



JEIR

วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย

Journal of Educational Innovation and Research

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 : เมษายน – มิถุนายน 2566
Vol. 7 No. 2 : April-June 2023

ISSN: 2730-1672 (Online)





J
E
R
I

วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย

Journal of Educational Innovation and Research

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 : เมษายน – มิถุนายน 2566

Vol. 7 No. 2 : April–June 2023

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ ในการพัฒนาศักยภาพผลงานทางวิชาการในลักษณะบทความทางวิชาการของคณาจารย์ นักวิชาการ และนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา
2. เพื่อให้บริการทางสังคมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการ

นโยบายการตีพิมพ์

วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัยวารสารมุ่งเน้นบทความทางด้านการศึกษา นวัตกรรมการศึกษา ศิลปศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

กระบวนการพิจารณาบทความจากผู้ทรงคุณวุฒิ

วารสารมีกระบวนการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิก่อนตีพิมพ์ โดยบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2-3 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) ทั้งนี้บทความจากผู้นิพนธ์ภายในจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร ส่วนบทความจากผู้นิพนธ์ภายนอกจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายใน หรือนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสารที่มีความเชี่ยวชาญในสาขา และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์

เจ้าของ

สถาบันเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาและการวิจัยแห่งสุวรรณภูมิ (สนว.)



กองบรรณาธิการ

บรรณาธิการ

ผศ.ดร.ภูมิภควัธจ์ ภูมิพงศ์คชศร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการ

Prof. Dr. Shulan Zhao

ศ.ดร. จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์

รศ.ดร. ลัญญา เคนาภูมิ

รศ.ดร. ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล

รศ.ดร. ภารดี อนันต์นาวิ

ผศ.ดร. สมชาย ดำเนิน

ผศ.ดร. ญาณกร ใต้ประยูร

ผศ.ดร. สาโรจน์ เผ่าวงศากุล

ผศ.ดร. โยตะ ชัยวรมันกุล

ผศ.ดร. ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร

ผศ.ดร. พรศักดิ์ สุจริตรักษ์

ผศ.ดร. เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม

ผศ.ดร. สถาพร พฤษฒิกุล

ผศ.ดร. พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์

ผศ. ณัฐนันท์ ทองทรัพย์

Dr. Chai Ching Tan

ดร. ลำพอง กลมกุล

ดร. สุขสรรพ ศุภเศรษฐ์เสรี

ดร. นวพล แก้วสุวรรณ

ดร. เพิ่มทรัพย์ เวชสุกรรม

ดร. สิริกร บำรุงกิจ

International Collaborations Office,

Yunnan Academy Social Sciences, China

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

มหาวิทยาลัยราชธานี

มหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Rajamangala University of Technology

Rattanakosin, Thailand

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บริษัท ตรวจสอบภายในธรรมนิติ จำกัด

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง



กองบรรณาธิการ

ดร. มิตาภาณี พุ่มกล่อม
ดร. ประเมศร์ กลิ่นหอม
อาจารย์ฐานิดาภักดิ์ แสงทอง
Dr.Bilal Khalid

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
King Mongkut's Institute of Technology
Ladkrabang – Bangkok, Thailand

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ณัฐมน นานโพธิ์ศรี
กฤษณพล มั่งคั่งธรรม

สมโภช บินศรี

สถาบันรัชต์ภาคย์
สถาบันเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาและการ
วิจัยแห่งสุวรรณภูมิ
สถาบันเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาและการ
วิจัยแห่งสุวรรณภูมิ

สำนักงานกองบรรณาธิการ

สถาบันเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาและการวิจัยแห่งสุวรรณภูมิ (สนว.)
เลขที่ 22/2 ม.5 ต.หนองปรือ อ.พนัสนิคม จ.ชลบุรี 20140
โทร: 038-198600; 094-9615665



บทบรรณาธิการ

วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย (Journal of Educational Innovation and Research) โดย สถาบันเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา และการวิจัยแห่งสุวรรณภูมิ (สนว.) วารสารได้รับคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการ อ้างอิงวารสารไทย (TCI) ในกลุ่มที่ 1 โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2565 ถึง วันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2567 ซึ่งปัจจุบันระบบการศึกษาในยุค 4.0 กำลังเผชิญกับความท้าทายด้าน “นวัตกรรมการเรียนรู้ยุคใหม่” ที่เกิดจากการ เปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจฐานนวัตกรรมของการเรียนรู้ ซึ่งเน้น การสร้างนักวิจัยพันธุ์ใหม่ เพื่อให้เป็นกำลังคนที่มีสมรรถนะและคุณภาพสูงใน การผลิตนวัตกรรมและสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการผลิตและการบริหารจัดการ ที่ จะต้องใช้องค์ความรู้ในการขับเคลื่อนมากยิ่งขึ้น ทางวารสารจึงจำเป็นต้องเร่ง ปรับบทบาทของตนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นแหล่งรวมความ รู้และจินตนาการที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ และเน้นการวิจัยที่มุ่งเป้าให้เป็นศูนย์ บ่มเพาะและผลิตสำหรับงานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

สำหรับฉบับนี้ ได้รับความสนใจจากคณาจารย์ นักวิชาการ และ นักศึกษา ในระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ และได้รับการพิจารณาจากกอง บรรณาธิการให้เผยแพร่ได้ จำนวนความ 23 บทความ กองบรรณาธิการขอ นำ เสนอบทความที่น่าสนใจ ดังนี้

ผลการใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” เพื่อ ส่งเสริมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย โดย สุปรียา ผาสกุลสถิตพงศ์ และ ปิยะนันท์ หิรัญย์ชโลธร บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” เพื่อส่งเสริมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย กลุ่มเป้าหมายในการศึกษา คือ เด็กปฐมวัยชายและหญิง อายุระหว่าง 4 -5 ปี ที่ กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียน สุเหร่าใหม่ สำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ 1.ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” 2. แบบทดสอบวัดพฤติกรรมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย 3.แบบประเมิน พฤติกรรมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย 4.แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้ ปกครองเกี่ยวกับการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย 5.แบบสัมภาษณ์ความพึงพอใจ ของผู้ปกครองที่มีต่อชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมการ กำกับตนเองในเด็กปฐมวัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา



ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจใช้ระบบการจัดการ ชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีก ร้านค้าทั่วไปในจังหวัดเมืองรองของไทย โดย ฉันทิตา สถาปนเงิน, ธีรณันท์ บุญอยู่ และ สุมาลี รามัญญ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลการกำกับของความสมัครใจที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างปทัสถานทางจิตใจกับตั้งใจใช้ระบบ และเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับเทคโนโลยีกับความตั้งใจใช้ระบบการจัดการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีกร้านค้าทั่วไปในจังหวัดเมืองรองของไทย เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณได้ศึกษาจากผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีกร้านค้าทั่วไปในจังหวัดเมืองรองของไทยที่อยู่ในเขตภาคตะวันตกที่จดทะเบียนนิติบุคคลกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า จำนวน 100 ตัวอย่าง การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน และวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง และการวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรม Process ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างจากผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีกร้านค้าทั่วไปในจังหวัดเมืองรองของไทย จำนวน 9 ท่าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ โดย ธนวัฒน์ โพธิ์รัชต์ บทความนี้มีวัตถุประสงค์ ประการ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,088 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน



การเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับครูยุคใหม่ โดย ภัทรพันธุ์ นิธิวรัตน์สกุล, สมพิสา สุทธอนันต์โกดิน และ นัชพล คงพันธ์ การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้ผู้เรียนที่มีประสบการณ์การเรียนรู้แบบ Digital Learning ทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพที่ดี ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพสูงกว่าการเรียนรู้ที่ไม่ใช้เทคโนโลยีใด ๆ เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้เป็นโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันสำหรับการเรียนรู้ของบุคคลทั้งแบบเรียนรู้ด้วยตนเองหรือเรียนรู้แบบกลุ่ม การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สื่อออนไลน์ การใช้งานสามารถเข้าถึงด้วยการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตผ่านคอมพิวเตอร์หรือสมาร์ทโฟน สามารถแบ่งเป็นเครื่องมือเทคโนโลยีรูปแบบออนไลน์สำหรับครู ดังนี้ 1. Plickers เป็นเครื่องมือประเภทการประเมินผู้เรียนหรือสร้างเป็นเกมเพื่อประกอบการสอน 2. Kahoot เป็นเครื่องมือประเภทการตอบคำถามในห้องเรียน 3. ClassDojo เป็นเครื่องมือประเภทที่สร้างขึ้นเพื่อเป็นสังคมออนไลน์ 4. Google เป็นเครื่องมือที่ได้รับความนิยมสูงสุด 5. Facebook และ 6. Line เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ของตนเองให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เรียนรู้ได้มากขึ้น เรียนรู้ได้เร็วขึ้น เรียนรู้ได้ถูกต้องและชัดเจนมากขึ้น สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น ใช้เวลาลดลง เป็นต้น

กองบรรณาธิการขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทความให้เป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อการพัฒนาวารสารเข้าสู่การรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารไทย (TCI) ต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุภควัธจ ภูมิพงศ์คชศร
บรรณาธิการ



สารบัญ

บทความวิจัย

- 343 การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของ
โรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก
ทรงพล เจริญคำ
- 360 ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจใช้ระบบ
การจัดการ ชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ประกอบการ
ธุรกิจขายปลีก ร้านค้าทั่วไปในจังหวัดเมืองรองของไทย
ฉันทิดา สถาปนเงิน, ธัญนันท์ บุญอยู่, สุมาลี รามัญ
- 376 ผลการเรียนรู้แบบผสมผสานในรายวิชาสรีรวิทยาของมนุษย์
สำหรับนักศึกษาคณะสหเวชศาสตร์
กัมปนาท คำสุข
- 387 Mistakes Made by Foreign Language Teachers in Conducting
Classroom Research in A Large Private School in Rayong
Qian Yang, Watunyoo Suwannaset, Rapin Chuchuen
- 404 A Relational Model of Organizational Environment,
Organizational Resilience, and Work Performance in the
Hotel Industry of China Under the Covid-19ERA
Jie Yang, Fuangfa Amponstira
- 422 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคันทิรา
ธนวัชร สิทธิชาติบุรณะ
- 438 ผลการใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT
HOME” เพื่อส่งเสริมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย
สุปรียา ผาสุกสฤตพงศ์, ปิยะนันท์ หิรัญย์ชโลธร
- 455 ตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพทางการจัดการเพื่อพัฒนา
แนวทาง การลดความเครียดในขณะทำงานของพนักงานใน
องค์กร ที่กำลังมีนโยบายการควบรวมกิจการ
ธนพัฒน์ อินทวิ, พิทักษ์ ศิริวงศ์, ธีระวัฒน์ จันทิก



สารบัญ

- 470 How Do Top Management Team Characteristics Affect the Firm Innovation in China Growth Enterprise Market? The Moderating Role of Managerial Incentives
Lingfeng Du, Fuangfa Amponstira
- 485 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
กัมพล บุญเรือง, สมใจ สืบเสาะ
- 496 Investigating News Writers' Engagement in Reporting Gender-based Contents towards Female and LGBTQ Politicians of Thai Political Discourse in Press: An Appraisal Analysis
Atichat Rungswang, Pattamawan Jimarkon
- 513 เงื่อนไขที่มีผลต่อการเข้าถึงระบบการจัดซื้อจัดจ้างระหว่างหน่วยงานภาครัฐ กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ประเภทธุรกิจด้านการผลิต
สมพงษ์ วาทินชัย, ชุติรัตน์ เจริญพร
- 527 Mediating Effects of Work Passion on the Relationship between Personal-Environment Fit and Employee Creativity
Ruiqing Liu, Sarana Photchanachan, Somrerk Kanwivat
- 541 ศึกษารูปแบบในการจัดตั้งศูนย์พักคอยผู้ป่วยโควิด-19 ของภาคเอกชน
เปรมยุดา พชรารัตน์, ชุติรัตน์ เจริญพร
- 557 The Needs for Developing the Management of Universal Design for Learning (UDL) to Promote Children's Holistic Development in Private Kindergartens
Rattatorn Kerdduayboon Metzger, Sukanya Chaemchoy



สารบัญ

- 573 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำปริมณฑล
เจนวดี ศิริสมบัติ
- 587 ปัจจัยที่กำหนดลักษณะการเรียนรู้ภาษาจีนของผู้เรียนชาวไทยเพื่อการสอบวัดระดับความรู้ภาษาจีน HSK ระดับ 5
ชาดา เจริญวิทยา, สุกัญญา แซ่โก
- 603 การพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำปริมณฑล
นรภัทร ปลื้มวงศ์, ชุติรัตน์ เจริญพร
- 619 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล
ธนวัฒน์ โพธิ์รัชต์
- 631 สหสัมพันธ์คานานิคอลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
อุบลรัตน์ กรุดมณี
- 646 การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
สกันณวุฒิ เศรษฐ์กุล
- 657 การจัดการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
วสุธิดา นักเกษม, ปฐมพงษ์ บำเรบ
- 677 การเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับครูยุคใหม่
ภัทรพันธุ์ นิธิวัฒน์สกุล, สมพิสา สุทธาอนันตโกสิน, นัชพล คงพันธ์

การพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของ โรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก

The development of the School Administration Model toward the Quality School of Wat Bang Khun Thian Nok School

ทรงพล เจริญคำ

Songpol Charoenkham

โรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร

Wat Bang Khun Thian Nok School, Chom Thong District Office, Bangkok, Thailand

E-mail: Songpol2511@hotmail.co.th

Received March 8, 2022; Revised June 18, 2023; Accepted June 19, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพและวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก 3) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก และ 4) ประเมินผลรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก รูปแบบการวิจัยเป็นงานวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน ครู จำนวน 25 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน และคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 47 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) ข้อคำถามประเด็นสนทนากลุ่ม 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 3) แบบประเมิน และ 4) แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัญหา ความจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร พบปัญหา 1) ผู้เรียนขาดความรู้และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ 2) ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนด้วยการใช้เทคโนโลยีและบูรณาการสื่อประกอบการสอนค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่นำเนื้อหามากกว่าวิธีสอน 3) อุปกรณ์เทคโนโลยีของสถานศึกษายังไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และ 4) ขาดแหล่งเรียนรู้ ขาดแหล่งสนับสนุนในการปรับปรุงและพัฒนาอุปกรณ์ สถานที่ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้ และองค์ประกอบของการบริหาร

สถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาคุณภาพนักเรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ระบบออนไลน์ 2) การพัฒนาคุณภาพครู 3) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ 4) การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 5) การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 6) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน 2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ มีจำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) องค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพ 6 องค์ประกอบ 4) กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพ 6 ขั้นตอน 5) ผลลัพธ์ และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ 3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก พบว่ามีระดับปฏิบัติการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\mu=4.60$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma=0.23$) 4. ผลการประเมินผลของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก 1) ผลการประเมินระดับคุณภาพภายในโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก ปีการศึกษา 2563 กับปีการศึกษา 2564 พบว่า โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับพัฒนาสูงขึ้น 2) นักเรียนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปีการศึกษา 2564 สูงกว่าปีการศึกษา 2563 3) ความพึงพอใจของครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=4.06$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma=0.13$)

คำสำคัญ: การพัฒนา; รูปแบบการบริหารสถานศึกษา; โรงเรียนคุณภาพ

Abstract

This Article aimed to study 1) study the problem, necessity of school administration to quality school and analysis of components of school administration to quality school 2) developing the model of school administration toward the quality school of Wat Bang Khun Thian Nok School 3) trying out the model of school administration toward the quality school of Wat Bang Khun Thian Nok school and 4) evaluation of the school administration model toward the quality school of Wat Bang Khun Thian Nok School. The research model is Research and Development (R&D). The study populations were comprised of 1 deputy director of the school, 25 teachers, 13 school committees and educational personnel and 8 parents' network committees, totaling 47 persons. The research instruments were 1) Group discussion questions, 2) Semi-structured interview, 3) Assessment form and 4) Questionnaire. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The research results were found as follows; 1. Problems, Necessity of developing a model of school administration to quality school of Wat Bang Khun Thian Nok School The results were found 1) the students lack knowledge and have low learning achievement 2) Teachers have less teaching

management by using technology and integrating teaching materials. Most of the emphasis is on content rather than teaching methods 3) Equipment and technology of educational institutions are not up to date with changes and 4) Lack of learning resources Lack of resources to improve and develop equipment the place must be in a ready-to-use condition and The components of school administration to quality school consist of 1) Student quality development through online electronic media 2) Teacher quality development 3) Quality management system development 4) Teaching and learning quality development 5) Developing an environment conducive to learning and 6) promoting community participation. 2. The model of school management to quality school consists of 6 components: 1) Principle 2) Objectives 3) Components of a quality school 6 components 4) Management process to develop into a quality school 6 steps 5) Results and 6) Success Conditions 3. The results of the experiment on using the model of school administration toward quality school of Wat Bang Khun Thian Nok School, the overall quality of which was average at a very good level of performance ($\mu=4.60$, $\sigma=0.23$) 4. The evaluation results of the school management model toward the quality school of Wat Bang Khun Thian Nok School. The results were found 1) Comparison of educational quality assessment of schools under Bangkok, academic year 2020–2021, it was found that it was at a higher level of development. 2) Comparison of students have higher academic achievement scores for the academic year 2021 than the academic year 2020 3) the satisfaction of teachers, educational personnel, Board of Basic Education Institutions and the Parents Network Committee as a whole were average at a high level ($\mu=4.06$, $\sigma=0.13$)

Keywords: Development; School Administration Model; Quality School

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่ละประเทศมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายของกระแสโลก หลายประเทศมุ่งให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการยกระดับศักยภาพการแข่งขัน ให้การศึกษานำไปสู่การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการจัดการศึกษาคือมุ่งพัฒนาคนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สามารถคิดวิเคราะห์ปัญหา มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม (อุทุมพร สมศรี, 2560) โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาโดยมีเจตนารมณ์ที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 ให้มีทักษะการเรียนรู้ การอ่านออก เขียน

ได้ คิดคำนวณได้มีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการคิดแก้ปัญหา ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานและมีความรอบรู้ พัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย มีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคมเป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การพัฒนาคนให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ คือ การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การจัดกิจกรรมกระบวนการ เรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน มีแหล่งเรียนรู้สื่อตำราเรียน นวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีระบบและกลไกการวัด การติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ (ธีรศักดิ์ อุปโมยอริชัย, 2560)

โรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก เปิดสอนในระดับชั้นปฐมวัยถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 การบริหารจัดการภายในโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอนได้ยึดนโยบายของกรุงเทพมหานครเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การดำเนินงานการเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ปีการศึกษา 2563 ด้านนักเรียน นักเรียนมีความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ การแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้ค่อนข้างน้อย นักเรียนใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ได้น้อย เนื่องจากนักเรียนขาดการควบคุมการใช้เทคโนโลยีจากผู้ปกครอง ทำให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีในทางที่ไม่เหมาะสม นักเรียนขาดความสนใจในการใช้แหล่งเรียนรู้โดยเฉพาะการรักการอ่าน ส่งผลให้ได้รับประสบการณ์ไม่หลากหลายเท่าที่ควร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ ด้านครู บุคลากรทางการศึกษาขาดอัตรากำลังครูในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ครูบางคนสอนไม่ตรงกับวิชาเอกที่ตนสำเร็จการศึกษาและตามความถนัดของตนเอง ครูผู้ช่วยบางคนขาดทักษะและความชำนาญในการสอน จึงมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังและพัฒนาครูอย่างเร่งด่วน ด้านชุมชนและสังคม การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนมาใช้ในการจัดการศึกษายังมีส่วนร่วมน้อยและขาดการต่อเนื่อง ชุมชนขาดความตระหนักถึงโทษภัยของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมเสี่ยงไปในทางที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา และการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาขาดการต่อเนื่องและชัดเจน การระดมทรัพยากรจากชุมชนได้รับการสนับสนุนไม่มาก เนื่องจากประชากรในชุมชนมีรายได้น้อย ผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ประกอบอาชีพรับจ้าง ทำงานทั้งกลางวันและกลางคืน ทำให้ไม่มีเวลาในการสนับสนุนด้านการเรียนและพัฒนาเด็กได้อย่างต่อเนื่อง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก ยังไม่สามารถพัฒนาเป็นโรงเรียนคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่กำหนดได้ โดยเฉพาะการใช้องค์ประกอบต่าง ๆ ในการบริหารงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความมีคุณภาพของโรงเรียน โดยที่เซอร์จิอวานนี (Sergiovanni, 1982) ได้สรุปคุณลักษณะโรงเรียนดีมีคุณภาพว่าควรประกอบด้วย 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม

6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 9) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม ซึ่งชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพและเป็นกุญแจสำคัญสู่การเป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพคือ คุณภาพของการบริหารโรงเรียน รวมถึงในด้านการบริหารงานด้านวิชาการที่จะให้งานมีความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในหลาย ๆ ด้าน จึงจะส่งผลดีต่อการพัฒนาที่มุ่งงานวิชาการ ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการบริหารเพื่อเชื่อมโยงในขอบข่ายการบริหารงานวิชาการและในแต่ละองค์ประกอบมีส่วนที่จะเกื้อหนุนภายในระบบของงานทำให้งานสำเร็จ ย่อมมีความสัมพันธ์ของแต่ละส่วน คือ ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการต้องอาศัยให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการบริหารและเมื่อมีส่วนร่วมแล้วย่อมก่อให้เกิดกระบวนการบริหารต้องอาศัยผู้นำทางวิชาการเป็นตัวขับเคลื่อนเช่นเดียวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการ (ธนชัย อุณอ้วน, 2564)

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จเป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพตามมาตรฐาน ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบของการบริหารที่มีคุณภาพนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาโรงเรียน จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก เพื่อที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จเป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพ เป็นที่ชื่นชอบของชุมชนและสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนและการบริหารการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก
4. เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

Mooney & Reiley (1947) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การสรรหาหรือวิธีการดำเนินงานภายในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ดำเนินงาน ภายในองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนด ซึ่งมีหลักที่เป็นสากลอยู่ 4 หลัก คือ 1. หลักการประสานงานซึ่งเป็น

หลักที่สำคัญที่สุดในองค์การ 2. หลักสายการบังคับบัญชา 3. หลักการแบ่งงานกันทำตามหน้าที่ ตลอดจน 4. หลักการอำนาจการ43

Greenwood (1965) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการนำเอาทรัพยากรทางการบริหาร มาดำเนินงานภายในองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการ คือ บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ อำนาจ เวลา กำลังใจในการทำงาน และความแตกต่าง ๆ รวมถึงประสานงาน เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561) การบริหารสถานศึกษา คือกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัด กิจกรรม ภายในสถานศึกษาโดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมี ระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความสามารถ มีทักษะมีคุณธรรมและนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุขผู้บริหาร ครู และผู้ที่ เกี่ยวข้อง ดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัด การศึกษาให้ได้มากที่สุดให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

สรุปว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ตามภารกิจ ของสถานศึกษาโดยบุคลากรที่รับผิดชอบทางการศึกษาและผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ครู องค์กรคณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ชุมชน ท้องถิ่น ร่วมกันวางแผนบริหารจัดการดำเนินงานภายใน สถานศึกษาอย่างมีระบบตามระเบียบกฎเกณฑ์ กฎหมาย เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินกิจการได้อย่างมี คุณภาพเกิดประโยชน์ต่อนักเรียน ชุมชนท้องถิ่นและสังคม ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนและ โรงเรียนดีมีคุณภาพตามที่สังคมปรารถนาได้

ความหมายของรูปแบบ

Willer (1967) กล่าวว่ารูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของ ปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการ (Rationale) ของระบบรูปนัย (Formal system) และมีจุดมุ่งหมาย เพื่อการทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยาม ความสัมพันธ์ และ ประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

ปัญญา ทองนิล (2553) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่เกิดจากทฤษฎี ประสบการณ์ การคาดการณ์ นำเสนอในรูปของข้อความหรือแผนผัง

กล่าวโดยสรุป รูปแบบหมายถึง สิ่งที่แสดงถึงโครงสร้างของความสัมพันธ์กันขององค์ประกอบ หรือตัวแปรต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เข้าใจถึงสิ่งต่าง ๆ ได้ง่ายและดีขึ้นโดยนำเสนอในรูปของข้อความหรือ แผนผัง

ความหมายของโรงเรียนคุณภาพ

Barth (1990) กล่าวว่า คุณภาพของโรงเรียนมาจากสภาพกัลยาณมิตรร่วมกับวิชาชีพ เพราะการ ตัดสินใจทำที่ใดดีกว่า การนำผลจากการตัดสินใจไปปฏิบัติที่ดีกว่า โรงเรียนมีระดับขวัญและกำลังใจใน ระดับสูงและผู้คนต่างไว้นับถือใจกัน การศึกษาหาความรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีพลังและไม่มีท่าที เสื่อมถอยลดน้อยลง ซึ่งมีหลักฐานแสดงว่า แรงจูงใจของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

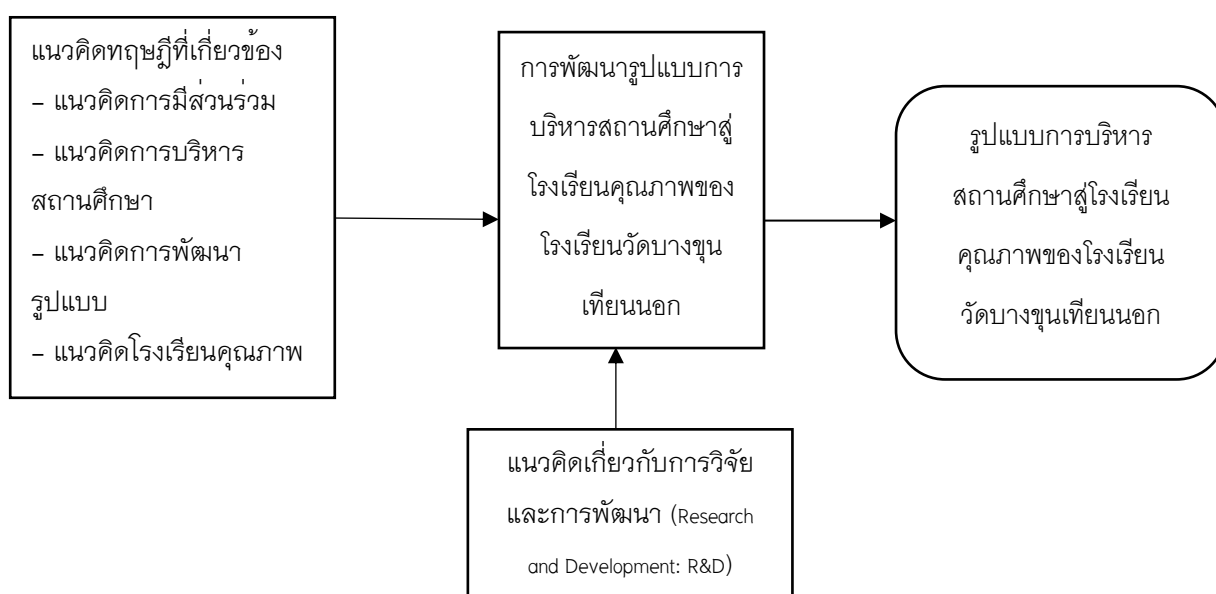
ด้วย และเห็นว่าสถาบันการศึกษาที่ดีมีคุณภาพนั้น จะต้องมึลักษณะเด่นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันของผู้คนในโรงเรียน การปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันพร้อมทั้งการได้ทำงานร่วมกัน การพัฒนาสภาพการณ์มิตรร่วมวิชาชีพจึงเป็นภารกิจหนึ่งในการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียน

ทิวต์ถ์ ศรีดำรงและคณะ (2556) โรงเรียนคุณภาพ คือ โรงเรียนที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการร่วมมือกันระหว่างบ้านโรงเรียนและผู้ปกครอง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ผู้ปกครองและชุมชนยอมรับ และมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

กล่าวโดยสรุป โรงเรียนคุณภาพหมายถึงโรงเรียนที่มีสังคม สามารถบริหารจัดการได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานที่กำหนดและได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง มีทักษะในการดำรงชีวิต เป็นโรงเรียนที่ให้ความช่วยเหลือดูแลทางด้านวิชาการของชุมชนและเป็นแบบอย่างแก่โรงเรียนอื่นได้

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก โดยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม แนวคิดการบริหารสถานศึกษาและแนวคิดโรงเรียนคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research: R1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Analysis) สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ หลักการแนวคิดงานวิจัยทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์ร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก โดยจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group) สอบถามความคิดเห็นจากรองผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน ตัวแทนครู จำนวน 8 คน ประธานเครือข่ายผู้ปกครอง จำนวน 1 คน และตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน รวมจำนวน 12 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและกำหนดกรอบการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ห้วงศ์การ (SWOT Analysis) และวิเคราะห์เนื้อหาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development: D1) ออกแบบและพัฒนา (Design and Development) เป็นการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก การสร้าง ตรวจสอบ การพัฒนา หาคุณภาพของร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 (ร่าง) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอกเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ โดยใช้แบบตรวจสอบรูปแบบซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกณฑ์ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน น้อยกว่า 1.00 จึงจัดว่ารูปแบบมีความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research: R2) การทดลองใช้ (Implementation) เป็นการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก ทดลองใช้ (Implementation) ในปีการศึกษา 2564 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และ 2) ครูโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก จำนวน 25 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 26 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก แบบประเมินระดับปฏิบัติการใช้รูปแบบฯ

