรมีทัศนคติที่ดีในการบริหารงานหลักธรรมาภิบาลรวมไปถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีในการบริหารงาน คุณสมบัติของผู้นำในมีความกล้าเสี่ยงผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ จะต้องมีความเสียสละส่วนตัวกล้าเผชิญกับความเสี่ยงความสำเร็จในการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันและเป็นแบบอย่างในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรและผู้ที่บังคับบัญชา ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการในองค์กรว่าผู้นำในฐานะที่เป็นแบบอย่างที่ดีนั้นจะต้องเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่ดีเพื่อสมาชิกของกลุ่มจะได้ปฏิบัติตาม

ทักษะมนุษยสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า ในการทำงานของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาต้องมียุทธศาสตร์ที่ดีต่อบุคคลรอบข้าง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และทำให้เกิดความขัดแย้งน้อยลง การทำงานต้องร่วมทำงานกับหน่วยงานภายนอก ดังนั้นการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงมีความสำคัญมากที่จะผลักดันให้กิจกรรมขององค์การนักศึกษาประสบผลสำเร็จ หากคณะกรรมการองค์การนักศึกษาขาดทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์จะทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ชมพูนุท แท่นคำ (2555) พบว่าการมีกรดติดต่ออย่างเปิดกว้าง

ระหว่างหัวหน้ากับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความสำคัญกับตนเองกับเขามากกว่าคนงาน หากได้นำวิธีการทางมนุษยสัมพันธ์ไปใช้ให้ถูกต้องแล้ว จะทำให้บรรยากาศการทำงานในองค์กรทำให้ทุกฝ่ายเข้ากันได้เป็นอย่างดี ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพอใจสูงขึ้นทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ

7. ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาเรื่องทักษะจำเป็นในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง ผู้วิจัยขอเสนอแนะที่สำคัญดังนี้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การวิจัยครั้งนี้ สามารถนำข้อมูลที่ได้เสนอให้กับองค์การบริหารนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาได้
2. งานวิจัยนี้เสนอแนะว่าก่อนที่ผู้นำนักศึกษาจะเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การบริหารนักศึกษา ควรมีการจัดอบรมทักษะสำคัญเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาทักษะจำเป็นในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง ในประเด็นทักษะอื่น ๆ เพื่อสามารถเข้าถึงและตอบสนองการทำงานให้มีความชัดเจนและรอบคอบมากยิ่งขึ้นรวมถึงเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อีกทางหนึ่ง

2. ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับนักศึกษาผู้ให้สัมภาษณ์ถึงความคิดเห็น และความต้องการในการทำงาน ระบบการทำงานกับองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง ชัดเจนและข้อคิดเห็น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการทำงานขององค์กรต่อไปในอนาคต

3. ควรศึกษาทักษะจำเป็นของผู้บริหารระดับสูงและบุคลากร ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง เพื่อที่จะได้ทราบถึงทักษะที่จำเป็นในด้านอื่น ๆ ทำให้มีข้อมูลที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

8. เอกสารอ้างอิง

กรกนก บุญชูจรัส และภัทรพล มหาพันธ์. (2553). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี”. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*. 2(1), น. 71-87.

กรรณิการ์ อดตะทอง. (2561). *การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. สืบค้นเมื่อ 4 มิถุนายน 2563, จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/240295>

กรวิภา งามวุฒิจิต. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2563, จาก <http://ethesisarchive.library.tu.ac.th>

กอบกาญจน์ วิเศษรัมย์. (2556). *ทักษะเพื่อการสื่อสาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โอ. เอส.พรินติ้งเฮ้าส์.

- กัญญรัตน์ ชินวรวิฑิต. (2558). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร*. สืบค้นเมื่อ 9 เมษายน 2563, จาก [http://www.kruinter.com/file/95820150922214552-\[kruinter.com\].pdf](http://www.kruinter.com/file/95820150922214552-[kruinter.com].pdf)
- กิตติทัช เขียวฉะอ้อน และธีระวัฒน์ จันทิก. (2560). “การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน”. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*. 11(1), น. 335-370, จาก <https://dtt.ac.th/wp-content/uploads/2019/05/22>
- กิตติธราณี ขวพร. (2558). “การพัฒนาแบบวัดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของ นิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต”. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*. 11(2), น. 131-146, จาก <https://cuir.car.chula.ac.th/handle/>
- กิตติวัฒน์ รัตนดิลก ณ ภูเก็ต และจนพฤษ โพธิ์โรจน์. (2558). *ภาวะผู้นำของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลกองอำเภอเกาะลพบุรี จังหวัดสุโขทัย*. (วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท). หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยทองสุข, จาก <http://www.sukhothailocal.go.th/files/download/20151211143507kgtcz.pdf>
- เกรียงไกร ฐะพันธ์. (2558). “การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประเทศไทย”. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*. 10(32), น. 13-22, จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/research-journal-lru/article/view/>

- จินตวีร์ เกษมสุข. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการสื่อสารระหว่างบุคคล*. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2563, จาก <http://aritbooks.nrru.ac.th/uploadfiles/books/2-2018-08-30-08-39-12.pdf>
- ชมพูนุท แท่นคำ. (2555). *ผลกระทบของมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2563 จาก <http://mahalib.msu.ac.th/svit/index.php/dublin.php?ID=7084#.XtpiCDozblU>
- ถิรนนท์ อนวัชศิริวงศ์. (2553). *การสื่อสารระหว่างบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ณ ฌาน.
- ธนากร เอี่ยมปาน. (2556). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบินกองทัพอากาศ”. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชียฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 6(1), น. 99-110, จาก <https://subjectspu6.files.wordpress.com/>
- ธิดา โมสิกรัตน์. (2557). *ภาษาเพื่อการสื่อสาร (Language for communication)*. (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ: แสงจันทร์การพิมพ์.
- นพลักษณ์ หนักแน่น. (2555). *การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของนิสิตนักศึกษาศาสตรศาสตรระดับปริญญาบัณฑิตระหว่าง พ.ศ.2555-2564*. สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2563, จาก <https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/36749>
- นฤมล จิตรเอื้อ และประสพชัย พสุนนท์. (2561). *การใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยเพื่อการศึกษาการดำเนินการที่เป็นเลิศ*

ของสถานศึกษา. Veridian E-Journal Silpakorn University ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 11(2), น. 2118-2135. สืบค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2563, จาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/144039/106567>

พิจักษณา วงศาโรจน์. (2557). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์: กรณีศึกษากรมกำลังพลทหารบก*. สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2563, จาก <http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1186/1/pijuksana.vong.pdf>

รัชณี วัฒนภิรมย์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิจิตร ศรีสอาน. (2552). *คุณสมบัติของผู้บริหารที่มีผลต่อความสำเร็จ*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สกุลรัตน์ แจ้งหิรัญ. (2561). *การสื่อสารระหว่างบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาล*. (วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท). สาขาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, จาก http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/3592/1/sakunrat_jane.pdf

สมพร สุทัศนีย์. (2554). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2563, จาก <http://elearning.psu.ac.th/courses/195/Chapter6.pdf>

- สัมมนา สัมมัญ. (2553). ลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละด้าน
ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม. สืบค้น
เมื่อ 18 มีนาคม 2563, จาก <http://eng.sut.ac.th/ce/struc/12SUMANA/SUMMANA.pdf>
- สุชาติ ประชากุล. (2558). เทคนิคการประสานงาน. สืบค้นเมื่อ 5
มิถุนายน 2563, จาก <file:///C:/Users/Advice/Downloads/133412-Article%20Text-352391-1-10-20180709.pdf>
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

การพัฒนาเว็บแอปพลิเคชันสำหรับค้นหาสถานบริการ
อยู่ซ่อมรถบนระบบแผนที่ออนไลน์ กรณีศึกษา :
เทศบาลเมืองเขารูปช้าง จังหวัดสงขลา
WEB APPLICATION DEVELOPMENT SERVICES FOR
LOCATING GARAGE ON MAPS ONLINE CASE STUDY:
THE MUNICIPALITY OF KHAO ROOP CHANG SONGKHLA

อนัญญา เดชะพันธ์^{1*} และอติวิชญ์ มิตรงาม²
Ananya Dechaphan^{1*} and Atiwit Mitngam²

Received Date : May 7, 2020

Revised Date : August 31, 2020

Accepted Date : September 21, 2020

¹ นักศึกษาหลักสูตรภูมิสารสนเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

² อาจารย์ประจำหลักสูตรภูมิสารสนเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

*Corresponding author, E-mail: xxxx@xxx.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้ได้แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 2 ส่วนตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ ส่วนที่ 1 เพื่อจัดทำฐานข้อมูลสถานบริการจอดรถในพื้นที่เทศบาลเมืองเขารูปช้าง และส่วนที่ 2 เพื่อออกแบบและจัดทำเว็บแอปพลิเคชัน สำหรับค้นหาตำแหน่งสถานบริการจอดรถบนระบบแผนที่ออนไลน์

โดยผลการศึกษาพบว่าเทศบาลเมืองเขารูปช้าง จังหวัดสงขลา มีสถานบริการจอดรถทั้งหมด 108 แห่ง ซึ่งเป็นสถานบริการจอดรถจักรยานยนต์ จำนวน 43 แห่ง สถานบริการจอดรถยนต์จำนวน 54 แห่ง และสถานบริการจอดรถบรรทุกจำนวน 11 แห่ง จากการออกแบบและจัดทำเว็บแอปพลิเคชัน โดยใช้ Google My Maps เข้ามาช่วยในการทำแผนที่ดิจิทัล โดยมีการแสดงสถานบริการจอดรถและข้อมูลทั่วไปของสถานบริการจอดรถ ซึ่งได้นำเข้าฐานข้อมูลทั้งหมดลงใน มีการจัดเก็บข้อมูลในระบบฐานข้อมูล และมีการนำเสนอผ่านเว็บแอปพลิเคชัน ที่สามารถใช้งานได้ทันที โดยใช้ชื่อ เว็บแอปพลิเคชัน “คิดจะซ่อม (รถ) ... คิดถึงที่นี่”

คำสำคัญ : ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์, สถานบริการจอดรถ, แอปพลิเคชัน

Abstract

The present study aimed to prepare the database about garages in Khao Roon Chang municipal area and to design as well as create Web Application for searching garages on the online map.

The results revealed that there were 108 garages in Khao Roop Chang municipal area including 43 motorcycle garages, 54 car garages, and 11 truck garages. According to the designing and creating the Web Application by applying Google Maps for creating the digital map the Web Application could be used automatically, user-friendly, and easy to access: locations and details of each garage were shown on the map. The Web Application named ‘Thinking about fixing (cars) ..., Thinking of us’.

Keyword: Geographic Information System, Service garage, Application

1. บทนำ

ในปัจจุบันคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ส่งผลให้มีการนำคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันอย่างหลากหลายรูปแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสมาร์ทโฟน ซึ่งนอกเหนือจากการสื่อสารด้วยการสนทนาผ่านโทรศัพท์แล้วก็ยังสามารถใช้งานในด้านอื่น ๆ ได้อีกด้วย เช่น ถ่ายรูป/วิดีโอ ดูหนัง ฟังเพลง เล่นเกมส์ และการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต เป็นต้น นอกจากนั้นแล้วยังมีผู้ใช้สมาร์ทโฟนจำนวนมากที่ใช้ GPS ช่วยอำนวยความสะดวกในการเดินทางด้วยรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์

ระบบกำหนดตำแหน่งบนพื้นโลก (GPS) ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน มีผู้ใช้งาน GPS เป็นจำนวนมากเพื่อค้นหาเส้นทางจากสถานที่หนึ่งไปยังอีกสถานที่หนึ่ง รวมไปถึงการค้นหา

สิ่งอำนวยความสะดวกในบริเวณใกล้เคียงกับตำแหน่งที่อยู่ ณ ปัจจุบัน เช่น ร้านอาหาร ธนาคาร ปั๊มน้ำมัน โรงแรม สถานที่ท่องเที่ยว และสถานที่อื่น ๆ ซึ่งผู้คนมักใช้เทคโนโลยี GPS เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการเดินทาง เพื่อให้ถึงจุดหมายได้เร็วขึ้น อย่างไรก็ตามในบางครั้งระหว่างการเดินทางรถอาจจะเสียหรือขัดข้องได้โดยผู้ขับขี่นั้น ซึ่งในการเดินทางแต่ละครั้งมีความเสี่ยงที่จะเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินขึ้นกับรถบรรทุก รถยนต์ หรือรถจักรยานยนต์ ส่งผลให้รถไม่สามารถใช้งานได้ตามปกติ และผู้ขับขี่อาจจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้เอง จึงจำเป็นต้องค้นหาอยู่ซ่อมรถ ซึ่งใน Google Maps ยังไม่มีหมวดหมู่บริการของอยู่ซ่อมรถ (ธนวิชญ์ และคณะ, 2561)

เทศบาลเมืองเขารูปช้าง เป็นพื้นที่ที่มีนักเรียน นักศึกษา นิสิต นักท่องเที่ยว รวมถึงประชาชนในพื้นที่เป็นจำนวนมาก ซึ่งผู้คนเหล่านี้ต้องใช้รถใช้ถนนในการเดินทางเป็นประจำทุกวัน แต่ในระหว่างการเดินทางรถอาจจะเสียหรือขัดข้องได้เนื่องจากการเดินทางระยะที่ไกลหรือสภาพของถนนที่ส่งผลเสียหายต่อรถของผู้ขับขี่ที่ใช้เส้นทางนั้น ๆ รวมถึงสภาพของรถที่ขาดการดูแลอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ขับขี่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้เอง เช่น ยางแตก น้ำมันรั่ว หัวเทียนบอด หม้อน้ำรั่ว ยางแบน เป็นต้น จึงจำเป็นต้องค้นหาอยู่ซ่อมรถและในขณะที่รถเสียให้เกิดความกังวลและปัญหาอื่น ๆ ที่ตามมา หากไม่ทราบตำแหน่งของสถานบริการอยู่ซ่อมรถโดยเฉพาะในพื้นที่ที่ไม่คุ้นเคยอาจทำให้เสียเวลากับการค้นหาสถานบริการอยู่ซ่อมรถได้ รวมถึงสถานบริการอยู่ซ่อมรถที่มีอยู่นั้นไม่มีข้อมูลหรือฐานข้อมูลเพียงพอที่จะทำให้ลูกค้าสามารถตัดสินใจใช้บริการได้ เนื่องจากรูปแบบหรือประเภทการให้บริการของอยู่ซ่อม

รถนั้นมีความหลากหลาย เช่น อยู่ซ่อมเฉพาะรถยนต์ หรือจักรยานยนต์ อยู่ซ่อมเฉพาะเครื่องยนต์ อยู่ซ่อมเฉพาะช่วงล่าง อยู่ให้บริการเฉพาะรถยนต์ในเครือหรือแบรนด์ต่าง ๆ ทำให้ลูกค้าเกิดความสับสนและยากต่อการเลือกใช้บริการ รวมถึงการเข้าถึงข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ตและตำแหน่งพิกัดที่แสดงอยู่บน Google Maps นั้นยังไม่มีหมวดหมู่สถานบริการอยู่ซ่อมรถ และไม่สามารถทำให้ทราบว่าอยู่นั้น ๆ ให้บริการรถประเภทใดบ้าง ส่งผลให้ยากต่อการค้นหาและตัดสินใจเลือกใช้บริการ