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบ (Development: D2) ประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก กลุ่มประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 25 คน 3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้น

พื้นฐาน จำนวน 13 คน และ 4) คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 47 คนเครื่องมือที่ใช้ แบบสอบถามความพึงพอใจในรูปแบบการบริหารสู่โรงเรียนคุณภาพโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert's rating scale) และกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหา ความจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ ผู้เรียนขาดความรู้และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ด้านครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนด้วยการใช้เทคโนโลยี มีการบูรณาการสื่อประกอบการสอนค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่เน้นเนื้อหา มากกว่าวิธีสอน ด้านอุปกรณ์ เทคโนโลยีของสถานศึกษายังไม่ทันสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและไม่เพียงพอ ด้านแหล่งเรียนรู้ยังขาดแหล่งสนับสนุนในการปรับปรุงและพัฒนาอุปกรณ์ สถานที่ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้ และองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน 2) การพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน 3) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ 4) การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 5) การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 6) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ คือ การบริหารจัดการโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 2) จุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) องค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพมี 6 องค์ประกอบ 4) กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพ มี 6 ขั้นตอน 5) ผลผลิต ได้แก่ ผลการประเมินตนเองตามองค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีบทบาทชัดเจน ลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง และมีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลระดับการปฏิบัติงานโดยภาพรวมตามโครงการของรูปแบบการบริหารสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก อยู่ในระดับมากที่สุด รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการปฏิบัติงานตามโครงการของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก โดยภาพรวม

โครงการ	N = 26		ระดับการปฏิบัติงาน	อันดับที่
	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)		
1. โครงการพัฒนาคุณภาพนักเรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ระบบออนไลน์	4.56	0.41	มากที่สุด	3
2. โครงการพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน	4.56	0.43	มากที่สุด	3
3. โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ	4.68	0.29	มากที่สุด	2
4. โครงการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	4.85	0.37	มากที่สุด	1
5. โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.48	0.44	มาก	6
6. โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน	4.50	0.51	มาก	5
รวม	4.60	0.23	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการปฏิบัติงานตามโครงการของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 4.60$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma = 0.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายโครงการ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า โครงการอันดับที่ 1 คือ โครงการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu = 4.85$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma = 0.37$) รองลงมาคือ อันดับที่ 2 คือ โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu = 4.68$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma = 0.29$) และโครงการอันดับสุดท้ายคือ โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu = 4.48$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma = 0.44$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของวัดบางขุนเทียนนอก พบว่า

1. การประเมินและการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพภายในสถานศึกษาโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก ปีการศึกษา 2563 – 2564 รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินและการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพภายในสถานศึกษาโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก ปีการศึกษา 2563 – 2564

องค์ประกอบการประเมิน	ปีการศึกษา 2563	ปีการศึกษา 2564
ระดับการศึกษาปฐมวัย		
มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก	ดีเลิศ	ยอดเยี่ยม
มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ	ยอดเยี่ยม	ยอดเยี่ยม

องค์ประกอบประเมิน	ปีการศึกษา 2563	ปีการศึกษา 2564
มาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ	ดีเลิศ	ยอดเยี่ยม
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน		
มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน	ดีเลิศ	ยอดเยี่ยม
มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ	ยอดเยี่ยม	ยอดเยี่ยม
มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ดีเลิศ	ยอดเยี่ยม
สรุปภาพรวมของสถานศึกษา	ดีเลิศ	ยอดเยี่ยม

จากตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินระดับคุณภาพภายในโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก ปีการศึกษา 2563 กับปีการศึกษา 2564 พบว่า โดยภาพรวม ปีการศึกษา 2563 ภาพรวมของสถานศึกษามีระดับดีเลิศ ปีการศึกษา 2564 ภาพรวมของสถานศึกษา อยู่ในระดับระดับยอดเยี่ยม พบว่า อยู่ในระดับพัฒนาสูงขึ้น

2. การประเมินและการวิเคราะห์เปรียบเทียบความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก ปีการศึกษา 2563 และ 2564 รายละเอียด ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการประเมินและการวิเคราะห์เปรียบเทียบความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก ปีการศึกษา 2563 และ 2564

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ย		ผลการพัฒนา	ลำดับที่	ระดับการพัฒนา
	2563	2564			
ภาษาไทย	85.41	89.42	4.01	2	สูงขึ้น
คณิตศาสตร์	86.67	89.07	2.40	3	สูงขึ้น
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	92.43	94.47	2.04	4	สูงขึ้น
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	87.04	88.53	1.49	5	สูงขึ้น
สุขศึกษาและพลศึกษา	97.85	97.90	0.05	7	สูงขึ้น
ศิลปะ	98.19	98.21	0.02	8	สูงขึ้น
การงานอาชีพ	94.51	95.00	0.49	6	สูงขึ้น
ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	80.26	88.49	8.23	1	สูงขึ้น
รวมคะแนนเฉลี่ย	90.30	92.64	2.34		สูงขึ้น

จากตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ปีการศึกษา 2563 และ ปีการศึกษา 2564 โดยภาพรวม พบว่า มีผลการพัฒนาเฉลี่ย 2.34 ผลการพัฒนาสูงขึ้น

3. การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ตามความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง โดยภาพรวมรายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ผู้ให้ข้อมูล	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)	ระดับ	อันดับ
ผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก	4.12	0.10	มาก	2
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.22	0.13	มาก	1
คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง	3.84	0.15	มาก	3
รวม	4.06	0.13	มาก	

จากตารางที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\mu=4.06$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma=0.13$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหา ความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร และการวิเคราะห์องค์ประกอบของของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน 2) การพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน 3) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ 4) การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 5) การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 6) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อร่าม วัฒนะ (2561) พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านคุณภาพครูและการพัฒนาบุคลากรเครือข่ายความร่วมมือและคุณภาพนักเรียน

2. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก ประกอบด้วยหลักการ จุดมุ่งหมาย องค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพ กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพ ผลผลิตและเงื่อนไขของความสำเร็จ ซึ่งกระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพ มี 6 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมการและสร้างความเข้าใจ 2) ตรวจสอบสภาพและกำหนดเป้าหมายการพัฒนา 3) กำหนดแผนการปฏิบัติงาน 4) การดำเนินงาน 5) การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติ และ 6) การประเมินความเป็นโรงเรียนคุณภาพ รายงานผลและเผยแพร่ เพราะโรงเรียนมีนโยบายพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ มีขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบมีกระบวนการ

ที่ชัดเจนและมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเป็นอย่างดี ตลอดจนรูปแบบฯ ที่ได้นั้นได้ผ่านกระบวนการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญที่เชื่อถือได้จึงส่งผลให้รูปแบบฯ มีคุณภาพและ ความน่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิพนธ์ แสงเนตร (2560) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนดีศรีตำบลต้นแบบกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ สาระสำคัญของรูปแบบ และแนวทางการนำรูปแบบไปสู่การปฏิบัติ

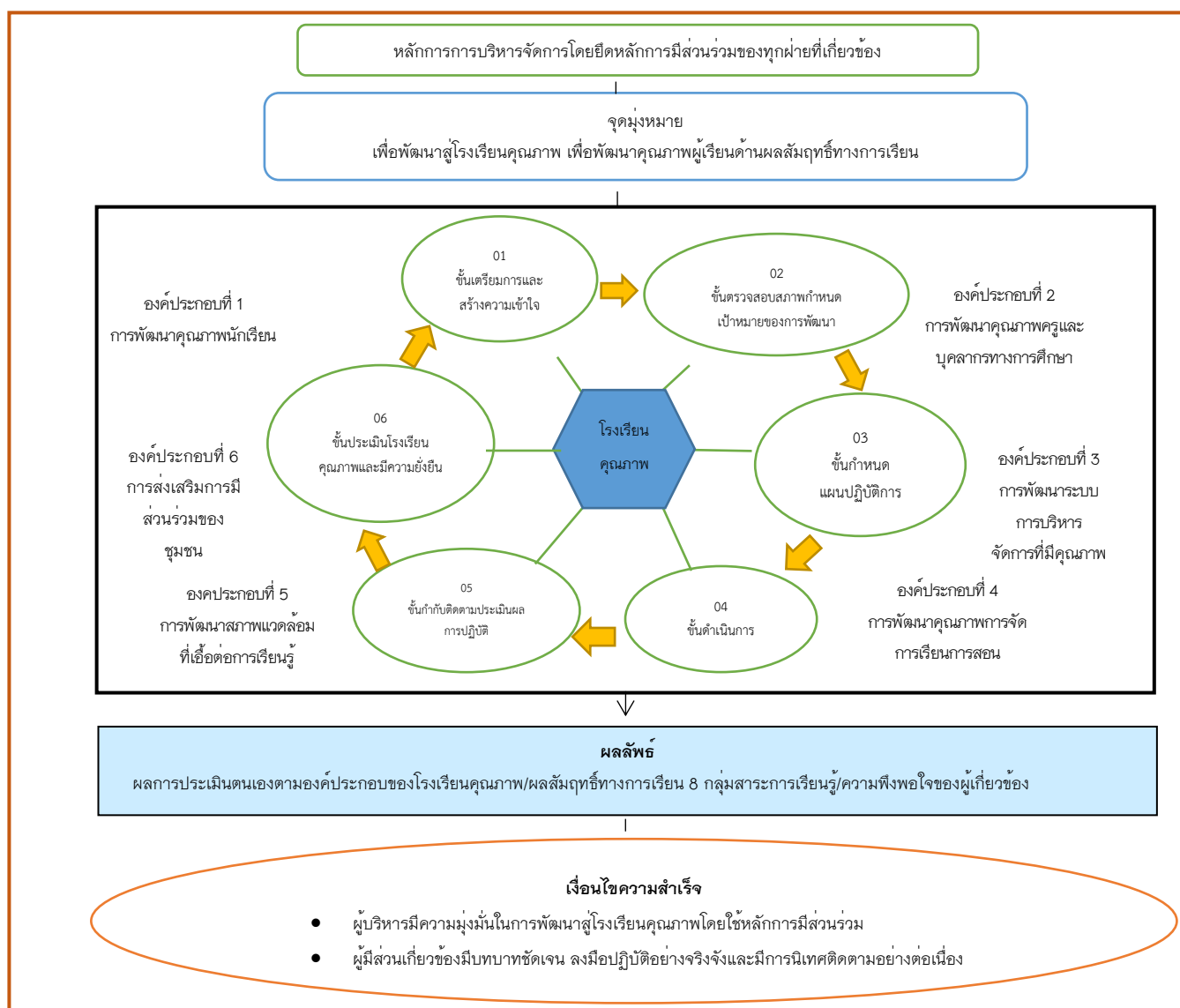
3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก พบว่าระดับผลการปฏิบัติการตามโครงการของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพและได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันพิจารณาในการดำเนินการ การจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ทั้งให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาให้มีความสอดคล้องสภาพปัจจุบันและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสนองต่อความต้องการของทุกฝ่ายได้เป็นอย่างดี ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน การร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ รวมถึงด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัย ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระที่จะรับผิดชอบไว้วางใจกัน และเต็มใจในการร่วมกันปฏิบัติงาน จึงทำให้ผลการปฏิบัติการตามโครงการของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรชา บุญสิงห์ (2557) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเปือยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” โดยมีด้านความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ รวมถึงด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระที่จะรับผิดชอบและความสามารถดูแลตนเองได้ และไว้วางใจกัน ตามลำดับ รวมถึงแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีการจัดการองค์กรให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเข้าใจตรงกันในทิศทาง เป้าหมาย และภาพแห่งความสำเร็จขององค์กรส่งเสริมการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติระหว่างผู้ปกครองชุมชนและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

4. ผลการประเมินผลของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร พบว่า การเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพ

การศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563-2564 อยู่ในระดับพัฒนา ทุกตัวบ่งชี้ ผลการเปรียบเทียบความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 กับปีการศึกษา 2564 โดยภาพรวมมีผลการพัฒนาเฉลี่ย 2.34 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก ยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน โดยเพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่คุณภาพและยกระดับคุณภาพผู้เรียน มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจน โดยมีขั้นตอนเตรียมการและสร้างความเข้าใจ ขั้นตอนตรวจสอบสภาพกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา ขั้นตอนกำหนดแผนปฏิบัติการ ขั้นตอนดำเนินการ ขั้นตอนกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติ และขั้นประเมินโรงเรียนคุณภาพ รายงานผลและเผยแพร่ รวมถึงโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันพิจารณาและกำหนดการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ สอดคล้องกับองค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประชา แสนเย็น (2558) ศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพ พบว่า โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายในโดยสถานศึกษาและต้นสังกัดมีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมที่ทำให้จัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนได้ส่งเสริมครูให้ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และได้ดำเนินการจัดหาสื่อการเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอน พัฒนา ปรับปรุงดูแลอาคารสถานที่และพัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียน และแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์อันดีและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครอง

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ผลจากการวิจัยได้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย องค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพ กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพ ผลลัพธ์และเงื่อนไขความสำเร็จ ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่คุณภาพ โดยนำไปกำหนดเป็นนโยบาย และใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ควรสนับสนุนเครือข่าย องค์กรต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้มีระบบการบริหารสถานศึกษาสู่คุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารโรงเรียนคุณภาพในสถานศึกษาที่อยู่ในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- ทิวดี ศิริดำรงและคณะ. (2556). การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 10(18), 52-60.
- ธนชัย อุณอวน. (2564). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 5(3), 507-518.
- ธีรศักดิ์ อุปโมยอิชัย. (2560). *พื้นฐานการจัดการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิพนธ์ แสงเนตร. (2560). การพัฒนาแบบการบริหารโรงเรียนดีศรีตำบลต้นแบบกระทรวงศึกษาธิการ. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 11(2), 176-185.
- บรรชา บุญสิงห์. (2556). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเปสิยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประชา แสนเย็น. (2558). การพัฒนาแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (ดุขฎีนิพนธ์การศึกษาดุขฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปัญญา ทองนิล. (2554). *รูปแบบการพัฒนสมรรถภาพการสอนโดยการบูรณาการแบบสอดแทรกสำหรับนักศึกษาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน* (ดุขฎีนิพนธ์ปรัชญาดุขฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ* (ดุขฎีนิพนธ์ปรัชญาดุขฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อร่าม วัฒนะ. (2561). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด* (ดุขฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุขฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อุทุมพร สมศรี. (2560). *การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8 เสนอที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*.
- Barth, Roland S. (1991). *Improving School from Within: Teachers, Parents and Principals Can Make the Difference*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

- Greenwood, W. T. (1965). *Management and Organizational Behavior*. Ohio: South Western.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1991). *Education Administration: Theory, Research and Practice*. (4th ed). Singapore: McGraw–Hill.
- Mooney, J.D. and Reiley, A.C. (1947). *The principles of Organization*. New York: Harper.
- Sergiovanni, T. (1982). Ten Principles of Quality Leadership. *Educational Leadership*, 6(50), 331–339.
- Willer, D. (1967). *Scientific Sociology: Theory and Method*. Englewood Cliff, N.J.: Prentice–Hall.

ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจใช้ระบบการจัดการ
ชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีก
ร้านค้าทั่วไปในจังหวัดเมืองรองของไทย

Structural equation model of variables affecting intention to use the
e-payment management system of retail store entrepreneurs
in thailand's less visited areas

ฉันทิดา สถาปนเงิน¹, ธัญนันท์ บุญอยู่² และ สุมาลี รามานุส³

Chantida Sathanngen¹, Thanyanan Boonyoo² and Sumalee Ramanust³

^{1,2,3}หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

^{1,2,3}Dissertation of Business Administration, Program in Business Administration, Southeast Asia University, Thailand

E-mail: ¹hoochy.s@gmail.com

Received April 27, 2022; Revised June 18, 2023; Accepted June 19, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลการกำกับของความสมัครใจที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างปทัสถานทางจิตใจกับตั้งใจใช้ระบบ และเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับเทคโนโลยีกับความตั้งใจใช้ระบบการจัดการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีกร้านค้าทั่วไปในจังหวัดเมืองรองของไทย เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณได้ศึกษาจากผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีกร้านค้าทั่วไปในจังหวัดเมืองรองของไทยที่อยู่ในเขตภาคตะวันตกที่จดทะเบียนนิติบุคคลกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า จำนวน 100 ตัวอย่าง การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน และวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง และการวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรม Process ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างจากผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีกร้านค้าทั่วไปในจังหวัดเมืองรองของไทย จำนวน 9 ท่าน

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ความสมัครใจร่วมกับปทัสถานทางจิตใจมีผลทำให้เกิดความตั้งใจใช้ระบบเปลี่ยนแปลงไป โดยปทัสถานทางจิตใจมีผลกระทบต่อความตั้งใจใช้ระบบที่เพิ่มขึ้นตามระดับของความสมัครใจที่สูงขึ้น ($SN \rightarrow IU$) ส่วนความสมัครใจรวมกับการยอมรับเทคโนโลยีมีผลทำให้เกิดความตั้งใจใช้ระบบเปลี่ยนแปลงไป โดยการยอมรับเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อความตั้งใจใช้ระบบที่

เพิ่มขึ้นตามระดับของความสมัครใจที่สูงขึ้น (TA→IU) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ข้อสรุปที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกมีความสอดคล้องกับการวิจัยเชิงปริมาณทั้งปัจจัยปทัสถานทางจิตใจ การยอมรับเทคโนโลยี ความสมัครใจ และสามารถนำไปสู่ความตั้งใจใช้ระบบได้อย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ปทัสถานทางจิตใจ; การยอมรับเทคโนโลยี; ความสมัครใจ; ความตั้งใจใช้ระบบ

Abstract

The purposes of this study were to investigate mediated effect of voluntariness changing the relationship between subjective norm, intention to use, and changing the relationship between technology acceptance and intention to use e-payment management system of retail store entrepreneurs in Thailand's less-visited areas. This mixed-method study consisted of qualitative and quantitative research. The quantitative research was collected from 100 samples of retail store entrepreneurs in Thailand's western less-visited areas, which were registered as Juristic persons from the Department of Business Development, analyzed by means, percentage, standard deviation, coefficient of variation, and structural equation modeling (SEM), and path analysis through Process program. The qualitative research was implemented by an in-depth structured interview with 9 samples of retail entrepreneurs in stores from Thailand's less-visited areas.

The results of this research showed that voluntariness and subjective norm might have an impact on the changes of intention to use the e-payment management system. That was, the subjective norm had affected the increase of intention to use the system in accordance with the increased levels of voluntariness (SN→IU). Additionally, the voluntariness and technology acceptance had impacted the changes in the intention to use the system. Also, the technology acceptance influenced the increased levels of the intention to use the system and the voluntariness (TA→IU) was statistically significant at 0.05. Furthermore, the results of qualitative research showed that the conclusion based on the in-depth structured interview was consistent with those of the quantitative research both in the subjective norm, the technology acceptance, the voluntariness, and this could lead to the continuity of the intention to use the system.

Keywords: Subjective Norm; Technology Acceptance; Voluntariness; Intention to Use

บทนำ

จากสภาวะทางการค้าในปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงในหลาย ๆ ประเทศ พร้อมทั้งความต้องการของผู้บริโภคได้เปลี่ยนแปลงปรับตัวไปสู่ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาหรือโควิด-19 (กาณชาญ รังสิวรธนะ และคณะ, 2564) พบว่าสถานการณ์ด้านการท่องเที่ยวในแต่ละภูมิภาคของประเทศในปี 2563 ปรับตัวลดลงถึงร้อยละ 97 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2562 ถือเป็นช่วงที่สถานการณ์ของการท่องเที่ยวตกต่ำสุดในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าส่งผลกระทบต่อจำนวนนักท่องเที่ยวภายในประเทศลดลงถึงร้อยละ 30.77 (สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2563) ดังนั้นภาครัฐจึงได้ให้ความสำคัญกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวด้วยการกำหนดให้เป็น 1 ใน 14 แผนงานสำคัญ (Flagship) ภายใต้แผนงานบูรณาการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวในมิติพื้นที่และรายได้ชุมชน (คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ, 2560) ซึ่งถือได้ว่าในปัจจุบันพื้นที่เมืองรองได้รับความสนใจจากหลายภาคส่วนเนื่องจากมีความสามารถในการพัฒนาต่อยอด ความเหมาะสมด้านทรัพยากร ลักษณะภูมิประเทศและวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดนั้น ๆ อีกทั้งในพื้นที่เมืองรองยังดึงดูดให้ผู้ประกอบการทั้งรายเก่ารายใหม่เข้ามาร่วมลงทุนในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีสอดคล้องกับอัตราการเติบโตของนักท่องเที่ยวในเมืองรอง (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2562) จากอำเภอหลักไปอำเภอรอง เพื่อให้การท่องเที่ยวเมืองรองเป็นกลไกสร้างรากฐานความแข็งแกร่ง ลดความเหลื่อมล้ำให้กับประชาชนที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม มีเอกลักษณ์และความโดดเด่นที่เน้นนำจุดเด่นของแต่ละชุมชนไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรม ศิลปะ อาหาร และวิถีชีวิตนำมาเล่าเรื่องในแบบของตนเอง (ดวงกมล ยางงาม และวดี วรรณ, 2563)

เมืองรองของไทยที่อยู่ในเขตภาคตะวันตกถือเป็นแหล่งท่องเที่ยวหนึ่งที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวที่หลากหลายทั้งเชิงธรรมชาติ วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์เชิงเกษตร เชิงสุขภาพ และวิถีชุมชน จากการรายงานสถิติการคาดการณ์ของวิจัยกรุงศรีพบว่าสถานการณ์โควิด-19 ทำให้ภาครัฐออกมาตรการปิดเมือง (Lockdown) ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อธุรกิจขายปลีกร้านค้าทั่วไปส่งผลทำให้ยอดขายสินค้าลดลงอย่างมากถึงร้อยละ 10-12 มีผลสืบเนื่องมาจากกำลังการซื้อที่ซบเซาตามภาวะเศรษฐกิจที่หดตัวถึงร้อยละ 6.4 สอดคล้องกับดัชนีความเชื่อมั่นของผู้บริโภคที่ลดลงอยู่ที่ระดับเฉลี่ย 5.2 ขณะที่นักท่องเที่ยวต่างชาติลดลงมากกว่าร้อยละ 80 (นรินทร์ ตันโพบูลย์, 2564) แต่ภายหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 เริ่มคลี่คลายลงภาครัฐเริ่มมีการผ่อนคลายมาตรการ Lockdown และออกมาตรการกระตุ้นการบริโภคผ่านการใช้จ่ายของครัวเรือน อาทิเช่น มาตรการช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยเพื่อเพิ่มกำลังการซื้อแก่ผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ มาตรการลดหย่อนภาษี รวมทั้งมาตรการกระตุ้นการบริโภคและการจ้างงาน เป็นต้น (ศิริขวัญ วิเชียรเพลิต, 2564) ส่งผลโดยตรงต่อเทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์มการวางแผนเพื่อการท่องเที่ยวในการใช้เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มต่าง ๆ ถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยในการขับเคลื่อนภาคการท่องเที่ยว แต่ในปัจจุบันผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีกร้านค้าทั่วไปในจังหวัดเมืองรองยังเข้าถึงข้อมูลของกลุ่ม

นักท่องเที่ยวได้ยาก พร้อมทั้งในขณะเดียวกันการเชื่อมโยงข้อมูลการจ่ายเงินของนักท่องเที่ยวยังมีลักษณะเป็นรูปแบบกระแสเงินสด จึงทำให้การคำนวณรายได้ที่เกิดจากการท่องเที่ยวไม่สามารถได้ข้อเท็จจริงอย่างมีประสิทธิภาพที่วัดได้จากความสะดวกรวดเร็วด้วยระบบการซื้อขายสินค้า พร้อมทั้งเพื่อความปลอดภัยในการลดความเสี่ยงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จึงทำให้การจัดการในรูปแบบการชำระเงินเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ (Digital Payment) ที่ได้รับความนิยมและได้รับการสนับสนุนในการทำธุรกรรมทางการเงินเพิ่มมากขึ้น (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), 2563)

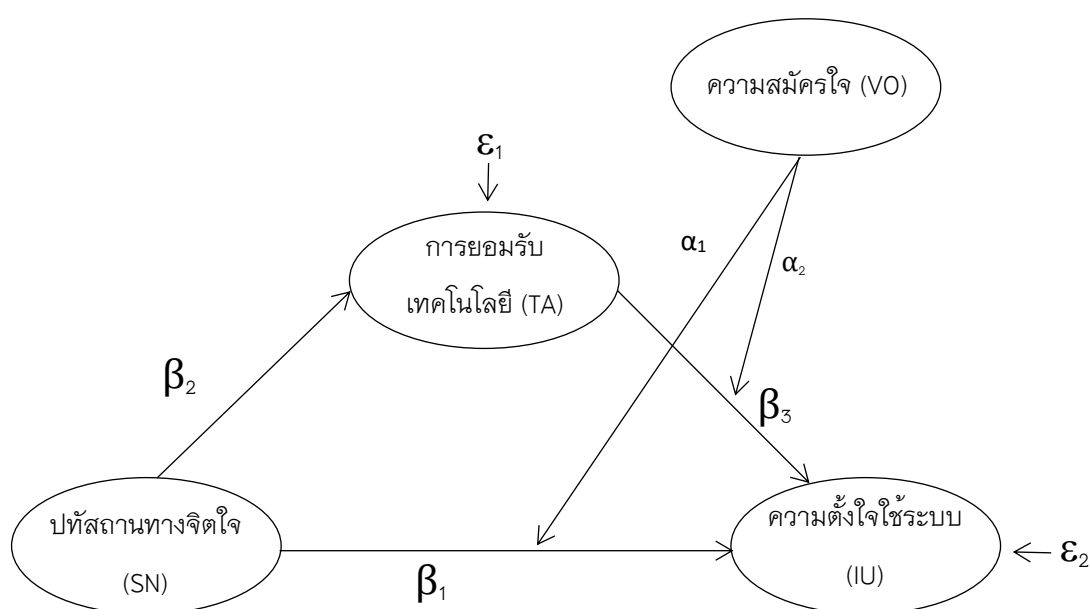
ดังนั้นเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันที่จะทำให้จังหวัดเมืองรองของไทยสามารถเข้าถึงข้อมูลของนักท่องเที่ยวกลุ่มคุณภาพได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีกร้านค้าทั่วไปในจังหวัดเมืองรองของไทยต้องให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นระบบการจัดการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้เกิดสะดวกและนำไปสู่การกระจายรายได้ ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นประเด็นที่ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจใช้ระบบการจัดการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีกร้านค้าทั่วไปในจังหวัดเมืองรองของไทย” เพื่อที่จะสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปเสนอแนะกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการจัดการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ในการให้บริการที่ดี มีคุณภาพที่ได้มาตรฐาน พร้อมทั้งจะสามารถสร้างให้ผู้ให้บริการเกิดทัศนคติที่ดีและเกิดความตั้งใจที่นำไปสู่การจัดการใช้ระบบการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ได้ในระยะยาวต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปทัสถานทางจิตใจ การยอมรับเทคโนโลยี ความสมัครใจ และความตั้งใจใช้ระบบการจัดการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีกร้านค้าทั่วไปในจังหวัดเมืองรองของไทย
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการยอมรับเทคโนโลยีเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงปทัสถานทางจิตใจสู่ความตั้งใจใช้ระบบการจัดการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีกร้านค้าทั่วไปในจังหวัดเมืองรองของไทย
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลการกำกับของความสัมพันธ์ที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างปทัสถานทางจิตใจกับตั้งใจใช้ระบบ และเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับเทคโนโลยีกับความตั้งใจใช้ระบบการจัดการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีกร้านค้าทั่วไปในจังหวัดเมืองรองของไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้พัฒนากลอบแนวความคิดในการศึกษา วิจัย จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้พัฒนากลอบแนวความคิดและนำมา บูรณาการประกอบองค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 4 ปัจจัย คือ (1)ปัจจัยทัศนคติทางจิตใจ (Subjective Norm-SN) (2) ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance-TA) ประกอบด้วย การรับรู้ความ ง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use-PE) และการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived Usefulness - PU) (3) ปัจจัยความสมัครใจ (Voluntariness-VO) และ (4)ปัจจัยความตั้งใจใช้ระบบ (Intention to Use-IU) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปและสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังแสดงในภาพที่ 1. นำเสนอ ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) ระหว่างการวิจัยเชิง ปริมาณ (quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยมีรายละเอียดของ ระเบียบวิธีวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีกร้านค้าทั่วไปจดทะเบียนนิติ บุคคลกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 191 ราย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2563) ผู้วิจัย ได้นำวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับ Proper Solution และ Non-Convergence โดย ใช้แนวคิดของ Marsh et al. (1998) ซึ่งได้มีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและจำนวนตัวชี้วัดเฉลี่ยต่อตัว

แปลแฟ้มมีจำนวนทั้งสิ้น 191 ราย โดยแบ่งเป็น 3 จังหวัด ประกอบด้วย 1)จังหวัดราชบุรี 2)จังหวัดสุพรรณบุรี และ3)จังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 191 รายโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 ตัวอย่าง โดยนำเสนอได้ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย

ลำดับ	จังหวัด	จำนวน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	ราชบุรี	98	51
2	สุพรรณบุรี	65	34
3	สมุทรสงคราม	28	15
รวม		191	100

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจะดำเนินการใน 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนสำรวจจริงด้วยการทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผู้วิจัยจึงทำการเลือกเฉพาะข้อคำถามที่เป็นไปตามเกณฑ์ คือ $IOC \geq .50$ พร้อมทั้งการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย โดยมีค่าความเชื่อมั่นค่า α ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามมีความเชื่อมั่น (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2560) ระยะที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือหลังจากสำรวจจริง เป็น 2 ขั้นตอน คือ 1)การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) โดยผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมาตรวัดได้ค่าสถิติของความเที่ยงตรงเชิงเหมือนของตัวชี้วัดตัวแปรแฝงของปทัสถานทางจิตใจ การยอมรับเทคโนโลยี ความสมัครใจ และความตั้งใจใช้ระบบปรากฏ และ 2) การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) เมื่อได้ทำการเปรียบเทียบเป็นคู่ ๆ มีค่าสหสัมพันธ์น้อยกว่า 1 แสดงว่ามาตรวัดของปทัสถานทางจิตใจ (SN) การยอมรับเทคโนโลยี (TA) ความสมัครใจ (VO) และความตั้งใจใช้ระบบ (IU) นั้นมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Henseler, Ringle & Sinkovics, 2015)

1.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ด้านข้อมูล เพื่อประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงวัตถุประสงค์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 100 ฉบับแล้วนำไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมประมวลผลข้อมูลสำเร็จรูปได้แก่ 1)สถิติเชิงพรรณนา 1.1)การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงหาค่าความถี่

(Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และ 1.2) การวิเคราะห์ข้อมูลการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสัมประสิทธิ์ความแปรผัน (Coefficient of Variation) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปร ละ 2) สถิติเชิงอนุมาน หรือสถิติอ้างอิงเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างมีเงื่อนไข ด้วยโปรแกรม Process โดยจะเป็นการวิเคราะห์หาเส้นทางความสัมพันธ์ เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปรตามลำดับ

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ประชากร คือ เป็นผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีกร้านค้าทั่วไปในจังหวัดเมืองรองของไทย ที่อยู่ในเขตภาคตะวันตกที่จดทะเบียนนิติบุคคลกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้าที่ประกอบธุรกิจมากกว่า 10 ปีขึ้นไป พร้อมทั้งมีผลประกอบการที่จัดลำดับมากที่สุดของแต่ละกลุ่มธุรกิจ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มขายปลีกสินค้าอื่น ๆ ในร้านค้า 2) กลุ่มร้านสะดวกซื้อมินิมาร์ท และ 3) กลุ่มขายของชำ โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักมากลุ่มละ 1 จังหวัด ซึ่งประกอบด้วย 1) จังหวัดราชบุรี 2) จังหวัดสุพรรณบุรี และ 3) จังหวัดสมุทรสงคราม รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากข้อคำถามที่เปิดกว้างแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interview) โดยจะทำการสัมภาษณ์ตามประเด็นของคำถามในการวิจัย โดยมีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิดและวรรณกรรมที่ เกี่ยวข้องและศึกษาบทสรุป ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะแล้วสร้างคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก 2) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และ 3) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญตามลำดับ

2.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) จากฐานข้อมูลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหนังสือ เอกสาร บทความทางวิชาการ รายงานผลการศึกษา บทวิพากษ์วิจารณ์ เป็นต้น พร้อมทั้งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยข้อมูลปฐมภูมิใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารทางวิชาการและใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีความตรงเชิงเนื้อหาซึ่งเป็นการสนทนอย่างมีจุดหมายที่แน่นอนทั้งสองฝ่าย คือ ผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะต้องมีการวางแผนและเตรียมการให้พร้อมรวมทั้งดำเนินการตามขั้นตอนที่จะช่วยให้ได้ความจริงจากผู้ให้สัมภาษณ์ตามลำดับ

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการรวบรวมข้อมูลและจัดหมวดหมู่ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพเรียงเรียงข้อมูลที่เป็นประเด็นหลักและประเด็นย่อยจากนั้นลดทอนข้อมูลที่คลุมเครือและซ้ำซ้อนกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นรูปธรรมพิจารณาความสอดคล้องความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลพรรณนา (บุษกร เชี่ยวจินดา กานต์, 2561) จากนั้นนำเสนอข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาบูรณาการเพื่อสนับสนุนผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการวิจัยแล้วนำมาสรุปผลการวิจัย โดยนำเสนอทั้ง

ข้อมูลที่มีความเหมือนและความต่างที่ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลจนได้แก่นแท้ของแนวคิดในประเด็นที่ได้ศึกษาต่อไป

2.5 การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยจึงต้องคำนึงถึงจรรยาบรรณของนักวิจัยอย่างเคร่งครัดเพื่อเป็นการเก็บรักษาความลับ ความปลอดภัย คำถามที่ใช้ต้องไม่คุกคามอารมณ์ความรู้สึกและเคารพสิทธิของผู้ให้ข้อมูลการวิจัย

ผลการวิจัย

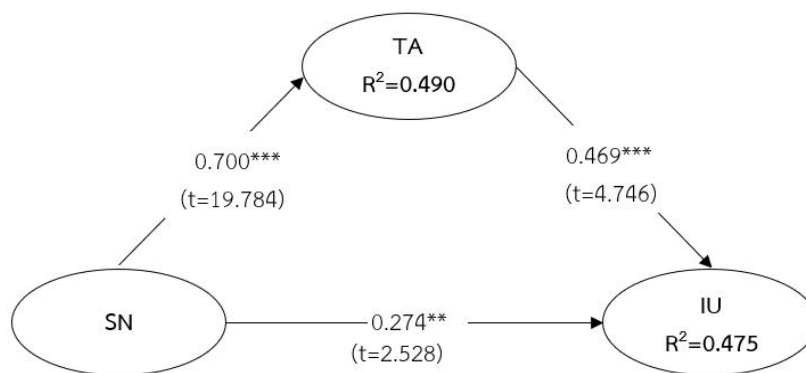
ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้เป็น 3 ส่วน คือ 1) สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล 2) สรุปผลการวิเคราะห์ระดับของปทัสถานทางจิตใจ การยอมรับเทคโนโลยี ความสมัครใจ และความตั้งใจใช้ระบบ 3) สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน และ 4) ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ นำเสนอได้ดังต่อไปนี้

1) สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.00 มีอายุอยู่ในช่วง 30–40 ปี โดยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสแล้วถึงประมาณร้อยละ 56.00 และมีระยะเวลาในการประกอบธุรกิจอยู่ในช่วง 6–10 ปี ถึงร้อยละ 38.00

2) สรุปผลการวิเคราะห์ระดับของปทัสถานทางจิตใจ การยอมรับเทคโนโลยี ความสมัครใจ และความตั้งใจใช้ระบบ พบว่า 2.1) ปทัสถานทางจิตใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2.2) การยอมรับเทคโนโลยี พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบการยอมรับเทคโนโลยีเป็นรายด้าน พบว่า การยอมรับเทคโนโลยีทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2.3) ความสมัครใจพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็น และ 2.4) ความตั้งใจใช้ระบบพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็น

3) สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน จากการทดสอบสมมติฐานของตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจใช้ระบบการจัดการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีกร้านค้าทั่วไปในจังหวัดเมืองรองของไทยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

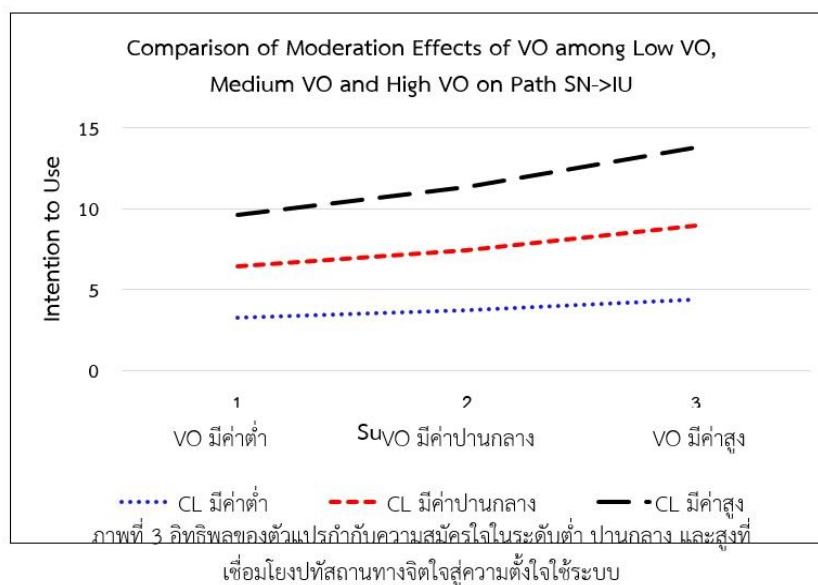
สมมติฐานที่ 1 ปทัสถานทางจิตใจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้ระบบ ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการวิจัยเชิงปริมาณสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย และผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลหลักมีการสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยเช่นกัน หมายความว่า ปทัสถานทางจิตใจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้ระบบ นำเสนอได้ดังภาพที่ 1 ดังนี้



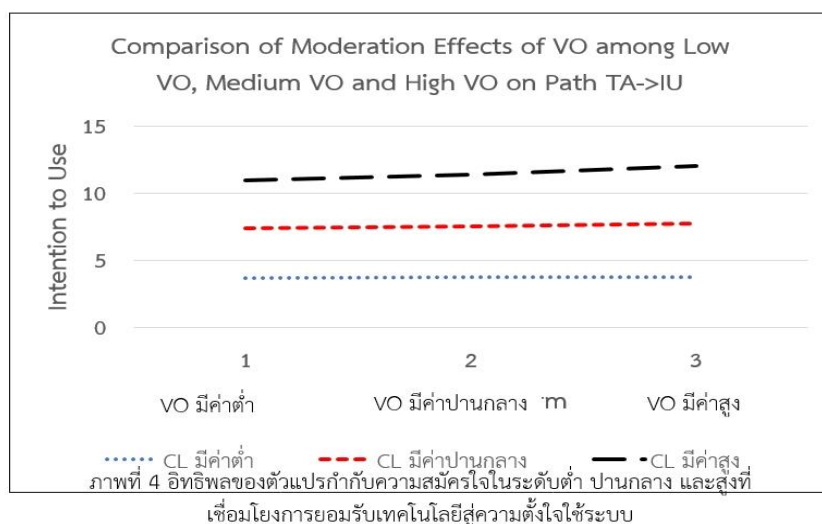
ภาพที่ 1 อิทธิพลของตัวแปรต้นกลางการยอมรับเทคโนโลยี (TA)

หมายเหตุ: ** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$, *** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$

สมมติฐานที่ 2 การยอมรับเทคโนโลยีเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงปทัสถานทางจิตใจสู่ความตั้งใจใช้ระบบ ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการวิจัยเชิงปริมาณสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย และผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลหลักมีการสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยเช่นกัน หมายความว่า การยอมรับเทคโนโลยีเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงปทัสถานทางจิตใจสู่ความตั้งใจใช้ระบบนำเสนอได้ดังภาพที่ 2 ดังนี้



สมมติฐานที่ 3 ความสมัครใจร่วมกับปทัสถานทางจิตใจส่งผลต่อตั้งใจใช้ ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการวิจัยเชิงปริมาณสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย และผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลหลักมีการสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยเช่นกัน หมายความว่า ความสมัครใจร่วมกับปทัสถานทางจิตใจส่งผลต่อตั้งใจใช้ระบบ นำเสนอได้ดังภาพที่ 3 ดังนี้



สมมติฐานที่ 4 ความสมัครใจรวมกับการยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อความตั้งใจใช้ระบบ ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการวิจัยเชิงปริมาณสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย และผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลหลักมีการสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยเช่นกัน หมายความว่า ความสมัครใจรวมกับการยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อความตั้งใจใช้ระบบ

4) ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปผลการศึกษาได้ออกเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

4.1 ปทัสถานทางจิตใจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้ระบบหรือไม่อย่างไร พบว่าจากการผลการสัมภาษณ์ปทัสถานทางจิตใจเป็นระดับในการรับรู้ของแต่ละบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปและการเกิดขึ้นของสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งเป็นปัจจัยเสริมสร้างให้บุคคลเกิดทัศนคติว่าสิ่งใดควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ จึงสรุปได้ว่าให้ความเห็นไปในทำนองเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยเชิงปริมาณที่ว่าปทัสถานทางจิตใจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้ระบบ

4.2 การยอมรับเทคโนโลยีเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงปทัสถานทางจิตใจสู่ความตั้งใจใช้ระบบหรือไม่อย่างไร พบว่าจากการผลการสัมภาษณ์เนื่องจากเป็นบรรทัดฐานทางสังคมที่เป็นสิ่งอ้างอิงให้บุคคลกระทำในลักษณะที่คล้ายคลึงกันที่ได้แสดงออกในพฤติกรรมที่เกิดการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ ดังนั้นสรุปได้ว่าให้ความเห็นไปในทำนองเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยเชิงปริมาณที่ว่า การยอมรับเทคโนโลยีเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงปทัสถานทางจิตใจสู่ความตั้งใจใช้ระบบ

4.3 ความสมัครใจร่วมกับปทัสถานทางจิตใจส่งผลต่อตั้งใจใช้ระบบหรือไม่อย่างไร พบว่าจากแนวโน้มการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มของบุคคล สังคม หรือเพื่อนเป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของบุคคลในสังคมที่มีความสำคัญกับการรับรู้ในการใช้ระบบที่สูงขึ้น ดังนั้นสรุปได้ว่าให้ความเห็นไปในทำนองเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยเชิงปริมาณที่ว่า ความสมัครใจร่วมกับปทัสถานทางจิตใจส่งผลต่อตั้งใจใช้ระบบ

4.4 ความสมัครใจร่วมกับการยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อความตั้งใจใช้ระบบหรือไม่อย่างไร พบว่า จากผลการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีกร้านค้าทั่วไปในจังหวัดเมืองรองของไทยได้สะท้อนให้เห็นว่าเนื่องจากกระบวนการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ได้มีการกำหนดขั้นตอนของการใช้งานให้สามารถเรียนรู้ได้เอง มีการออกแบบมาที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นสรุปได้ว่าให้ความเห็นไปในทำนองเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยเชิงปริมาณที่ว่า ความสมัครใจร่วมกับการยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อความตั้งใจใช้ระบบ

ดังนั้นการวิจัยเรื่องตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจใช้ระบบการจัดการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีกร้านค้าทั่วไปในจังหวัดเมืองรองของไทย ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มาเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 3 นำเสนอได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	ผลการวิเคราะห์	
	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยเชิงคุณภาพ
H1 ปทัสถานทางจิตใจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้ระบบ	สนับสนุน	สนับสนุน
H2 การยอมรับเทคโนโลยีเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงปทัสถานทางจิตใจสู่ความตั้งใจใช้ระบบ	สนับสนุน	สนับสนุน
H3 ความสมัครใจร่วมกับปทัสถานทางจิตใจส่งผลต่อตั้งใจใช้ระบบ	สนับสนุน	สนับสนุน
H4 ความสมัครใจร่วมกับการยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อความตั้งใจใช้ระบบ	สนับสนุน	สนับสนุน

อภิปรายผลการวิจัย

โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยและตีความข้อมูลต่าง ๆ ได้เป็น 4 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ปทัสถานทางจิตใจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้ระบบ ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนว่า ปทัสถานทางจิตใจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้ระบบ กล่าวคือเนื่องจากผู้ประกอบการธุรกิจได้เกิดการรับรู้จากส่วนบุคคลโดยส่วนใหญ่ที่เกิดจากการคล้อยตามคนรอบข้าง กลุ่มอ้างอิงอาจเป็นบุคคลใกล้ชิดที่ได้รับจากอิทธิพลของกลุ่มย่อย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีผลทำให้เกิดความตั้งใจใช้ระบบงานการจัดการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ได้ นอกจากนี้เครือข่ายสังคมก็ยังสามารถสร้างความมั่นใจแก่ผู้ที่มีความตั้งใจใช้ระบบเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Izkaier & Lakulu (2021) ได้ศึกษาผลกระทบของตัวแปรกำกับที่มีต่อตัวแปรของความตั้งใจใช้ระบบการเรียนรู้ผ่าน

มือถือ ผลการวิจัยพบว่าปทัสถานทางจิตใจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้ระบบ โดยที่ปทัสถานทางจิตใจจะเป็นทัศนคติของบุคคล และทำนองเดียวกันการศึกษาของ Gido et al. (2020) ได้ศึกษาแบบจำลองของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้อินเทอร์เน็ตแบงก์กิ้งและบทบาทของตัวแปรกำกับของความวิตกกังวล กรณีศึกษาในเวียดนาม ผลการวิจัยพบว่าการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างของปทัสถานทางจิตใจมีผลในเชิงบวกต่อทัศนคติและความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้อินเทอร์เน็ตแบงก์กิ้งเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของพิมพ์วิณั มะณีวงศ์ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการใช้โปรแกรมระบบ Express ของนักบัญชีในระดับอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยปทัสถานทางจิตใจที่เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่เป็นอิทธิพลทางสังคม ความซับซ้อนในการใช้เทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวก ในลักษณะทำนองเดียวกันสอดคล้องกับการศึกษาของธัญนันท์ บุญอยู่ (2564) ได้ศึกษาอิทธิพลของปทัสถานทางจิตใจและอารมณ์ผู้ใช้งานมีผลต่อความตั้งใจซื้อโทรศัพท์สมาร์ทโฟนของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าปทัสถานเชิงพรรณนาและปทัสถานทางสังคม ซึ่งจะมีผลต่อกระบวนการรับรู้ทั้งด้านความคิด อารมณ์และความรู้สึกที่เป็นความปิติที่จะทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความตั้งใจในการซื้อเพิ่มมากขึ้น

ประเด็นที่ 2 การยอมรับเทคโนโลยีเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงปทัสถานทางจิตใจสู่ความตั้งใจใช้ระบบ ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนว่า การยอมรับเทคโนโลยีเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงปทัสถานทางจิตใจสู่ความตั้งใจใช้ระบบที่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้รับรู้ได้ถึงความง่ายให้เกิดความตั้งใจในการใช้ระบบเพิ่มสูงขึ้นได้ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Martins et al. (2018) ได้ศึกษาการใช้เทคโนโลยีเพื่อวัตถุประสงค์ในการอ่าน โดยจะศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีของ E-Book ผลการวิจัยพบว่าปทัสถานทางจิตใจที่เป็นสภาวะทางการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมของบุคคลทางสังคมจะมีรูปแบบในชีวิตประจำวันที่เป็นพฤติกรรมเฉพาะของบุคคลที่ทำให้เกิดความตั้งใจในการใช้ระบบของเทคโนโลยี E-Book ที่แตกต่างกันไป เช่นเดียวกับการศึกษาวิจัยของพิมพ์วิณั มะณีวงศ์ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการใช้โปรแกรมระบบ Express ของนักบัญชีในระดับอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปทัสถานทางจิตใจของบุคคลจะกลายเป็นปัจจัยภายนอกที่ประกอบด้วย อิทธิพลทางสังคม ความซับซ้อนในการใช้เทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกตามลำดับ

ประเด็นที่ 3 ความสมัครใจร่วมกับปทัสถานทางจิตใจส่งผลต่อตั้งใจใช้ ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนว่า ความสมัครใจร่วมกับปทัสถานทางจิตใจส่งผลต่อตั้งใจใช้ กล่าวคือเนื่องจากผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีกร้านค้าทั่วไปในจังหวัดเมืองรองของไทย ได้รับรู้ถึงคุณภาพของระบบการใช้งานที่เกิดจากการกระตุ้นด้วยสื่อโฆษณาและจากวิถีชีวิตสังคมที่นิยมในปัจจุบันที่เป็นการใช้หรือขั้นตอนการใช้งานของระบบชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ประกอบกับการได้รับการจูงใจให้เกิดการใช้ระบบการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์จากหน่วยงานภาคอื่น ๆ ก็จะสามารถสร้าง

ให้เกิดความตั้งใจใช้ระบบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Chao (2019) ได้ศึกษาปัจจัยที่กำหนดความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้ระบบการเรียนรู้ผ่านมือถือด้วยแอปพลิเคชันแบบจำลองทางจิตวิทยา ผลการวิจัยพบว่าปทัสถานทางจิตใจส่งผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้ระบบการเรียนรู้ผ่านมือถือด้วยแอปพลิเคชันแบบจำลองทางจิตวิทยา โดยมีความสมัครใจต่อการใช้ระบบเป็นปัจจัยในการควบคุมให้เกิดความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้ระบบการเรียนรู้ผ่านมือถือ นอกจากนี้ การศึกษาวิจัยของ Chiu & Ku (2015) ได้ศึกษาผลกระทบของตัวแปรกำกับความสมัครใจมีผลต่อความตั้งใจใช้ระบบการบันทึกสุขภาพด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยศึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่าทัศนคติที่ดีที่เป็นปทัสถานทางจิตใจอย่างแท้จริงก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมความตั้งใจใช้ระบบการบันทึกสุขภาพด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่เพิ่มสูงขึ้น พร้อมทั้งการศึกษาของ Khazae & Khazaei (2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรถยนต์ไฟฟ้าโดยมุ่งเน้นทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำไปใช้ซึ่งมีปัจจัยกำกับของประสบการณ์การขับขี่และความสมัครใจในการใช้งาน กรณีพัฒนากรอบแนวคิด ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยปทัสถานที่เป็นพฤติกรรมทางเจตคติและทัศนคติที่ได้อ้างอิงที่จะทำให้เกิดความตั้งใจใช้รถยนต์ไฟฟ้าสูงขึ้น

ประเด็นที่ 4 ความสมัครใจร่วมกับการยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อความตั้งใจใช้ระบบ ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนว่า ความสมัครใจร่วมกับการยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อความตั้งใจใช้ระบบที่สามารถรับรู้ได้ถึงความสามารถในการใช้งานที่ง่าย โดยไม่ติดขัด ไม่ยุ่งยาก และรับรู้ได้ถึงประโยชน์ในการใช้งานที่มีความสะดวกและเพิ่มยอดขายสินค้าให้สูงขึ้นให้ลูกค้าชำระค่าสินค้าด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ก็จะสามารถสร้างให้เกิดความตั้งใจใช้ระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 และเกิดความปลอดภัยในการทำธุรกรรมทางการเงินซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Ramayah (2010) ได้ศึกษาบทบาทของความสมัครใจในการใช้งานเว็บไซต์ของหลักสูตรการศึกษาทางไกลของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ปทัสถานทางจิตใจที่บรรทัดฐานที่ดีทางทัศนคติ ความเชื่อมั่น และความสะดวกในการใช้งาน โดยจะสะท้อนให้เกิดการรับรู้ได้ถึงประโยชน์และรับรู้ได้ถึงความง่ายในการใช้งาน และการศึกษาวิจัยของ Mushy (2018) ได้ศึกษาผลกระทบของตัวแปรกำกับที่มีต่อการยอมรับเทคโนโลยีโทรศัพท์มือถือ โดยมุมมองของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผลการวิจัยพบว่าปทัสถานทางจิตใจเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อให้การทำงานภายในวิสาหกิจมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่วิสาหกิจได้กำหนดไว้ต่อไป

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย พบว่าทฤษฎีที่สร้างจากข้อมูล(ทฤษฎีฐานราก) ที่ว่าเมื่อปัจจัยปทัสถานทางจิตใจที่รับรู้ได้ถึงคุณภาพของระบบการใช้งานที่เกิดจากการกระตุ้นด้วยสื่อโฆษณาจากวิถีชีวิตสังคมที่นิยมในปัจจุบันที่เป็นการใช้หรือขั้นตอนการใช้งานของระบบชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์

ประกอบกับการได้รับการจูงใจให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีที่สามารถรับรู้ได้ถึงความสามารถในการใช้งานที่ง่าย โดยไม่ติดขัด ไม่ยุ่งยาก และรับรู้ได้ถึงประโยชน์ในการใช้งานที่มีความสะดวกและเพิ่มยอดขายสินค้าให้สูงขึ้นได้นั้นก็จะสามารถสร้างให้เกิดความตั้งใจใช้ระบบอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับบอกต่อให้ลูกค้า เพื่อนและร้านค้าใกล้เคียงใช้ระบบเพิ่มสูงขึ้น เพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 และเกิดความปลอดภัยในการทำธุรกรรมทางการเงิน จะส่งผลต่อบัณฑิตสถานทางจิตใต้สำนึกยอมรับเทคโนโลยี ความสมัครใจ และความตั้งใจใช้ระบบ ต่อความตั้งใจใช้ระบบการจัดการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีกร้านค้าทั่วไปในจังหวัดเมืองรองของไทย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 ควรจะมุ่งเน้นให้เกิดการส่งเสริมจากภาครัฐและภาคเอกชนด้วยการบอกต่อและแนะนำให้บุคคลรอบข้างใช้อย่างต่อเนื่องในอนาคต เพื่อลดความเสี่ยงจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

1.2 ควรจะให้มีการพัฒนาในรูปแบบการใช้งานให้มีความปลอดภัย มีความหลากหลาย สามารถใช้งานได้ง่ายสำหรับทุกเพศทุกวัย และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ให้ได้มากที่สุด เพื่อที่จะสามารถเพิ่มอัตราความตั้งใจใช้ระบบการจัดการชำระเงินอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

1.3 ควรที่จะส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นในระบบด้วยความไว้วางใจทั้งกับผู้ประกอบการและลูกค้า ประกอบกับภาครัฐควรที่จะมีนโยบายสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ที่นำระบบการชำระเงินมาใช้ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้ผู้ประกอบการเกิดความสมัครใจใช้ระบบการจัดการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ด้วยความเต็มใจ

1.4 ควรมุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่องด้วยการนำแนวคิดและคำแนะนำจากประสบการณ์ของผู้ใช้งานจริงไปพัฒนาระบบ เพื่อเป็นแนวคิดให้สามารถตอบสนองความต้องการที่นำไปสู่ความตั้งใจใช้ระบบการจัดการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์เพิ่มสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาให้ทราบถึงตัวแบบทฤษฎีฐานรากที่ได้มาจากข้อมูลเชิงสัมภาษณ์ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปอาจนำตัวแบบทฤษฎีฐานรากที่ได้จากการวิจัยนี้ไปทดสอบใช้กับตัวแบบอื่น ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาด้านวิชาการต่อไปในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจเกิดความตั้งใจใช้ระบบการจัดการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์เพิ่มสูงขึ้น

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในภาพรวมของกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีกร้านค้าทั่วไปในจังหวัดเมืองรองของไทยที่มีความตั้งใจใช้ระบบการจัดการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมุ่งเน้นการวิจัยในกลุ่มของผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีกร้านค้าทั่วไปในจังหวัด

เมืองหลักอื่น ๆ ของไทย เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างความตั้งใจใช้ระบบการจัดการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ประกอบการธุรกิจขายปลีกร้านค้าทั่วไปในแต่ละกลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนาญ รังสิวรรณนะ, พลิชฐ์ ฐิติธนาวัฒน์, ณรงค์ ผลตก และชาญวิทย์ อริยารวรรณ์. (2564). การสื่อสารการตลาดที่เกี่ยวเนื่องเมืองรองจังหวัดราชบุรี เพื่อการรับรู้ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(3), 907–922.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2562). *บทวิเคราะห์ธุรกิจ: ธุรกิจขายปลีกในร้านค้าทั่วไปในจังหวัดเมืองรอง*. สืบค้นเมื่อ 7 มกราคม 2564, จาก <https://www.dbd.go.th/index.php>.
- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2560). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 2* (พ.ศ. 2560–2564). กรุงเทพฯ: องค์การส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- ดวงกมล ยางงาม และวดี วรรณ. (2563). การนำนโยบายการท่องเที่ยวเมืองรองไปปฏิบัติกรณีศึกษา: การท่องเที่ยวชมวิถีชีวิตบพาทจังหวัดจันทบุรี. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รำไพพรรณี*, 1(1), 14–29.
- ธัญนันท์ บุญอยู่. (2564). อิทธิพลของปทัสถานทางจิตใจและอารมณ์ผู้ใช้งานมีผลต่อความตั้งใจซื้อโทรศัพท์มือถือของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 27(3), 16–28.
- พิมพ์วิมล มะณีวงศ์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการใช้โปรแกรมระบบ Express ของนักบัญชีในระดับอุดมศึกษา. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 25(1), 475–493.
- ศิริขวัญ วิเชียรเพ็ช. (2564). *ข้อเสนอแนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองรองเพื่อกระจายรายได้จากการท่องเที่ยว*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2563). *กรอบการทำงานปัญญาประดิษฐ์ภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: พีเอเอ็น (ไทยแลนด์).
- สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2563). Covid-19 กับผลกระทบต่อการท่องเที่ยวไทย: สถานการณ์การท่องเที่ยวของประเทศไทยไตรมาส 1/2563. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- Chao, C. M. (2019). Factors determining the behavioral intention to use mobile learning: An application and extension of the UTAUT Model. *Psychology*, 10(1652), 1–14.
- Chiu, T. M., & Ku, B. P. (2015). Moderating effects of voluntariness on the actual use of electronic health record for allied health professionals. *JMIR Medical Informatics*, 3(1), 1–10.