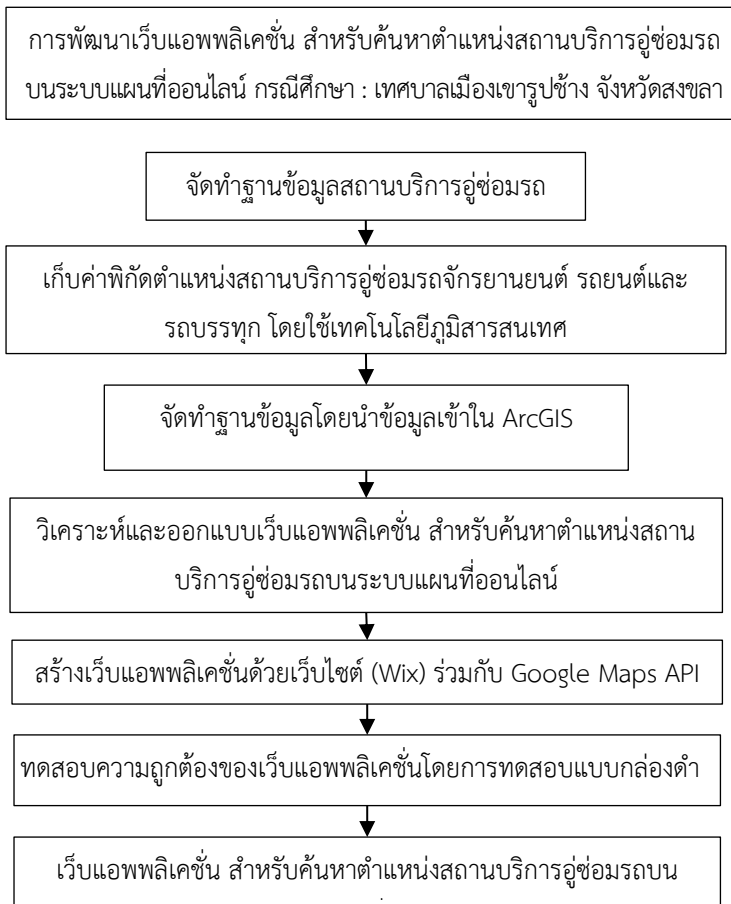
จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการรวบรวมข้อมูลตำแหน่งอยู่ซ่อมรถเพื่อจัดทำฐานข้อมูลสถานบริการอยู่ซ่อมรถในพื้นที่เทศบาลเมืองเขารูปช้าง จากนั้นทำการออกแบบและจัดทำ Web Application สำหรับค้นหาตำแหน่งสถานบริการอยู่ซ่อมรถบนระบบแผนที่ออนไลน์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใช้รถใช้ถนนในพื้นที่เทศบาลเมืองเขารูปช้าง ทราบตำแหน่งและระยะทางของอยู่ซ่อมรถ รวมถึงฐานข้อมูลต่าง ๆ ของอยู่ซ่อมรถที่สามารถให้บริการในด้านต่าง ๆ ได้ดีขึ้น โดยผู้ใช้สามารถใช้งานผ่านเว็บเบราว์เซอร์ได้ทั้งในสมาร์ตโฟนและคอมพิวเตอร์

2. วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

2.1 เพื่อจัดทำฐานข้อมูลสถานบริการอยู่ซ่อมรถในพื้นที่เทศบาลเมืองเขารูปช้าง

2.2 เพื่อพัฒนาเว็บแอปพลิเคชัน สำหรับค้นหาตำแหน่งสถานบริการอยู่ซ่อมรถบนระบบแผนที่ออนไลน์

3. แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด



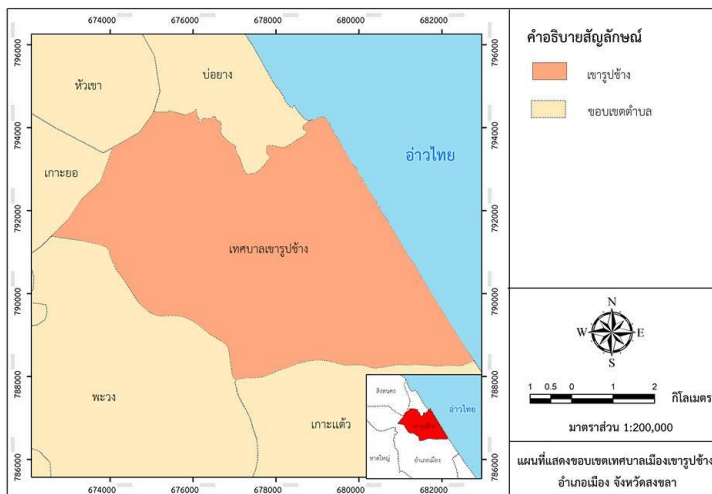
รูปที่ 1 กรอบแนวคิด

ที่มา : สังเคราะห์โดย อนัญญา เดชะพันธ์ และอติวิชญ์ มิตรงาม (2562)

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาเว็บแอปพลิเคชัน สำหรับค้นหาตำแหน่งสถานบริการอยู่ซ่อมรถบนระบบแผนที่ออนไลน์ ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

4.1 กำหนดพื้นที่ศึกษา ได้แก่ พื้นที่เทศบาลเมืองเขารูปช้าง อำเภอเมืองจังหวัดสงขลา ซึ่งมีเนื้อที่ทั้งหมด 27.49 ตารางกิโลเมตร หรือ 17,181 ไร่ (ดังรูปที่ 2)



รูปที่ 2 แผนที่แสดงขอบเขตเทศบาลเมืองเขารูปช้าง อำเภอเมืองจังหวัดสงขลา

ที่มา : อนุญญา เตชะพันธ์ (2562)

4.2 ทำการจัดเก็บข้อมูลของการให้บริการของสถานบริการอู่ซ่อมรถ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งข้อมูลเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของอู่ซ่อมรถ ประกอบด้วย ชื่อที่ใช้เปิดอู่ซ่อมรถ ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ในการติดต่อ และช่วงเวลาทำการ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการให้บริการ ประกอบด้วย ประเภทของอู่ ประเภทของรถที่รับซ่อม

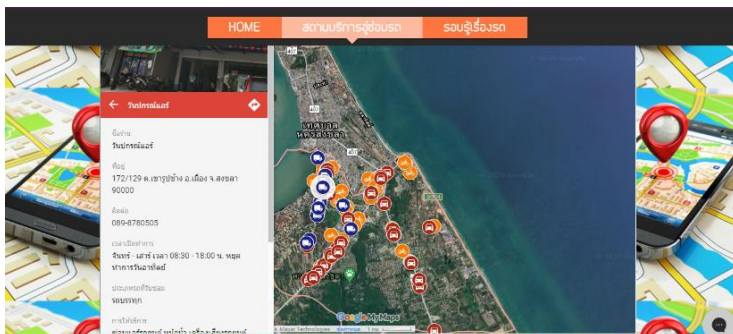
4.3 การสำรวจภาคสนามเพื่อจัดเก็บข้อมูลในพื้นที่จริง โดยเก็บข้อมูลพิกัดตำแหน่งของอู่ซ่อมรถด้วยเครื่องรับสัญญาณ GPS และเก็บข้อมูลรายละเอียดของอู่ซ่อมรถตามแบบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบ เพื่อนำมาวิเคราะห์ในการค้นหาอู่ซ่อมรถบนแผนที่ออนไลน์

4.4 จัดทำฐานข้อมูลสถานบริการอู่ซ่อมรถในพื้นที่เทศบาลเมืองเขารูปช้าง ได้จากการเก็บข้อมูลภาคสนามให้อยู่ในรูปแบบข้อมูลเชิงพื้นที่ (Spatial data) (ดังรูปที่ 3) โดยประเภทการให้บริการจากการเก็บข้อมูล จำแนกออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ รถยนต์ จักรยานยนต์ รถบรรทุก (ดังรูปที่ 4)

ลำดับ	X	Y	ชื่อร้าน	ที่อยู่	เบอร์	เวลาเปิดทำการ	ประเภทสินค้า	การให้บริการ	หมายเหตุ
1	7.16283	100.60703	ร้านกาแฟ	ตลาดทุ่งไทร อ.เมือง จ.สงขลา 90000	066-7753276	จันทร์ - อังคาร เวลา 07:00 - 21:00 น. พุธ-อาทิตย์ เวลา 07:00 - 21:00 น. หยุดทุกวันพุธ	ร้านอาหาร	มีบริการจัดส่งสินค้า	มีบริการรถจักรยานยนต์
2	7.1738	100.61321	ร้านขนม	16/24 ม. 10 ต.ทุ่งไทร อ.เมือง จ.สงขลา 90000	085-626018	จันทร์ - อังคาร เวลา 07:00 - 21:00 น. พุธ - เสาร์ เวลา 08:00 - 17:00 น. หยุด	ร้านอาหาร	มีบริการจัดส่งสินค้า	มีบริการรถจักรยานยนต์
3	7.17692	100.62283	ร้านกาแฟ	16/9 ม. 9 ต.ทุ่งไทร อ.เมือง จ.สงขลา 90000	085-626018	จันทร์ - อังคาร เวลา 08:00 - 17:00 น. พุธ - เสาร์ เวลา 08:00 - 17:00 น. หยุด	ร้านอาหาร	มีบริการจัดส่งสินค้า	มีบริการรถจักรยานยนต์
4	7.1778	100.59606	ร้านกาแฟ	ตลาดทุ่งไทร อ.เมือง จ.สงขลา 90000	-	จันทร์ - อังคาร เวลา 08:00 - 17:00 น. พุธ - เสาร์ เวลา 08:00 - 17:00 น. หยุด	ร้านอาหาร	มีบริการจัดส่งสินค้า	มีบริการรถจักรยานยนต์
5	7.17294	100.59638	ร้านกาแฟ	16/3/5 ม. 8 ต.ทุ่งไทร อ.เมือง จ.สงขลา 90000	082-2512896	จันทร์ - อังคาร เวลา 07:00 - 21:00 น. พุธ - เสาร์ เวลา 08:00 - 17:00 น. หยุด	ร้านอาหาร	มีบริการจัดส่งสินค้า	มีบริการรถจักรยานยนต์
6	7.16502	100.59458	P.P. ร้านกาแฟ	12/1/37 ต.ทุ่งไทร อ.เมือง จ.สงขลา 90000	095-7799238	จันทร์ - อังคาร เวลา 08:00 - 17:00 น. พุธ - เสาร์ เวลา 08:00 - 17:00 น. หยุด	ร้านอาหาร	มีบริการจัดส่งสินค้า	มีบริการรถจักรยานยนต์
7	7.17831	100.59881	ร้านกาแฟ	ตลาดทุ่งไทร อ.เมือง จ.สงขลา 90000	-	จันทร์ - อังคาร เวลา 12:00 - 20:00 น. พุธ - เสาร์ เวลา 08:00 - 17:00 น. หยุด	ร้านอาหาร	มีบริการจัดส่งสินค้า	มีบริการรถจักรยานยนต์
8	7.17509	100.61267	ร้านกาแฟ	16/1 ต.ทุ่งไทร อ.เมือง จ.สงขลา 90000	-	จันทร์ - อังคาร เวลา 08:00 - 17:00 น. พุธ - เสาร์ เวลา 08:00 - 17:00 น. หยุด	ร้านอาหาร	มีบริการจัดส่งสินค้า	มีบริการรถจักรยานยนต์
9	7.17191	100.61195	ร้านกาแฟ	ตลาดทุ่งไทร อ.เมือง จ.สงขลา 90000	-	จันทร์ - อังคาร เวลา 08:00 - 17:00 น. พุธ - เสาร์ เวลา 08:00 - 17:00 น. หยุด	ร้านอาหาร	มีบริการจัดส่งสินค้า	มีบริการรถจักรยานยนต์
10	7.17181	100.61035	ร้านกาแฟ	ตลาดทุ่งไทร อ.เมือง จ.สงขลา 90000	-	จันทร์ - อังคาร เวลา 08:00 - 17:00 น. พุธ - เสาร์ เวลา 08:00 - 17:00 น. หยุด	ร้านอาหาร	มีบริการจัดส่งสินค้า	มีบริการรถจักรยานยนต์
11	7.1719	100.60191	ร้านกาแฟ	ตลาดทุ่งไทร อ.เมือง จ.สงขลา 90000	-	จันทร์ - อังคาร เวลา 08:00 - 17:00 น. พุธ - เสาร์ เวลา 08:00 - 17:00 น. หยุด	ร้านอาหาร	มีบริการจัดส่งสินค้า	มีบริการรถจักรยานยนต์

รูปที่ 3 แสดงฐานข้อมูลแผนที่สถานบริการรถจักรยานยนต์ในไฟล์ Excel

ที่มา : อนุรักษ์ เดชะพันธ์ (2562)



รูปที่ 4 หน้าต่างแสดงฐานข้อมูลฐานสถานบริการรถจักรยานยนต์ในพื้นที่เทศบาลเมืองเขารูปช้าง ได้จากการเก็บข้อมูลภาคสนามให้อยู่ในรูปแบบข้อมูลเชิงพื้นที่

ที่มา : อนุรักษ์ เดชะพันธ์ (2562)

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.5.1 ระบบงานเดิม มีข้อจำกัดยังงบางอย่าง เช่น ไม่สามารถแสดงข้อมูลรายละเอียดของตำแหน่งผู้ซ่อมรถได้

4.5.2 ระบบงานใหม่ สามารถแสดงตำแหน่งของผู้เข้าระบบ พร้อมทั้งสามารถจัดเก็บข้อมูลตำแหน่ง พิกัด รูปภาพและสามารถทำงานได้ในหลายระบบปฏิบัติการ

4.6 ออกแบบระบบและพัฒนา Web app

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในเบื้องต้น ทำให้ทราบถึงรูปแบบความต้องการใช้งาน ข้อมูลที่จะนำเข้าสู่ระบบ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับระบบ ดังนั้นสามารถแบ่งกลุ่มผู้ใช้งานในระบบออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

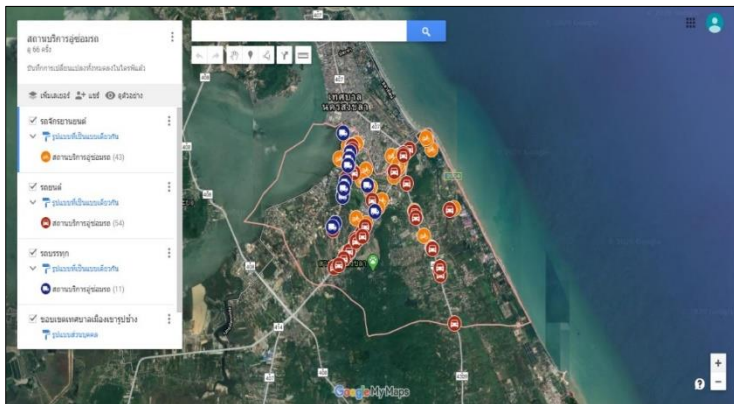
1. ผู้ดูแลระบบ (Admin) มีหน้าที่รับผิดชอบการดูแลระบบ ตรวจสอบการทำงานของระบบ และฟังก์ชันการทำงานต่าง ๆ ให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ จัดการข้อมูลในระบบ โดยสามารถเพิ่ม ลบ ค้นหาข้อมูล และแก้ไขข้อมูลต่าง ๆ ได้ ตลอดจนคัดกรองข่าวสารต่าง ๆ ที่ผู้ใช้งานส่งเข้ามาในระบบ เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้อง และตรงกับความเป็นจริง

2. ผู้ใช้งานทั่วไป (Users) สามารถดูข้อมูล ดูรูปภาพสถานที่ สามารถเรียกดูข้อมูลต่าง ๆ หรือสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ของระบบได้

4.7 การพัฒนาระบบ

เมื่อดำเนินการออกแบบระบบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปเป็นการพัฒนาระบบ ผู้วิจัย ได้พัฒนาโดยใช้โปรแกรม Wix ร่วมกับ Google Maps API และใช้โปรแกรม XAMPP เป็นโปรแกรมในการจัดการ Web

Server และพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูล โดยโปรแกรมฐานข้อมูล MySQL และใช้โปรแกรม Open Office.org เป็นโปรแกรมสำหรับจัดทำรายงาน นอกจากนี้ การพัฒนา web app ผู้วิจัยสร้างระบบให้มีความสามารถและจุดเด่น คือ ระบบสามารถจัดเก็บข้อมูล ตำแหน่ง พิกัด รูปภาพ ข้อความ จุดเด่นอีกประการหนึ่งที่สำคัญ คือ ระบบสามารถทำงานได้ในหลายระบบปฏิบัติการ (รูปที่ 5)



รูปที่ 5 หน้าต่างเว็บแอปพลิเคชันสำหรับค้นหาสถานบริการอยู่ซ่อมรถในพื้นที่เทศบาลเมืองเขารูปช้าง

ที่มา : อนุญญา เดชะพันธ์ (2562)

5. สรุปผลการวิจัย

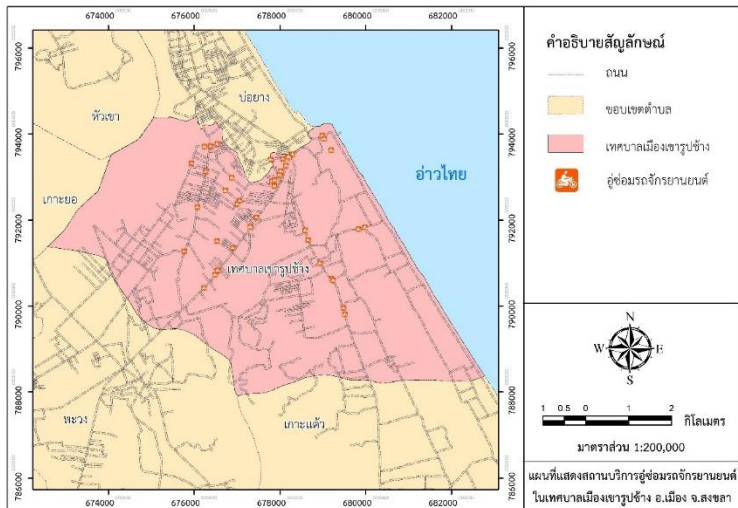
5.1 การจัดทำฐานข้อมูลสถานบริการอยู่ซ่อมรถ ในพื้นที่เทศบาลเมืองเขารูปช้าง