- Giao, H. N., Vuong, B. N., Tung, D. D., & Quan, T. N. (2020). A model of factors influencing behavioral intention to use internet banking and the moderating role of anxiety: Evidence from Vietnam. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 17, 551–561.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115–135.
- Martins, M., Farias, J. S., Albuquerque, P. H. M., & Pereira, D. S. (2018). Adoption of technology reading purposes: A study of e-book acceptance. *Brazilian Business Review*, 15(6), 568–588.
- Izkair, A. S., & Lakulu, M. M. (2021). Experience moderator effect on the variables that influence intention to use mobile learning. *Bulletin of Electrical Engineering and informatics*, 10(5), 2875–2883.
- Khazae, H., & Khazaei, A. (2016). Electric vehicles and factors that influencing their adoption moderating effects of driving experience and voluntariness of us (Conceptual Framework). *IOSR Journal of Business and Management*, 18(12), 60–65.
- Mushi, R. (2018). The moderating effect of mandatoriness on the acceptance of mobile phone technology: SMEs perspective. *I.J. Wireless and Microwave Technologies*, 5, 46–59.
- Ramayah, T. (2010). The role of voluntariness in distance education students' usage of course website. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 9(3), 96–105.

ผลการเรียนรู้แบบผสมผสานในรายวิชาสรีรวิทยาของมนุษย์ สำหรับนักศึกษาคณะสหเวชศาสตร์

Learning outcomes of blended learning in human physiology course for students in faculty of allied health sciences

กัมปนาท คำสุข

Kumpanat Khamsuk

คณะสหเวชศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

Faculty of Allied health sciences, Nakhonratchasima college, Thailand

E-mail: Khamsuk_008@outlook.com

Received May 5, 2022; Revised June 9, 2023; Accepted June 14, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาจากการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสาน (Blended Learning) กับรูปแบบชั้นเรียน 2) เพื่อศึกษาผลการประเมินรายวิชาโดยนักศึกษา ในรายวิชาสรีรวิทยาของมนุษย์ (Human Physiology) กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 63 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 จำนวน 36 คน ได้รับการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบชั้นเรียน และ กลุ่มที่ 2 จำนวน 27 คน ได้รับการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และใช้วิธีการทางสถิติ t – test แบบ Dependent Sample (Paired t – test) ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการเรียนการสอนรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสานมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่สูงกว่ากลุ่มนักศึกษาที่เรียนในรูปแบบชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ผลการประเมินรายวิชาโดยนักศึกษาพบว่าในการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสานมีค่าระดับความพึงพอใจที่สูงกว่าการเรียนในรูปแบบชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจากผลการวิจัยพบว่ากระบวนการเรียนการสอนรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสานมีความเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาสรีรวิทยาของมนุษย์และสถานการณ์ปัจจุบัน องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้จึงเป็นประโยชน์ ในการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน; การเรียนออนไลน์; ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

Abstract

This Article aimed to study 1) to study and compare the educational achievements from online learning and Blended Learning 2) to study the results of student evaluations of teaching in the course of Human Physiology, the data were collected from 63 samples, divided into 2 groups: group 1, 36 samples were teaching using the classroom learning or on-site, and group 2, 27 samples were blended online learning. Statistics used to analyze data One-Way ANOVA and the Dependent Sample t-test (Paired t-test). The research found that 1) the learning achievement of blended learning was significantly higher than compared with classroom learning, 2) the student evaluations of teaching of blended learning were significantly higher than compared with the classroom. Therefore, from the research results, it was found that blended online learning was appropriate for teaching and learning in human physiology course and current situations. The knowledge in this research is able to be beneficial to apply in learning management in teaching and learning to be more efficient.

Keywords: Blended Learning; Online Learning; Learning achievement

บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 (Coronavirus Disease 2019, COVID-19) ในทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย การควบคุมการแพร่กระจายเชื้อ COVID-19 ภายใต้สถานการณ์ภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขนั้น ได้แก่ การจำกัดจำนวนการรวมกลุ่ม การเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) โดยมาตรการเหล่านี้ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตการทำงานและระบบการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในด้านเรียนการสอน (Wayo et al., (2020) เนื่องจากทั้งผู้สอนและผู้เรียนต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการเรียนการสอนจากการเรียนในห้องเรียนปกติ (On Site) เป็นการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ (Online Learning) กันอย่างกว้างขวางในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

ในสถานการณ์ปกติการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาสรีรวิทยาของมนุษย์ (Human Physiology) จัดอยู่ในกลุ่มวิชาปรีคลินิก (Pre-clinic) ในด้านพื้นฐานทางวิชาชีพของหลักสูตรวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยจะอาศัยการเรียนการสอนในรูปแบบชั้นเรียนเป็นหลัก เนื่องด้วยลักษณะและกระบวนการของรายวิชาจะมีเนื้อหาที่มีความยากในการทำความเข้าใจและต้องอาศัยการจดจำ จึงต้องอาศัยผู้สอนในการบรรยายและอธิบายกลไกต่าง ๆ ในชั้นเรียน แต่จากสถานการณ์ปัจจุบันส่งผลให้ผู้สอนต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนจากการเรียนแบบชั้นเรียนเป็นการสอนแบบ

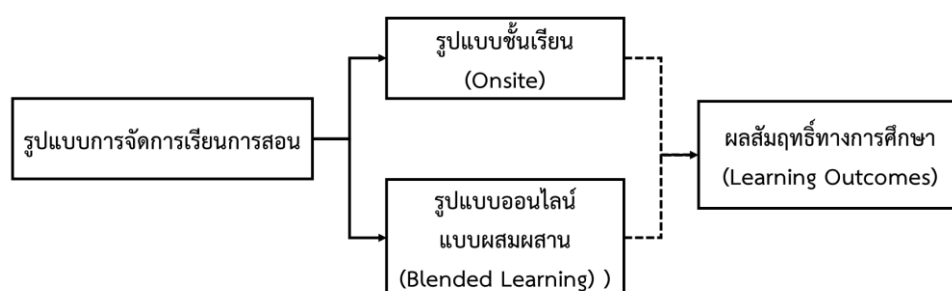
ออนไลน์ (Online) ซึ่งผู้สอนได้นำการเรียนการสอนแบบผสมผสาน (Blended Learning) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบผสมผสานระหว่างการเรียนรู้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ด้วยตนเอง หรือที่เรียกว่า Synchronous Learning และการเรียนแบบเผชิญหน้า (Face to Face Meeting) ผ่านระบบออนไลน์ หรือที่เรียกว่า Asynchronous Learning เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน (ศศิรินทร์ ศิริธาดากุลพัฒน์, 2561) โดยจุดมุ่งหมายของการเรียนในรูปแบบดังกล่าว เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของรายวิชาเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับการพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (วิจารณ์ พานิช, 2558) ที่ถูกกำหนดในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่ารูปแบบปกติ และยังพบว่าผลการพิจารณาองค์ประกอบและรูปแบบการสอนที่สอดคล้องและเหมาะสมกับลักษณะวิชา รวมทั้งบริบทของผู้เรียนจะนำไปสู่การประยุกต์ใช้สำหรับการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพและจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา (พลอยณัชชา เตชะเศรษฐศิริ, (2559); Wayo et al., (2020)

ดังนั้นจากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจในนำรูปแบบการจัดการเรียนรูปแบบผสมผสาน (Blended Learning) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาจากการเรียนการสอนในรูปแบบชั้นเรียนกับรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสาน ในรายวิชาสรีรวิทยาของมนุษย์ (Human Physiology) อีกทั้งเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่มีความสนใจในการนำรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาจากการเรียนการสอนในรูปแบบชั้นเรียนกับรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสาน ในรายวิชาสรีรวิทยาของมนุษย์
2. เพื่อศึกษาผลการประเมินรายวิชาสรีรวิทยาของมนุษย์โดยนักศึกษาในรูปแบบในรูปแบบชั้นเรียนกับรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสาน ในรายวิชาสรีรวิทยาของมนุษย์

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้และความพึงพอใจของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา 1005205 สรีรวิทยาของมนุษย์ (Human physiology) โดยใช้วิธีการเรียนการสอนรูปแบบในชั้นเรียน (On site) และการเรียนการสอนรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสาน (Blended Learning) โดยการวิจัยครั้งนี้ผ่านการพิจารณาการทําวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (เลขที่ NMCEC-0018/2564) โดยใช้วิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 2 ที่ลงทะเบียนในรายวิชา 1005205 สรีรวิทยาของมนุษย์ (Human Physiology) ในวิทยาลัยนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 63 คน โดยศึกษาในกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 จำนวน 36 คน ได้รับการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบชั้นเรียน (On Site)

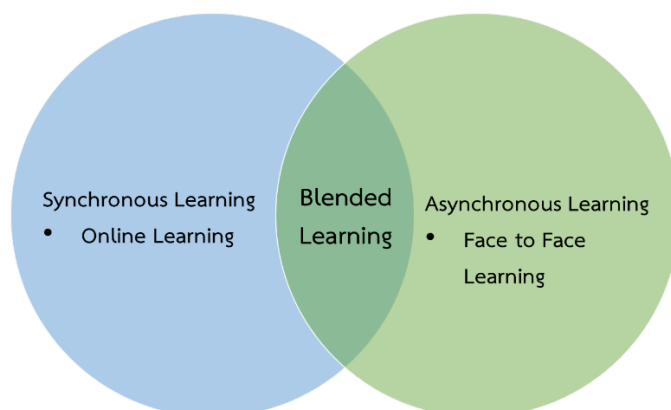
กลุ่มที่ 2 จำนวน 27 คน ได้รับการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสาน (Blended Learning)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1) บทเรียนที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนทั้งระบบชั้นเรียนผ่านการบรรยายจากอาจารย์ผู้สอนโดยตรง และระบบออนไลน์รูปแบบผสมผสาน (Blended learning) ทั้งแบบ Synchronous Learning ผ่าน Google Classroom คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเอกสารประกอบการสอน และการบรรยายวีดิโอการสอน (VDO Clip) และแบบ Asynchronous Learning คือ การสอนสดผ่านทางระบบออนไลน์ (Face to Face Learning) โดยการใช้โปรแกรม Google Meet หรือ โปรแกรม Zoom โดยทั้ง 2 ระบบประกอบด้วยเนื้อหาที่ครอบคลุมตามคำอธิบายและวัตถุประสงค์ของรายวิชา จำนวนทั้งสิ้น 15 สัปดาห์ ระยะเวลา 45 ชั่วโมง

2) แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (ข้อสอบ) ในรายวิชาสรีรวิทยาของมนุษย์ (Human physiology) โดยข้อสอบผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการวิชาการของหลักสูตรถึงความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของรายวิชาและผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning outcome)

3) แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งรูปแบบชั้นเรียนและรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสาน โดยเป็นแบบประเมินของสถาบัน โดยผ่านการพิจารณาจากสภาวิชาการประจำสถาบัน



ภาพที่ 2 แสดงกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่ได้รับแผนการเรียนทั้งในรูปแบบการสอนในรูปแบบชั้นเรียนและรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสาน โดยอาศัยเครื่องมือที่สร้างขึ้น ได้แก่ แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และแบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

4. สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ SPSS Statistics versions 26.0 เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Error Mean) และการหาค่าสถิติเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มดังต่อไปนี้

1. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในรูปแบบชั้นเรียนและรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสาน โดยการใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)
2. เปรียบเทียบผลการประเมินจากผู้เรียนทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านผู้สอน 2) ด้านเนื้อหา 3) ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน และ 4) ด้านวัดผลและประเมินผลผู้เรียน โดยใช้สถิติโดยใช้วิธีการทางสถิติ t – test แบบ Dependent Sample (Paired t-test)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในรายวิชาสถิติของมนุษย์ โดยผลการศึกษาพบว่าคะแนนในรูปแบบในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 60.86 ± 13.32 ในส่วนคะแนนในรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 67.48 ± 7.06 โดยมีอัตราการเพิ่มขึ้นของระดับคะแนน (Percentage difference) ที่ร้อยละ 10.88 เมื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างทางสถิติ พบว่าคะแนนในรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสานสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับการเรียนรูปแบบชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.02

ตารางที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบผลรวมคะแนนรายวิชาสถิติวิทยาของมนุษย์ระหว่างรูปแบบชั้นเรียนกับรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสาน

ผลสัมฤทธิ์ของการเรียน	รูปแบบชั้นเรียน (N=36)	รูปแบบออนไลน์ แบบผสมผสาน (N=27)	%ร้อยละการ เพิ่มขึ้น (Percentage difference)	P value
ค่าระดับคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) (100 คะแนน)	60.86±13.32	67.48±7.06*	10.88	0.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$

ผลการศึกษาการกระจายของระดับคะแนน พบว่าในระดับคะแนนช่วง 50–59 ในรูปแบบการเรียนในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยของคะแนน ($\bar{X}$) เท่ากับ 51.27±0.84 จำนวนร้อยละ 58.33 ในส่วนคะแนนในรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 56.50±1.55 จำนวนร้อยละ 14.81 เมื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างทางสถิติพบว่าในรูปแบบการสอนออนไลน์แบบผสมผสานมีจำนวนอัตราการลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับการเรียนในชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.02

ระดับคะแนนช่วง 60–69 พบว่าคะแนนในรูปแบบการเรียนในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยของคะแนน ($\bar{X}$) เท่ากับ 65.00±1.13 จำนวนร้อยละ 16.67 ในส่วนคะแนนในรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 63.44±0.90 จำนวนร้อยละ 33.33 เมื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างทางสถิติพบว่า ในรูปแบบการสอนออนไลน์แบบผสมผสานเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับการเรียนในรูปแบบชั้นเรียนแต่ไม่มีความแตกต่างทางสถิติ

ระดับคะแนนช่วง 70–79 พบว่าคะแนนในรูปแบบการเรียนในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยของคะแนน ($\bar{X}$) เท่ากับ 74.33±0.33 จำนวนร้อยละ 8.33 ในส่วนคะแนนในรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 72.69±2.46 จำนวนร้อยละ 48.15 เมื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างทางสถิติพบว่า ในรูปแบบการสอนออนไลน์แบบผสมผสานเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับการเรียนในรูปแบบชั้นเรียนแต่ไม่มีความแตกต่างทางสถิติ

ระดับคะแนนช่วง 80 ขึ้นไป พบว่าคะแนนในรูปแบบการเรียนในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยของคะแนน ($\bar{X}$) เท่ากับ 83.67±1.48 จำนวนร้อยละ 16.67 ในส่วนคะแนนในรูปแบบออนไลน์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 80.00±0.00 จำนวนร้อยละ 3.70 เมื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างทางสถิติพบว่า ในรูปแบบการสอนออนไลน์แบบผสมผสานเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับการเรียนในรูปแบบชั้นเรียนแต่ไม่มีความแตกต่างทางสถิติ

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์วิชาสรีรวิทยาของมนุษย์ระหว่างรูปแบบชั้นเรียนกับรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสาน

ค่าระดับ คะแนน	ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา				P value
	รูปแบบชั้นเรียน		ระบบออนไลน์		
	แบบผสมผสาน				
	จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	
≥80 คะแนน	6 (16.67)	83.67±1.48	1 (3.70)	80.00±0.00	0.39
70-79 คะแนน	3 (8.33)	74.33±0.33	13 (48.15)	72.69±2.46	0.28
60-69 คะแนน	6 (16.67)	65.00±1.13	9 (33.33)	63.44±0.90	0.30
50-59 คะแนน	21 (58.33)	51.27±0.84	4 (14.81)	56.50±1.55*	0.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า การประเมินรายวิชาสรีรวิทยาของมนุษย์โดยนักศึกษาทั้งหมด 4 ด้าน พบว่า ด้านอาจารย์ผู้สอน ในระบบการเรียนในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ($\bar{X}$) ที่ระดับคะแนน 4.50±0.04 ในส่วนรูปแบบการเรียนออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ($\bar{X}$) ที่ระดับคะแนน 4.63±0.02 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่า t เท่ากับ 2.70 ดังนั้นจากการทดสอบสถิติ t พบว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างผู้เรียนเรียนออนไลน์มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มเรียนในชั้นเรียน แต่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P=0.17$)

ด้านเนื้อหา พบว่าในระบบการเรียนในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ($\bar{X}$) ที่ระดับคะแนน 4.40±0.04 ในส่วนรูปแบบการเรียนออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ($\bar{X}$) ที่ระดับคะแนน 4.68±0.03 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่า t เท่ากับ 7.00 ดังนั้นจากการทดสอบสถิติ t พบว่าค่าเฉลี่ยระหว่างผู้เรียนเรียนออนไลน์มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มเรียนในชั้นเรียน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P=0.00$

ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน พบว่าในระบบการเรียนในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ($\bar{X}$) ที่ระดับคะแนน 4.29±0.03 ในส่วนรูปแบบการเรียนออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ($\bar{X}$) ที่ระดับคะแนน 4.58±0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่า t เท่ากับ 5.85 ดังนั้นจากการทดสอบสถิติ t พบว่าค่าเฉลี่ยระหว่างผู้เรียนเรียนออนไลน์มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มเรียนในชั้นเรียน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P=0.00$

ด้านวัดผลและประเมินผลผู้เรียน พบว่าในระบบการเรียนในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ($\bar{X}$) ที่ระดับคะแนน 4.21±0.04 ในส่วนรูปแบบการเรียนออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ($\bar{X}$) ที่ระดับคะแนน 4.64±0.02 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่า t เท่ากับ 11.02 ดังนั้นจากการทดสอบสถิติ t พบว่าค่าเฉลี่ยระหว่างผู้เรียนเรียนออนไลน์มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มเรียนในชั้นเรียน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P=0.00$

ผลการประเมินรายวิชาโดยรวมพบว่าในระบบการเรียนในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ($\bar{X}$) ที่ระดับคะแนน 4.38 ± 0.03 ในส่วนรูปแบบการเรียนออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ($\bar{X}$) ที่ระดับคะแนน 4.64 ± 0.02 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่า t เท่ากับ 7.53 ดังนั้นจากการทดสอบสถิติ t พบว่าค่าเฉลี่ยระหว่างผู้เรียนเรียนออนไลน์มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มเรียนในชั้นเรียน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P=0.00$

ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาพบว่าการเรียนในรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสานส่งผลให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่สูงกว่าในรูปแบบชั้นเรียน และผลการประเมินรายวิชาจากความพึงพอใจของนักศึกษา พบว่านักศึกษามีความพึงพอใจต่อการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์มากกว่ารูปแบบในชั้นเรียน

ตารางที่ 3 แสดงผลการประเมินรายวิชาสรีรวิทยาของมนุษย์โดยนักศึกษาระหว่างรูปแบบชั้นเรียนกับรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสาน

ด้านการประเมิน	รูปแบบชั้นเรียน	รูปแบบออนไลน์แบบผสมผสาน	T-test	P value
1. ด้านผู้สอน	4.50 ± 0.04	4.63 ± 0.02	2.70	0.17
2. ด้านเนื้อหา	4.40 ± 0.04	$4.68 \pm 0.03^*$	7.00	0.00
3. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน	4.29 ± 0.03	$4.58 \pm 0.05^*$	5.85	0.00
4. ด้านวัดผลและประเมินผลผู้เรียน	4.21 ± 0.04	$4.64 \pm 0.02^*$	11.02	0.00
สรุปผลการประเมิน	4.38 ± 0.03	$4.64 \pm 0.02^*$	7.53	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 กระบวนการเรียนการสอนรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสาน (Blended Learning) ประกอบด้วยการเรียนการสอนแบบรูปแบบ Synchronous Learning (Online Learning) และ แบบ Asynchronous Learning (Face to Face Learning) ที่นำมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาสรีรวิทยาของมนุษย์ (Human physiology) ในกลุ่มนักศึกษาวิทยาศาสตร์สุขภาพ พบว่านักศึกษาที่ผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอนรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสานมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่สูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มนักศึกษาที่ผ่านการเรียนในรูปแบบปกติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Maria Entezari และ Mohammad Javdan ที่ทำการศึกษาเปรียบเทียบการสอนแบบดั้งเดิมกับการสอนแบบ active learning ในนักศึกษาปริญญาตรีที่เรียนรายวิชากายวิภาคศาสตร์และสรีรวิทยา โดยพบว่าการเรียนรู้ในรูปแบบ active learning ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เนื้อหาในระบบออนไลน์มากกว่าก่อนที่จะเรียนผ่านการบรรยาย ส่งผลให้เวลาเรียน

ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากกว่าการเรียนรู้แบบดั้งเดิม (Entezari & Javdan, 2016) นอกจากนี้ผลการศึกษาของ Feifei Shang และ Chuan-Yong Liu โดยทำการศึกษาผลการเรียนแบบผสมผสานในรายวิชาสรีรวิทยาทางการแพทย์พบว่า การเรียนการสอนแบบผสมผสานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักศึกษา และยังพบว่าวิธีการนี้สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนและเพิ่มประสิทธิภาพของผู้เรียน (Shang & Liu, 2018) การจัดการเรียนการสอนรูปแบบผสมผสานเป็นการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น มีอิสระในด้านการเรียน และมีรูปแบบการสื่อสารที่มีความหลากหลาย ซึ่งเป็นรูปแบบที่ตอบสนองต่อความแตกต่างกันระหว่างบุคคลของผู้เรียน ทั้งรูปแบบการเรียนรู้ รูปแบบการคิด ความสนใจ และความสามารถของผู้เรียนแต่ละคนที่มีการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผสมผสานการเรียนรู้ในห้องเรียนปกติที่เป็นแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้เรียนและผู้สอน และการเรียนการสอนโดยใช้บทเรียนออนไลน์ ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองเหมือนการเรียนการสอนตามปกติ ดังนั้นรูปแบบการเรียนออนไลน์แบบผสมผสานจึงมีประสิทธิภาพในการพัฒนาการเรียนรู้ และเหมาะสมกับโลกยุคใหม่ (Bonk & Graham, 2004; อมรวิรัช นาคทรพร, 2542)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการเรียนรู้ต่อรูปแบบการเรียนออนไลน์แบบผสมผสานของรายวิชาสรีรวิทยาของมนุษย์พบว่ามีความพึงพอใจที่เพิ่มสูงขึ้นทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านผู้สอน 2) ด้านเนื้อหา 3) ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน และ 4) ด้านวัดผลและประเมินผลผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยการศึกษาการเรียนในรูปแบบที่หลากหลายโดยด้วยเทคนิค C2G คือรูปแบบการพัฒนาจากการบูรณาการระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) การเรียนรู้แบบเกม (Game Based Learning) และเทคนิคผังกราฟิก (Graphic Organizer) โดยผลการศึกษาพบว่าผู้เรียนมีความสุขในการเรียน มีความสนใจใฝ่เรียนรู้ มีความพึงพอใจในการเรียน และมีพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัยของตามทฤษฎีบลูม (Bloom's Taxonomy) ที่สูงขึ้น (วัลลภา วาสนาสมปอง และคณะ, 2563; ธนพรพรณ ทรัพย์ธนาตล, 2554)

ดังนั้นจากการศึกษาวิจัยการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสานของนักศึกษาสามารถพัฒนาการผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในเนื้อหาสาระวิชาที่จะทำให้เกิดทักษะความรู้พื้นฐานแล้วยังสามารถส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งในทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับโลกอนาคต

สรุป

จากผลการศึกษาพบว่ากระบวนการเรียนการสอนรูปแบบออนไลน์แบบผสมผสาน (Blended Learning) มีความเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาสรีรวิทยาของมนุษย์และเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และยังพบว่าการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสนับสนุนการเรียนรู้แบบยืดหยุ่นที่สะดวกและง่ายต่อการเข้าถึงบทเรียนได้ตลอดเวลา และเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จากการศึกษาครั้งนี้ยังไม่พบทัศนคติด้านลบต่อการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ แต่อีกด้านหนึ่งการจัดการ

เรียนการสอนสอนในรูปแบบชั้นเรียนก็ยังมีความสำคัญ ในการตอบสนองความต้องการด้าน การศึกษาของผู้เรียน และการส่งเสริมการสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม รวมทั้งการเรียนรู้หรือการ ทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้สอนจึงควรเลือกวิธีการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมให้เข้ากับบริบทของ รายวิชาและสถานการณ์ต่าง ๆ หรือแบ่งอัตราส่วนและวิธีการสำหรับการเรียนรู้ในห้องเรียนและการ เรียนรู้แบบออนไลน์ให้เหมาะสมแก่ผู้เรียนเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ พบว่าจากผลการวิจัยจากการรูปแบบการสอนออนไลน์ แบบผสมผสานมีความเหมาะสมกับรายวิชาสรีรวิทยาของมนุษย์และควรนำใช้ในการจัดการเรียนรู้ สำหรับกระบวนวิชานี้ต่อไป เนื่องด้วยนักศึกษาสามารถทบทวนบทเรียนและแบบฝึกหัดได้สะดวก รวดเร็ว และทุกเวลา ทั้งนี้การจัดการเรียนรู้ที่ผสมผสานเป็นการเรียนรู้ในระบบออนไลน์ที่มีรูปแบบการ เรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ที่น่าจะเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วย พัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.2 ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านรูปแบบผสมผสาน ควรมีการเพิ่มเติมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้นักศึกษามีความกระตือรือร้น สนุกสนานกับการเรียน ซึ่งจะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นและจะนำไปสู่ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่เพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบว่าข้อมูลที่สำคัญ คือ การจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน สามารถ นำไปประยุกต์ใช้กับรายวิชาต่าง ๆ ได้ โดยควรให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการ ศึกษา สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับผลกระทบของการเรียนใน รูปแบบออนไลน์ต่อกิจกรรมทางสังคมของผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน และ ผู้เรียนกับผู้เรียน รวมทั้งข้อจำกัดและปัญหาในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ

เอกสารอ้างอิง

ชนพรรณ ทรัพย์ธนาคล. (2544). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนบทเรียนออนไลน์ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 4(1), 652–666.

- พลอยณัฏฐา เดชะเศรษฐศิริ. (2559). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในรายวิชาภาวะผู้นำ และการจัดการ สมัยใหม่โดยใช้บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์. *The Golden Teak: Humanity and Social Science Journal*, 22(4), 114–123.
- วัลลภา วาสนาสมปอง, ดุษฎี อินทรประเสริฐ และกมลมาลย์ วิรัฐเศรษฐสิน. (2020). ผลของรูปแบบการเรียนรู้แบบนำ ความสุขของผู้เรียนด้วยเทคนิค C2G ที่มีต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัยตามแนวคิดของบลูมในรายวิชา กายวิภาคศาสตร์ และสรีรวิทยา. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(12), 44–62.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษ ที่ 21. *Walailak Journal of Learning Innovations*, 1(2), 3–14.
- ศศินันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์. (2561). ผลของการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างเจตคติและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของครูในอนาคตที่มีต่อการศึกษาระบบเรียนรวม. *วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ*, 17(2), 93–106.
- อมรวิทย์ นาครทรรพ. (2542). *วิธีทัศน์เพื่อพัฒนาอุดมศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21*. รายงานการสัมมนาทางวิชาการการอุดมศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21.
- Bonk, C. J. & Graham, C. R. (2004). *Handbook of blended learning: Global Perspectives, local designs*. San Francisco, CA: Pfeiffer Publishing.
- Entezari, M. & Javdan, M. (2016). Active Learning and Flipped Classroom, Hand in Hand Approach to Improve Students Learning in Human Anatomy and Physiology. *International Journal of Higher Education*, 5(4), 222–231.
- Shang, F., & Liu, C. Y. (2018). Blended learning in medical physiology improves nursing students' study efficiency. *Advances in physiology education*, 42(4), 711–717.
- Wayo, W., Charoennukul, A., Kankaynat, C. & Konyai, J. (2020). Online Learning Under the COVID–19 Epidemic: Concepts and applications of teaching and learning management. *Regional Health Promotion Center*, 9, 285–298.

Mistakes Made by Foreign Language Teachers in Conducting Classroom Research in A Large Private School in Rayong

Qian Yang¹, Watunyoo Suwannaset² and Rapin Chuchuen³

^{1,2,3} Faculty of Education, Burapha University, Thailand

E-mail: ¹252768882@qq.com; ²suwannaset@hotmail.com; ³rapinchuchuen@buu.ac.th

Received March 27, 2022; **Revised** June 18, 2023; **Accepted** June 19, 2023

Abstract

This study was designed 1) to explore the scope for mistakes made by foreign language teachers while conducting classroom research, and 2) proposing suggestions to minimize the mistakes. This study is a qualitative study applying the Phenomenological research strategy. Twelve Thai foreign language teachers with at least two years of experience teaching Chinese, English, or Japanese in a selected large private school in Rayong, Thailand, were participants in this study. Purposive sampling was applied to identify the informants. The data collection method was semi-structured interviews. To code and categorize the obtained data systematically, this study followed the steps of data analysis proposed by Moustakas (1994), ATLAS. ti, which is the qualitative software for data analysis, was utilized to analyze the data. This study found five main misunderstandings while Thai foreign language teachers were conducting classroom research

Keywords: Foreign Language Teachers; Misunderstandings on Classroom Research; Steps of Classroom Research

Introduction

According to the education reform resulting from Thailand's National Education Act of 1999, which aimed to produce and develop educational personnel to meet the quality standards of an advanced profession (Office of the Education Council, 1999), it seeks to prepare teachers and improve the efficiency of the teaching profession by developing standard criteria of a professional teacher by following the 11th Education Development Plan of the Ministry of Education 2012–2016 (Office of the Permanent Secretary Ministry of Education, 2013). To face the challenges of the 21st

century, classroom research could be a method that teachers could implement to acquire the required professional standards. In recent years in Thailand, there have been several attempts to change the way of educating teachers, believing that teachers are the most influential persons affecting universal student success. As stated in the National Education Act 1999 and Amendments Second National Education Act 2002, The National Education Act also outlined the requirement for teachers to conduct a classroom research project stating that "Besides a major responsibility of teaching, the teachers are required to research to develop suitable learning for learners at different levels of education" (ONEC, 2002).

Conducting classroom research helps a wide range of stakeholders, including teachers, schools, and students, as well as the growth of teaching and learning and the raising of educational standards in various ways. At least five advantages of conducting classroom research in the classroom have been highlighted by LeGeros (2016). These include 1. classroom research powers professional growth, it could assist teachers' professional development in the education area; 2. classroom research makes change manageable, and it could help teachers focus on one aspect of their practice they would like to improve; 3. classroom research promotes collaboration, not only could it assist collaboration between teachers to work together on a classroom research project to document and study the results, but also could lead to collaboration between schools to share and compare related approaches; 4. classroom research loves being shared, teachers show their driving question as well as the method they used to investigate it, and their findings to give each other a way to peer into different classrooms and see solutions to common issues in teaching; 5. classroom research can power system change, and classroom research provides rapid cycles of experimentation and evaluation, in order to improve educators' teaching methods continuously, more and more schools are incorporating action research into their evaluation system.

Classroom research is a process in which informants examine their own educational practice systematically and carefully, using the techniques of analysis. Classroom research involves doing research in school settings about teaching and learning (Nunan & Bailey 2009). Stewart (2013) identified classroom research as a process of investigating questions about teaching and learning that is undertaken systematically by teachers who want to understand their own work better. This is in line with Syah with, (2016) classroom research is to do with the teacher exploring and investigating in their own classroom challenges, puzzles, dilemmas, and ideas they want to understand in more depth. Ferrance, (2000). The aims of classroom research are to improve teachers' competence, skills, and gain empirical experience in teaching, in implementing a new

method, as well as teaching and learning strategies. Expert, academicians, and educators define classroom research is a systematic process of teaching that is conducted by the teachers themselves to examine their teaching practice, to explore their teaching strategies and techniques, to discover the best practice of teaching, and to solve classroom problems (Nugent, Malik, Hollingsworth, 2012).

Above all, classroom research is a process in which teachers investigate teaching and learning to improve their own and their students' learning, allowing teachers to examine their own educational practice systematically and carefully. Moreover, it could help teachers develop practical solutions to address them quickly and efficiently when problems happened in the classroom. It also could appear that, teachers' professional development was highly demanded, so classroom research could be one method for assisting teachers' professional development.

However, after conducting a study named "Classroom Research Challenging Experiences of Teachers Teaching Foreign Language In One Private School In Rayong Province, Thailand" the researcher has found that most of the informants are misunderstanding the concept of classroom research and lack of classroom research skills caused them to encounter many difficulties while conducting classroom research. Other previous studies also found that lack of theoretical knowledge may cause teachers' misunderstanding the concept of classroom research (Zeichner & Klehr, 1999; Mingucci, 2001; Zhou, 2012), moreover, Nagibova, (2019) points out teachers have many issues with research methodology due to misunderstanding the classroom research. All the misunderstandings of classroom research caused the decrease of teachers' motivation to conduct classroom research (Zeichner & Klehr, 1999; Mingucci, 2001; Zhou, 2012; Nagibova, 2019). In this case, the researcher aims to summarize the misunderstandings of foreign language teachers when

Steps of Conducting Classroom Research

Before conducting classroom research, teachers and educators also need to know they have several choices for steps in conducting their classroom study. However, it has been found that the steps below in conducting classroom research were often reviewed and carried out.

Hine (2013) pointed out the process of classroom research consists of three main stages, "commonly referred to as the "Look, Act and Think model". This process is represented in helix or spiral as in figure 1 below (Stringer, 2008).

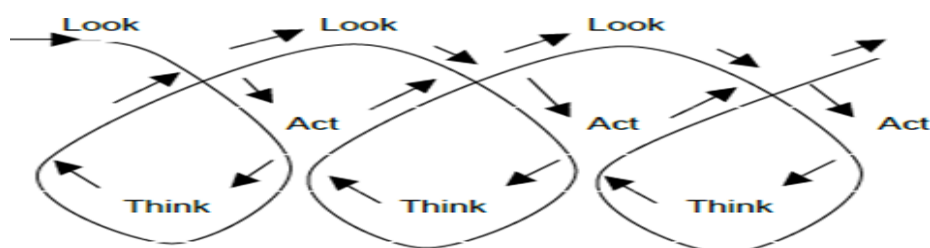


Figure 1 Classroom research helix (adapted from Stringer, 2008)

According to Figure 1, in the "look" stage, the process begins with gathering information about the problem. Then, gathering all the information to analyze, which comes to the "Think" stage. Finally, the information and the results of the analysis are used to devise a solution to the problem in the "act" stage.

However, this process can be expanded to include five cyclic stages, which are: designing the study, collecting data, analyzing data, communicating outcomes, and actions. This is called the classroom research cycle which is the common research process according to Stringer (2008). Figure 2 depicts these five key steps.



Figure 2 Classroom research cycle (adapted from Stringer, 2008)

The four basic steps in conducting classroom research are planning, action, observation, and reflection, which could also be seen as Kemmis and McTaggart (1988) mentioned in their study. These included 1) developing a plan of critically informed action to improve what is already happening,

2) acting to implement the plan, 3) observing the effects of the critically informed work in the context in which it occurs, 4) reflecting on these effects as the basis for further planning, subsequent critically reported action and so on, through a succession of stages. In line with David Hopkins model (1993),

plan, action, observe, and reflection. The above steps in conducting classroom research could be a guideline for teachers and educators in conducting classroom research.

Classroom Research Applied In Foreign Language Teaching

The purpose of classroom research is to gain understanding of teaching and learning within one's classroom and to use that knowledge to increase teaching efficacy/student learning. Chamot, Barnhardt, Dirstine (1998) highlighted that classroom research is a process to assist foreign language teachers to develop insights into their students' learning from observing their behaviour. Reflective teachers analyze their students' behaviours, identify potential problems, modify their teaching practices, and evaluate the results. Alexandra (2018) points out that using classroom research in the classroom allowed teachers to involve students in the curriculum process. Moreover, it gives teachers the confidence to get started, plan a project, collect data, publish findings, and then continue to enjoy the empowering energy of researching and learning (Stewart, 2013). Mertler (2006) added that classroom research could foster the skill of inquiry in teachers. According to Zambo and Zambo (2006), through involvement in the research process, teachers can establish the habit and skills of reflection regarding their practices and thereby continue to learn from their own experiences and become better at teaching throughout their careers. Engaging in classroom research helps teachers to become more critical and analytical. On the other hand, for a long time, teachers tried to train learners to learn better and at the same time improve their own teaching skills. As teachers gain more and more teaching experience, they could encounter and solve not only teaching challenges, but also they would come up with new teaching practices and ideas. Some previous studies were conducted to encourage foreign language teachers to adopt collaborative classroom research to improve their own practices. (Banegas, Pavese, Velázquez& Vélez, 2013, Banegas, 2011).

Mistakes in Conducting Foreign Language Classroom Research

According to these previous studies, the researcher has summarized some mistakes that happened while foreign language teachers were conducting their classroom research.

1. Teachers identified students' learning problems inappropriately (Biruk, 2013; Gulzina, 2019; Jantarakantee, E., Roadrangka, and Clarke, 2012; Hackshaw, 2001; Lo Castro, 1994; Vásquez, 2017). This mistake can clearly explain that limited classroom training was one of the reasons limiting teachers from obtaining enough research knowledge necessary to address students' learning. Trying to determine the questions and challenges in conducting classroom research was

sometimes too difficult for untrained teachers Hackshaw (2001). It was found that many teachers do not know whether their research questions could correctly represent the existing problems, or the study could answer the questions or the hypotheses which were needed to formulate an investigation or improve their understanding of cases being studied.

2. The teachers selected inappropriate teaching innovations to solve the problems in their classroom (Jantarakantee, E., Roadrangka and Clarke, 2012). There are countless teaching innovations and interventions for enhancing their teaching, not being able to identify what kind of innovative way they may use, limits their ability to design their research and solve the problems.

3. Teachers applied inappropriate data collection and evaluation methods (Gulzina, 2019; Jantarakantee, E., Roadrangka and Clarke, 2012; Hackshaw, 2001; Lo Castro, 1994), which means, teachers could not recognise the correct procedures or employ the variety of data collection methods, correctly.

Research Design and Methodology

This research was based on a qualitative investigation applying the Phenomenological strategy. Twelve Thai teachers teaching foreign languages (Chinese, English, Japanese), that have at least two years of teaching experience in a selected sizeable private school in Rayong in Thailand, were asked to attend semi-structured interviews with the researcher in a quiet room at their school. The steps of data analysis called "STEVIK-COLAIZZI-KEEN" proposed by Moustakas (1994) were used to analyse the data obtained from informants. The 6 steps of data analysis used in this study are presented below:

- 1) Begin with a full description of the personal experiences of the participants concerning the phenomenon.
- 2) Develop a list of significant statements.
- 3) Group the significant statements into "meaningful units" or themes.
- 4) Write a textural description.
- 5) Write a structural description.
- 6) Write a composite description of the phenomenon incorporating both the textural and structural descriptions.

Ethical Considerations

To prevent potential harm and promote the rights of informants in this study, the researcher considered the following ethical issues.

1. The interview questions were sent to a Burapha University research committee to ensure that all items were approved and aligned on the criteria of valid ethical standards. Teachers who had been willing to join this study were not identifiable.
2. Teachers who had been willing to join this study were not identifiable.
3. Since some informants were a bit worried that the consent form could identify their identity, the researcher could only persuade some participants to sign the consent documents.
4. The researcher did not release the names of the informants, who provided the researcher with their experiences. The researcher neither refers to the educational institution, which was chosen for this study.
5. Before the interview, the researcher explained to his informants about the purposes of his research project and asked for their permission to record the conversation for the benefit of data analysis.
6. During the interview the informants had the right to provide only information that they feel comfortable to share with others and the informants could withdraw from the study at any time.
7. The researcher recorded the audio conversation, all transcriptions and any other type of data would never be shared with anyone.

Informants

Purposive sampling technique is the thinking behind developing criteria that could help the researcher to identify the most suitable informants. The researcher believes that the informants who could provide him with useful information should be Thai teachers teaching foreign languages (Chinese, English, Japanese), that have had at least two years of teaching experience in a selected sizeable private school in Rayong in Thailand.

Data instrument and data collection

Semi-structured interviews were applied to obtain data from his key informants. Harrell & Bradley (2009) noted that the semi-structured interview technique allows researchers to adjust the order of their questions, ask some probing questions to clarify their understanding, go deeper into

details as well as crosscheck information received from different interviews. Moreover, the semi-structured interview technique can, therefore, be used best if the interviewers have already planned areas and questions they want to ask, have skills and competence to ask additional questions to clarify their unclear answers as well as manage their limited time to cover all their set areas (Seidman, 2013)

Moreover, the researcher followed the "Data collecting process" proposed by Creswell (1998). This is because this method could assist the researcher in gathering the data, which the researcher needs in order to understand the meaning of the problems in this study from his informants, effectively. According to Creswell (1998), the data collecting process refers to "a series of interrelated activities aimed at gathering good information to answer emerging research questions". The data collecting process can be divided into seven activities consisting of 1) Locating site/individual, 2) Gaining access and making rapport, 3) Purposefully sampling, 4) Collecting data, 5) Recording information, 6) Resolving field issues, 7) Storing data (Creswell, 1998, p. 110).

Data analysis

To analyze the data obtained from interviewees, the researcher transcribed the recorded audio files into text or document files. After all text files were created, the researcher identified possible themes according to data analysis steps called modification of the STEVICK-COLAIZZI-KEEN Method of Phenomenological Data. These well-known steps of phenomenological data analysis were proposed by Moustakas (1994). Moustakas suggested that the following steps allowed the researcher to understand and search for particular experiences of the subjects of interest. This method consisted of six steps. They were as follows: 1) Begin with a full description of the personal experiences of the informants concerning the phenomenon. 2) Develop a list of significant statements 3) Group the significant statements into "meaningful units" or themes. 4) Write a textural description. 5) Write a structural description. 6) Write a composite description of the phenomenon incorporating textural and structural descriptions.

Summary of findings

The participants in this study are Thai teachers teaching foreign languages (Chinese, English, and Japanese). They have at least two years of foreign language teaching experience in the selected school. The informant with the most extended teaching experience in this study has been teaching

English for 31 years. All informants have experience in conducting some classroom research, while about half of the informants have completed more than five classroom research. Over 90% of informants are teaching over 18 hours/week. About 60% of informants in this study have obtained a Master's Degree.

According to the informants in this study, the researcher classified the Thai foreign language teachers' mistakes while conducting classroom research into six themes.

Table 1 Misunderstanding of conceptions about classroom research

	Misunderstanding	Appropriate
Purpose of conducting classroom research	1. It is one of a teachers' responsibilities 2. It is an unnecessary process to improve students' learning 3. Teachers can choose topics based on their interests	1. Developing teachers' skills 2. Improving the quality of teaching 3. Enhancing teaching strategies 4. Improving teacher creativities 5. Solve students' learning problems occurring in the classroom (LeGeros, 2016; Melinda, Kolk 2019; Mill, 2011; Stringer, 2008; Johnson, 2012; McTaggart, 1997)
Literature review	Some informants come up with research plans and solutions which are based on their own beliefs, without studying any related literature	Literature study must be conducted before doing research design. This is to assist teachers to get ideas on how to design their research and seeing how others have studied similar issues. It also allows the researcher to construct more decisive research questions and operationalize constructs within their research questions. (Sagor, 2000; Mettetal, 2002; Kemmis & McTaggart, 1988, Strickland 1988)
Developing and detailing the	1. Classroom research can only be done through the quantitative method.	1. Could add Qualitative research, mixed-methods research (training required) 2. Participant's grouping should be based on students' background (Sagor, 2000;

	Misunderstanding	Appropriate
classroom research strategies	2. All classroom research needs to begin with identifying the problem, then develop some additional materials and apply them (the new treatment).	Mettetal, 2002; Kemmis & McTaggart, 1988, Strickland 1988), such as the problems some Thai students could have derived from specific English learning contexts that may differ between the two countries. It would have been better if the teachers had reviewed some successful teaching techniques from relevant previous literature that English language teachers implemented to improve Thai students' pronunciation difficulties.
Evaluating students' learning performance	1. Students' learning ability should be improved after applying some additional treatment. 2. Planning teaching techniques (lesson review, pre-test and post-test).	Hadiyanto, (2016) suggests teachers should be concerned with students' behavior, teaching problems, weakness and strengths of treatments. This will then enable them to plan teaching techniques and develop the correct method and strategy. Evaluating students' learning performance through teaching and post-teaching, pre-test and post-test.
Reporting of the findings	Teachers report their findings inappropriately (no discussion part)	Recording how did teachers' teaching skills improve, teaching strategy development, classroom problems and solutions, etc. (Wahyuni, 2020; Wulandari, Narmaditya, Utomo, Prayi, 2019; Burns, Westmacott, 2018)

1. Mistakes concerning identifying the purposes of classroom research

1) It is one of a teachers' responsibilities. Informants in this study mentioned that they were only motivated to research because it was part of the requirements for their personal development, or school requirements, this implies that foreign language teachers doing research is

more for teachers' personal rather than professional development (Mellati, Khademi, 2018; Ulla, 2018; Trent, 2018).

2) It is an unnecessary process to improve students' learning. Some foreign language teachers in this study view that it would be easier for them to help their students by giving alternative explanations to improve their students' understanding when students express their unclear knowledge in class. Teachers need to acknowledge the benefits of conducting classroom research; it is not only good for their students, but also benefits the teachers themselves, 1. Developing teacher's skills; 2. Improving quality of teaching; 3. Enhancing teaching strategies; 4. Improving teacher creativity; 5. Solve students' learning problems occurring in the classroom (Mill, 2011; Stringer, 2008; Johnson, 2012; Book, 1996).

3) Teachers can choose topics based on their interests. Teachers should identify actual problems of students' learning, arranging them and picking the most mistakes they/their students made to be considered as their classroom research topic (Hine, 2013; Stringer, 2008; Rust and Clark, 2007).

2. Mistakes involving the literature review

Some informants came up with the research plans and solutions, which were based on their own beliefs, without studying any related literature. It has been noted that engagement with academic literature can help educators to overcome some limitations sometimes encountered in teacher education (Kostoulas, et al., 2019). Literature study is one of the most important steps which could help teachers to understand how others have learned similar issues and assist them in constructing stronger research questions and operationalizing constructs within their research question (Pramantik, Burhaein, 2019; James, Augustin, 2018).

3. Mistakes of developing and detailing the classroom research strategies for classroom research

1) All of the informants in this study only applied quantitative research. Qualitative research and mixed-methods research training was therefore required.

2) Grouping the majority of the informants.

Most teachers were applying new treatment to all students. By doing this, the teacher cannot compare the quality of the treatments they have developed. Adding additional treatments to the students who could not perform well in the normal class, by doing this, the teachers will not be able to identify whether a more remarkable improvement of students in their experimental group was derived from their new treatment or the old memorization that students in this group could still

remember since they were taught with their friends in the classroom. (Sagor, 2000; Mettetal, 2002; Kemmis & McTaggart, 1988; Strickland, 1988). This mistake may be due to foreign language teachers inability to identify their participants, which may be caused by the limited knowledge/ skills in participant selection (Tindowen, Guzman, Macanang, 2019; Wulandari, Narmaditya, Utomo, Prayi, 2019). Toquero, (2021) and Dikilitaş, Yaylı, (2018) believes that strengthening the research skills and knowledge could assist teachers in sampling design.

4. Mistakes of evaluating students' learning performance

- 1) Students' learning ability should be improved after applying some additional treatment.
- 2) Planning teaching techniques (lesson review, pre-test and post-test).

Most of the informants believed that classroom research should improve students' learning ability by applying some additional treatment. Continuously conducting classroom research could support teachers to become better teaching professionals, help them develop and make use of their own experiences. In fact, conducting classroom research is a continuous cycle process. While classroom research is applied, it also required teachers to be able to implement contextual learning (Kemmis & McTaggart, 1988; Mettetal, 2002; Sagor, 2000).

On the other hand, teachers should be concerned with students' behavior, teaching problems, weakness and strengths of chosen treatment. This will enable them to plan teaching techniques and to develop the required method and strategy. They must, in addition, correctly evaluate students' learning performance through teaching and post-teaching, pre-test and post-test. (Wulandari, Narmaditya, Utomo & Prayi, 2019; Hadiyanto, 2016).

5. Mistakes concerning presenting classroom research findings

Teachers report their findings inappropriately (no discussion part). Instead of discussing the effectiveness of the treatment and considering the reasons for the change in student learning, teachers report their satisfaction about an increase in students' enjoyment of the additionally given activities. The report of teachers' satisfaction of students' enjoyment is solely based on personal feelings. Wulandari, Narmaditya, Utomo, Prayi, (2019) claims that report findings were the most critical issues in research, most teachers did not present a discussion part in their findings report. Burns, Westmacott (2018) conducted a study, in which they requested teachers to find and bring two or three articles relevant to their area of interest and discuss them to introduce reflection on the academic literature from the beginning. The researcher suggests adding discussion points into classroom research. The purpose of adding the discussion point is to allow the teachers to step back

from their classrooms and interpret how their work might be anchored to the larger problems and issues addressed within education (Spencer, Molina, 2018).

Conclusion

This research was conducted using qualitative research. This study aims to explore the mistakes of foreign language teachers while conducting classroom research. These include 1, Failures in defining the purposes of classroom research; 2, Mistakes in conducting the literature review; 3, Failures in developing and detailing classroom research strategies; 4, Poor decisions in evaluating students' classroom research performance; and 5, Failures in presenting classroom research findings and proposing suggestions that may address misunderstandings about classroom research.

Some suggestions based on the findings in this study are also presented as follows:

- The school management team and Thai universities aside, teachers as a researcher while conducting classroom research, still lack classroom research skills and classroom research basic knowledge. Classroom research training programs were strongly required, which may involve classroom research basic knowledge, research skills, and methodology are absolutely essential. Moreover, developing strategies, solving problems, and acquiring academic skills and research skills that incorporate the ability to observe, hypothesize and analyze, evaluating results, developing and implementing additional teaching materials, should all be included.

- On the foreign language teacher's side, classroom research is one of the techniques to improve teachers' teaching as well as professional and career development. It is also a process of lifelong learning, so teachers should participate in classroom research courses and activities. Rich classroom research experience could help teachers arrange their time more reasonably and achieve effective research. Moreover, teachers should pay more attention to classroom research basic knowledge and research skills learning; then following the classroom research steps while conducting classroom research. On the other hand, referring to the five kinds of mistakes found from this study could be relevant points to help teachers to minimize or avoid the mistakes which may be experienced.

Reference

Alexander, R. (2018). Developing dialogic teaching: Genesis, process, trial. *Research Papers in Education*, 33(5), 561–598.

- Banegas, D. L. (2011). Teachers as 'reform-doers': developing a participatory curriculum to teach English as a foreign language. *Educational Action Research*, 19(4), 417–432.
- Banegas, D., Pavese, A., Velázquez, A., & Vélez, S. M. (2013). Teacher professional development through collaborative action research: Impact on foreign English-language teaching and learning. *Educational Action Research*, 21(2), 185–201.
- Book, C. L. (1996). *Professional development schools*. In J. Sikula (Ed.). Handbook of research on teacher education (4th ed., pp. 194–210). New York: Macmillan Library Reference.
- Borg, W., Gall, J., & Gall, M. (1993). *Applying educational research: A practical guide*. White Plains, NY: Longman.
- Burns, A., & Westmacott, A. (2018). Teacher to researcher: Reflections on a new action research program for university EFL teachers. *Profile Issues in Teachers Professional Development*, 20(1), 15–23.
- Chamot, A. U., Barnhardt, S., & Dirstine, S. (1998). *Conducting action research in the foreign language classroom*. In Northeast conference (pp. 1–9).
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Dikilitaş, K., & Yaylı, D. (2018). Teachers' professional identity development through action research. *ELT Journal*, 72(4), 415–424.
- Ferrance, E. (2000). *Action research*. Providence, RI: LAB at Brown University.
- Hackshaw, P. (2001). *Classroom research: Getting started in small-scale research projects in the classroom*. PAC3 at JALT2001 Proceedings, JALT, 120–132.
- Hadiyanto, H. (2016). *Misunderstanding, Misconception and Inappropriateness of Classroom Action Research Practices*. The 2016 Jambi International Seminar on Education, 3–4 April 2016, Universitas Jambi.
- Hancock, B., Ockleford, E., & Windridge, K. (2001). *An introduction to qualitative research*. Trent focus group. Nottingham: Trent Focus Group, 2001.
- Harrell, M. C., & Bradley, M. A. (2009). *Data collection methods: Semi-structured interviews and focus group*. Santa Monica, CA: Rand.
- Hine, G. S. (2013). The importance of action research in teacher education programs. *Educational Research*, 23(2), 151–163.
- James, F., & Augustin, D. S. (2018). Improving teachers' pedagogical and instructional practice through action research: Potential and problems. *Educational Action Research*, 26(2), 333–348

- Jantarakantee, E., Roadrangka, V., & Clarke, A. (2012). Pre–Service Science Teachers' Understandings of Classroom Research and the Problems in Conducting Classroom Research Projects. *US–China Education Review*, 1, 112–120.
- Johnson, A. P. (2012). *A short guide to action research* (4th ed.). New Jersey: Pearson.
- Kemmis, S., & McTaggart, M. (1988). *The Action Research Planner* (3rd ed.). Victoria: Deakin University.
- Khasinah, S. (2015). Classroom Action Research. *jurnal pendidikan PIONIR*, 4(1). doi:<http://dx.doi.org/10.22373/pjp.v4i1.159>.
- Kolk, M. (2019). *Embrace Action Research Teaching and Learning Educator*. Retrieved from https://www.thecreativeeducator.com/v07/articles/Embracing_Action_Research
- Kostoulas, A., & et al. (2019). Lost in research: educators' attitudes towards research and professional development. *Teacher Development*, 23(3), 307–324.
- LeGeros, L. (2016). *Why do action research? Innovation: Education*. Retrieved from <https://tiie.w3.uvm.edu/blog/why-do-action-research/#.XdGvnFwzZPY>
- Mellati, M., & Khademi, M. (2018). Exploring teachers' assessment literacy: Impact on learners' writing achievements and implications for teacher development. *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 43(6), 1–18.
- Mertler, C. (2006). *Action research: Teachers as researchers in the classroom*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mettetal, G. (2001). The What, Why and How of Classroom Action Research. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 2(1), 6–13.
- Mettetal, G. (2002a). Improving teaching through classroom action research. *Essays on teaching excellence: Toward the best in the Academy*, 14(7), 1–4.
- Mills, G. E. (2011). *Action research: A guide for the teacher researcher* (4th ed.). Boston: Pearson.
- Mingucci, M. (2001). *Action research as ESL teacher professional development*. Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Nagibova, G. (2019). Professional Development: the Challenges of Action Research Implementation in Kazakhstan. *International Academy Journal Web of Scholar*, 2(9), 39.
- Nugent., G., Malik., S. & Hollingsworth., S. (2012). *A Practical Guide to Action Research for Literacy Educators*. the Global Operations Unit, International Reading Association, 444 N. Capitol St., Suite 640, Washington, DC 2001, USA. <https://www.literacyworldwide.org/docs/defaultsource/resourcedocuments/apractical-guide-to-action-research-for-literacy-educators.pdf?sfvrsn=4>

- Nunan, D. & Bailey, K.M. (2009). *Exploring Second Language Classroom Research: A Comprehensive Guide* (1st ed.). Boston, MA: Heinle ELT.
- Office of the Education Council. (1999). *Education act B.E. 2542*. Bangkok: Office of the Education Council.
- Office of the Permanent Secretary Ministry of Education. (2013). *Education Development Plan of the Ministry of Education No. 11 B.E. 2555 – 2559*. Bangkok: Office of the Permanent Secretary Ministry of Education.
- Pramantik, I. A. D., & Burhaein, E. (2019). A Floor Time Approach to Improve Learning Outcomes of the Body Roll to the Side in Adaptive Physical Education Learning: Classroom Action Research Study on Two Cerebral Palsy Students. *International Journal of Disabilities Sports and Health Sciences*, 2(2), 45–53.
- Sagor, R. (2000). *Guiding School Improvement with Action Research*. Alexandria, VA: ASCD.
- Seidman, I., (2013). *Interviewing as qualitative research: a guide for researchers in education and the social sciences*. New York, NY: Teachers College Press.
- Spencer, J. A., & Molina, S. C. (2018). Mentoring graduate students through the action research journey using guiding principles. *Educational Action Research*, 26(1), 144–165.
- Stewart, T. (2013a). *Classroom Research and Classroom Teachers*. Retrieved from <http://www.litu.tu.ac.th/journal/FLLTCP/Proceeding/134.pdf>
- Strickland, D. S. (1988). The teacher as researcher: Toward the extended professional. *Language Arts*, 65(8), 754–764.
- Stringer, E. T. (2008). *Action research in education* (2nd ed.). New Jersey: Pearson.
- Syah, M. N. S. (2016). Classroom action research as professional development of teachers in Indonesia. *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*, 13(1), 1–16.
- Tindowen, D. J., Guzman, J., & Macanang, D. (2019). Teachers' conception and difficulties in doing action research. *Universal Journal of Educational Research*, 7(8), 1787–1794.
- Toquero, C. M. D. (2021). “Real-world:” preservice teachers' research competence and research difficulties in action research. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 13(1), 126–148.
- Trent, J. (2018). It's like starting all over again. The struggles of second-career teachers to construct professional identities in Hong Kong schools. *Teachers and Teaching*, 24(8), 931–950.
- Ulla, M. B. (2018). Benefits and challenges of doing research: Experiences from Philippine public school teachers. *Educational Research*, 28(3), 797–810.

- Vásquez, V. E. L. (2017). *Teachers as researchers: Advantages, disadvantages, and challenges for teachers intending to engage in research activities*. Retrieved from <https://www.academia.edu/719736>
- Wulandari, D., Narmaditya, B. S., Utomo, S. H., & Prayi, P. H. (2019). Teachers' Perception on Classroom Action Research. *KnE Social Sciences*, 3, 313–320.
- Zambo, D., & Zambo, R. (2006). Action research in an undergraduate teacher education program: What promises does it hold. *Action in Teacher Education*, 28(4), 62–74.
- Zeichner, K., Klehr, M. (1999). *Teacher research as professional development for p-12 educators*. Retrieved from <http://www.ericsp.org/digests/TeacherResearch.htm>
- Zhou, J. (2012). Problems teachers face when doing action research and finding possible solutions. *Chinese Education and Society*, 45(4), 68–80.