การจัดทำฐานข้อมูลสถานบริการอยู่ซ่อมรถในพื้นที่เทศบาลเมืองเขารูปช้าง โดยทำการศึกษาเก็บพิกัดและข้อมูลทั่วไปของสถานบริการอยู่ซ่อมรถได้ทั้งหมด 108 แห่ง ในพื้นที่บริเวณเทศบาลเมืองเขารูปช้าง จังหวัดสงขลา ซึ่งมีสถานบริการอยู่ซ่อมรถจักรยานยนต์จำนวน 43 แห่ง (ดังรูปที่ 6) สถานบริการอยู่ซ่อมรถยนต์จำนวน 54 แห่ง (ดังรูปที่ 7) และสถานบริการอยู่ซ่อมรถบรรทุกจำนวน 11 แห่ง (ดังรูปที่ 8) โดยแยกประเภทของรถที่รับซ่อมของสถานบริการอยู่ซ่อมรถ ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนสถานบริการอยู่ซ่อมรถ เทศบาลเมืองเขารูปช้าง จังหวัดสงขลา

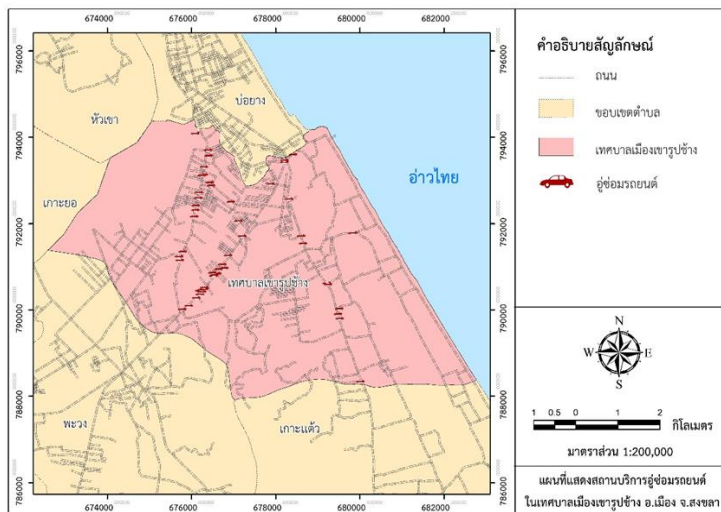
ประเภทรถที่รับซ่อมของสถาน บริการอยู่ซ่อมรถ	จำนวน (แห่ง)
รถจักรยานยนต์	43
รถยนต์	54
รถบรรทุก	11
รวม	108

ที่มา : สังเคราะห์โดย อนัญญา เดชะพันธ์ (2562)



รูปที่ 6 แผนที่แสดงสถานบริการรถโดยสารสาธารณะในเทศบาลเมือง
เขารูปช้าง อ.เมือง จ.สงขลา

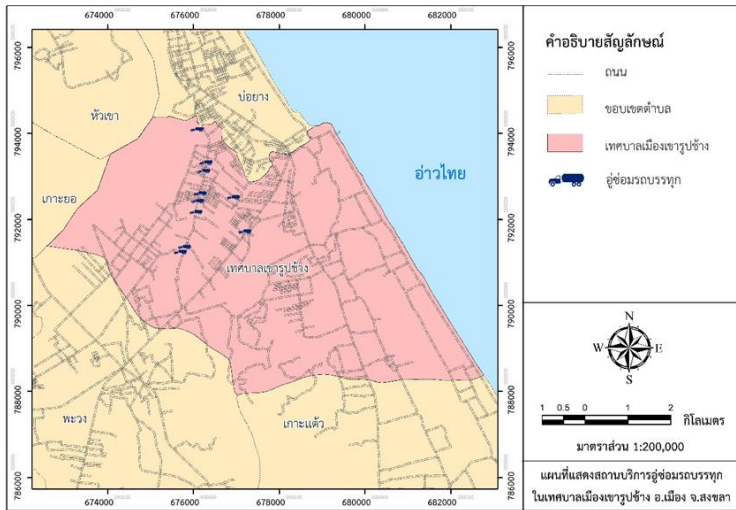
ที่มา : อติวิชญ์ มิตรงาม (2562)



รูปที่ 7 แผนที่แสดงสถานบริการรถโดยสารในเทศบาลเมืองเขาชะเมา

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

ที่มา : อติวิชญ์ มิตรงาม (2562)



รูปที่ 8 แผนที่แสดงสถานบริการผู้ซ่อมรถบรรทุก ในเทศบาลเมืองชาร์บูริง
อ่าวเมือง จังหวัดสงขลา

ที่มา : อติวิชญ์ มิตรงาม (2562)

5.2 การออกแบบและจัดทำเว็บแอปพลิเคชัน การทดสอบการใช้งาน บนเว็บเบราว์เซอร์ สำหรับค้นหาตำแหน่งสถานบริการผู้ซ่อมรถบนระบบ แผนที่ออนไลน์

ในการออกแบบการออกแบบและจัดทำเว็บแอปพลิเคชันเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลของสถานบริการผู้ซ่อมรถในเทศบาลเมืองชาร์บูริง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา นั้น จะช่วยให้ผู้ใช้งานสามารถค้นหาตำแหน่งของผู้ซ่อมรถในบริเวณใกล้เคียงได้สะดวกมากขึ้น

จากผลการออกแบบและจัดทำเว็บแอปพลิเคชันสำหรับค้นหาตำแหน่งสถานบริการซ่อมรถบนระบบแผนที่ออนไลน์ (ดังรูปที่ 9) ซึ่งสามารถเข้าถึงเว็บแอปพลิเคชันได้โดยเข้าไปยัง <https://missananya2540.wixsite.com/garage> หรือสแกน QR Code (รูปที่ 10)



รูปที่ 9 หน้าต่าง Web Application

ที่มา : อนุรักษ์ เดชะพันธ์ (2562)



รูปที่ 10 QR Code ที่ใช้ในการเข้าสู่เว็บไซต์แอปพลิเคชัน “คิดจะซ่อม(รถ)...
คิดถึงที่นี่”

ที่มา : อนุรักษ์ เตชะพันธ์ (2562)

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา การพัฒนาเว็บไซต์แอปพลิเคชัน สำหรับค้นหาตำแหน่ง
สถานบริการซ่อมรถบนระบบแผนที่ออนไลน์ กรณีศึกษา : เทศบาลเมือง
เขารูปช้าง จังหวัดสงขลา พบว่ามีความสอดคล้องนพรัตน์ สุริยศ (2560)
การพัฒนาระบบค้นหาตำแหน่งและสถานบริการซ่อมรถบนระบบแผนที่ออนไลน์
ด้วยซอฟต์แวร์รหัสเปิด มีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดทำฐานข้อมูลสถานบริการ
ซ่อมรถในพื้นที่เทศบาลเมืองเขารูปช้าง จังหวัดสงขลา และเพื่อพัฒนาระบบ
สืบค้นตำแหน่งบริการซ่อมรถที่ใกล้เคียงผ่านสมาร์ตโฟน ที่มีความสอดคล้อง
กันในเรื่องการจัดทำฐานข้อมูลสถานบริการซ่อมรถ และการจัดทำเว็บไซต์
แอปพลิเคชัน สำหรับการค้นหาตำแหน่งสถานบริการซ่อมรถ แต่มีความ

แตกต่างในด้านของโปรแกรมที่นำมาใช้งานและเว็บแอปพลิเคชัน ที่นำมาเผยแพร่

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 รวบรวมข้อมูลตำแหน่งสถานบริการอุ้มฉ้อมรด ในงานวิจัยครั้งนี้
ทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2562

7.2 การแก้ไขข้อมูลสามารถทำได้โดยผู้ดูแลระบบเท่านั้น ผู้ใช้งานทั่วไป
ยังไม่สามารถแก้ไขได้ ควรที่จะพัฒนาระบบให้ผู้ใช้งานทั่วไปสามารถเข้าไป
แก้ไขข้อมูลเพิ่มเติมได้

8. เอกสารอ้างอิง

การพัฒนาเว็บและระบบแผนที่บนอินเทอร์เน็ต. (2560). *ฐานข้อมูลภูมิ*
สารสนเทศ. สืบค้นเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2563, จาก
<http://www.sahavicha.com/UserFiles/File/GIS.doc>
ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาเว็บเบื้องต้น. (2560). *เว็บไซต์ Wix*. สืบค้นเมื่อ
20 กุมภาพันธ์ 2563, จาก <https://th.wix.com/start/blog>
คู่มือการใช้งาน Google My Maps. (2561). *Google My Maps* [เว็บไซต์
บล็อก]. สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2563. จาก [https://th.wix.com/](https://th.wix.com/start/blog)
[start/blog](https://th.wix.com/start/blog)
เทศบาลเมืองเขารูปช้าง. (2561). *แผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลเมืองเขารูปช้าง*
(2561-2564) ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน. สืบค้นเมื่อ
20 มกราคม 2563, จาก <http://www.krc.go.th/content/info.pdf>

- นพรัตน์ สุริยศ. (2560). *การพัฒนาระบบค้นหาตำแหน่งและบริการข้อมูล
รถโดยสารระบบแผนที่ออนไลน์ด้วยซอฟต์แวร์รหัสเปิด*. สืบค้นเมื่อ 5
มีนาคม 2563, จาก [http://www.agi.nu.ac.th/nred/Document/
is-PDF/2560/geo_2560_08_FullPaper.pdf](http://www.agi.nu.ac.th/nred/Document/is-PDF/2560/geo_2560_08_FullPaper.pdf)
- พลอยไพลิน วงษ์ยะลา. (2557). *ระบบแจ้งรถเสียฉุกเฉิน*. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
- มงคล แสงไพฑูรย์. (2557). *วิธีการสร้างเว็บไซต์ฟรีกับ Wix [เว็บไซต์ล็อก]*.
สืบค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2563, จาก [https://information
systems2.wordpress.com/2014/10/10/](https://information systems2.wordpress.com/2014/10/10/)
- ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์เบื้องต้น. (2560). *ฐานข้อมูลภูมิสารสนเทศ*.
สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2563, จาก [http://www.sahavicha.com/
UserFiles/File/GIS.doc](http://www.sahavicha.com/UserFiles/File/GIS.doc)
- รัตนารณณ์ พะยอม และประจวบ วานิชชัชชาวล, ผศ.ดร. (2558).
*การบริหารจัดการข้อมูลรถยนต์: กรณีศึกษา ศูนย์บริการข้อมูลรถยนต์
อาร์ เอ เค ออโต้*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
- สกุลทิพย์ ทิพย์ท่ามา. (2554). *ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ [เว็บไซต์ล็อก]*.
สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2563, จาก [https://www.gotoknow.org/
posts/350576](https://www.gotoknow.org/posts/350576)
- สุเพชร จิรขจรกุล, รศ.ดร. (2560). *เรียนรู้ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ด้วย
โปรแกรม ArcGIS Desktop 10.5*. ปทุมธานี: เอ.พี.กราฟิกดีไซน์.

การประเมินความสุขของบุคลากร
โรงพยาบาลสงขลา ประจำปี 2562
ASSESSING THE STAFF'S HAPPINESS OF
SONGKHLA HOSPITAL FOR THE YEAR 2019

วาสนา จีงตระกูล^{1*}

Wasana Chungtragoon^{1*}

Received Date : June 12, 2020

Revised Date : October 2, 2020

Accepted Date : October 7, 2020

¹ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ กลุ่มงานพัฒนาระบบการพยาบาล การกิจด้านพัฒนาระบบ
บริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ โรงพยาบาลสงขลา

* Corresponding author, E-mail: wasanatan@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากงานประจำ (R2R: Routine to Research) มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อประเมินสุขภาวะของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรก่อนและหลังจัดกิจกรรมสร้างสุข และ 3) เพื่อนำผลการประเมินจัดทำแผนสร้างสุขสำหรับบุคลากรในองค์กร โดยให้บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา ตอบแบบประเมินตามเครื่องมือประเมินความสุข (HAPPINOMETER) ทั้งทางระบบออนไลน์ และ Paper-base โดยมีเป้าหมายของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมินต้องมากกว่าร้อยละ 70 (มากกว่า 1,177 คน) ตามเกณฑ์ของกระทรวงสาธารณสุขที่ใช้การประเมินผลตามโปรแกรมวัดความสุขสำเร็จรูปเอ็กซ์เซล (Happinometer Excel Programme: HEP) จึงจะยอมรับได้ ซึ่งผลการประเมินพบว่า มีบุคลากรทุกระดับตอบแบบสอบถาม จำนวน 1,181 คน คิดเป็นร้อยละ 70.07

ผลการศึกษาพบว่า เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากรในปี 2562 มากกว่าปี 2560 และระดับความสุขเฉลี่ยอยู่ในกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้ 1) มีความสุข (คะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 50.00 - 74.99) ร้อยละ 91.42 2) มีความสุขอย่างยิ่ง (คะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 75.00 - 100.00) ร้อยละ 7.54 3) ไม่มีความสุข (คะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 25.00 - 49.99) ร้อยละ 1.04 โดยพบว่า เพศหญิงมีความสุขมากกว่าเพศชาย ในด้านการจ้างงาน ลูกจ้างประจำมีความสุขมากที่สุด รองลงมาคือพนักงานราชการ และข้าราชการตามลำดับ ส่วนลูกจ้างชั่วคราวมีความสุขน้อยที่สุด เมื่อเทียบตามกลุ่มอายุพบว่า กลุ่มอายุมากกว่า 54 ปี (Baby Boomer) มีความสุขมาก

ที่สุด รองลงมาคือกลุ่มอายุต่ำกว่า 24 ปี (Gen.Z) และกลุ่มอายุ 38 - 53 ปี (Gen.X) ตามลำดับ ส่วนกลุ่มอายุ 24 - 37 ปี (Gen.Y) มีความสุขน้อยที่สุด

จากผลการศึกษาผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลให้กับผู้อำนวยการโรงพยาบาลและคณะกรรมการบริหาร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจกำหนดนโยบายในการพัฒนาคนในองค์กร รวมถึงการจัดกิจกรรมสร้างสุขให้กับบุคลากรตามมิติต่าง ๆ ซึ่งได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและส่งผลให้โรงพยาบาลสงขลา ได้รับการประเมินตามเกณฑ์องค์กรแห่งความสุขที่เป็นเลิศ (Excellence Happy Workplace Assessment: EHWA) ระดับโรงพยาบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา ประจำปี 2562 และมีแผนพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุขที่เป็นเลิศอย่างยั่งยืน (Excellence Sustainable Happiness MOPH Assessment) ตามยุทธศาสตร์ People Excellence ต่อไปในปี 2563

คำสำคัญ: เครื่องมือประเมินความสุข, กิจกรรมสร้างสุข, องค์กรแห่งความสุข

Abstract

This research is studies from routine working. The objectives are 1) To assess the well-being of Staff at Songkhla Hospital 2) To compare the Staff's happiness before and after organizing happiness-building activities, and 3) to use the evaluation results to create a health-building plan for staff in the organization. With the Songkhla Hospital's staff complete the HAPPINOMETER by online-based or paper-based. With the target of more than 70%

(1,177 peoples) for acceptable and evaluating according to report by the Happinometer Excel Program (HEP). In which the evaluation found that There were 1,181 peoples answering the questionnaire (70.07%).

The study found that according to the hypothesis, the average happiness of staff in the year 2019 is greater than 2017. The average happiness levels are in the following groups: 1) 91.42% Being happy (the average score is 50.00 to 74.99), 2) 7.54% Very happy (the average score is 75.00 to 100.00), 3) 1.04% Not happy (average score is 25.00 to 49.99). In all 3 groups, a detailed analysis shows that females are happier than males. In the field of employment, the most happiness is permanent employee. Next is civil servants and governments respectively. And temporary employees were the least happiness. Compared by age group, found that the age group over 54 years (Baby Boomer) is most happiness. Followed by the age group under 24 years (Gen. Z) and the group 38-53 years (Gen. X) respectively and the group 24-37 years (Gen. Y) were the least happiness.