A Relational Model of Organizational Environment, Organizational Resilience, and Work Performance in the Hotel Industry of China Under the Covid-19 Era

Jie Yang¹ and Fuangfa Amponstira²

^{1,2} Management, School of Management, Shinawatra University, Thailand

E-mail: ¹62402045-9@st.siu.ac.th; ²fuangfa.a@siu.ac.th

Received March 28, 2022; **Revised** June 18, 2023; **Accepted** June 19, 2023

Abstract

This article aimed to study the hotel employees' perceptions of hotel organizational culture, organizational commitment, work motivation, self-efficacy, incident intensity (COVID-19), and organizational resilience, and investigated their relationships to hotel employees' work performance under the COVID-19 era. The researchers discuss in detail the operation of the structure and the examination of the questionnaire content.

The sample was hotel employees in Fujian Province, China. They were collected by the snowball sampling method. The instrument for collecting data was the questionnaire. Descriptive statistics are first used to show the composition of the sample population and their perception of various survey variables. Then, through confirmatory factor analysis and the tests of convergent validity and discriminant validity of each variable, the construction validity of the scale is comprehensively judged. Finally, the structural equation model is tested by fitting, and on this basis, the path analysis is carried out to test whether the hypothesis and organizational resilience play a mediating role in the path.

The results show that organizational culture, organizational commitment, motivation, self-efficacy, and event intensity have significant effects on organizational performance in the context of COVID-19. Organizational resilience mediates the effects of organizational commitment, motivation, self-efficacy, and event intensity on employee job performance. Although this study has achieved the expected research goals and obtained some useful research conclusions, because the research on employee work performance during the epidemic in China's hotel industry has not attracted the attention of scholars, this research is still an exploratory study. At the same time, due to the

complexity of the research question itself, the complexity of interdisciplinary research, and the limitations of my own ability level and time, this research still has some shortcomings.

Keywords: Work Performance; Organizational Resilience; Event Strength; Covid-19; Organizational Culture; Organizational Commitment; Work Motivation; Self-Efficacy

Introduction

The World Health Organization (WHO) named the coronavirus (COVID-19) a pandemic on March 11, 2020. A global illness outbreak poses a threat to the global world. To slow the spread of the COVID-19 virus, governments have adopted various intervention mechanisms to slow the spread of the virus, such as bans on mass events and many travel restrictions, such as border closures. Due to its inherent industrial characteristics, the hotel industry has become the most affected industry, with intangibility, comprehensiveness, and synchronization of production and consumption. China's hotel industry is no exception. Compared with 2020, the COVID-19 epidemic in China in 2021 has undergone significant changes—the virus is constantly mutating, and the mutant strains Delta and Omicron are evolving in a direction that is more contagious and spreads faster. In response to the rapidly changing epidemic situation, many places in China have regulated cultural tourism consumption behavior. The postponement of organizing inter-provincial tours and the need for a negative nucleic acid test report within 48 hours of travel have greatly limited travel demand. The ever-changing epidemic situation has disrupted everyone's travel plans and has also seriously affected the performance of China's hotel industry.

With measures to slow the spread of the virus, prolonging business discontinuities and the unpredictable duration of the pandemic, uncertainty about risks has increased and increased anxiety among hotel businesses. The situation raises an important question about whether the hospitality industry is well-positioned to successfully recover from the disruptions caused by the pandemic. Employees are a critical resource or asset for hotel organizations as they strive to deliver excellent service and enhancement, give a superior guest experience, meet consumer expectations, and gain competitive advantage and superior performance (Kusluvan, 2003). In the end, competition in the hotel sector is a battle for service quality, or, in fact, the competition of talents and the quality of employees, which are inseparable from human resource management. Organizations require high-performing personnel to accomplish goals, increase production, and boost efficiency and competitiveness (Sonnentag & Frese, 2002). Higher individual job performance means higher quality

of work in terms of efficiency, effectiveness, and reliability (Goodhue & Thompson, 1995). The persistence of the epidemic has not only resulted in irreparable losses to the hotel industry's operations, but has also supplied lessons for the hotel industry's future sustainable and healthy development. This study addresses the question of how hotel companies can improve employee work performance by exploring the factors that affect hotel employee work performance. To help the hotel recover and grow after COVID-19, hotel managers need to pay close attention to the internal and external factors that affect employees' work performance at work. All businesses, now and in the future, will have to deal with more dynamic and complicated outside environments. This study addresses the question of how hotel companies can improve employee work performance by exploring the factors that affect hotel employee work performance.

The COVID-19 epidemic is different from previous epidemics in terms of intensity, scope, and duration, so the factors influencing the job performance of Chinese hotel workers have not been studied so deeply in this context. Second, this study links employees' perceived event intensity (COVID-19) with their job performance. Due to limited research on event intensity, discussing the impact of event intensity on employee performance has been overlooked by other researchers in the field. Third, the research on the mediation mechanism also increases the innovation of this paper. The purpose of this study is to examine the moderating effect of organizational resilience on the process through which internal and external factors affect employees' work performance. This is an overlooked area in employee performance research.

Research Objectives

This research study aims at:

1. To find out the influence of organizational resilience, organizational culture, organizational commitment, motivation, and self-efficacy on employees' work performance in the hospitality industry in the COVID-19 era.
2. To identify the mediating effect of organizational resilience in the process of organizational internal and external factors influencing employees' work performance in the hospitality industry in the COVID-19 era in China
3. To build a model of organizational resilience that mediates the effectiveness of an employee's work performance.

Literature Review

Employee work performance can be defined as behaviors or actions that contribute to the organization's goals.(Campbell,1990) In the course of conducting a literature review, the researchers found that the factors affecting employees' work performance include internal and external factors. The internal factors include organization–related factors and employee–related factors, and the external factors are political, legal, economic, cultural, and natural factors in the macro environment.

There are many organizational and environmental factors that have been studied in the past. Leadership, organizational trust, human capital investment, and other factors are among them. Management support, according to Bapna et al. (2013) and several researchers (Pulakos, 2004; Armstrong, 2012), is a crucial requirement for improving EP. Employees are more likely to recognize work–improving performance when they believe management to encourage their work–related efforts, as Morrison and Phelps (1999) pointed out. Parker et al. (2006) also discovered that managerial support was correlated with commitment and initiative (employee–related factors). Organizational climate affects employees' attitudes and actions, and hence their performance levels, according to Lepak et al. (2006), whereas Chatman et al. (2014) identified a link between organizational climate and adaptability, and Erkutlu (2012) stated that it also affects employee motivation. Finally, Boxall et al. (2007) asserted that organizational culture influences employee behavior, while Roos and VanEeden (2008) hypothesized that this is linked to employee motivation levels. According to Dermol and Cater (2013), employee performance improves when new knowledge and abilities are acquired through training. Furthermore, according to Hale (2002) and Armstrong (2012), training can improve employees' knowledge and abilities, allowing them to successfully deal with new issues connected to their everyday work and, as a result, improve their work performance. Furthermore, Song et al. (2011) discovered that training culture is linked to work autonomy, while Winterton (2008) discovered that corporate training policies are linked to the development of employees' work–related abilities and flexibility (employee–related factors). This study turns attention to organizational culture and organizational commitment. Although many employee–related variables, such as turnover, absenteeism (Hancock et al., 2013), proactivity (Crant, 2000; Thompson, 2005; Grant and Ashford, 2008; Parker and Collins, 2010), adaptability (Pulakos et al., 2002; Griffin et al., 2007), and skill flexibility, have been studied in the literature for their effect on employee performance, this study focuses on self–efficacy and motivation. Self–efficacy has been demonstrated to be a substantial predictor of academic and work performance (e.g., Multon, Brown, & Lent, 1991; Stajkovic & Luthans, 1998), as well as goal attainment. When

Boxall and Purcell (2011) study employees' intrinsic motivation, they establish that it is related to (and determines) EP. According to Ketkar and Sett (2010), environmental vitality has an effect on a business's performance. Additionally, Motowierdo and Schmit (1999) note that since a company's external environment is changeable, it is impossible for them to predict employees' efficiency levels in advance. In other words, in a dynamic atmosphere, both the work and its performance take on a life of their own. Crant (2000) says that people who work in a dynamic environment are more likely to come up with ways to improve their performance. Due to the background of the COVID-19 global epidemic, the development of the epidemic cannot be predicted, which is the most prominent of the current external factors. Therefore, in terms of external factors affecting employees' work performance, this study turns its attention to event strength (COVID-19). Organizational resilience can help companies identify and respond to opportunities and challenges brought about by environmental uncertainty, turn danger into safety, and take advantage of opportunities to promote the sustainable development of enterprises (Ortiz-de-Mandojana & Bansal, 2016). From the outside of the organization, the external contextual factors of organizational resilience can be summarized according to the PEST analysis method as follows: First, political factors are contextual factors that cannot be ignored in business management practices. (Bouazis, 2018). Secondly, economic factors can affect and determine the development strategy and direction of companies. (DesCardino et al., 2019). Third, social factors include both subjective social relations and objective natural conditions. (Sullivan-Taylor & Wilson, 2009). Tisch and Galbreath (2018) analyze the organizational resilience of the New Zealand agricultural sector in the context of climate change. Finally, the upgrading and rapid development of technological factors will have an impact on the core expertise and competitive position of enterprises (Dewaid and Bowen, 2010). The purpose of this study is to determine whether natural causes (epidemics) and external environmental factors such as event strength (COVID-19) have a significant impact on organizational resilience. At present, few scholars have done research in this area, and there is an academic research gap in this area. From an internal perspective, organizational resilience can be affected at three levels: individual, team, and organizational. (Linnenluecke, 2017; Kahn et al., 2018; Luo Xiaoyi and Sun Li, 2019; Bustinza et al., 2019) In this regard, the study proposes the hypothesis that organizational culture and organizational commitment at the organizational level, as well as self-efficacy and motivation at the individual level, have a significant impact on organizational resilience. Additionally, the study will examine the moderating effect of organizational resilience on the effects of internal and external factors on employee performance. Event strength refers to the novelty, interruption and criticality of

an event. (Morgeson et al., 2015) No research has been found to examine the relationship between the intensity of the COVID-19 outbreak and job performance, but existing research has provided evidence for the construction of the relationship between the two. Kinsinger et al. From the perspective of stress coping style, it is proposed that negative life events may have positive effects; The above research results are attributed to the stressful cognitive activation theory as the delayed learning effect brought about by stressful events. That is, people will form psychological defenses against stressful stimuli that continue to appear for a certain period of time. In view of the high intensity, high disruption, and high criticality of the COVID-19 outbreak, unprecedented requirements and challenges have been placed on the front-line health and epidemic prevention work in the hotel industry. Therefore, the researchers believe that the new crown pneumonia epidemic has brought a clearly perceived work pressure to hotel employees. According to the stress cognitive activation theory, individuals will choose appropriate behaviors to achieve work goals. Therefore, this study proposes the hypothesis that the intensity of the COVID-19 outbreak will have a significant impact on hotel employee performance.

Conceptual Framework

The researcher defines the research conceptual framework based on the concept of work performance together with internal and external factors The details are as figure 1.

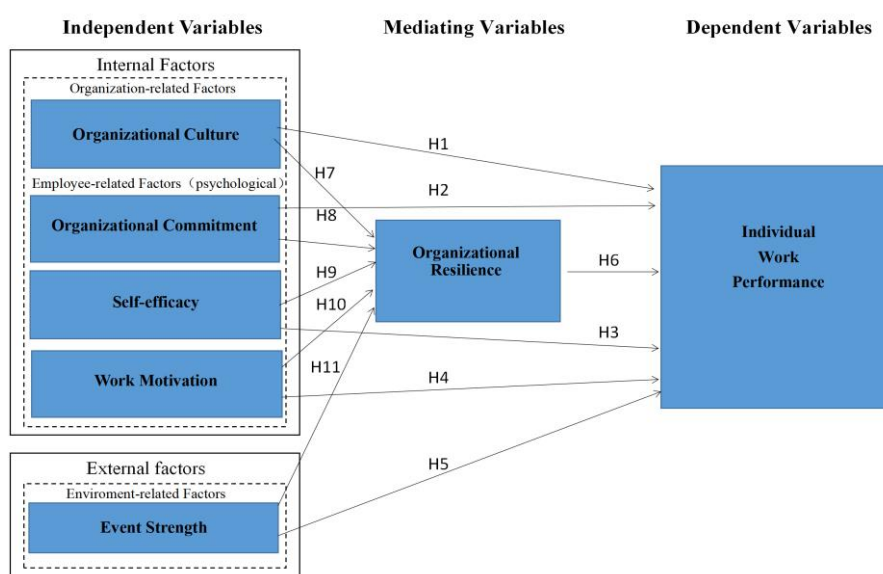


Figure 1: Conceptual Framework and Research hypothesis

Research methodology

The interpretative sequential mixed method employed in this study is the best method for answering the research question. In this design, the researchers first collected and analyzed quantitative (numerical) data. The second stage is to collect qualitative (text) data to assist us in comprehending the quantitative results obtained in the previous step.

Sample and Procedure

This study conducted a questionnaire survey of hotel employees in Fujian Province, China. The researchers submitted the questionnaire to Wenjuanxing (<https://www.wjx.cn/>), a prominent survey website in China, and used the platform to distribute the questionnaire link to social media platforms (such as WeChat and QQ). Using the snowball sampling method, the researchers contacted the hotel industry association in Fujian Province, China, where they recommended hotel human resource managers in different hotels. The researchers explained the purpose of the survey to managers and sent a link to the questionnaire to their WeChat or QQ, asking them to help complete the survey and forward it to those who met the requirements. The survey recovered 508 questionnaires and finally obtained 467 valid samples by eliminating invalid samples.

Measures

Organizational culture scale was adapted from the Hospitality Organizational Culture Scale (HIOCS) proposed by Bavik (2016). The instrument of organizational commitment was adapted from the organizational commitment questionnaire (Kobulnicky, P.J., 1997). Motivation questionnaire items were adapted from Altindis's (2011) motivation works. Self-efficacy questionnaire items were adapted from General Self-efficacy Scale (Schwarzer, R. , & Jerusalem, 1995). Morgeson et al. offered 11 factors to assess event strength, including novelty, disruption, and criticality (2015). The instrument of organizational resilience was adapted from organizational resilience scale, including three factors: Robustness, Agility, and Integrity (Kantur et al, 2015). Employee work performance was measured using an instrument derived from the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), which included three factors: task performance, contextual performance, and counterproductive work behavior. There are a total of 18 items (Koopmans, 2015). All scales employed a five-point Likert-type scale, with 1 equaling Never and 5 equaling Always.

Due to the fact that the respondents are Chinese, some modifications have been made to the language used in the questionnaire, and items from the original scale have been modified and deleted according to the cultural background of China and the characteristics of the hospitality industry.

To ensure the questionnaire's reliability and validity, the researchers administered a pre-test prior to the questionnaire's official distribution and conducted item analysis, reliability and validity analysis, exploratory factor analysis (EFA), and confirmatory factor analysis on the revised scale.

Analytic strategy

The survey variables include employees' perception of organizational culture (OC), organizational commitment (OCS), organizational resilience (OR), general self-efficacy (GS), motivation (MS), event strength (recognition) (ESR) and individual work performance (IWP). SPSS(Version 21.0) and Amos(Version 21.0) were used to analyze the data. Descriptive statistics are first used to show the composition of the sample population and their perception of various survey variables. The construction validity of the scale is then assessed using confirmatory factor analysis and tests of convergent and discriminant validity for each variable. Finally, the structural equation model is tested by fitting, and on this basis, the path analysis is carried out to test whether the hypothesis and organizational resilience play an mediate role in the path.

Research Results

The model's main path results are indicated in Figure 2. The ratio of chi-square degrees of freedom NC should be between 1 and 3, according to the structural equation model fitting test indications, and the RMSEA (Residual mean square error of approximation) value should be between 0.05 and 0.08. If it is less than 0.05, the fit is very good; the fit degree index GFI value is generally considered to be greater than 0.9; if it is greater than 0.8, it is acceptable; the value-added fit index CFI value should be greater than 0.9; non-standard fit indicators should be greater than 0.9; the non-standard adaptation index TLI value should be greater than 0.9; and it is generally believed that the number of samples should be greater than 200 (Jietai, Zhonglin, 2005).

The model's running fitting index is shown in the table. The fitting index situation is: $\chi^2/df = 2.276$, which is less than 3. $GFI = 0.890$, $AGFI = 0.867$, greater than 0.8, $NFI = 0.906$, $TLI = 0.922$, $CFI = 0.931$, greater than 0.9, $RMSEA = 0.052$, according to the fitting criteria of the Table 2, the fitting indicators of the model meet the requirements.

Main effect hypotheses testing

The AMOS21.0 software was used in this study to evaluate the path of the structural equation model in order to determine the path coefficient value and the structural equation model's CR value. The path coefficient expresses the link and degree of influence between variables, while the critical ratio CR (Critical Ratio) can be used to assess the regression. Whether the coefficient is

significant or not, the CR value is commonly assumed to be greater than or equal to 1.96, implying a significant difference at the 0.05 significant level (Hou Jietai, Wen Zhonglin, 2005). Table 3 shows the standardized regression coefficients and variance parameter estimates for the structural equation model used in this research.

Table 1 The main evaluation indicators and criteria for the model's overall fitness

statistical test	Fit Criteria or Thresholds
Chi-squared degrees of freedom ratio (NC)	$1 < NC < 3$, good fit; $NC > 5$, Reasonable fit
GFI	> 0.8 good fit; > 0.9 Reasonable fit
AGFI	> 0.8 good fit; > 0.9 Reasonable fit
NFI	> 0.9 Reasonable fit;
CFI	> 0.9 Reasonable fit;
TLI	> 0.9 Reasonable fit;
PNFI	> 0.5 Reasonable fit;
RMSEA	< 0.05 (good fit) < 0.08 (Reasonable fit)

Table 2 The fitting index of structural equation model

[illegible]

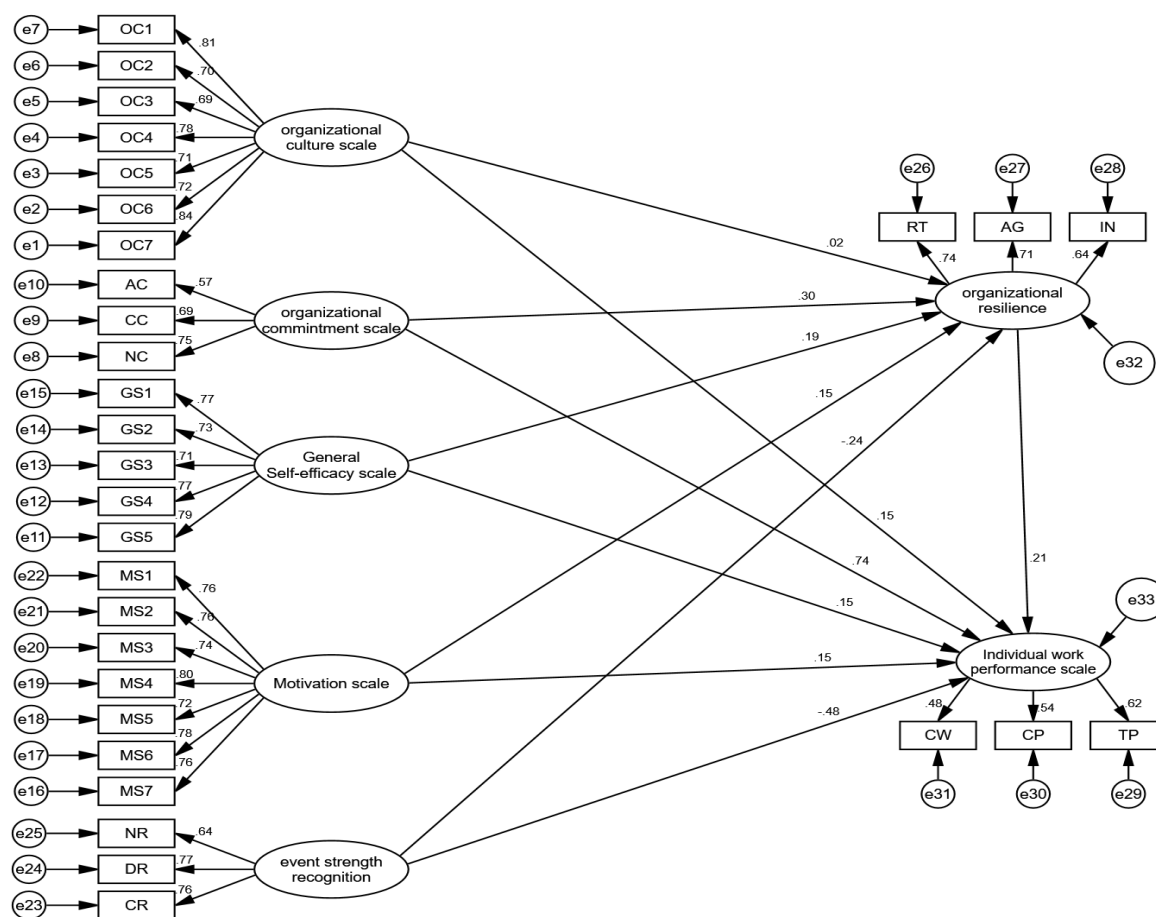


Figure 2 Operation results of Structural equation model (Standardization)

Table 3 The Path Coefficients of Structural Equation Models Test

path hypothesis			Estimate	S.E.	C.R.	P
OCS	→	OR	0.298	0.082	4.743	***
ESR	→	OR	-0.241	0.062	-4.044	***
MS	→	OR	0.15	0.06	2.784	0.005
OC	→	OR	0.021	0.048	0.403	0.687
GS	→	OR	0.188	0.057	3.416	***
MS	→	IWPS	0.148	0.033	3.04	0.002
OR	→	IWPS	0.214	0.04	3.252	0.001
ESR	→	IWPS	-0.478	0.04	-7.618	***
OC	→	IWPS	0.154	0.026	3.248	0.001
OCS	→	IWPS	0.74	0.063	9.402	***
GS	→	IWPS	0.145	0.031	2.897	0.004

Note: *** means $P < 0.001$.

The path coefficient of OC on OR was 0.019, and the C.R. value was 0.403, corresponding to a significant $P > 0.06$. Therefore, OC had no significant positive effect on OR, so hypothesis 7 was not established.

Mediation hypotheses testing

The hypothesis test is constructed based on the path analysis results. Researchers used the Bootstrap approach in AMOS 21.0, repeated it 5000 times, adjusted the confidence interval standard to 95%, and tested it using the deviation correction method to see if there is a mediating influence in these significant paths. This is a multi-mediation model, by the way. From a single analysis, only the total mediation effect results may be obtained, not the specific mediation effect. As a result, we use the syntax that comes with the AMOS software to assign all relevant paths to calculate the non-standardized and standardized specific mediation effects.

Table 4 Mediation test results

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
OC→OR→IWP	0.005	-0.03	0.047	0.799
OCS→OR→IWP	0.064	0.016	0.122	0.006
GS→OR→IWP	0.040	0.004	0.094	0.018
MS→OR→IWP	0.032	0.001	0.076	0.033
ESR→OR→IWP	-0.051	-0.116	-0.006	0.015

The mediating effect of organizational culture, organizational resilience, and personal work performance is 0.005, corresponding to a 95% confidence interval of $[-0.030, 0.047]$, and the upper and lower interval values include 0, indicating that the mediating effect of organizational resilience between organizational culture and personal work performance is not significant, so hypothesis 12 is not established.

Discussions

Objective 1. The first objective of the research was to find out how organizational resilience, organizational culture, organizational commitment, motivation, and self-efficacy influenced employee work performance in the hospitality industry in the COVID-19 era.

The study found that organizational culture has a significant positive correlation with employees' work performance. Organizational goals, basic beliefs, and value standards are formed by members of the organization in the long-term practice process. This is in line with O'Reilly et

al.'s (1991) finding that the alignment between personal and corporate values is significantly associated with personal productivity. Therefore, a culture of trust and innovation among employees should be encouraged, and management should interact with employees on a regular basis.

Through interviews with senior hotel managers, the researchers found that Chinese hotel companies have made efforts in the construction of organizational culture to varying degrees in the past ten years, and they have recognized the degree of match between organizational values and employees' personal values. Influence on organizational performance, the results of the questionnaire also show the achievements of hotel companies in the construction of organizational culture.

This study puts forward the hypothesis that organizational culture is significantly related to organizational resilience, but the hypothesis does not hold through data analysis. According to previous studies by scholars, the main influencing factors at the organizational level are organizational actions. For example, Luo Xiaoyi and Sun Li (2019), based on learning theory, believe that effective learning organizations can better adapt to environmental changes and organizational learning can enhance organizational resilience. Organization-level concepts are often highly context-sensitive, requiring precise delineation of scope boundaries and clarification of applicability (Suddaby, 2010). In the context of COVID-19, the impact of hotel organizational culture on organizational resilience is not significant, but it has a significant impact on hotel employee work performance.

The study finds hotel workers' perceptions of organizational resilience in a scenario where the COVID-19 outbreak has severely impacted the global hospitality industry and the duration of the pandemic is unpredictable, greatly enhanced the confidence and courage of the hotel staff, relieved the psychological anxiety and unease brought by the epidemic to the staff, and thus maintained the staff's work performance. This has also been proven in research, and organizational resilience has a significant impact on how well employees do their jobs.

Organizational commitment, work motivation, and self-efficacy are all factors that affect employee work performance within the organization. The survey results show that hotel employees make decisions based on various factors, such as economic interests, emotional value recognition, and moral responsibility constraints. The comprehensive trade-off of choosing to remain in the organization to fulfill the commitment is consistent with the results of previous employees' perceptions of organizational culture. Hotel companies attach great importance to the construction of organizational culture, which enhances employees' recognition of organizational values and thus enhances the emotional connection between employees and hotels.

Due to the impact of the epidemic, companies from all walks of life are in a recession, especially hotel companies. The sharply reduced customer demand has led to a significant drop in the hotel's turnover, but the hotel's operating costs have not fallen accordingly. The interview results of this study show that the vast majority of the hotel executives interviewed said that at such a difficult time for the hotel, the hotel did not take layoffs to reduce operating cost pressure; even during the worst period of the epidemic, the hotel completely closed its business. Or, during the suspension of some business, the hotel only adopts the method of giving employees supplementary leave or taking annual leave in advance so as to maintain the basic salary of employees and get through the most difficult period. Therefore, employees are also grateful to the hotel, and they will not lose their jobs at such a difficult time, and the loyalty of employees to the hotel will also increase. In any case, leaving during the epidemic is not a good choice for employees, as it is difficult to find jobs with better income and development prospects, and they are more likely to face unemployment directly after leaving. In addition, when combined with ethical responsibilities, hotel employees choose to remain with the organization. The results of the survey analysis are in line with Pawan Kumar et al. (2016) using social exchange theory to specifically explain the formation process of organizational commitment.

The research found that the hotel employees who received the questionnaire's perception of work motivation have a positive professional identity, the hotel's working environment and working atmosphere are satisfactory, and the hotel's organizational level has reasonable salary design, promotion paths, and sufficient authorization. By analyzing the work motivation of employees in detail, according to the expectation theory, the hotel reasonably designs the work goals and combines the needs of the hotel employees with the goals of the organization. While completing the goals of the organization, it also meets the personal needs of the employees. The organization will benefit from a better understanding of employee motivation. Although the influence of work motivation on employees' work performance is still controversial or even contradictory in academic circles, this study shows that work motivation has a significant positive impact on employees' work performance.

With regard to self-efficacy, research shows that hotel employees with a higher sense of self-competence have correspondingly higher work performance. Self-efficacy has been extensively studied in the field of organizational behavior, and self-efficacy has been shown to be one of the best predictors of performance. This study examines whether self-efficacy has the same effect in the context of the hospitality industry. Studies have verified that high self-efficacy can promote

performance improvement and low self-efficacy can hinder performance growth. High self-efficacy motivates people to try high-challenging work, set high-level goals, and show strong goal commitment, thereby improving work performance. This study also hypothesized that organizational resilience moderates the relationship between self-efficacy and work performance. After testing, this hypothesis held. When people think that their jobs are safe, the effect of self-efficacy on work performance is more significant.

Among the many external organizational factors, the global pandemic of COVID-19 is the most prominent one, so this study selects the event strength (COVID-19) as an external organizational factor affecting employees' work performance to analyze. The results of the study show that the epidemic has impacted traditional work procedures, changing people's perception of work content and increasing concerns and uncertainty about health. The operations of hotel companies have been affected seriously. According to the severity of the epidemic, the hotel has taken measures to suspend operations, have employees of some departments work from home, provide some services, limit the number of on-site customers, increase hotel sanitation and epidemic prevention measures, and check the health status of customers visiting the store, etc. way. The way employees work and this instability can create uncertainty that ultimately fuels insecurity and fear in the workplace. The impact of COVID-19 events on individuals lies in their intensity attributes, including novelty, subversiveness, and criticality. In other words, people's attitudes or behavioral changes depend on their perception and evaluation of the intensity attributes of the event. The findings of this study also support these views, with hotel employees' perception of the intensity of COVID-19 events having a significant negative impact on employee work performance.