The researcher presented result of this study to the hospital director and the executive committee. For using the resulting to make decisions about policy for human development in the organization. Including to create happiness strategies and organizing activities

for staff in various dimensions. Which has been continuously implemented and resulting. Songkhla Hospital being evaluated according to the “Excellence Happy Workplace Assessment” (EHWA) level of hospitals of the Songkhla Provincial Public Health Office for the year 2019 and planning to develop the organization to be the “Excellence Sustainable Happiness MOPH Assessment” in accordance with the People Excellence strategy in 2020

Keyword: HAPPINOMETER, Happy Activity, Happy Organization

1. บทนำ

กระทรวงสาธารณสุข ได้มีการจัดทำค่านิยมหลัก (Core Value) ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุขให้บรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ส่วิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี โดยได้กำหนด 4 ยุทธศาสตร์หลัก ประกอบด้วย การสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Prevention Promotion & Protection Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ซึ่งการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้นให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ปัจจัยหลักสำคัญคือ ทรัพยากรบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่า มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร จึงควรต้องได้รับการดูแลและพัฒนา ตลอดจน

เตรียมความพร้อมเพื่อการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จ สร้างคุณค่าให้แก่องค์กร

ในด้านการปฏิรูปกำลังคนด้านสุขภาพ (HR Transformation) ที่จะให้กำลังคนด้านสุขภาพเป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุกนั้น กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน โดยการประสานความร่วมมือกับสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในการขอใช้เครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคล (HAPPINOMETER) เพื่อวิเคราะห์วางแผน และดำเนินการสร้างสุขให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน ควบคู่กับการมีสุขภาพกายที่ดี ครอบครัวที่อบอุ่น สังคมที่ปลอดภัย และมีนโยบายให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่ง ดำเนินการ “ใช้แบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย” (HAPPINOMETER) วัดความสุขและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม โดยได้ดำเนินการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ 1 (ระหว่างวันที่ 18 เมษายน - 30 มิถุนายน 2560) และประเมินครั้งที่ 2 (ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2561 - 14 กุมภาพันธ์ 2562) จากนโยบายดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลสงขลา และทำหน้าที่รับผิดชอบการประเมินความสุขของบุคลากรตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุข จึงมีความสนใจที่จะศึกษาผลลัพธ์ความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลาในมิติต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบ

ความสุขของบุคลากรระหว่างปี 2560 และ 2562 เพื่อนำผลลัพธ์นำเสนอผู้บริหารเพื่อการตัดสินใจ ในการจัดกิจกรรมสร้างสุขที่สอดคล้อง เหมาะสม เพื่อพัฒนาและสร้างความสุขให้กับบุคลากร

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อประเมินสุขภาวะของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรก่อนและหลังจัดกิจกรรมสร้างสุข
- 2.3 เพื่อนำผลการประเมินจัดทำแผนสร้างสุขสำหรับบุคลากรในองค์กร

3. แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

เพื่อให้มีความเข้าใจในประเด็นการศึกษา เรื่อง “การประเมินความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสงขลา ประจำปี 2562” ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการศึกษา ตามประเด็นที่สำคัญในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของความสุข
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์
3. องค์กรแห่งความสุข
4. กระบวนการสร้างสุข
5. เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความสุข

3.1 ความหมายของความสุข

ณัฐวุฒิ เผ่าทวี (2559) ได้ให้นิยามความสุขว่า ความสุขสามารถแบ่งออกได้เป็นสามกลุ่มใหญ่ ๆ คือ 1) คือ ความพึงพอใจ (satisfaction)

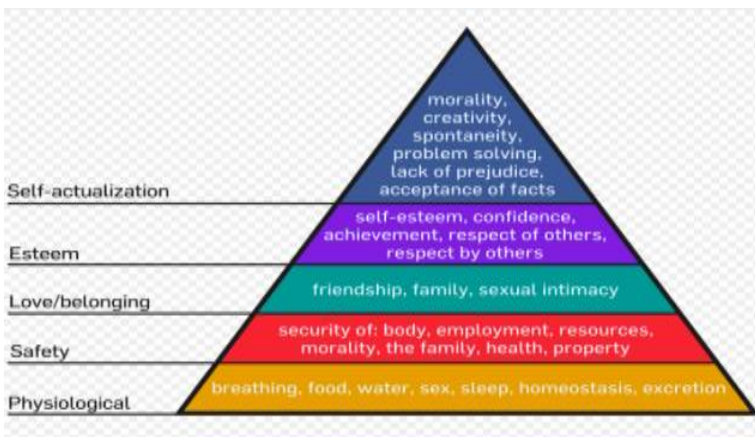
ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจในชีวิต หรือ กับงาน 2) คือ ประสบการณ์ที่เป็นอารมณ์ของเราในแต่ละวัน ซึ่งเป็นปัจจัยส่งผลซึ่งมีได้ทั้งอารมณ์ที่ดี (Positive Emotional Experiences) และอารมณ์ไม่ดี (Negative Emotional Experiences) และ 3) คือ ความหมายของชีวิต (Meaningfulness) คือการที่เราารู้สึกว่าเรากำลังใช้ชีวิตของเราอย่างมีคุณค่าหรือไม่

วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์ (2551) กล่าวว่า ช่วงชีวิตที่ยาวนานที่สุดของมนุษย์ทุกคน คือช่วงชีวิตแห่งการทำงาน ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลรู้สึกมีความสุขในการทำงานอย่างแท้จริงนั้น ประกอบด้วย 1) การมีสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร และบรรยากาศการทำงาน 2) ความสำเร็จในงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำ ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ 3) การได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากองค์กรที่ปฏิบัติงาน และองค์กรภายนอก

3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือ Maslow's Hierarchy of Needs (Maslow, 1954) เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยา ที่เสนอแนวคิด รวมถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ในการดำรงชีวิต 5 ระดับ ได้แก่ 1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Need) ที่มนุษย์ต้องการอย่างแรก เพื่อให้ดำรงชีวิตได้อย่างปกติ ได้แก่ ปัจจัยสี่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย และรวมถึงสิ่งที่ทำให้การดำรงชีวิตสะดวกสบายมากขึ้นในทางกายภาพ 2) ความต้องการด้านปลอดภัย (Safety Need) เพื่อให้ชีวิตมีความมั่นคงมากขึ้น ทั้งตัวเองและคนรอบข้าง 3) ความต้องการทางสังคม (Social Need) คือ ต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของและการยอมรับจากคนรอบข้าง เพื่อให้ตัวเองรู้สึกมีค่าในกลุ่มของตนเอง 4) ความต้องการการยกย่อง ชื่อเสียง

เกียรติยศ (Esteem Need) ต้องได้รับการยอมรับในวงกว้างขึ้นต้องการที่จะเปลี่ยนสถานะทางสังคมให้สูงขึ้น เพื่อให้คนอื่นมองเห็นว่าเรามีคุณค่า มีชื่อเสียง เกียรติยศ ฐานะตำแหน่ง และได้รับการยกย่อง เคารพนับถือ ตามมา 5) ความต้องการสูงสุด ที่จะมาเติมเต็มความสมบูรณ์แบบในชีวิต (Self-Actualization Need) ซึ่งแต่ละคนจะมีความปรารถนาในชีวิตสูงสุดไม่เหมือนกัน ซึ่งคนที่มาถึงขั้นนี้ส่วนใหญ่ มักจะเล็งเห็นประโยชน์ของคนอื่นหรือสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ



รูปที่ 1 การตีความลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ แสดงในรูปของ
พีระมิดโดยมีความต้องการพื้นฐานกว่าอยู่ข้างล่าง

ที่มา: Maslow, 2009

ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ มักถูกนำเสนอโดยรูปของพีระมิด
ที่ความต้องการที่มากที่สุด และเป็นพื้นฐานที่สุดจะอยู่ข้างล่าง ส่วนความ

ต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต (self-actualization) จะอยู่บนสุด (Maslow, 1943, p. 370-96)

ทฤษฎีของมาสโลว์ยังบอกด้วยว่า ชั้นความต้องการที่พื้นฐานมากกว่า หรืออยู่ข้างล่างของพีระมิด จะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่บุคคลจะเกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อความต้องการในระดับที่สูงขึ้นได้

3.3 องค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552)

ลักษณะขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุขมีลักษณะที่สำคัญ คือ 1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) คือองค์กรต้องตระหนักว่าพนักงานเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร ดังนั้นต้องส่งเสริมให้พนักงานมีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม คนทำงานมีความสุข เพราะมีสุขภาพและจิตใจที่ดีมีความมั่นคงในชีวิตด้านการงาน เศรษฐกิจ และสังคม 2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) องค์กรต้องทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่ 2 ของพนักงานแก้ปัญหาความขัดแย้งเรื่องงานสร้างความรักและความสามัคคีในองค์กร 3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) องค์กรต้องมีความสามัคคีทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง

องค์กรแห่งความสุข เป็นการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน หรือลดอัตราการขาดงานได้เท่านั้น ยังเป็นกลยุทธ์สำคัญในการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อหาบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศให้มาร่วมงานในองค์กร สอดคล้องกับแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (Angela, Elizabeth, and Victor, 2005)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เสนอแนวคิด และหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เรียกว่า Happy Workplace (ความสุขแปดประการ) ประกอบด้วย 1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body) 2. ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) 3. ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) 4. ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) 5. ด้านคุณธรรม (Happy Soul) 6. ด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) 7. ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) และ 8. ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (Happy Society) แนวคิด Happy Workplace ความสุขแปดประการนี้ เป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน และสร้างทัศนคติที่ดีต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต

การสร้างความสุขในที่ทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารองค์กร (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารักษ์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, 2560) โดยองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 1) คนทำงานอย่างมีความสุข (Happy People) คือ มีการพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน ส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน ช่วยแก้ไขปัญหาหนี้สินของพนักงาน 2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือ พัฒนาทักษะการสอนงาน พัฒนาระบบการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และ 3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) คือ

มุ่งเน้นความพึงพอใจของลูกค้าและทุกภาคส่วน การร่วมกิจกรรม การสนับสนุน ซึ่งหากคนทำงานมีความสุขและสถานที่ทำงานน่าอยู่ จะช่วยให้คนใช้ชีวิตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและสภาพสังคมได้ การทำงานด้วยความสุขนั้น มีประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) คนทำงานได้ 2) ใช้ชีวิตอยู่ได้ และ 3) อยู่ในที่ทำงานด้วยบรรยากาศที่ดี เมื่อสิ่งเหล่านี้มาประกอบกัน จะเป็นเส้นทางนำไปสู่การทำงานที่มีความสุขอย่างยั่งยืน (ชาญวิทย์ วสันต์ธนาวาส 2559)

3.4 กระบวนการสร้างสุข

กระบวนการสร้างสุข, วิธีแห่งการสร้างสุข หรือปัจจัยพัฒนาองค์กรสร้างสุข (Factors Promoting a Happy workplace) องค์การอนามัยโลก (The World Health Organization: WHO) มีเป้าหมายในการพัฒนาให้เกิดที่ทำงานน่าอยู่ (healthy workplace) โดยเสนอให้จัดระบบการป้องกันส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความผาสุกของพนักงานควบคู่กันกับไป มีแนวทางสำคัญ 4 ประการคือ (1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (Physical Work Environment) (2) สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน (Psychosocial Work Environment) (3) ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน (Personal Health Resources in the Workplace) และ (4) การเชื่อมโยงกับชุมชน (Enterprise Community Involvement) การทำงานอย่างมีความสุขหรือการสร้างสุขในการทำงานของบุคคล อาศัยองค์ประกอบทั้งจากปัจจัยคุณลักษณะบุคคล (Individual Characteristic) และปัจจัยสภาวะแวดล้อมในองค์กรและสังคม คุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นพื้นฐานอาศัยทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ให้การทำงานเกิดความราบรื่น

ส่วนสภาวะแวดล้อมในองค์กรจะต้องเอื้อให้เกิดการปรับตัวและรักษาความสมดุลในการสร้างสุขให้เกิดขึ้นด้วย (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2557)

3.5 เครื่องมือที่ใช้วัดความสุข

HAPPINOMETER คือ เครื่องมือวัดความสุขที่บุคคลสามารถวัดได้ด้วยตนเอง และสามารถทราบค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของตนเอง หรือค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของบุคคล เป็นภาพรวมในระดับองค์กรได้ทันที ประโยชน์ของ HAPPINOMETER ได้แก่ 1) บุคคล หรือผู้บริหารองค์กรสามารถนำผลที่ได้มาวางแผนและดำเนินการ บริหารจัดการ ความสุขของตนเอง หรือคนในองค์กรในทุกระดับได้อย่างถูกต้องและถูกใจ 2) บุคคลหรือองค์กรสามารถใช้ HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือในการสำรวจ ติดตาม ประเมินผล คุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรในองค์กรหรือของตนเอง ได้เป็นเวลาปัจจุบัน (Real time) อย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ ความสุข 9 มิติของ HAPPINOMETER มีตัวชี้วัดทั้งหมดรวม 56 ตัวชี้วัด (คู่มือวัดความสุขด้วยตนเอง, 2555)

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษางานวิจัยจากงานประจำ (Routine to Research) เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง / แหล่งข้อมูลประชากรการวิจัย

บุคลากรโรงพยาบาลสงขลาทุกระดับการจ้างงาน ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2562 จำนวนรวมทั้งสิ้น 1,681 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 796

คน พนักงานราชการ 84 คน พนักงานกระทรวง สาธารณสุข 493 คน
ลูกจ้างประจำ 97 คน และลูกจ้างชั่วคราว 211 คน

กลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่เฉพาะเจาะจง
โดยให้บุคลากรโรงพยาบาลสงขลาทุกระดับการจ้างงาน ตอบแบบประเมิน
โดยมีเป้าหมายตามที่ระบบของกระทรวงสาธารณสุขกำหนด คือ มากกว่า
ร้อยละ 70 (ต้องมากกว่า 1,177 คน)

4.2 เครื่องมือในการวิจัย

ใช้เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER)

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือเวียนแจ้งขอความร่วมมือบุคลากรทุกระดับ
ให้ตอบแบบประเมิน 2 ช่องทาง คือทางเอกสารแบบสำรวจความสุขด้วย
ตนเอง (HAPPINOMETER) แบบ Paper-based เพื่อใช้สำหรับบุคลากรที่ไม่
สะดวกในการตอบข้อมูล แบบ Online-based แบบสำรวจประกอบด้วย
ข้อมูล 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
จำนวน 15 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal
Scale) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ทั้ง 11
ด้าน ด้านคำถามเป็นมาตรวัดระดับความสุข 5 ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง
จำนวน 68 ข้อ และข้อ 69 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานใน
ปัจจุบัน เป็นมาตรวัดระดับความสุข 10 ระดับ มีค่าคะแนน 1 - 10 คะแนน
โดยเรียงลำดับภาพรวมความสุขจากน้อยที่สุดไปจนถึงมากที่สุด

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

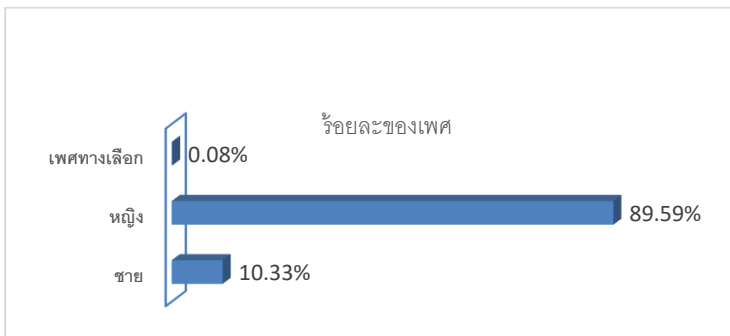
เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER) และโปรแกรมวัดความสำเร็จรูปเอ็กเซล (Happinometer Excel Programme: HEP) ผ่านการวิเคราะห์และรับรองคุณภาพจาก 4 สถาบัน ได้แก่ 1) สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร 2) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) 3) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และ 4) ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC)

4.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยใช้สถิติร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลและวิเคราะห์ผลการวิจัยผ่านระบบโปรแกรมวัดความสำเร็จรูปเอ็กเซล (Happinometer Excel Programme: HEP) ซึ่งกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แปลผลผ่านระบบโปรแกรมวัดความสำเร็จรูปเอ็กเซล (Happinometer Excel Programme: HEP) และคืนค่ากลับให้ผู้รับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ตามรหัสของหน่วยงาน และผลสรุปค่าเฉลี่ยมิติความสุขแต่ละมิติ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความสุข และเป็นองค์กรแห่งความสุขที่เป็นเลิศอย่างยั่งยืนต่อไป

5. สรุปผลการวิจัย

มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 1,181 คน (คิดเป็นร้อยละ 70.07) ซึ่งผ่านตามเกณฑ์การประเมินของระบบในโปรแกรม HEP (คือต้องมากกว่าร้อยละ 70) สามารถจำแนกผลตามข้อมูลพื้นฐานได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 1 ร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินแยกตามเพศ

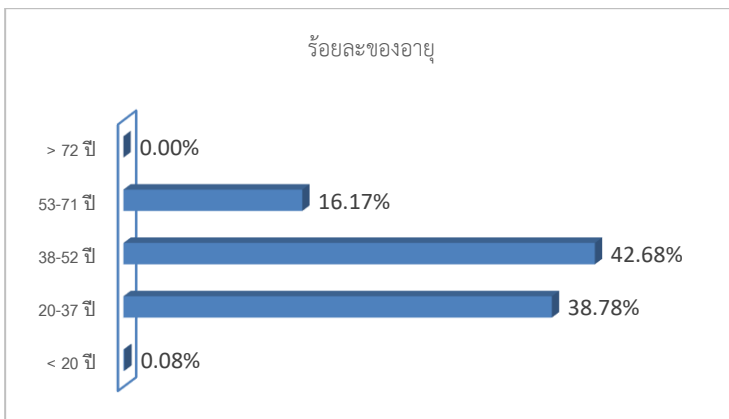


รูปที่ 2 แผนภูมิที่ 1 ร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินแยกตามเพศ

ที่มา : สังเคราะห์โดย วาสนา จิงตระกูล, 2563

จากแผนภูมิที่ 1 บุคลากรที่ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 89.59 และ 10.33 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 2 ร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินแยกตามอายุ

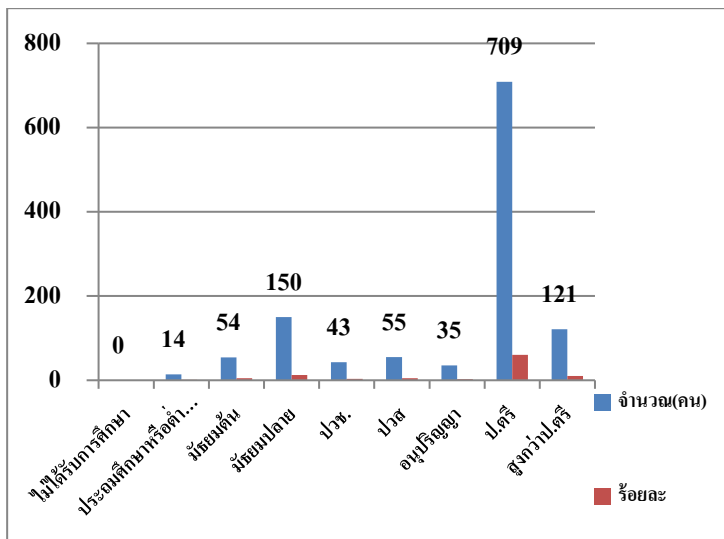


รูปที่ 3 แผนภูมิที่ 2 ร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินแยกตามอายุ

ที่มา : สัมภาษณ์โดย วาสนา จิงตระกูล, 2563

จากแผนภูมิที่ 2 บุคลากรที่ตอบแบบประเมิน ส่วนมากมีอายุอยู่ในช่วง 38 - 52 ปี รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 20 - 37 ปี

แผนภูมิที่ 3 ร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินแยกตามระดับการศึกษา

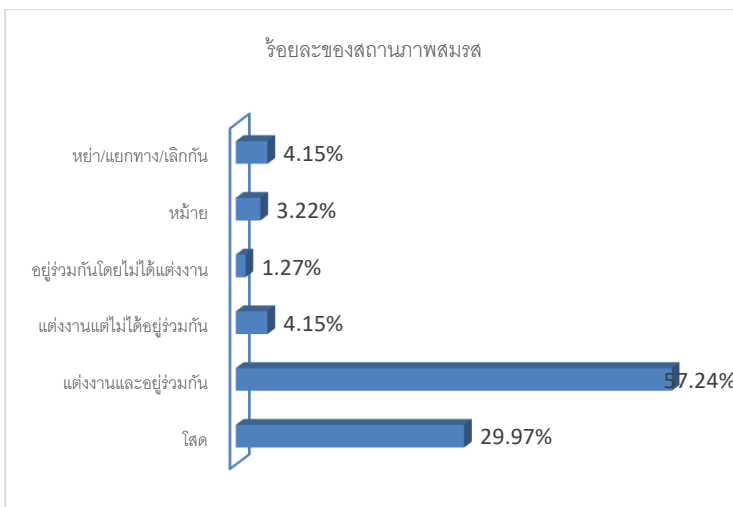


รูปที่ 4 แผนภูมิที่ 3 ร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินแยกตามระดับการศึกษา

ที่มา : สังเคราะห์โดย วาสนา จิงตระกูล, 2563

จากแผนภูมิที่ 3 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.03 รองลงมาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 12.70 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 10.25 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 4 ร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินแยกตามสถานภาพการสมรส

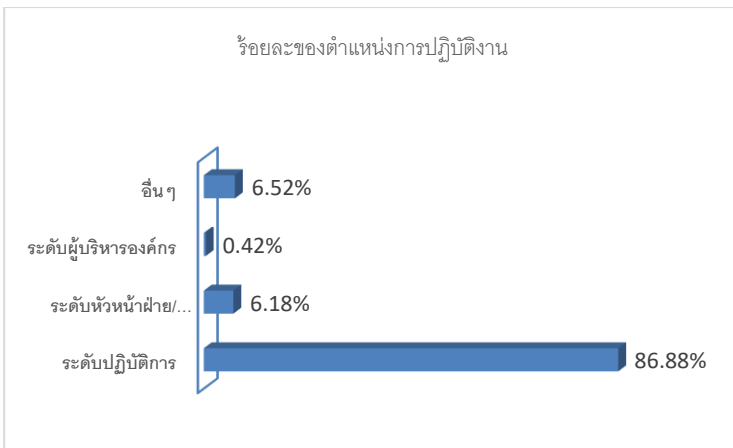


รูปที่ 5 แผนภูมิที่ 4 ร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินแยกตามสถานภาพการสมรส

ที่มา : สังเคราะห์โดย วาสนา จิงตระกูล, 2563

จากแผนภูมิที่ 4 บุคลากรที่ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส แต่งงานแล้วและอยู่ร่วมกันมากที่สุด ร้อยละ 57.24 รองลงมา สถานภาพโสดร้อยละ 29.97 หม้ายและหย่าร้างคิดเป็นร้อยละ 7.37

แผนภูมิที่ 5 ร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินแยกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน

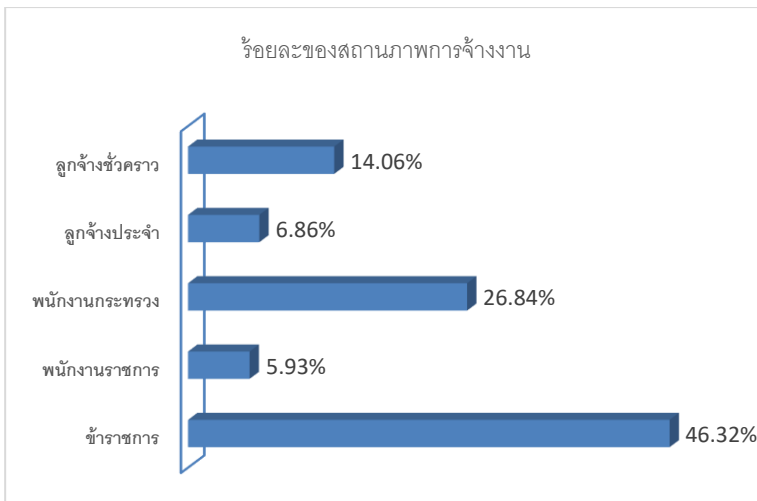


รูปที่ 6 แผนภูมิที่ 5 ร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินแยกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน

ที่มา : สังเคราะห์โดย วาสนา จิงตระกูล, 2563

จากแผนภูมิที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ในด้านตำแหน่งการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 86.88 ระดับหัวหน้าร้อยละ 6.18 ระดับผู้บริหารองค์กรร้อยละ 0.42

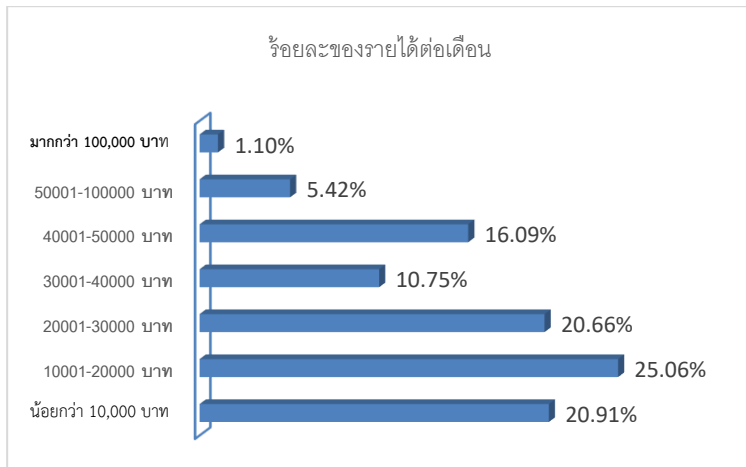
แผนภูมิที่ 6 ร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินแยกตามการจ้างงาน



รูปที่ 7 แผนภูมิที่ 6 ร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินแยกตามการจ้างงาน

ที่มา : สัมภาษณ์โดย วาสนา จิงตระกูล, 2563

แผนภูมิที่ 7 ร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินแยกตามรายได้ต่อเดือน



รูปที่ 8 แผนภูมิที่ 7 ร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินแยกตามรายได้ต่อเดือน

ที่มา : สังเคราะห์โดย วาสนา จิงตระกูล, 2563

จากแผนภูมิที่ 6 และ 7 ผู้ตอบแบบประเมินมีสภาพการทำงานจากจำนวนมากไปน้อย ดังนี้ เป็นข้าราชการร้อยละ 46.32 รองลงมาเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขร้อยละ 26.84 ลูกจ้างชั่วคราวร้อยละ 14.06 ลูกจ้างประจำร้อยละ 6.86 และพนักงานราชการร้อยละ 5.93 ด้านรายได้ต่อเดือนส่วนมากอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท (ร้อยละ 25.06) รองลงมาน้อยกว่าเดือนละ 10,000 บาท (ร้อยละ 20.91) และระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท (ร้อยละ 20.66) ซึ่งมีจำนวนคนใกล้เคียงกัน

สำหรับในส่วนของผลการประเมินความสุขตามมิติต่าง ๆ สรุปผลได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงระดับความสุขของบุคลากร

ระดับความสุข	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. Very Happy	87	7.54
2. Happy	1078	91.42
3. Unhappy	12	1.04
4. Very Unhappy	0	0.00
รวมทั้งหมด	1,181	100.00

ที่มา : สัมภาษณ์โดย วาสนา จิงตระกูล, 2563

จากตารางที่ ผลการประเมินความสุขบุคลากรในภาพรวมพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความสุข (Happy) คิดเป็นร้อยละ 91.42 มีส่วนน้อยที่รู้สึกไม่มีความสุข (Unhappy) คิดเป็นร้อยละ 1.04 และไม่มีใครที่รู้สึกไม่มีความสุขอย่างมาก (Very Unhappy)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบผลการประเมินความสุขรายมิติระหว่างปี 2560 และ 2562

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสงขลา																	
มิติ	ผลสรุป		จำแนกตามเพศ					จำแนกตามการจ้างงาน					จำแนกตามGeneration				
	ปี 2560	ปี 2562	ชาย	หญิง	ทางเลือก	ชก	พทก	พทส.	สจ.ประจำ	สจ.ชั่วคราว	Baby Boomer (54-74 ปี)	X (38-53 ปี)	Y (24-37 ปี)	Z (ต่ำกว่า 24 ปี)			
Happy Body	สุขภาพดี	67.56	69.22	57.99	70.55	70.00	70.93	68.86	67.74	76.05	63.52	76.80	69.90	65.30	65.83		
Happy Relax	ผ่อนคลายดี	55.06	54.14	52.42	54.36	40.00	54.88	55.43	53.26	60.68	49.79	61.90	53.79	51.45	50.31		
Happy Heart	ใจดี	67.51	68.61	67.01	68.77	95.00	67.76	70.93	68.97	70.74	68.55	70.34	68.51	67.27	74.27		
Happy Soul	จิตวิญญาณดี	69.55	71.14	69.02	71.36	100.00	69.96	71.71	71.61	74.14	72.23	71.77	70.58	70.88	76.77		
Happy Family	ครอบครัวดี	64.37	64.06	63.05	64.18	66.67	61.86	68.21	68.01	72.84	57.38	71.52	65.93	59.16	56.94		
Happy Society	สังคมดี	62.04	61.47	60.69	61.55	75.00	61.47	62.26	61.33	62.40	60.94	62.04	61.19	61.08	65.54		
Happy Brain	ใฝ่รู้ดี	58.43	59.55	59.70	59.49	100.00	59.89	61.43	58.17	54.32	62.85	56.31	58.56	61.09	69.44		
Happy Money	สุขภาพเงินดี	50.84	50.46	45.79	51.05	43.75	56.85	49.91	40.93	53.47	47.40	60.02	49.48	46.78	54.69		
Happy Work Life	การงานดี	60.19	58.36	57.18	58.50	57.35	59.25	61.58	56.11	60.00	56.73	62.10	58.04	56.48	62.99		
Happy Work Sum	รวม	61.73	61.89	59.17	62.20	71.97	62.54	63.37	60.68	65.18	59.93	65.87	61.78	59.94	64.09		

ที่มา : สัมภาษณ์โดย วาสนา จิงตระกูล, 2563

จากตารางที่ 2 เมื่อนำผลลัพธ์การประเมินความสุขมาเปรียบเทียบ ผลการประเมินความสุขในรายมิติระหว่างปี 2560 และ 2562 พบว่า ค่าความสุขเฉลี่ยทุกมิติในปี 2562 สูงขึ้นกว่าปี 2561 เล็กน้อย (61.89 และ 61.73 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณารายมิติ ด้านสุขภาพกายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณ และการใฝ่รู้ มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น ส่วนด้านสุขภาพการเงิน ค่าเฉลี่ยลดลงเล็กน้อย (จากร้อยละ 50.84 เหลือ 50.46)

ถึงแม้ว่าในภาพรวมด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) จะมีค่าความสุขสูงขึ้นกว่าเดิม จาก 67.56 เป็น 69.22 แต่เมื่อวิเคราะห์จากผลลัพธ์ ค่าดัชนีมวลกาย (BMI : Body Mass Index) พบว่ามีภาวะสุขภาพอ้วนระดับ 1, 2 และ 3 ถึงร้อยละ 49.95

ตารางที่ 3 ภาวะสุขภาพที่ประเมินจากค่า BMI

ภาวะสุขภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. น้ำหนักน้อยกว่ามาตรฐาน	79	6.71
2. ปกติ	510	43.33
3. อ้วนระดับ 1	216	18.35
4. อ้วนระดับ 2	238	20.22
5. อ้วนระดับ 3	134	11.38
รวมทั้งหมด	1,177	100.00

ที่มา : สังเคราะห์โดย วาสนา จิงตระกูล, 2563

ด้านภาวะสุขภาพของบุคลากรตามตารางที่ 3 พบว่าบุคลากรเกือบ กึ่งหนึ่งมีภาวะอ้วน (อ้วนระดับ 1 - 3) รวมร้อยละ 49.95 โดยส่วนใหญ่อ้วน

ระดับที่ 2 ร้อยละ 20.22 อ้วนระดับ 1 ร้อยละ 18.35 และอ้วนระดับ 3 ร้อยละ 11.38 ตามลำดับ

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการประเมินความสุขของคนในองค์กรโรงพยาบาลสงขลา ในปี 2562 เมื่อเทียบกับปี 2560 พบว่า ค่าความสุภาพรวมเฉลี่ยทุกมิติ (Happy work Sum) เพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากร้อยละ 61.73 เป็นร้อยละ 61.89 ซึ่งตรงกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า การจัดกิจกรรมสร้างสุขในระหว่างปี ช่วยให้บุคลากรมีความสุข

ในส่วนค่าเฉลี่ยความสุขรายมิติของบุคลากรพบว่า มิติค่าความสุขที่สูงขึ้นกว่าเดิม ได้แก่ มิติสุขภาพกายดี มิติน้ำใจดี มิติจิตวิญญาณดี มิติใฝ่รู้ดี ส่วนมิติที่มีค่าเฉลี่ยลดลง ได้แก่ มิติผ่อนคลายดี มิติครอบครัวดี มิติสังคมดี มิติสุขภาพการเงินดี ซึ่งจากผลการประเมินสอดคล้องกับกิจกรรมสร้างสุขที่ทางโรงพยาบาลได้จัดขึ้นในระหว่างปี 2561 - 2562 เช่น กิจกรรม SK Fat Killer (60 วันไขมันละลาย) กีฬาสี ฯลฯ ที่สนับสนุนการสร้างสุขมิติสุขภาพกายดี กิจกรรมจิตอาสาสนับสนุนการสร้างสุขมิติน้ำใจดี และกิจกรรมการทำบุญตักบาตรทุกวันพฤหัสบดี การจัดสถานที่ปฏิบัติศาสนกิจสำหรับศาสนาพุทธและอิสลาม เพื่อสนับสนุนมิติด้านจิตวิญญาณดี เป็นต้น