Objective 2. The second objective of this study is to examine the mediating role of organizational resilience between employee work performance and internal and external influencing factors in the organization under the influence of COVID-19. The mediation hypothesis describes the mechanism by which an independent variable affects the dependent variable through some intervening variable (Preacher & Hayes, 2008). This paper assumes that organizational resilience will be the mediating relationship between employee work performance and its antecedents. Research shows that organizational resilience has a significant mediating effect between organizational commitment and individual work performance; organizational resilience has a significant mediating effect between job motivation and work performance; and the mediating effect of organizational resilience between self-efficacy and individual work performance is significant. The mediating effect of organizational resilience between event strength and individual work performance

is significant. However, the results show that organizational resilience has a mediating effect between organizational culture and work performance. It is not significant and the hypothesis does not hold. It can be seen that organizational resilience plays a mediating role between employee-related psychological factors and work performance. Thus, strengthening the impact of organizational commitment, work motivation, self-efficacy, and event strength on work performance. Among them, organizational resilience has the most significant mediating effect between organizational commitment and employee performance and between event strength and employee performance.

Objective 3. The third object of this study is to construct a model with organizational resilience as a mediator variable influencing employee work performance. The researchers conducted hypothesis testing on the conceptual model proposed by the researchers through path analysis and eliminated untenable hypotheses. The final structural model is shown in the Figure.3

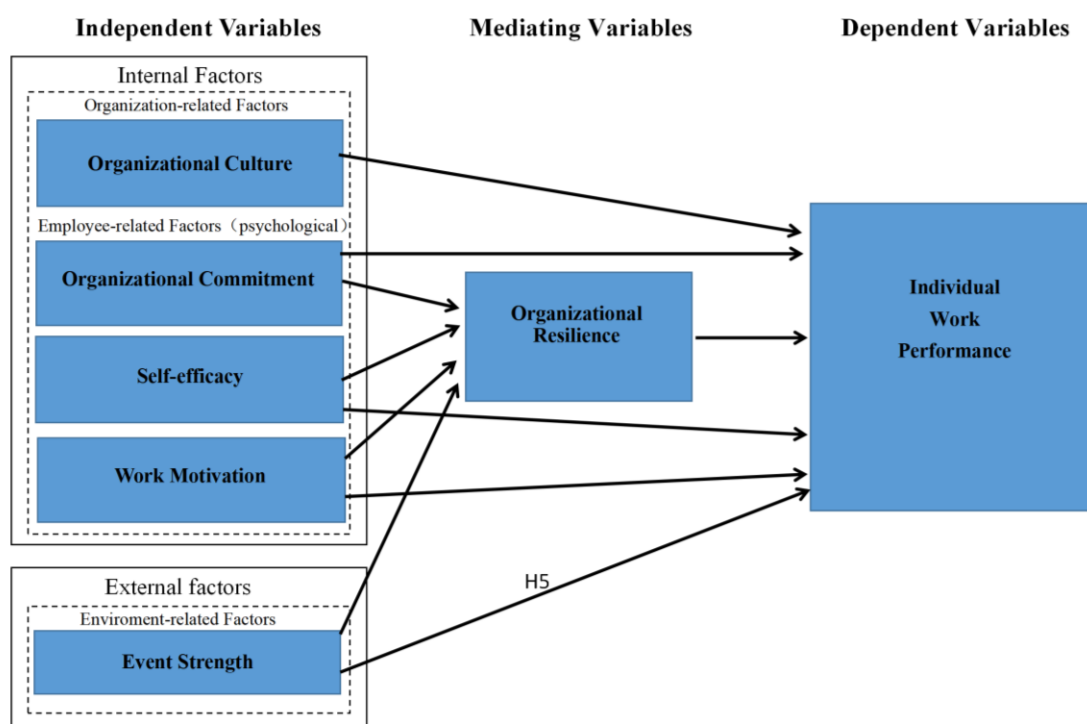


Figure 3 Research model (final)

Conclusion

This study collects information through questionnaires to understand hotel employees' perceptions of employee performance and its influencing factors during the epidemic, and highlights hotel employees' work performance, influencing factors, and impact on employee work in the context of Chinese management. It is an application and extension of employee work performance in the

research field of human resource management in the hospitality industry. It verifies work performance from the perspective of employees and the internal and external factors that affect work performance in a specific hospitality industry context. The exploration of the mechanism of performance has enriched and developed the existing literature on employee work performance and has certain theoretical value.

The elaboration of the results of this study brings many lessons for the management practice of organizations in this era, especially service organizations. However, due to the generalizability of this study, it can also provide guidance for the tourism and catering industries.

Although this study has achieved the expected research goals and obtained some useful research conclusions, because the research on employee work performance during the epidemic in Chinese hospitality industry has not attracted the attention of scholars, this research is still an exploratory study. At the same time, due to the complexity of the research question itself, the complexity of interdisciplinary research, and the limitations of my own ability level and time, this research also has some shortcomings. China hotel industry covers a large area, and the number and types of hotel companies in the industry are numerous. Due to resource constraints (time and financial resources), there are limitations on data collection.

Further research

Future research can use more data sources, such as manager evaluation, peer evaluation, and even customer evaluation, to measure employee work performance. In the future, we can explore the mechanism between other factors and employee service performance so as to explore the effect of internal and external factors on employee performance. As some group hotels pay more and more attention to employees, it may have certain reference value and objectivity to use the organization's financial data (such as return on investment) as outcome variables to carry out related research.

Experiments or longitudinal research designs can be used to further study employee work performance and its antecedents and outcome variables so as to better isolate and control some variables and provide more accurate explanations for development theories. At the same time, the implementation and effect of managing employees' work performance in practice requires time. Therefore, to strive for and create more favorable research conditions, we will use experimental methods and longitudinal research to conduct in-depth discussions on the causal relationships of each variable as a future study. A research direction

There may be other influencing factors in the influencing factor model of hotel employees' work performance, and there may also be other unexplored mediating and moderating variables in the mechanism of employee work performance. Other possible variables are an area that needs urgent attention from academic research.

References

- Ali, A. A., Ryan, A. M., Lyons, B. J., Ehrhart, M.G. & Wessel, J. L. (2016). The long road to employment: incivility experienced by job seekers. *J Appl Psychol*, 101(3), 333–349.
- Altindis, S. (2011). Job motivation and organizational commitment among the health professionals: a questionnaire survey. *African Journal of Business Management*, 5(21), 24–29.
- Ballantine, K. & Nunns, C.G. (1998). The moderating effect of supervisory support on the self-efficacy work-performance relationship. *South African Journal of Psychology*, 28(3), 164–173.
- Bavik, A. (2016). Developing a new hospitality industry organizational culture scale. *International Journal of Hospitality Management*, 58, 44–55.
- Chang, T. M., Liao, L. L. & Hsiao, W. F. (2005, March). An empirical study on the e-CRM performance influence model for service sectors in Taiwan. *In 2005 IEEE International Conference on e-Technology, e-Commerce and e-Service* (pp. 240–245). IEEE.
- Creswell, J. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods and approaches*. New Delhi: SAGE Publications India Pvt. Ltd.
- Creswell, J. W. & Guetterman, T.C. (2018). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. 6th Edition. New Delhi: SAGE Publications India Pvt. Ltd.
- Hall, C. M. (2010). Crisis events in tourism: Subjects of crisis in tourism. *Current Issues in Tourism*, 13(5), 401–417.
- Hirsch, B., Nitzl, C. & Reemts, S. (2018). The neglected mediating role of self-efficacy in the goal setting process in local public administrations. *Journal of Business Economics*, 88(1), 41–63.
- Jie, Y.A. & Yn, B. (2021). Covid-19 event strength, psychological safety, and avoidance coping behaviors for employees in the tourism industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 47, 431–442.
- Judge, T., Jackson, C., Shaw, J., Scott, B. & Rich, B. (2007). Self-efficacy and work-related performance: the integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107–27.

- Kantur, D. & Say, A.I. (2015). Measuring organizational resilience: a scale development. *Journal of Business Economics and Finance*, 4(3), 456–467.
- Kim, J.K., Lee, S.K., & Tang, L.R. (2020). Effects of epidemic disease outbreaks on financial performance of restaurants: Event study method approach. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 43, 32–41.
- Kobulnicky, P.J. (1997). Commitment in the workplace: theory, research and application. *Journal of Academic Librarianship*, 24(2), 175.
- Koopmans, L. (2014). *Measuring individual work performance* (Doctoral dissertation). Amsterdam: Vrije Universiteit.
- Morgeson, F.P., Mitchell, T.R. & Liu, D. (2015). Event system theory: An event-oriented approach to the organizational sciences. *Academy of Management Review*, 40(4), 515–537.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In Johnston, M., Wright, S., & Weinman, J. (Ed.), *Measures in health psychology: a user's portfolio*, (35–37). Windsor: NFER–NELSON.
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (1998). *Mixed Methodology: Combining Qualitative and Quantitative Approaches* (Vol. 46). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Tran, H.Q. & Pham, N.T.B. (2019). Organizational learning as a moderator of the effect of employee participation on academic results: an empirical study in Vietnam. *The Learning Organization*, 26 (2), 146–159.
- Zhonglin, W., Jietai, H. & Lei, Z. (2005). Comparison and application of regulatory effect and intermediary effect. *Journal of Psychology*, 2, 268–274.
- Yin, J., Chen, Y. & Ji, Y. (2021). Effect of the event strength of the coronavirus disease (covid-19) on potential online organic agricultural product consumption and rural health tourism opportunities. *Managerial and Decision Economics*, 42(5), 1156–1171.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคิรีขันธุ์

Innovative Leadership of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan

ธนวัชร สิริชาติบุรณะ

Thanawat Sittichatburana

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

College of Innovation Management Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

E-mail: Thanawat016@gmail.com

Received March 9, 2022; Revised June 18, 2023; Accepted June 19, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคิรีขันธุ์ และ (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคิรีขันธุ์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา รูปแบบการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคิรีขันธุ์ ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จ ของ Taro Yamane ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n) เท่ากับ 273.21 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 273 คน การวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิแบบมีสัดส่วน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วยสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคิรีขันธุ์ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม
2. ครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสำคัญ: ภาวะผู้นำ; เชิงนวัตกรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The Article aimed to study (1) to study the innovative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan, and (2) to compare the innovative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan classified by school size. This study employed a quantitative research methodology. The 273 samples were teachers under the Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan of the academic year 2021 according to Taro Yamane's sample size table through Proportional Stratified Random Sampling. The school size was categorized into medium size, big size, and extra big size. The instruments were 5-level rating scale questionnaires about the innovative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan that covering 6 aspects i.e. change vision, team work, creative thinking, risk management, the use of information and communications technology, and environment creation of the innovative organization. The data were analyzed with percentage, mean, standard deviation and One-way ANOVA. The results of this study were found;

1. The overview of the innovative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan was at the highest level. The ranked aspects by descending order were the use of information and communications technology, risk management, environment creation of the innovative organization, change vision, creative thinking, and team work.

2. The innovative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan classified by school size had difference without the statistically significant level of .05.

Keywords: Leadership; Innovative; Schooladministrator

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและทิศทางในการพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นความแปลกใหม่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะผลักดันงานที่ปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความชำนาญในการประยุกต์ ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน และเปิดรับข้อมูลเพื่อหาผลหาวิธีใหม่ ๆ เพื่อสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพและต้องยอมลดบทบาทของตนเองจากผู้นำแบบเดิม ๆ เพื่อประสานให้เกิดความร่วมมือก่อให้เกิดความยั่งยืนในองค์กร (ปรีพัฒน์ยืนยง, 2563) ดังนั้นองค์กรจะบรรลุความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญ และเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ความสามารถ และ คุณธรรมจริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ (ฐิตาพร ตันเจริญรัตน์, 2563) ในการบริหารในยุคโลกาภิวัตน์ จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะหลายอย่างจึงจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ การที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยการเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งลักษณะผู้นำที่ดีมีหลายประการ ได้แก่ 1) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยให้ผู้ร่วมงานเข้าใจ และปฏิบัติภารกิจจนประสบผลสำเร็จ สามารถทำงานร่วมกันได้ผลดี สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ 2) การมีเหตุผลและอุดมการณ์กว้างไกล 3) การมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ยุติธรรม 4) การมีความอดทน อดกลั้น กล้าเผชิญต่อเหตุการณ์ 5) การมีไหวพริบ ใจกว้าง มีหลักธรรมประจำใจ 6) การตัดสินใจอย่างรอบคอบถูกต้องและทันเวลา 7) การรู้จักใช้ขีดความสามารถขององค์กรและบุคคล 8) การมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงและ 9) การมีบุคลิกภาพที่ดี ผู้บริหารจำเป็นต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ให้ บรรลุเป้าหมายร่วมกันของทุกคนในองค์กรสามารถ สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนทุกคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรสามารถใช้ศิลป์ และกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และสามารถทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดศรัทธา มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทั้งสามารถสร้างสภาวะแวดล้อม สนับสนุนให้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ (ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563) ประกอบกับศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Economy) ที่ปัจจัยการผลิตและการแข่งขันกำลังเปลี่ยนแปลงไป เป็นปัจจัยที่ไม่อาจจับต้องได้มากขึ้น เช่น ความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการค้าข้ามประเทศที่อาศัยนวัตกรรมเป็นสื่อ

การพัฒนานวัตกรรมเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็งเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโต และการสร้างสมรรถนะในการแข่งขัน อย่างยั่งยืน สภาวะการณ์ดังกล่าวไม่ได้จำเพาะแต่อยู่ในด้านเศรษฐกิจเท่านั้น การบริหารกิจการที่เกี่ยวกับสาธารณะในยุคโลกาภิวัตน์ นี้ก็จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพในการทำให้กิจการดำเนินไปด้วยดี และบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมและความก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วอย่างไร้พรมแดน และกระทบกระเทือนไปทุกกิจการไม่เว้นแม้แต่ด้านการจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2557) ซึ่งทั้งนี้การพัฒนานวัตกรรมก็น่าจะเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็งให้เพิ่มขึ้นสอดคล้องกับระบบสังคมเศรษฐกิจโลก ซึ่งนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการศึกษาหลายประการเนื่องจากในยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา บางอย่างที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ปัญหา ทางด้านการศึกษาในบางเรื่อง เช่น ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจำนวนผู้เรียนที่มากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนองการเรียนรู้ของมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้นด้วยระยะเวลาที่สั้นลง การใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาก็มีส่วนช่วยให้การใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (เวียงวิวรรณ ทำพูล, 2557) การศึกษามีบทบาทอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ ในทุก ๆ ด้านไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การที่จะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและตอบรับการ เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของโลกในยุคปัจจุบันได้อย่างมีคุณภาพนั้น ผู้นำจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาสามารถพัฒนาการศึกษาได้ อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้างพัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ดังนั้น จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างปฏิเสธไม่ได้ แม้ว่าความสำเร็จในการบริหารงานจะเป็นผลมาจากตัวแปรรวมหลายประการแต่ภาวะผู้นำน่าจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานเพื่อตอบสนองความต้องการ และความสนใจของผู้เรียนให้เพิ่มมากขึ้น เพราะในความเป็นจริงแล้วไม่มีสิ่งใดหรือใครที่จะบังคับคนให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถอย่างเต็มใจได้ นอกจากตัวของเขาเอง จะเห็นได้ว่าจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีบริบทที่แตกต่างกันค่อนข้างมาก ตลอดจนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เป็นจังหวัดที่มีการเพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียนอย่างต่อเนื่องและความหลากหลายของนักเรียนประกอบยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องหาวิธีหรือรูปแบบบริหารหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่น่าสนใจเหมาะสมกับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในฐานะครูผู้สอนอยู่ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสนใจและต้องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่าง

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของผู้นำ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2556) กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นผู้นำบุคคลผู้ผลักดัน (Mobilizer) ผู้ดลบันดาล (Inspier) ผู้สร้างพลังร่วม (Synergizer) ผู้สร้างแรงจูงใจกระตุ้น (Motivator) ผู้ก่อให้เกิดพลัง (Energizer) การปฏิบัติการดำเนินการของมวลสมาชิกให้เข้าสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ

ณรงควิทย์ แสนทอง (2558) กล่าวว่า คนที่เป็นผู้นำเป็นคนที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้นำ และสามารถสั่งการให้ลูกน้องทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

สมชาติ กิจยรรยง (2560) กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการ หรือพฤติกรรมของคนอื่น นอกจากนั้นผู้นำยังเป็นบุคคลใด ๆ ซึ่งเหมาะสมที่จะปลุกปั่น และนำคนอื่น ๆ ให้ประพฤติและปฏิบัติโดยที่บุคคลนั้นมีอำนาจแสดงความเห็น หรืออำนาจพิเศษ หรือเจตนาธรรมอันเข้มแข็ง หรือความสามารถในการปกครอง

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ใครก็ได้ที่สามารถนำคนอื่น หรือกลุ่มโดยพฤติกรรมของเขามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น ทำให้คนอื่นมีพฤติกรรมคล้ายตามหรือยอมรับความสามารถที่จะจูงใจชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ ตลอดจนการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์การ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญกับองค์การมีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดีสามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การอุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรม และในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การเต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ และให้เป็นที่ยอมรับจากทั้งองค์การ มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

ความหมายของนวัตกรรม

Morton, 1971 (อ้างถึงในจรูณี เก้าเอี้ยน, 2556) กล่าวว่า นวัตกรรมว่าเป็นการทำให้ใหม่ขึ้นอีกครั้ง (Renewal) ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงสิ่งเก่าและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนหน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ นวัตกรรมไม่ใช่ว่าจะจัดหรือล้มล้างสิ่งเก่าให้หมดไปแต่เป็นการปรับปรุงเสริมแต่งและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดของระบบ

Rogers and Shoemaker, 1971 (อ้างถึงในจุฑาทิพย์ ชนะเคน, 2558) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นความรู้ วิธีปฏิบัติหรือวัตถุที่ปัจเจกบุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับตนเอง ถึงแม้ว่าสิ่งดังกล่าวได้รับการนำไปใช้หรือปฏิบัติจนผ่านช่วงเวลาหนึ่งไปแล้ว แต่ถ้ายังคงมีความรู้สึกละโม้ใหม่ในบุคคล ใดแล้วก็ยังคงเรียกว่า นวัตกรรม

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า นวัตกรรม คือ แนวคิด วัตถุสิ่งของหรือการปฏิบัติที่เป็นเอกัตบุคคล หรือกลุ่มบุคคลยอมรับ เพื่อที่จะปรับปรุงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ต้องมีการวางแผนล่วงหน้าเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ

ปวีณา กันธิน (2560) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความสามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งครอบคลุมความใหม่ในเรื่องของกระบวนการ วิธีการในการทำงาน หรือแม้กระทั่งแนวความคิดในการจัดการใหม่ ๆ

ภริญา สายศิริสุข (2561) ให้นิยาม นวัตกรรมไว้ว่า การผลิต การเรียนรู้การจัดการความรู้ และการใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่ เพื่อให้เกิดผลดีทางเศรษฐกิจ และสังคม รวมถึงการกำเนิดผลิตภัณฑ์การบริการ กระบวนการผลิตใหม่ การปรับปรุงเทคโนโลยี การแพร่กระจาย เทคโนโลยี และ การใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ และเกิดผลพวงทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ในเชิง เศรษฐศาสตร์ถือได้ว่า นวัตกรรม เป็นการนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่ง ที่มีอยู่แล้ว มาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

สุจิตรา หนูงาม (2562) กล่าวว่า นวัตกรรม (Innovation) มีรากศัพท์มาจาก Innovate ในภาษา ลาติน แปลว่า ทำสิ่งใหม่ขึ้นมาความสามารถในการใช้ ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการมาพัฒนาและผลิตสินค้าใหม่ กระบวนการผลิตใหม่ หรือบริการใหม่ ซึ่งตอบสนองความต้องการของการตลาด ความหมายของนวัตกรรมในเชิง เศรษฐศาสตร์ คือ การนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์ จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจหรือก็คือ “การทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่นโดยอาศัยการ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (Change) ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราให้กลายมาเป็นโอกาส (Opportunity) และถ่ายทอด ไปสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม หรือจะกล่าวง่าย ๆ การหยิบจับ เทคโนโลยีต่าง ๆ มาก่อให้เกิดคุณค่าและมูลค่า การนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาก่อให้เกิดประโยชน์ และมี คุณค่านั้น คือ นิยามของนวัตกรรม คือ ของใหม่และมีประโยชน์

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความหมายของนวัตกรรม คือ สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ใหม่แนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญ ของบุคคลหรือองค์กรที่นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ ประจำ

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จรุณี แก้วเย็น (2556,) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การกระตุ้นส่งเสริมและ แนะนำกระบวนการใหม่ๆอย่างเป็น ระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทายซึ่งนับว่าเป็นความท้าทาย อย่างยิ่งสำหรับการนำของคนสร้างสรรค์

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการ เข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิด ขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วย ให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้นและช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร มากขึ้นอีกด้วย

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังแห่ง คุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้คน สามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการจุดประกายหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดหรือแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม

ปวีณา กันธิน (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ไว้สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึง ผู้นำที่มีความฉลาดทางนวัตกรรมโดยค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ และมีคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งนวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมและนวัตกรรมการทำงาน โดยจุดใจให้ผู้บริหารการศึกษาครู และบุคลากรทางการศึกษานำความรู้ ทักษะ กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหาร และการจัดการศึกษา โดยมีพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการแสดงบทบาทและหน้าที่เชิงนวัตกรรม และด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ความหมายของผู้บริหาร

จรุณี เก้าเอี้ยน (2556) กล่าวว่า ผู้บริหาร คือ ผู้ดำเนินการ จัดการให้งานที่ได้รับมอบหมายจากบรรดาผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของสำเร็จตามวัตถุประสงค์และความมุ่งหมาย

ขวัญชนก โตนาถ (2557) กล่าวว่า ผู้บริหาร คือ บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบ การบริหารสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน เป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2557) กล่าวว่า ผู้บริหาร คือ ผู้ให้บริการและดำเนินกิจการในการจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จรัสวรรณ จันทผลา (2559) กล่าวว่า ผู้บริหาร คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร โดยเฉพาะในองค์กรของเอกชน เห็นได้ชัดว่าความอยู่รอดขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ

ปิยาภรณ์ พลเสนา (2562) กล่าวว่า ผู้บริหาร คือ บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาหรือดำเนินงานขององค์กร เพื่อความอยู่รอดและจัดการให้งานได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหาร คือ บุคลากรวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรเป็นผู้ดำเนินการจัดการงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนที่มีอยู่ในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามและเป็นที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำปริมณฑล

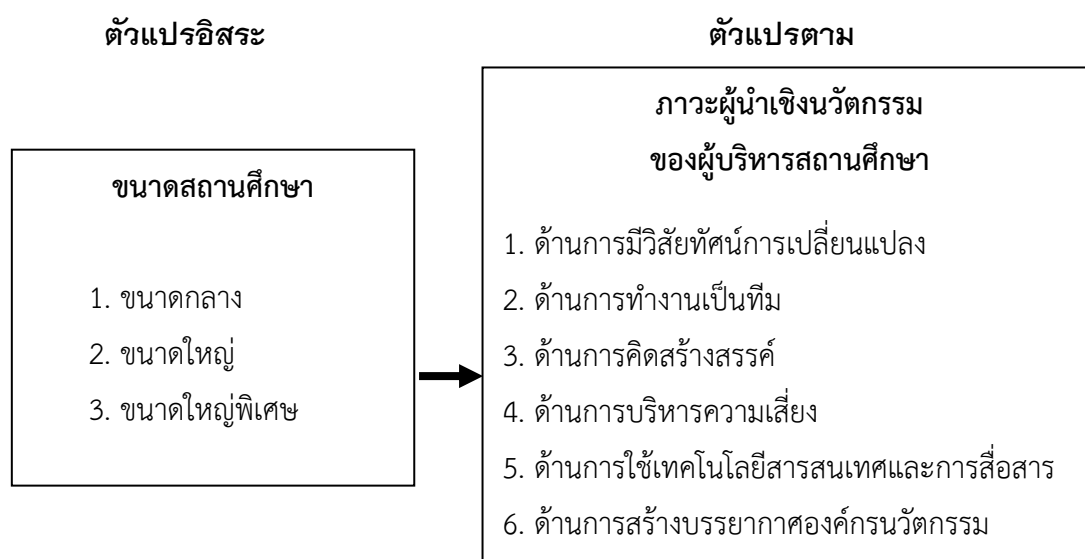
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเพชรบุรี เดิม คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 10 จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ.2553 ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 เผยแพร่ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127 ตอนพิเศษ 89 ง วันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขตพื้นที่และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขตพื้นที่ โดยกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ประกอบด้วย จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดสมุทรสาครโดยกำหนดที่ตั้งให้สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาที่เปิดสอนทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลายที่มีสถานศึกษาตั้งอยู่ในจังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดสมุทรสาคร รวมทั้งสิ้น 60 โรงเรียน

ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้ ออกประกาศ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 เผยแพร่ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 138 ตอนพิเศษ 38 ง วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2564 หน้า 4-9 กำหนดให้มีการจัดตั้งเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 แห่ง เพิ่มจากที่กำหนดไว้เดิมอีก 20 เขตพื้นที่การศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 (เดิม) ได้แยกออกเป็น สำนักงานเขตเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาโรงเรียนที่จัดการศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษา ที่เปิดสอนทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลายที่มีสถานศึกษาตั้งในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำปริมณฑล โดยผู้วิจัยใช้หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ Lindegard (2009), McMillan Charles (2010), Miller Paddy, Klokgeters Koen, Brankovic Azra and Deppen Freek (2012), เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557), จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2558), ปวีณา กันถิ่น (2560), จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), ปวีณา กันถิ่น (2560), ภิญญา สายศิริสุข (2561), ปิยาภรณ์ พลเสนา (2562), ปรีวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563) และฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) จากข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ และกำหนดองค์ประกอบ มาเป็น

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเนื่องจากมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานของโรงเรียนมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ในวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำบึงฉลือ และเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำบึงฉลือ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำบึงฉลือ มีโรงเรียนขนาด มีโรงเรียนขนาดใหญ่ และมีโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงฉลือ ปีการศึกษา 2564 ทั้งหมด 17 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 862 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำบึงฉลือ ที่ปฏิบัติหน้าที่ ในปีการศึกษา 2564 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จ ของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 273 คน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้สร้าง และพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด และทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถาม (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

การสร้างและการเก็บรวบรวมเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัยให้ครบตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ทั้ง 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

3. วิเคราะห์ข้อคำถามเพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

4. เสนอแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำปริมณฑลร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง สมบูรณ์เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

5. นำแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำปริมณฑลที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) ความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไข ปรับปรุงให้เหมาะสม

6. นำแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ที่แก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (Try out)

กับครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95

7. ติดต่อประสานงานจากวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษา

8. ผู้วิจัยส่ง และติดตาม โดยใช้โปรแกรม Google form

9. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำปริมณฑลที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (f) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเทียบอันดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำปริมณฑล จำแนกตามสถานศึกษา ด้วยการทดสอบ F – test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว Anova และเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50

2. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม

3. ครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำปริมณฑล โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำบริบท โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำบริบท มีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้ในการสร้างสรรค์งานมากขึ้น โดยให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์ทำงานเป็นทีม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยเป็นผู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีภาวะผู้นำในการจัดการและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู ดังที่ ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2558) กล่าวว่า ผู้นำไว้ว่าต้องรู้จักปรับปรุงตนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำในขณะเดียวกันต้องมีความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในองค์กร จะได้เลือกใช้ความเป็นผู้นำได้ถูกต้อง การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยพื้นฐานความสามารถเฉพาะตนประกอบกับการพัฒนา ฝึกฝนอย่างจริงจัง หากผู้นำสามารถพัฒนาตนได้ดีก็จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถนำองค์กรเติบโตก้าวหน้าต่อไปได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ ภิรญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นให้บรรลุจุดสูงสุดขององค์กรเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารเป็น ผู้มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นด้วยการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความยุติธรรม ตลอดจนมีความภูมิใจที่ได้มีส่วนสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมาย สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการวางแผนระยะยาวเพื่อการบริหารงานใน สภาพการณ์เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจให้เกิดนวัตกรรมและ สามารถยอมรับความล้มเหลวอันเป็นผลมาจากความกล้าเสี่ยง ผู้บริหารเกิดแนวคิดใหม่ ๆ เน้นความคาดหวังนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

2. ครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำบริบท โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีขนาด ต่างกัน ได้รับแนวคิด หลักการ กระบวนการบริหารตามนโยบายและเป้าหมายที่สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้เป็นแนวทางเดียวกันหมด ขนาดสถานศึกษาเป็นเพียงการกำหนดขอบเขตการบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งในการบริหารงานย่อมไม่แตกต่างกันตามบริบทของแต่ละขนาดสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี

จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีวัฒน์ ยืนยง (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์และประเภทวิชาที่ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยจากการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีพัฒนาและนำวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยจากการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดผลลัพธ์หรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผนพร้อมมอบหมายงานที่รับผิดชอบได้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี การส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผนพร้อมมอบหมายงานที่รับผิดชอบได้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

1.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ไปสู่การสร้างแนวคิด ใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ให้บุคลากรได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์

1.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมวางแผนร่วมกับบุคลากรในการจัดทำระบบควบคุมภายในเพื่อพิจารณาปัจจัยความเสี่ยงที่มีผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นด้าน ๆ โดยมีการรายงานความเสี่ยงที่เกิดขึ้นเป็นประจำทุกปี

1.5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาให้มีความทันสมัยทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมร่วมกันชี้แจงถึงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยี

สารสนเทศและการ สื่อสารมาใช้ในบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาพร้อมกับมีการ นิเทศติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1.6 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัล และผลตอบแทน ต่าง ๆ แก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรมขององค์กร เพื่อเสริม แรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้รางวัลผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ เช่น การ ประกวดผลงานนวัตกรรมการสอนของครูในโรงเรียน หรือการส่งเสริมให้บุคลากรส่งผลงานเข้า ประกวดแข่งขันตามโอกาสต่าง ๆ ของหน่วยงานการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ค้นพบภาวะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสามารถ นำนวัตกรรม มาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษา สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็น ดังต่อไปนี้

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญชนก โตนาถ. (2557). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- จรุณี เก้าเอี้ยน. (2556). *คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุ วัฒนธรรม* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2558). *ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2* (การศึกษาคำว่าการศึกษา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ฐิตาพร ตันเจริญรัตน์. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2558). *สุดยอดผู้นำที่เจ้านายกด Like และลูกน้องกด Love*. กรุงเทพฯ: ชิงค์ ปิยอนด์ บุ๊คส์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ปรีวัฒน์ ยืนยั้ง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 4 (3), 330–344.
- ปวีณา กันถิน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ผลการใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” เพื่อส่งเสริมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย

The Effects of Parents’ Involvement Activity Package

“PLAY AT HOME” to Enhance Self Regulation in Young Children

สุปรียา ผาสุกสถิตพงศ์¹ และ ปิยะนันท์ หิรัณยชโลทร²

Supreeya Pasuksatipong¹ and Piyanan Hirunchalothorn²

^{1,2}. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

^{1,2}. Faculty of Education, Kasetsart University, Thailand

E-mail: ¹nan-sp@hotmail.com; ²piyananku54@gmail.com

Received June 8, 2022; Revised August 16, 2022; Accepted August 25, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” เพื่อส่งเสริมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย กลุ่มเป้าหมายในการศึกษา คือ เด็กปฐมวัยชายและหญิง อายุระหว่าง 4 –5 ปี ที่กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนสุเหร่าใหม่ สำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ 1.ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” 2.แบบทดสอบวัดพฤติกรรมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย 3.แบบประเมินพฤติกรรมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย 4.แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้ปกครองเกี่ยวกับการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย 5.แบบสัมภาษณ์ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับการใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” มีคะแนนเฉลี่ยการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัยสูงขึ้นกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรม ก่อนการทดลองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96 และหลังการใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง“PLAY AT HOME” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.61 โดยเด็กปฐมวัยมีการพฤติกรรมการกำกับตนเองเพิ่มขึ้นทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำกับพฤติกรรมตนเอง ด้านการกำกับความคิด และด้านการกำกับอารมณ์ตามลำดับ

คำสำคัญ: ชุดกิจกรรม; การมีส่วนร่วม; การกำกับตนเอง; ผู้ปกครอง; เด็กปฐมวัย

Abstract

The purpose of this research was to study the effects of parents' involvement activity package "PLAY AT HOME" to enhance self-regulation in young children. The subjects used in the study were the boys and girls, aged between 4 – 5 years old. They were studying in the kindergarten level 1 second semester of academic year 2021 at Suraomai School, Suan Luang District Office, Bangkok. The tools in this study were the parent involvement activity package "PLAY AT HOME", self-regulation behavior test in young children, self-regulation behavior assessment form for young children, test of parents' the knowledge and understanding of preschool's self-regulation, interview from preschool's parents' satisfaction towards parents' involvement activity package to enhance self-regulation in young children. The data were analyzed by mean, standard deviation and content analysis.