สำหรับในมิติที่มีค่าเฉลี่ยลดลง ถือเป็นโอกาสพัฒนาในการที่จะจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ดำรงไว้ซึ่งความสุขของคนในองค์กรและสนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขยิ่ง ๆ ขึ้นไป

7. ข้อเสนอแนะและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยนี้ สามารถนำเสนอผลการประเมินต่อผู้บริหาร และ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา บุคลากรและการปรับค่านิยมขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ “โรงพยาบาลคุณธรรม ล้ำเลิศบริการ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข” และพัฒนาให้เกิดการสร้างสุขอย่างยั่งยืน กำหนดนโยบายและ ถ่ายทอดนโยบายให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ช่วยกันจัดกิจกรรมสร้างเสริม สุขภาพทั้งกายและใจ ตามมิติความสุขด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง ตามเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุข คือ “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”

ผลการประเมินความสุขของบุคลากรสามารถจัดทำแผนสร้างสุข และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขเพื่อรับการประเมิน ตามเกณฑ์องค์กรแห่งความสุขที่เป็นเลิศ (Excellence Happy Workplace Assessment : EHWA) ประจำปี 2562 และพัฒนาต่อยอดเป็นองค์กรแห่ง สุขภาพที่เป็นเลิศอย่างยั่งยืน (Excellence Sustainable Happiness MOPH Assessment) ตามยุทธศาสตร์ People Excellence ในปี 2563 ต่อไป

8. กิตติกรรมประกาศ

“การประเมินความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสงขลา ประจำปี 2562” ผู้วิจัยขอขอบคุณสำนักนโยบายและแผน กระทรวงสาธารณสุข ที่ สนับสนุนเครื่องมือ ประเมินความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER) และ แปรผลด้วยโปรแกรมวัดความสุขสำเร็จรูปเอ็กเซล (Happinometer Excel

Programme : HEP) ค้นข้อมูลทำให้ผู้วิจัยสามารถประเมินความสุขหรือสุขภาวะของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลาได้โดยง่าย ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลสงขลาและบุคลากรทุกท่านที่ช่วยตอบแบบประเมินทำให้สามารถนำผลมาจัดทำแผนสร้างความสุข ความผูกพันของของบุคลากรในองค์กร และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนสร้างสุขที่ผู้วิจัยจัดทำจากผลงานนี้จะช่วยสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลสงขลาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นต่อไป

9. เอกสารอ้างอิง

- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2557). “วิถีแห่งการสร้างสุข: ปัจจัยพัฒนางองค์กรสร้างสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล”. *วารสารสุขศึกษา*. 37(127).
- ชนิดา ศรีบรรวิวัฒน์. (2544). *โครงการสวัสดิการสังคม : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ป้องกันควบคุมโรคมะเร็ง จังหวัดชลบุรี*. (สารนิพนธ์หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ กรุงเทพฯ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารักษ์ และธีรธรรม วุฒิวิตรชัยแก้ว. (2560). *องค์กรแห่งความสุข 4.0*. แผนงานสุขภาวะองค์กรเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.): แอทโพร์พรีนซ์. น.17 และ น. 27-28.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารักษ์. (2559). บรรยายพิเศษ : *การสร้างองค์กรสุขภาวะองค์กรสร้างความเจริญอย่างยั่งยืนต่อธุรกิจได้อย่างไร? 6* ตุลาคม 2559. โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ.

ณัฐวุฒิ เผ่าทวี. (2559). *นิยามความสุขคืออะไร*. สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2563, จาก <https://thaipublica.org/2016/12/nattavudh-55/>

วุฒิพงศ์ ภาวะพิงค์. (2549). *อยู่อย่างไรให้เป็นสุข*. กรุงเทพฯ: มติชน.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดตา บุญยธีรณะ และวรรณภา อารีย์. (2555). *การวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล: ธรรมดาเพรส.

Martin, A. J., Jones, E. S., and Callan, V. J. (2005). *The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change*. European Journal of Work and Organizational Psychology March. 14. p. 263-289.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row. Retrieved December 24, 2019, p. 91.

Maslow, A. H. (2009). *File:Maslow's Hierarchy of Needs.svg*. Retrieved December 24, 2019, from https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Maslow%27s_Hierarchy_of_Needs.svg

การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้
และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 5

THE DEVELOPMENT OF INSTRUCTIONAL MODEL
TO ENHANCE KNOWLEDGE CONSTRUCTION AND
CREATIVE PROBLEM SOLVING FOR
PRATOMSUKSA 5 STUDENTS

ยุพิน นารีหวานดี^{1*}
Yupin Nareewandee^{1*}

Received Date : May 8, 2020

Revised Date : September 7, 2020

Accepted Date : October 16, 2020

¹ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล 6 (อนุบาลในฝัน) สังกัดสำนักงานการศึกษา
เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

* Corresponding author, E-mail: yupin@hdk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามเกณฑ์ 80/80 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนและผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 5 ท่าน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และ นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/2 จำนวน 40 คน ภาคเรียนที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2561 โรงเรียนเทศบาล 6 (อนุบาลในฝัน) จังหวัดสงขลา ที่ได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม รูปแบบการวิจัยและพัฒนาผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการเรียนการสอน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการรูปแบบการเรียนการสอน 2) วัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน 3) กิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ ขั้นที่ 1 เรียนรู้สถานการณ์ปัญหา ขั้นที่ 2 หาแนวทางการแก้ปัญหา ขั้นที่ 3 การเลือก เตรียมการ และวางแผนการแก้ปัญหา ขั้นที่ 4 การลงมือแก้ไขปัญหา ขั้นที่ 5 สะท้อนผลการแก้ปัญหา 4) เครื่องมือทางปัญญา 5) บทบาทของผู้เรียนและผู้สอน 6) การประเมินผล 2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามเกณฑ์ 80/80 พบว่า มีประสิทธิภาพเท่ากับ 83.33/84.00

คำสำคัญ : รูปแบบการเรียนการสอน, การสร้างความรู้, การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

Abstract

The purposes of the research were to: 1. to development of instructional model to enhance knowledge construction and creative problem solving for Pratomsuksa 5 students and 2. To study the efficiency of instructional model to enhance knowledge construction and creative problem solving for Pratomsuksa 5 students with the 80/80 efficiency index. The sample used in this research was 5 experts in the development of teaching styles and quality inspection experts and 40 grade 5 students derived by cluster random sampling. Research design is Research and Development. The results were found that 1. The instructional model consists of 6 components which are 1) the principles of teaching and learning style, 2) the objectives of teaching and learning, 3) teaching and learning activities that promote knowledge creation and creative problem solving, consisting of step 1: learning the situation, step problems Step 2: Finding a solution to the problem Step 3: Selecting, preparing and planning for the problem solving Step 4 Implementing the problem Step 5 Reflecting the results This problem 4) intellectual 5) the role of the learner and the instructor, and 6) evaluation. 2) The efficiencies of the instructional model were 83.33/84.00

Key words: Instructional model, knowledge construction, creative problem solving

1. บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) โดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดีสำหรับคนไทยพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ตีรับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559)

ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (paradigm) จากที่เน้น “การสอน” (teaching) เปลี่ยนมาเป็น “การเรียนรู้” (learning) ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนมากที่สุด โดยกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ มุ่งเน้นที่การพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อตอบสนองต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สุมาลี ชัยเจริญ, 2559) จากรายงานผลการประเมินระดับชาติ หรือระดับนานาชาติอย่าง PISA ซึ่งชี้ให้เห็นว่าทักษะการแก้ปัญหา ของนักเรียนไทยยังอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนาอีกมาก โดยนักเรียนไทยมีคะแนน 436 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ย OECD (โครงการ PISA ประเทศไทย, 2561)

นอกจากผู้เรียนจะต้องสร้างความรู้แล้วคุณลักษณะที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้สามารถอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงและซับซ้อนนั้น คือ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นกระบวนการแก้ไขสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ หรือเป็นขั้นตอนของการบรรลุความต้องการ หรือวัตถุประสงค์โดย

ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความคิดวิจรรย์ญาณ การใช้ความคิดทั้งสองที่กล่าวถึง ได้แก่ ผู้แก้ปัญหาจะใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการคิดวิธีการแก้ปัญหาให้ลึกและมีความหลากหลายโดยปราศจากการตัดสินว่าดีหรือถูกต้องหรือไม่ จากนั้นจึงประเมินและเลือกวิธีการแก้ปัญหาโดยใช้การคิดวิจรรย์ญาณเพื่อให้ได้วิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด พร้อมทั้งนำวิธีการแก้ปัญหานั้นมาวางแผนการแก้ปัญหาบนเงื่อนไข บริบทและทรัพยากรที่มีอยู่ และนำแผนการแก้ปัญหาไปปฏิบัติ โดยเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ปัญหาและกำกับตนเองขณะทำการแก้ปัญหาได้ เพื่อสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การเข้าถึงปัญหา ขั้นที่ 2 การคิดวิธีการแก้ปัญหา ขั้นที่ 3 การเลือกและเตรียมการ ขั้นที่ 4 การวางแผนการแก้ปัญหา ขั้นที่ 5 การลงมือปฏิบัติ สิทธิชัย ชมพูพาทย์ (2554)

จากปีการศึกษาที่ผ่านมาได้พบว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาล 6 (อนุบาลในฝัน) สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา นักเรียนประสบปัญหาในการเรียนคือ ขาดกระบวนการคิด การเชื่อมโยงความรู้ของเนื้อหา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ การคำนวณ และไม่สามารถเชื่อมโยงความรู้ที่เกิดขึ้นได้เลย (โรงเรียนเทศบาล 6 (อนุบาลในฝัน), 2560) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้เรียนขาดความสามารถในการคิดแก้ปัญหา คิดสังเคราะห์ มีวิจรรย์ญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ รวมถึงสถานศึกษาไม่ได้มีการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการจัดการเรียนการสอนรายวิชามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจมีการวิเคราะห์เกิดการคิดอย่างมีระบบ ผู้เรียนยังไม่มีแสวงหาความรู้ด้วยตนเองหรือรับความรู้จากครูผู้สอน

ดังนั้นวิธีการจัดการเรียนรู้ ที่จะนำมาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้และสร้างความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะพบว่า หลักการหรือทฤษฎีที่ใช้ในการออกการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติคือทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist Theory) แนวคิดของทฤษฎีนี้มุ่งเน้นการสร้างมากกว่าการรับรู้ (สุมาลี ชัยเจริญ, 2559) ดังแสดงกับงานวิจัยที่ผ่านมา มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศกับศาสตร์การสอน ที่ส่งเสริมกระบวนการรู้คิด หรือ Cognitive Process มาออกแบบนวัตกรรมทางการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการสร้างความรู้โดยนำหลักการของทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ รวมถึงส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงมาเป็นพื้นฐานในการออกแบบเพื่อพัฒนานวัตกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุด แต่ทั้งนี้ยังขาดการสังเคราะห์ที่นำหลักการทฤษฎีมาเป็นพื้นฐานในการจัดรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (พรวุฒิ คำแก้ว และสุมาลี ชัยเจริญ, 2560; ประมวญ แวงเมือง, 2561)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็น ในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนโดยอาศัยพื้นฐานในการพัฒนาจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ซึ่งได้จากหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและจากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการสร้างความรู้ และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์และนำมาออกแบบ และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาวิชาพร้อมกับการพัฒนาการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ที่เน้นถึงกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในกระบวนการรู้คิด (cognitive process) ซึ่งข้อค้นพบที่ได้รับจะนำไปสู่

การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีความสามารถในการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา ทักษะทางปัญญาของมนุษย์ ที่เป็นปัจจัยสำคัญของการเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามเกณฑ์ 80/80

3. สมมติฐานการวิจัย

รูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ 80/80

4. การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยสังเคราะห์มาจากการวิจัย (ไพฑูริย์ กานต์ธัญลักษณ์, 2557; พรสวรรค์ วงศ์ตาธรรม, 2558; สุมาลี ชัยเจริญ, 2559; มิ่งขวัญ ภาคสัณไชย, 2560; พรวิภา คำแก้ว และสุมาลี ชัยเจริญ, 2562; สิริกานต์ ไชยสิทธิ และณรงค์ สมพงษ์, 2563; Winn and Snyder ,1996) ซึ่งผู้วิจัยอาศัยพื้นฐานที่สำคัญจำนวน 3 พื้นฐาน ดังนี้

1) **พื้นฐานด้านบริบท** บริบทเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาการสอนที่ทำให้สามารถออกแบบได้สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้เรียนที่ต้องการในการศึกษาครั้งนี้พื้นฐานทางด้านบริบทพิจารณาจากแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครู ตลอดจนการเรียนรู้ของนักเรียน

2) **พื้นฐานด้านจิตวิทยาการเรียนรู้** ในการจัดการศึกษามีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม การเรียนการสอน ดังนั้นเทคโนโลยีจึงได้ถูกนำเข้ามาใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน การออกแบบการสอน (instructional design) ซึ่งเป็นขอบข่ายที่สำคัญด้านหนึ่งของเทคโนโลยีการศึกษาที่มุ่งเน้นการออกแบบการสอนโดยนำหลักการทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ เข้ามาเป็นพื้นฐานในการออกแบบการสอนเพื่อส่งเสริมการสร้างความรู้ของผู้เรียนและการพัฒนากระบวนการภายใน (cognitive process) เพื่อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ที่มีความหมาย (meaningful learning) มากกว่าการรับสารสนเทศเพียงอย่างเดียว (สุมาลี ชัยเจริญ, 2559) ดังนั้นรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ได้นำพื้นฐานด้านจิตวิทยาการเรียนรู้มาเป็นพื้นฐานการออกแบบที่สำคัญ 2 กลุ่มทฤษฎี คือ ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์และทฤษฎีพุทธิปัญญานิยม ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ที่นำมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จะเห็นได้ว่าทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์จะให้ความสำคัญกับวิธี (method) การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเป็นผู้ ลงมือกระทำการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยการจัดเตรียมกระบวนการเรียนรู้และสารสนเทศให้เป็นสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจได้ด้วยตนเองเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (Winn and Snyder ,1996)

3) **พื้นฐานด้านศาสตร์การสอน** การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นกระบวนการแก้ไขสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ หรือเป็นขั้นตอนของการบรรลุความต้องการ หรือวัตถุประสงค์โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความคิดวิจารณ์ญาณ การใช้ความคิดทั้งสองที่กล่าวถึงได้แก่ ผู้แก้ไขปัญหาจะใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการคิดวิธีการแก้ปัญหาให้ลึกและความมีหลากหลาย โดยปราศจากการตัดสินว่าดีหรือถูกต้องหรือไม่ จากนั้นจึงประเมินและเลือกวิธีการแก้ปัญหาโดยใช้การคิดวิจารณ์ญาณเพื่อให้ได้วิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด พร้อมทั้งนำวิธีการแก้ปัญหานั้นมาวางแผนการแก้ปัญหาบนเงื่อนไขบริบทและทรัพยากรที่มีอยู่ และนำแผนการแก้ปัญหาไปปฏิบัติ โดยเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ปัญหาและกำกับตนเองขณะทำการแก้ปัญหาได้ (ไพฑูริย์ กานต์ธัญลักษณ์, 2557; พรสวรรค์ วงศ์ตาธรรม, 2558; มิ่งขวัญ ภาคสฤษฎี, 2560; พรวุฒิ คำแก้ว และสุมาลี ชัยเจริญ, 2562; สิริกานต์ ไชยสิทธิ และณรงค์ สมพงษ์, 2563)

กรอบแนวคิด

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์หลักการ ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยต่าง ๆ ที่จะนำมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ดังแผนภาพกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญดังในรูปที่ 1



รูปที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ที่มา : ยุพิน นาริหวนดี (2562)

5. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methodology) การผสมผสานข้อมูลใช้รูปแบบการวิจัยแบบ Embedded (The embedded Design) ร่วมกับการใช้รูปแบบการวิจัย Pre-Experimental Design โดยการประยุกต์ใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มตัวอย่างเดียวมีการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน The One-Group Pretest-Posttest Design ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)

```

graph TD
    A[ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย] --> B[ขั้นที่ 1. การวิจัย (Research) R1  
การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน  
(Analysis: A)]
    B --> C[ขั้นที่ 2. การพัฒนา (Development) D1  
การออกแบบและการพัฒนา  
(Design and Development: D&D)]
    C --> D[ขั้นที่ 3. การตรวจสอบ (Validation) V1  
การตรวจสอบและปรับปรุง  
(Check and Improve: C&I)]
    D --> E[ขั้นที่ 4. การประเมินผล (Evaluation) E1  
การประเมินผล (Evaluation: E)]
    E --> F[ผลการวิจัย]
  
```

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นที่ 1. การวิจัย (Research) R₁
การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
(Analysis: A)

1. สืบเสาะหาแหล่งข้อมูล ทุกรูปแบบ ทั้งแบบวีดิทัศน์ต่างๆ ที่จะนำมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ประกอบด้วย 1) พื้นฐานด้านบริบท 2) พื้นฐานด้านศาสตร์การสอน และ 3) พื้นฐานด้านจิตวิทยาการเรียนรู้

ขั้นที่ 2. การพัฒนา (Development) D₁
การออกแบบและการพัฒนา
(Design and Development: D&D)

1. โครงสร้างรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 5 คน
2. ตรวจสอบรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 5 คน
3. สร้างเครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและนำไปทดลองใช้กับนักเรียนเพื่อหาประสิทธิภาพ
5. ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการเรียนการสอนและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้สมบูรณ์

ขั้นที่ 3. การตรวจสอบ (Validation) V₁
การตรวจสอบและปรับปรุง
(Check and Improve: C&I)

1. ตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอน
2. ตรวจสอบและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล

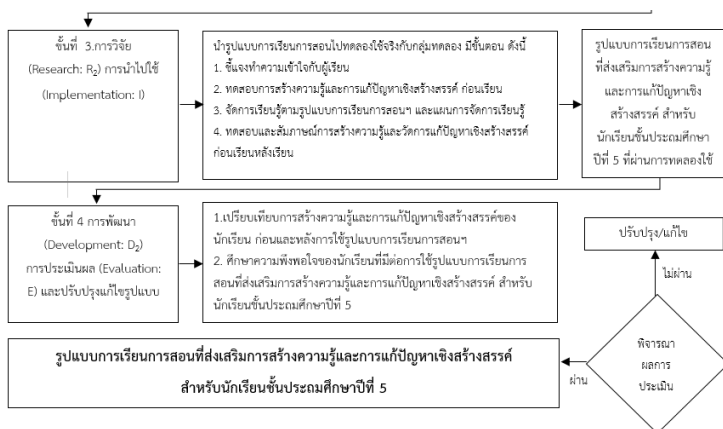
ขั้นที่ 4. การประเมินผล (Evaluation) E₁
การประเมินผล (Evaluation: E)

ผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างและพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน

(ร่าง)

รูปแบบการเรียนการสอนและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและทดลองใช้ ซึ่งมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเกณฑ์



รูปที่ 2 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

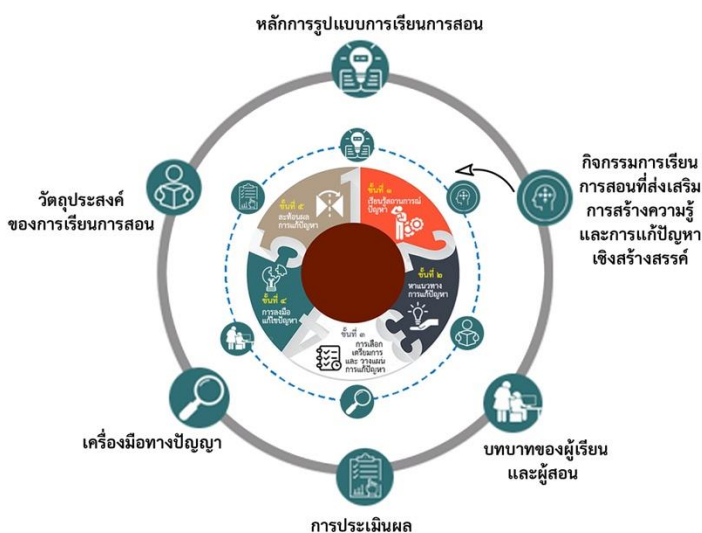
ที่มา : ยุพิน นาริหวนดี (2562)

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการออกแบบและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ในการออกแบบและพัฒนาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในขั้นตอนที่ 1 มาใช้ในการออกแบบ ซึ่งได้ร่างรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการรูปแบบการเรียนการสอน 2) วัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน 3) กิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 เรียนรู้สถานการณ์ปัญหา ขั้นที่ 2 หาแนวทางการแก้ปัญหา ขั้นที่ 3

การเลือก เตรียมการ และ วางแผนการแก้ปัญหา ขั้นที่ 4 การลงมือแก้ไข ปัญหา ขั้นที่ 5 สะท้อนผลการแก้ปัญหา 4) เครื่องมือทางปัญญา 5) บทบาท ของผู้เรียนและผู้สอน และ 6) การประเมินผล ดังนี้



รูปที่ 3 แสดงรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ที่มา : ยุพิน นาริหวนดี (2562)

องค์ประกอบที่ 1 หลักการรูปแบบการเรียนการสอน

1) ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติและสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยอาศัยกระบวนการมุ่งหาคำตอบและแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย ผ่านกระบวนการคิดแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ 2) ผู้เรียนมีการร่วมมือกันเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างผู้เรียนกับ

ผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้สอน และ 3) ครูผู้สอนทำหน้าที่เป็นโค้ชในการจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการสร้างความรู้ และการคิดเชิงสร้างสรรค์ กระตุ้นให้ผู้เรียนแสวงหาคำตอบมากกว่าการบอกคำตอบ โดยหลักการรูปแบบการเรียนการสอน ความสอดคล้องกันตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสม/สอดคล้องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.=3.68)

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน

เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการสร้างความรู้ และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีความสอดคล้องกันตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสม/สอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=3.27)

องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

ขั้นที่ 1 เรียนรู้สถานการณ์ปัญหา เป็นการชักนำผู้เรียนเข้าสู่บริบทการเรียนรู้และกระตุ้นให้ค้นหาคำตอบโดยอาศัยพื้นฐาน Cognitive constructivism มีพื้นฐานมาจากแนวคิดทฤษฎีของ Jean Piaget แนวคิดนี้เน้นผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้โดยการลงมือทำ Piaget เชื่อว่า ถ้าผู้เรียนได้รับการกระตุ้นด้วยปัญหาที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางปัญญา (Cognitive conflict) หรือเกิดการเสียสมดุลทางปัญญา (Disequilibrium) ผู้เรียนต้องพยายามปรับโครงสร้างทางปัญญา (Cognitive structuring) ให้เข้าสู่ภาวะสมดุล (Equilibrium) โดยอาจใช้วิธีการดูดซึม (Assimilation) หรือการปรับสมดุลทางปัญญา (Accommodation) จากหลักการ ทฤษฎี ดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นผู้วิจัยได้แปลงลงสู่การปฏิบัติ โดยออกแบบเป็นสถานการณ์ปัญหา ที่นำหลักการของการเข้าสู่บริบท (Enabling Context) เป็นสถานการณ์ที่มาจาก

บริบทตามสภาพจริง (Authentic context) นำเสนอในรูปแบบของปัญหาที่สอดคล้องกับบริบทตามสภาพจริงของเรื่องราวที่เกี่ยวข้องในสถานการณ์นั้นๆ เพื่อให้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถอ้างอิงหรือเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมของตนเอง

ขั้นที่ 2 หาแนวทางการแก้ปัญหา มุ่งเน้นให้ผู้เรียนวิเคราะห์มาจากปัญหาที่พบหรือกำหนดว่าเป้าหมายคืออะไร สิ่งที่ต้องการจะทำคืออะไร ข้อสรุปของปัญหาที่ยอมรับได้คืออะไร ในขณะที่เดียวกันจะมีแยกแยะคุณสมบัติของปัญหา ผู้แก้ปัญหาก็จะพยายามสร้างสิ่งแทนปัญหาโดยการจำแนกองค์ประกอบของปัญหาที่พบและจับคู่ปัญหากับความรู้เดิม ซึ่งจะรวมความเข้าใจของผู้แก้ปัญหากับปัญหาที่ได้รับ เป้าหมายของการแก้ปัญหาคือ การเน้นเกี่ยวกับข้อสรุปปัญหาที่เป็นไปได้ และกลยุทธ์การแก้ปัญหาลักษณะต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์สำหรับการแก้ปัญหามิใช่การรวมการระบุและอธิบายปัญหาให้ชัดเจนว่าปัญหาที่แท้จริงแล้วคืออะไร โดยแสดงจุดยืน แสดงความคิดเห็น และมุมมองที่หลากหลายของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยการจำแนกโดยวิเคราะห์สาเหตุความเป็นไปได้ของปัญหารวมทั้งวิธีแก้ปัญหามากที่สุด โดยไม่มีการตัดสินว่าความคิดนั้นผิดหรือถูกใช้หรือไม่ใช้ รวมถึงการปรับวิธีการแก้ปัญหามาจากแนวคิดการแก้ปัญหาลงมือผู้อื่น

ขั้นที่ 3 การเลือก เตรียมการ และวางแผนการแก้ปัญหา การทำให้วิธีการแก้ปัญหามีความชัดเจนในการปฏิบัติมากยิ่งขึ้นโดยการจำแนกโดยวิเคราะห์สาเหตุความเป็นไปได้ของปัญหาและโฟกัสไปที่กระบวนการที่ทำให้เกิด การแก้ปัญหามีโครงสร้างซับซ้อน ซึ่งมีการแก้ปัญหามากมายหลากหลายแนวทางเพราะมีการสร้างสิ่งแทนปัญหาได้หลากหลายสิ่งที่แตกต่างกันของการสร้างสิ่งแทนปัญหา รวมทั้งการประเมิน

วิธีการแก้ปัญหาจนได้วิธีการที่ดีที่สุด จากนั้นจึงพิจารณาสิ่งสนับสนุนและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นในกระบวนการแก้ปัญหา โดย การเลือกวิธีการแก้ปัญหา เป็นการคัดเลือกวิธีแก้ปัญหาโดยใช้เกณฑ์ในการเลือกวิธีการแก้ปัญหา การคาดการณ์ผลกระทบ เป็นการระบุเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นทั้งที่เป็นอุปสรรคและสิ่งสนับสนุนในระหว่างกระบวนการแก้ปัญหา จากนั้นทำการวางแผนแนวทางการแก้ปัญหาโดยใช้ความสามารถและข้อจำกัดของบุคคล รวมถึงบริบท เงื่อนไข ทรัพยากร และอุปสรรค โดยการประเมินงาน เป็นการระบุแนวทางและทรัพยากรที่ต้องใช้ในการแก้ปัญหาภายใต้ เงื่อนไข ข้อจำกัด บริบท ข้อมูล หรือสิ่งสนับสนุนในการแก้ปัญหา และการออกแบบกระบวนการ เป็นการวางแผนขั้นตอนและกิจกรรมการแก้ปัญหา จากการให้แนวทางและทรัพยากรที่มีอยู่และแบ่งหน้าที่สมาชิกในกลุ่ม

ขั้นที่ 4 การลงมือแก้ไขปัญหา เป็นการนำข้อสรุปปัญหาที่ผู้เรียนได้สร้างขึ้นมาไปทดลองใช้โดยการปฏิบัติจริง โดยผู้เรียนต้องมีการกำกับตนเองในการแก้ปัญหา (Self-regulations) การเปรียบเทียบกิจกรรมและผลการแก้ปัญหากับเป้าหมายที่วางไว้ มีการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมในการแก้ปัญหา ซึ่งผู้เรียนต้องลงมือปฏิบัติ ตามแผน สังเกตและสะท้อนระหว่างกระบวนการแก้ปัญหา รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการแก้ปัญหาให้เหมาะสมมากขึ้น แต่ถ้าแก้ปัญหาไม่ได้ ผู้เรียนจะสร้างสมมติฐานขึ้นมาใหม่หรือปรับกระบวนการที่จะได้คำตอบอื่น ๆ

ขั้นที่ 5 สะท้อนผลการแก้ปัญหา การสะท้อนผลการแก้ปัญหา เป็นการให้ผลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการแก้ปัญหา และนำกลับมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โดยการย้อนกลับเกี่ยวกับการแก้ปัญหาแล้วนำมาทำใหม่กระบวนการในการแก้ปัญหาเป็นกระบวนการที่ต้องทำซ้ำ ๆ ในการกำกับตนเองและการปรับ การแก้ปัญหาโดยการให้ผลย้อนกลับ ปัญหาที่เล็กน้อยจะ

ถูกแก้ไขโดยการทดลองในรูปแบบเดี่ยว ๆ การแก้ไขปัญหามีข้อเสนอแนะว่า ควรจะแก้ไขและปรับปรุงตัดแปลงมันโดยการย้อนกลับไปทำใหม่

โดยในองค์ประกอบที่ 3 มีความสอดคล้องกันตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสม/สอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D.=2.80)

องค์ประกอบที่ 4 เครื่องมือทางปัญญา ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสร้างความรู้ผ่านกิจกรรมการแก้ปัญหาที่มีโครงสร้างซับซ้อน (Ill-structure problem) ผู้เรียนจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับเพื่อให้ได้มาซึ่งวิธีการแก้ปัญหา เครื่องมือทางปัญญาเป็นการนำสมรรถนะของคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยเอื้ออำนวยในกระบวนการประมวลสารสนเทศของผู้เรียน ดังนั้นในการออกแบบเครื่องมือทางปัญญา จะประกอบด้วย 1) Seeking tool ซึ่งจะสนับสนุนผู้เรียนในการค้นหาสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง การระบุตำแหน่งของสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ Search engines เช่น google 2) Collecting tool ช่วยผู้เรียนในการเก็บรวบรวมและสะสมสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง โดยใช้การ Download 3) Organizing tool ช่วยให้ผู้เรียนได้จัดกลุ่มสารสนเทศที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นหมวดหมู่ การเชื่อมโยงความคิดยอดของสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง โดยใช้การจัดหมวดหมู่ของสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ 4) Integrating tool ช่วยให้ผู้เรียนทำการหลอมรวมระหว่างสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดของผู้เรียน โดยการใช้ Web board, chat Line, Facebook และ e-mail เป็นต้น โดยมีความสอดคล้องกันตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสม/สอดคล้องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.=3.68)

องค์ประกอบที่ 5 บทบาทของผู้เรียนและผู้สอน บทบาทของครูผู้สอน เป็นผู้ส่งเสริม เอื้ออำนวย ร่วมแก้ปัญหา โค้ชชี้นำความรู้ และผู้ร่วม

เรียนรู้ เป็นผู้จัดเตรียมหรือให้สิ่งที่ตอบสนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างหลากหลาย บทบาทของผู้เรียน เป็นผู้ร่วมเรียนรู้อย่างตื่นตัวในกระบวนการเรียนรู้ เป็นผู้สร้างและแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกับเพื่อนในชั้นเรียนแบบผู้เชี่ยวชาญ เป็นการร่วมมือกันเรียนรู้กับผู้เรียนอื่น ๆ โดยมีความสอดคล้องกันตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสม/สอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, $S.D.=2.82$)

องค์ประกอบที่ 6 การประเมินผล การประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง คุณลักษณะสุดท้ายของการเรียนรู้ที่เหมาะสม (situated learning) ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการที่ผลการเรียนรู้จะได้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง (assess) และการประเมินเพื่อตัดสิน (evaluate) แทนที่จะมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพียงอย่างเดียว แต่มุ่งศึกษาการสร้างความรู้ และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งหวัง โดยมีความสอดคล้องกันตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสม/สอดคล้องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $S.D.=3.44$)

ผลการตรวจสอบความเหมาะสม/สอดคล้องเชิงโครงสร้างของ
ร่างรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหา
เชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และแก้ไขปรับปรุง

1) การดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสม/สอดคล้องเชิงโครงสร้างของร่างรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ผลการตรวจสอบ พบว่ารูปแบบการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์ที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของผู้เรียนตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในภาพรวมมีความเหมาะสม/สอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, $S.D.=0.45$)

2) การแก้ไข/ปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จากการตรวจสอบความเหมาะสม/สอดคล้องเชิงโครงสร้างของร่างรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของผู้เรียน โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ไม่มีข้อใดที่มีค่าความสอดคล้องต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (พิจารณาค่าความสอดคล้องที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยกว่า 1.00) อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้แนะนำที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะเพิ่มเติมมาพิจารณาแก้ไข/ปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอน เพื่อให้รูปแบบการเรียนการสอนมีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6.2 ผลการศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามเกณฑ์ 80/80

การนำรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ผ่านการตรวจสอบการพัฒนาโดยผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาประเมินความถูกต้องเหมาะสม แล้วจากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ ทำการตรวจสอบรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และนำผลการประเมินที่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมาปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้ดียิ่งขึ้นแล้วนำไปทดลองใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาประสิทธิภาพโดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1) การทดลองแบบหนึ่งต่อหนึ่ง (One to One Testing) นำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ไปทดลองใช้แบบหนึ่งต่อหนึ่ง (One to One Testing) พบว่า มีประสิทธิภาพ 57.78/60.00 ซึ่งมีประสิทธิภาพต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (80/80) จึงต้องพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 อีกครั้ง แล้วนำไปทดลองกับนักเรียนแบบกลุ่มเล็กต่อไป

2) การทดลองแบบกลุ่มเล็ก (Small Group Testing or Group Try Out) นำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้แบบกลุ่มเล็ก (Small Group Testing or Group Try Out) พบว่าการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพ 82.84/83.70 ซึ่งมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (80/80)

3) การทดลองภาคสนาม (Field Testing) นำรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองภาคสนาม (Field Testing) โดยทดลองกับนักเรียนกลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2561 โรงเรียนเทศบาล 6 (อนุบาลในฝัน) จังหวัดสงขลา จำนวน 40 คน ในการทดลองภาคสนามนักเรียนจะเรียนจากแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเก็บคะแนนทดสอบก่อนเรียน และทดสอบหลังเรียน รวมทั้งคะแนนจากการทำคะแนนการทำแบบทดสอบประจำบทของนักเรียนแต่ละคน

เพื่อนำไปวิเคราะห์หาค่าประสิทธิภาพของบทเรียนออนไลน์ ที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ เรื่องการใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint 2016 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2561 โรงเรียนเทศบาล 6 (อนุบาลในฝัน) จังหวัดสงขลา ตามเกณฑ์ 80/80 รูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพ 83.33/84.00 ซึ่งมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ (80/80) ที่กำหนด ดังนั้นรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2561 โรงเรียนเทศบาล 6 (อนุบาลในฝัน) จังหวัดสงขลา มีประสิทธิภาพ

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 การออกแบบและพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการรูปแบบการเรียนการสอน 2) วัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน 3) กิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 เรียนรู้สถานการณ์ปัญหา ขั้นที่ 2 หาแนวทางการแก้ปัญหา ขั้นที่ 3 การเลือก เตรียมการ และ วางแผนการแก้ปัญหา ขั้นที่ 4 การลงมือแก้ไข ปัญหา ขั้นที่ 5 สะท้อนผลการแก้ปัญหา 4) เครื่องมือทางปัญญา 5) บทบาทของผู้เรียนและผู้สอน 6) การประเมินผล ผลการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของผู้เรียนตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ในภาพรวมมีความเหมาะสม/สอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D.=0.45) ซึ่งแสดงว่ารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และ

การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม/สอดคล้องเชิงโครงสร้าง สามารถนำไปทดลองใช้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (คมสัน เอียการนา, 2554; ชินุ เจริญบุญศรี, 2555; จิตรดา ใจแน่น, 2554; พัทธศันท์ ศรีวิชัย, 2555; Gilbert and Driscoll, 2002) ที่มีการนำทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์มาเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนส่งผลให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องมาจากการออกแบบที่อาศัยหลักการพื้นฐานเชิงทฤษฎี (ID theory) ที่นำหลักการลงสู่การปฏิบัติ เช่น การนำหลักการการสร้างความรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์มาเป็นพื้นฐานในการออกแบบสถานการณ์ปัญหา เพื่อให้ผู้เรียนเสียสมดุลทางปัญญา และกระตุ้นให้ผู้เรียนปรับสมดุลโดยการลงมือแก้ปัญหา (สมาลี ชัยเจริญ, 2559) การนำหลักการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์มาออกแบบห้องพัฒนาการหลักการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

7.2 การศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยการทดลองภาคสนาม (Field Tryout) ได้ค่าประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยภาพรวมเท่ากับ 83.33/84.00 ที่ปรากฏดังกล่าวอาจเนื่องมาจากใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ร่วมกับการออกแบบระบบการเรียนการสอน ADDIE Model ใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methodology) วิจัยได้ดำเนินการตามการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) 4 ขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการออกแบบการสอน (Instructional design) ที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการออกแบบและพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอน มีการปรับปรุงให้มีความถูกต้องตรงตามหลักการ

ทฤษฎี จากการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญที่พบว่า การออกแบบการสอนมีความตรง
เชิงหลักการทฤษฎีที่นำมาเป็นพื้นฐานในการออกแบบในแต่ละองค์ประกอบ
เนื้อหา มีความถูกต้อง เหมาะสม มีความทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ การออกแบบ
และการสร้างสื่อสามารถสนับสนุนให้ผู้เรียนสร้างความรู้และการแก้ปัญหา
เชิงสร้างสรรค์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ไพฑูรย์ กานต์ธัญลักษณ์, 2557;
มิ่งขวัญ ภาคสัณไชย, 2560; สิริกานต์ ไชยสิทธิ และณรงค์ สมพงษ์, 2563)
ที่มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา ร่วมกับ
การออกแบบระบบการเรียนการสอน ADDIE Model ส่งผลให้รูปแบบการเรียน
การสอนมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรศึกษาเกี่ยวกับการปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น เชิงสังคม
บรรยากาศสถานศึกษา ฯลฯ เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริม
การสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 5 ที่สอดคล้องกับสภาพบริบทนั้น ๆ

2) ควรศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการทางปัญญา (Cognitive
process) ของผู้เรียน เช่น การปรับเปลี่ยนมโนคติ การสร้างสิ่งขึ้นแทนความรู้
(Mental representation) ของผู้เรียนที่เรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอน
ที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนรู้ที่จะ
ตอบสนองและสอดคล้องกับกระบวนการทางปัญญาของผู้เรียนต่อไป

8.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1) การนำรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้ และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ควรต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับสภาพบริบทของผู้เรียน สถานศึกษา เนื้อหาวิชาและคุณลักษณะของสื่อที่มีความเหมาะสม

2) สำหรับการประยุกต์การออกแบบในแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ นั้น ต้องพิจารณาจากความสอดคล้องกับสภาพบริบทชีวิตจริง เช่น ถ้าใช้กับผู้เรียนระดับประถมก็ต้องเน้นเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้เรียนประถมจะเผชิญในชีวิตประจำวันไม่ใช่คำนึงเฉพาะเนื้อหาที่ต้องสอนเพียงอย่างเดียว เป็นต้น

9. เอกสารอ้างอิง

- คมสัน เอียการนา. (2554). *การพัฒนารูปแบบสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โครงการ PISA ประเทศไทย. (2561). “การแก้ปัญหาแบบร่วมมือ: PISA วัดอย่างไร”. *Focus ประเด็นจาก PISA*. 3(25), น. 1-4.
- จิตรดา ใจแน่น. (2554). *ผลของสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ เรื่องปรากฏการณ์ลมฟ้าอากาศ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ชินุ เจียมบุญศรี. (2555). *การพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ บนระบบการจัดการเรียนการสอน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรมะ แวงเมือง. (2561). “ผลการใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และการคิดสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาระดับอุดมศึกษา”. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*. 10(1), น. 175-184.
- พรวุฒิ คำแก้ว และสุมาลี ชัยเจริญ. (2560). การออกแบบและพัฒนาโมเดลสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่าย ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ที่ส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษาระดับอนุปริญญา. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. 30(1), น. 1-10.
- พรวุฒิ คำแก้ว และสุมาลี ชัยเจริญ. (2562). การออกแบบและพัฒนาโมเดลสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ที่ส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาระดับอนุปริญญา. *วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. 30(1), น. 1-10.
- พรสวรรค์ วงศ์ดาธรรม. (2558). “การคิดแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ทักษะการคิดในศตวรรษที่ 21”. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 38(2), น. 111-121.

- พัทธนันท์ ศรีวิชัย. (2555). ผลของสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ที่ส่งเสริมการคิดเชิงสังเคราะห์เรื่องการเขียนเพื่อการสื่อสารสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพฑูรย์ กานต์ธัญลักษณ์. (2557). “การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานด้วยการเรียนแก้ปัญหาร่วมกันและ เทคนิคซินเนติกส์เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาครู”. วารสารวิชาการ *Veridian E-Journal* ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 7(3), น. 666-861.
- มิ่งขวัญ ภาคสัณไชย. (2560). “การประเมินผลการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี”. วารสารวิชาการ *Veridian E-Journal* ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(2), น. 2654-2661.
- โรงเรียนเทศบาล 6 (อนุบาลในฝัน). (2560). รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ประจำปี 2561. สงขลา: สำนักการศึกษา เทศบาลนครหาดใหญ่.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). สืบค้นจาก www.royalthaipolice.go.th/downloads/plan12.pdf

สิทธิชัย ขมพูพาทย์. (2554). *การพัฒนาพฤติกรรมการเรียนการสอนเพื่อ
การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของครูและนักเรียนในโรงเรียน
ส่งเสริมนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์โดยใช้
การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิพากษ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.

สิริกานต์ ไชยสิทธิ และณรงค์ สมพงษ์. (2563). “การพัฒนารูปแบบการ
เรียนรู้โดยใช้การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์บนระบบนวัตกรรม
การสอนอัจฉริยะ เพื่อพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ของ
นักศึกษาระดับปริญญาตรี”. *วารสารชุมชนวิจัย*, 14(2), น. 149-162.

สุมาลี ชัยเจริญ. (2559). *การออกแบบการสอนหลักการ ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: เพ็ญพรินต์.

Gilbert, J. N., & Driscoll, P. M. (2002). Collaborative knowledge
building: A case study. *Educational Technology
Research and Development*, 50(1), p. 59-79.

Winn, W. and Snyder, D. (1996). Cognitive Perspectives in
Psychology. In D. H. Jonassen (Ed.), *Handbook of
Research for Educational Communications and
Technology* (p. 112 -142). New York: Macmillan.

คำแนะนำในการเตรียมบทความเพื่อลงตีพิมพ์ ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับวารสาร

1. บริบทของวารสาร

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ดำเนินการโดยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการ และผลงานวิจัยอีกทั้งเป็นสื่อกลางแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการทั้งภายในมหาวิทยาลัย ระหว่างมหาวิทยาลัย คณาจารย์ นักวิจัย นิสิต นักศึกษา ผู้สนใจ และหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างเครือข่ายทางวิชาการแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยในอนาคตต่อไป โดยกำหนดเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - มิถุนายน และฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม โดยในปีแรกเริ่มตีพิมพ์ เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2562

2. ประเภทของบทความ

2.1 บทความวิจัย (research article) เป็นผลงานต่อเนื่องจากงานวิจัย หรือสกัดมาจากงานวิจัย ประมวลสรุปกระบวนการวิจัยให้มีความกระชับและสั้นสำหรับตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ ประกอบด้วย

- บทนำ
- วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด
- วิธีดำเนินการวิจัย
- สรุปผลการวิจัย

2.2 บทความวิชาการ (original article) งานเขียนทาง

วิชาการซึ่งมีการกำหนดประเด็นที่ต้องการอธิบายหรือวิเคราะห์ อย่างชัดเจน ตามหลักวิชาการจนสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ในประเด็นนั้นได้อาจเป็นการนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาประมวลร้อยเรียงเพื่อวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและเกิดองค์ความรู้ใหม่ ที่น่าสนใจประกอบด้วย

- บทนำ
- องค์ประกอบทฤษฎี
- อธิบายกระบวนการ (เนื้อหาสาระ)
- สรุปและอภิปรายผล

3. การจัดรูปแบบบทความ

3.1 บทความ จะต้องใช้ขนาดกระดาษ A5 โดยกำหนดระยะห่างขอบบน 1.5 นิ้ว ขอบล่าง ขอบซ้าย และขอบขวา ด้านละ 1 นิ้ว ใช้ฟอนต์แบบ TH Sarabun New ตลอดทั้งบทความ

3.2 ชื่อบทความ จะต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้ฟอนต์แบบ TH Sarabun New 16 พอยท์ ตัวหนา

3.3 ชื่อผู้เขียนบทความ จะต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้ฟอนต์แบบ TH Sarabun New 14 พอยท์ ตัวหนา พร้อมทำการอ้างอิงข้อมูลผู้เขียนในส่วนของ Footnote โดย Footnote ใช้ฟอนต์แบบ TH Sarabun New 12 พอยท์ ตัวธรรมดา

3.4 บทคัดย่อ จะต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (Abstract) ใช้ฟอนต์แบบ TH Sarabun New 14 พอยท์ เนื้อหาไม่เกิน 150 คำ และ **คำสำคัญ** ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (Abstract) ไม่เกิน 5 คำ โดยมีการกล่าวถึงความสำคัญของการศึกษา วิธีการหรือเครื่องมือในการศึกษา ผลสรุปจากการศึกษาหรือการค้นพบที่สำคัญ บทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (Abstract) จะต้องมีความสอดคล้องกัน

3.5 เนื้อหา จะต้องเป็นภาษาไทย ใช้ฟอนต์แบบ TH Sarabun New 14 ตัวธรรมดา

3.6 ตารางหรือภาพประกอบ ข้อมูลในภาพและตารางจะต้องมีความคมชัด มีหมายเลขกำกับภาพและตารางตามลำดับ สำหรับภาพต้องระบุที่มาของภาพนั้นด้วย ใช้ฟอนต์แบบ TH Sarabun New 14 ตัวหนา

3.7 เอกสารอ้างอิง การอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) ใช้ ฟอนต์ แบบ TH Sarabun New 14 ตัวหนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.7.1 การอ้างอิงเนื้อหาภายในเนื้อเรื่องและภายในหัวข้อกับเอกสารอ้างอิง จะต้องตรงกัน และจะต้องมีรายละเอียดสำคัญเกี่ยวกับเอกสารตามกำหนดไว้อย่างครบถ้วน การอ้างอิงควรใช้รูปแบบเดียวกันให้สม่ำเสมอ โดยใช้ระบบนาม-ปี

3.7.2 การเรียงลำดับเอกสาร ให้เรียงตามลำดับตัวอักษรของผู้เขียนโดยไม่ต้องมีเลขกำกับ

ตัวอย่าง

1. บทนำ TH Sarabun New 16 พอยท์ ตัวหนา

 } TH Sarabun New 14 พอยท์ ตัวธรรมดา
 เริ่ม 1 บรรทัด (8 พอยท์)
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย TH Sarabun New 16 พอยท์ ตัวหนา

 } TH Sarabun New 14 พอยท์ ตัวธรรมดา
 เริ่ม 1 บรรทัด (8 พอยท์)
3. แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด TH Sarabun New 16 พอยท์ ตัวหนา

 } TH Sarabun New 14 พอยท์ ตัวธรรมดา
 - 3.1 หัวข้อย่อย (ถ้ามี) TH Sarabun New 14 พอยท์ ตัวหนา

 } TH Sarabun New 14 พอยท์ ตัวธรรมดา
 - 3.1.1 หัวข้อย่อย (ถ้ามี) TH Sarabun New 14 พอยท์ ตัวหนา

 } TH Sarabun New 14 พอยท์ ตัวธรรมดา
 เริ่ม 1 บรรทัด (8 พอยท์)
4. วิธีดำเนินการวิจัย TH Sarabun New 16 พอยท์ ตัวหนา

 } TH Sarabun New 14 พอยท์ ตัวธรรมดา
 - 4.1 หัวข้อย่อย (ถ้ามี) TH Sarabun New 14 พอยท์ ตัวหนา

 } TH Sarabun New 14 พอยท์ ตัวธรรมดา
 - 4.1.1 หัวข้อย่อย (ถ้ามี) TH Sarabun New 14 พอยท์ ตัวหนา

 } TH Sarabun New 14 พอยท์ ตัวธรรมดา
 เริ่ม 1 บรรทัด (8 พอยท์)
5. สรุปผลการวิจัย TH Sarabun New 16 พอยท์ ตัวหนา

 } TH Sarabun New 14 พอยท์ ตัวธรรมดา
 เริ่ม 1 บรรทัด (8 พอยท์)

TH Sarabun New 14 พอยท์ ตัวหนา

TH Sarabun New 14 พอยท์ ตัวธรรมดา

ชื่อผู้เขียนบทความนำเสนอในการประชุมวิชาการ. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่องบทความ. ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ). ชื่อ

หัวข้อหรือเรื่องการประชุม. ชื่อการประชุม. (หน้า). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ผู้แต่งในหน้าเว็บไซต์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. สืบค้นเมื่อ วัน เดือน ปี(ที่สืบค้น), จาก <http://www.xxxxxxxxxxxxxxxxxx>.

เล่ม 1 บรรทัด (8 พยางค์)

Author, A. A. (Year). *Title of book*. (xx ed.). Location: Publisher.

Author, A. A. (Year). *Title of Doctor Dissertation or Master's Thesis*. (Doctoral dissertation or master's thesis). Name of Institution. Location.

Author, A. A. (Year). "Title of Article". *Title of article*. Volume(Number), Page.

Author, A. A. (Year). *Title of post*. Retrieved Month, Day Year, from <http://www.xxxxxxxxxxxx.xxx>.