The results of this study indicated that young children who participate in the activity package "PLAY AT HOME", activity set had higher mean scores on self-regulation than before using the activity set. In the pre-experimental period, the mean was 16.2 and the standard deviation was 0.96. the post-treatment period, the mean was 30.3 and the standard deviation was 2.61. Early childhood children showed an increase in self-regulation behaviors in all three areas: Behavior regulation had highest average score, cognitive regulation and emotion regulation respectively

Keywords: Activity Package; Involvement; Self-Regulation; Parents; Young Children

บทนำ

เด็กปฐมวัยคือเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึงไป 6 ปี เป็นวัยที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนเข้าศึกษาในระดับประถมศึกษา ซึ่งเด็กวัยนี้เป็นช่วงชีวิตที่มีความละเอียดอ่อนที่สุด จะมีพัฒนาการที่เป็นไปอย่างรวดเร็วในทุกด้าน เป็นช่วงเวลาสำคัญในการอบรมเลี้ยงดูควบคู่กับการส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการที่ดีทั้งด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา ดังนั้นในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัยหากได้รับการส่งเสริมอย่างถูกวิธีและเป็นไปตามขั้นตอนของพัฒนาการแล้ว จะทำให้เด็กมีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองอย่างสูงสุด

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการกำกับตนเอง (Matthews, 2009; Winsler, Ducenne, & Koury, 2011; Hautakangas, 2022; Khomais & Al-Khalidi & Alotaibi, 2019) พบว่าการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัยมีความสำคัญอย่างยิ่ง เด็กที่สามารถกำกับตนเองได้ จะสามารถส่งเสริมศักยภาพทั้งในด้านการเรียน การทำงาน และการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าเด็กมีทักษะในการกำกับ

ตนเองน้อยลงจะมีความเสี่ยงมากขึ้นที่มีปัญหาในเรื่องการเข้าสังคมและปัญหาพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนั้นเด็กจึงต้องมีความสามารถในการกำกับควบคุมตนเองเพราะความสามารถในการกำกับตนเองของวัยเด็กมีผลในระยะยาว แสดงถึงรากฐานที่สำคัญของความสำเร็จและชีวิตทางสังคมของเด็กในอนาคต (Bodrova & Leong 2008) โดยที่ Blair and Diamond (2008) กล่าวว่า ในเด็กอนุบาลผู้ใหญ่ควรจะมีพัฒนาให้เด็กทักษะในการกำกับอารมณ์ตนเอง และการกำกับพฤติกรรมตนเอง เพราะจะช่วยให้เด็กประสบความสำเร็จในการเรียนตลอดช่วงวัยเรียนได้มากกว่าการมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะทางวิชาการ เนื่องจากการเรียนด้านวิชาการต้องอาศัยพัฒนาการทางปัญญา ซึ่งเด็กแต่ละคนอาจยังพัฒนาได้ไม่เท่ากัน ดังนั้นเด็กอนุบาลหากการเรียนการสอนเน้นไปที่การฝึกให้เด็กมีการกำกับตนเองให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้สำเร็จลุล่วงน่าจะเป็นสิ่งที่เหมาะสมกว่ากับวัย และเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้และทำความเข้าใจในสิ่งที่ครูสอนได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ Bandura (1986) กล่าวว่า การกำกับตนเองก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากการที่จะทำสิ่งใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย ดังนั้นการเสริมสร้างให้เด็กปฐมวัยรู้จักการกำกับตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการกำกับตนเองนั้นจะช่วยให้เด็กสามารถควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง แสดงออกอย่างเหมาะสม มีความรับผิดชอบต่อส่วนร่วม มีความมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จรวมไปถึงมีความภาคภูมิใจในตัวเอง และเผชิญปัญหาในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข จะเห็นว่าการพัฒนาให้บุคคลมีการกำกับตนเองควรส่งเสริมตั้งแต่ในช่วงปฐมวัย

ชุดกิจกรรมได้เข้ามามีบทบาทในการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้นในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 เนื่องการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 นั้นทำให้สถานศึกษาต่าง ๆ จำเป็นต้องปิดสถานศึกษาชั่วคราว และการเรียนการสอนในรูปแบบของ Online นั้นไม่เหมาะกับเด็กปฐมวัย เนื่องจากความสนใจของเด็กยังมีระยะเวลาที่สั้น ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ในรูปแบบ On hand ที่เด็กสามารถทำได้ผ่านชุดกิจกรรม เพราะชุดกิจกรรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นเพื่อช่วยให้เด็กได้พัฒนาทักษะการคิด การพูด มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสิ่งต่าง ๆ รอบตัว นอกจากนี้ยังช่วยกระตุ้น อารมณ์-จิตใจของเด็กให้เกิดความกระตือรือร้น ความสนุกสนาน ซึ่งชุดกิจกรรมประกอบด้วยสื่อการเรียนการสอนที่คัดเลือกให้เหมาะสมกับอายุและความสนใจของเด็กแต่ละบุคคล (Unicef, 2019) โดยเน้นให้เด็กได้เรียนรู้และฝึกการปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งประกอบไปด้วยคู่มือ การใช้สื่อการเรียนรู้ทั้งในรูปแบบของสื่อและอุปกรณ์ หรือเทคนิควิธีการต่าง ๆ และเด็กก็จะได้รับการเรียนรู้เมื่ออยู่ที่บ้านผ่านความร่วมมือของผู้ปกครอง ซึ่งในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 ผู้ปกครองมีเวลาอยู่บ้านร่วมกับลูกมากขึ้น และมีโอกาสใช้เวลาร่วมกัน จึงเป็นโอกาสดีที่พ่อแม่ ผู้ปกครองจะได้ใช้เวลาทำกิจกรรมร่วมกับเด็ก และเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดูแลเด็กให้มีทักษะที่ดีเหมาะสมตามวัยผ่านกิจกรรมการเล่น และลงมือกระทำ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 คือเด็กต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนพร้อมกันไปอย่างต่อเนื่องทั้งที่บ้าน โรงเรียน ชุมชน และ

สังคม โดยโรงเรียนต้องสื่อสารทำความเข้าใจทุกฝ่าย ทั้งพ่อแม่ ชุมชน และสังคม เพื่อให้ประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการพัฒนาผู้เรียน

จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยต้องจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ On hand และใช้ชุดกิจกรรมที่บ้าน เนื่องจากโรงเรียนสุเหร่าใหม่ สำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร เป็นสถานศึกษาที่ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้สอนอยู่นั้นได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาผลของการใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” เพื่อส่งเสริมการกำกับตัวเองในเด็กปฐมวัย เพราะทักษะการกำกับตนเองจะช่วยให้เด็กได้เตรียมความพร้อมในการเรียน และนำพาเด็ก ๆ ให้ประสบผลสำเร็จในชีวิต รวมทั้งทำให้เด็กมีความรับผิดชอบ ดูแลตนเอง จัดการความต้องการและสิ่งต่าง ๆ เผชิญในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคุมอารมณ์ ควบคุมพฤติกรรมได้อย่างมีสติและตั้งใจ และแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม รวมไปถึงการดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นแนวทางและเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาปฐมวัยในเรื่องการกำกับตัวเองในเด็กปฐมวัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาผลของการใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” เพื่อส่งเสริมการกำกับตัวเองในเด็กปฐมวัย

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการกำกับตนเอง

การกำกับตนเอง (Self-regulation) มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ของแบนดูรา ซึ่งแบนดูราเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเรานั้นไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลมาจากองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1.ด้านตัวบุคคล 2.ด้านสภาพแวดล้อม 3.ด้านพฤติกรรม และยังเชื่อว่ากระบวนการภายในบุคคลไม่ได้เป็นตัวกำหนดการกำกับตนเองในการเรียนรู้เพียงอย่างเดียว แต่ยังมีส่วนประกอบด้านสภาพแวดล้อมและองค์ประกอบด้านพฤติกรรมร่วมด้วยที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

2. ความหมายการกำกับตนเอง

สิรินทร์ ลัดดาภิบาล บุญเชิดชู (2557) กล่าวถึง การกำกับตนเอง หมายถึง พฤติกรรมในการควบคุมตนเอง มีสมาธิในการทำกิจกรรม ดำเนินถึงความสามารถของตนเอง ความสนใจ รวมไปถึงตั้งเป้าหมายเพื่อให้การกระทำต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายได้อย่างที่ตั้งไว้

Walker (2016) ให้ความหมาย การกำกับตนเอง หมายถึง ความสามารถในการจัดการตนเอง พฤติกรรม เด็กเล็กที่มีทักษะในการควบคุมตนเองสามารถควบคุมอารมณ์ มุ่งความสนใจ และจัดการความคิด พฤติกรรม และความรู้สึกของตน หรือเรียกว่าความสามารถในการควบคุมแรงกระตุ้น

3. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

Epstein (1995, อ้างถึงใน ประพันธ์ เดชสวัสดิ์, 2552) เสนอกรอบความคิดหรือรูปแบบของการมีส่วนร่วมทางการศึกษาของผู้ปกครองไว้ 6 ประเภท ดังนี้

1. การเป็นผู้ปกครอง (Parenting) เป็นการมีส่วนร่วมที่โรงเรียนมุ่งช่วยให้พ่อแม่ของเด็กมีทักษะในการเป็นผู้ปกครอง และการอบรมเลี้ยงดูเด็กให้ดีขึ้น
2. การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับครอบครัวในเรื่องกิจกรรม โครงการต่างๆ และความก้าวหน้าในการเรียนของเด็ก
3. การอาสาสมัคร (Volunteering) เป็นการมีส่วนร่วมที่โรงเรียนดำเนินคัดเลือกผู้ปกครองที่อาสาสมัครเข้ามาทำงาน หรือร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนของเด็กและโปรแกรมต่างๆ ของโรงเรียน
4. ร่วมกับมือชุมชน เป็นการมีส่วนร่วมในรูปแบบที่โรงเรียน ประสานงานกับองค์กร และกลุ่มต่าง ๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่น เพื่อระดมทรัพยากรและบริการต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อครอบครัวและเด็ก และโรงเรียนก็ให้บริการที่จำเป็นแก่ชุมชนด้วย
5. การเรียนรู้ที่บ้าน (Learning at home) เป็นการมีส่วนร่วมที่ผู้ปกครองได้ร่วมทำกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ กับเด็กที่บ้าน ซึ่งครอบคลุมถึงการบ้านและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรของโรงเรียนและการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมเหล่านั้น
6. การตัดสินใจ (Decision making) เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการ ตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ ของโรงเรียน ซึ่งจะดำเนินการในรูปของสมาคมครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา

4. ชุดกิจกรรม

Unicef (2019) กล่าวว่า ชุดกิจกรรม คือ กิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นเพื่อช่วยให้เด็กได้พัฒนาทักษะการคิด การพูด มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสิ่งต่าง ๆ รอบตัว นอกจากนี้ยังช่วยกระตุ้นอารมณ์ จิตใจของเด็กให้เกิดความกระตือรือร้น ความสนุกสนาน ซึ่งชุดกิจกรรมประกอบด้วยสื่อการเรียนการสอนที่คัดเลือกให้เหมาะสมกับอายุและความสนใจของเด็กแต่ละบุคคล

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิริพร ลิ่นจี (2564) ศึกษาบทบาทครูในการส่งเสริมพฤติกรรมกำกับตนเองในเด็กวัยอนุบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 ใน 2 ด้าน ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และการสอนพฤติกรรมกำกับตนเอง ผลการวิจัย พบว่า บทบาทครูในการส่งเสริมพฤติกรรมกำกับตนเองของเด็กวัยอนุบาลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($M = 4.49$)

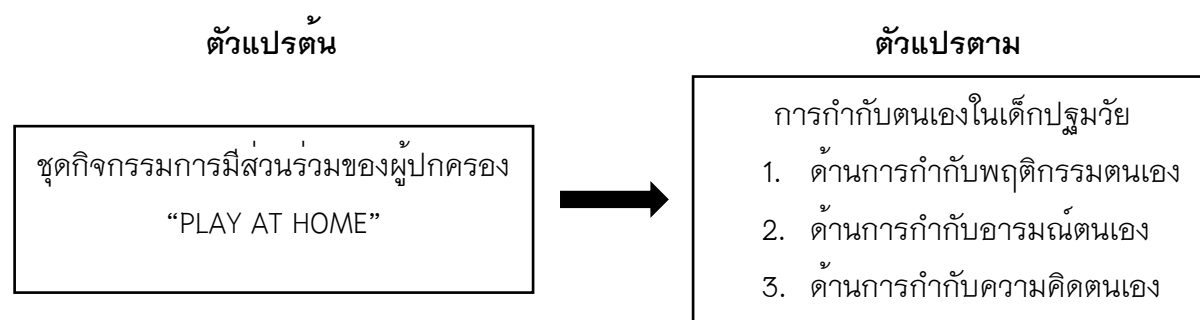
ประกอบด้วยทางกายภาพ ($M = 4.59$) และทางจิตใจ ($M = 4.39$) รองลงมา คือ การสอนพฤติกรรม การกำกับตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.48$) ประกอบด้วย การสอนทางตรง ($M = 4.49$) และการสอนทางอ้อม ($M = 4.46$)

Hautakangas (2022) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทักษะการกำกับตนเองของเด็กโดยใช้โปรแกรม Kids' Skills สำหรับการจัดการศึกษาปฐมวัยของสาธารณรัฐฟินแลนด์ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ เด็กที่มีอายุ 4–7 ปี จำนวน 28 คน และกลุ่มควบคุม 15 คน เด็กทั้ง 2 กลุ่มมีทักษะในการกำกับตนเองที่ไม่ดีเหมือนกัน ใช้ระยะเวลาการทดลอง 10 สัปดาห์ เด็กกลุ่มตัวอย่างที่ได้เข้าร่วมโปรแกรม Kids' Skills มีแนวโน้มที่ดี เมื่อเทียบกับกลุ่มควบคุมที่เป็นเด็ก 15 คน มีความคืบหน้าอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งผลลัพธ์เกี่ยวกับโปรแกรม Kids' Skills มีแนวโน้มที่ดี โปรแกรมนี้เหมาะสำหรับส่งเสริมทักษะการควบคุมตนเองของเด็ก เกี่ยวข้องกับการสอนที่เน้นความแข็งแกร่งและมีมุมมองที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา ทักษะคิดเชิงบวก ต่อทักษะการควบคุมตนเองที่พัฒนาขึ้นของเด็ก

จากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็นได้ว่า การส่งเสริมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัยสามารถทำได้หลายวิธี ผู้วิจัยได้เลือกใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย เนื่องจากการชุดกิจกรรมสามารถให้เด็กได้เรียนรู้และฝึกการปฏิบัติผ่านกิจวัตรประจำวันของเด็ก ซึ่งประกอบไปด้วยคู่มือการใช้ สื่อการเรียนรู้ทั้งในรูปแบบของสื่อและอุปกรณ์หรือเทคนิควิธีการต่าง ๆ ซึ่งเป็นวิธีการส่งเสริมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัยได้รูปแบบหนึ่ง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงทดลอง (Experimental Research) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาสำหรับการสร้างชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” ประกอบด้วย แนวคิดรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองของ Epstein (1995, อ้างถึงใน ประพันธ์ เดชสวรรค์, 2552) แนวคิดการสร้างชุดกิจกรรมของเพ็ญศรี สร้อยเพชร (2545, อ้างถึงใน พิกุล เกิดปลั่ง, 2554) รวมทั้งศึกษาแนวคิดทฤษฎีการกำกับตนเองของ Bandura (1986) และมาตรฐานการเรียนรู้เกี่ยวกับการกำกับตนเองของเด็กปฐมวัยของประเทศต่าง ๆ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา และประเทศสิงคโปร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงทดลอง (Experimental Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เด็กปฐมวัยชายและหญิง ที่มีอายุระหว่าง 4-5 ปี ที่กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนสุเหร่าใหม่ สำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร นักเรียนทั้งหมด 37 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เด็กปฐมวัยที่มีอายุระหว่าง 4 – 5 ปี กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนสุเหร่าใหม่ สำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง และเป็นความสมัครใจของเด็กและผู้ปกครอง

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น คือ ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME”

2.2 ตัวแปรตาม คือ การกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” เพื่อส่งเสริมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย โดยศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองศึกษาตามแนวคิดของ Epstein (1995, อ้างถึงใน ประพันธ์ เดชสวัสดิ์, 2552) และศึกษาเนื้อหาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างชุดกิจกรรมของเพ็ญศรี สร้อยเพชร (2545, อ้างถึงใน พิกุล เกิดปลั่ง, 2554) ร่วมกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการกำกับตนเองของ Bandura (1986) และมาตรฐานการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำกับตนเองของเด็กปฐมวัยในประเทศต่างๆ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา ประเทศสิงคโปร์ และดำเนินการออกแบบชุดกิจกรรม โดยกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อ แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้ชุดกิจกรรม ซึ่งผู้วิจัยจัดทำชุดกิจกรรมจำนวน 6 ชุด ประกอบด้วย 18 กิจกรรม ดังนี้ ชุดที่ 1 กิจกรรมภารกิจของเจ้าหนู ชุดที่ 2 กิจกรรมหนูนู้เท่าทันอารมณ์ ชุดที่ 3 กิจกรรมลองดูหนูทำได้ ชุดที่ 4 กิจกรรมแบ่งปันได้ เสียสละเป็น ชุดที่ 5 กิจกรรมปรับตัวได้ ยืดหยุ่นเป็น และชุดที่ 6 กิจกรรมความท้าทายของหนู และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบโดยพิจารณาถึงความเห็นและให้คะแนนได้รับค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.94

2. แบบทดสอบวัดพฤติกรรมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย โดยเป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์ จะมีโจทย์คำถามที่เป็นสถานการณ์มาให้ เป็นแบบเลือกตอบ 3 ตัวเลือก โดยตัวเลือกจะเป็นรูปภาพ มีเกณฑ์ในการให้คะแนนคือตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิด ให้ 0 คะแนน มีจำนวน 12 ข้อ คะแนนเต็ม 12

คะแนน โดยแยกเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านการกำกับพฤติกรรมตนเอง ด้านการกำกับอารมณ์ตนเอง และด้านการกำกับความคิดตนเอง และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ โดยพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนนได้รับค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.86

3. แบบประเมินพฤติกรรมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย เป็นลักษณะแบบประเมินด้วยวิธีการสังเกตแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับคะแนน 3 ระดับคือ 3, 2, และ 1 มีจำนวน 12 ข้อ คะแนนเต็ม 36 คะแนน ซึ่งกำหนดจุดประสงค์และโครงสร้างของแบบประเมินพฤติกรรมโดยมีลักษณะเป็นข้อความที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมการกำกับตนเองโดยแยกเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านการกำกับพฤติกรรมตนเอง ด้านการกำกับอารมณ์ตนเอง และด้านการกำกับความคิดตนเอง โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ โดยพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนนได้รับค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.89

4. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้ปกครองเกี่ยวกับการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย โดยกำหนดกรอบเนื้อหาของแบบทดสอบโดยวัดความรู้ความเข้าใจของผู้ปกครองเกี่ยวกับการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย 3 ด้าน คือ ด้านการกำกับพฤติกรรมตนเอง ด้านการกำกับอารมณ์ตนเอง และด้านการกำกับความคิดตนเอง มีจำนวน 15 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบโดยกาเครื่องหมายถูก (✓) และกาเครื่องหมายผิด (✗) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ โดยพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนนได้รับค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

5. แบบสัมภาษณ์ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” เพื่อส่งเสริมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย เป็นคำถามปลายเปิดประกอบไปด้วย 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่เข้าร่วมชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” เพื่อส่งเสริมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย และส่วนที่ 2 พฤติกรรมการกำกับตนเองที่เด็กแสดงออกหลังใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” เพื่อส่งเสริมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ โดยพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนนได้รับค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่เท่ากับ 0.83

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองของเด็กกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน และเชิญผู้ปกครองเข้าร่วมประชุมโดยเป็นการพูดคุยผ่านทางเครือข่ายออนไลน์ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ชุดกิจกรรม พร้อมพบปะพูดคุยกับเด็กปฐมวัยกลุ่มตัวอย่าง และทำแบบทดสอบวัดพฤติกรรมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย แล้วบันทึกผลการประเมิน

2. ผู้วิจัยประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้ปกครองเกี่ยวกับการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย ก่อนการทดลอง และทำแบบประเมินพฤติกรรมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย รวมทั้งให้ความรู้

เกี่ยวกับหลักการ ความสำคัญ บทบาท และขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมของชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME”

3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” ไปยังที่บ้านของเด็กกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน และให้ผู้ปกครองดำเนินกิจกรรมร่วมกับเด็กที่บ้าน โดยใช้ชุดกิจกรรม “PLAY AT HOME” ทั้ง 6 ชุด ประกอบด้วย 18 กิจกรรม ระยะเวลา 6 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 วัน โดยผู้ปกครองสามารถเลือกวันทำกิจกรรมได้ตามความสะดวก ทั้งนี้ระหว่างทำกิจกรรม ผู้ปกครองสังเกต และบันทึกพฤติกรรมของเด็กเป็นรายสัปดาห์ รวมทั้งบันทึกภาพ หรือถ่ายวิดีโอเด็กขณะทำกิจกรรม

4. เมื่อเสร็จสิ้นการใช้ชุดกิจกรรมฯ ผู้วิจัยเชิญผู้ปกครองของกลุ่มตัวอย่างประชุมร่วมกันผ่านเครือข่ายออนไลน์ โดยพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังจากใช้ชุดกิจกรรม รวมทั้งทำการสัมภาษณ์ผู้ปกครองของกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสัมภาษณ์ความพึงพอใจหลังใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” และทดสอบหลังการทดลองกับผู้ปกครองของกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้ปกครองเกี่ยวกับการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย และทำแบบประเมินพฤติกรรมกำกัตนเองในเด็กปฐมวัย

5. ผู้วิจัยประเมินการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัยกลุ่มตัวอย่างหลังการทดลอง ด้วยแบบทดสอบวัดพฤติกรรมกำกัตนเองในเด็กปฐมวัย และบันทึกผลการประเมิน

6. ผู้วิจัยนำผลการทดสอบที่ได้ไปตรวจให้คะแนน และวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และนำผลข้อมูลเชิงคุณภาพไปวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณ

1. นำคะแนนที่ได้จากการทดสอบวัดพฤติกรรมกำกัตนเองในเด็กปฐมวัย มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. นำคะแนนที่ได้จากการประเมินพฤติกรรมกำกัตนเองในเด็กปฐมวัย มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. นำคะแนนที่ได้จากการทดสอบความเข้าใจของผู้ปกครองเกี่ยวกับการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ

วิเคราะห์เชิงพรรณนาผลของการใช้ชุดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย จากแบบสัมภาษณ์ความพึงพอใจของผู้ปกครองหลังใช้ชุดกิจกรรม และนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมและการประเมินพฤติกรรมกำกัตนเองในเด็กปฐมวัยไปวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาศักยภาพพฤติกรรมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย ก่อนและหลังใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME”

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการกำกับตนเองของเด็กปฐมวัย ก่อนและหลังใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” จากแบบทดสอบวัดพฤติกรรมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย (N=10)

การกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย	คะแนนเต็ม	ก่อนใช้ชุดกิจกรรม		หลังใช้ชุดกิจกรรม	
		μ	σ	μ	σ
ด้านการกำกับพฤติกรรมตนเอง	4	2.7	1.9	4.0	0.0
ด้านการกำกับอารมณ์ตนเอง	4	2.0	4.4	2.9	1.5
ด้านการกำกับความคิดตนเอง	4	2.3	3.1	3.2	1.0
รวม	12	7.0	1.11	10.1	0.99

จากตารางที่ 1 พบว่า คะแนนเฉลี่ยการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย โดยภาพรวมก่อนการใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.0 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.11 และหลังการใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 10.1 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัยมาเปรียบเทียบกัน โดยภาพรวมพบว่า หลังการใช้ชุดกิจกรรมสูงกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรม ซึ่งเด็กมีความเข้าใจการกำกับตนเองมากขึ้น

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย ก่อนและหลังใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” จากแบบประเมินพฤติกรรมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย (N=10)

การกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย	คะแนนเต็ม	ก่อนใช้ชุดกิจกรรม		หลังใช้ชุดกิจกรรม	
		μ	σ	μ	σ
ด้านการกำกับพฤติกรรมตนเอง	12	6.6	0.99	11.5	0.45
ด้านการกำกับอารมณ์ตนเอง	12	4.6	0.24	8.6	1.33
ด้านการกำกับความคิดตนเอง	12	5.0	0.4	10.2	1.2
รวม	36	16.2	0.96	30.3	2.61

จากตารางที่ 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย โดยภาพรวมก่อนการใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96 และหลังการใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT

HOME” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.61 เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยมาวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่า หลังการใช้ชุดกิจกรรมมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมสูงกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรม ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการกำกับพฤติกรรมตนเอง (11.5) เพิ่มขึ้นสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการกำกับความคิดตนเอง(10.2) และด้านการกำกับอารมณ์ตนเอง (8.6) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความรู้ความเข้าใจของผู้ปกครองเกี่ยวกับการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย และความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” ก่อนและหลังใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME”

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของผู้ปกครองเกี่ยวกับการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย ก่อนและหลังได้ใช้ชุดกิจกรรม “PLAY AT HOME” จากแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้ปกครองเกี่ยวกับการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย (N=10)

การกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย	คะแนนเต็ม	ก่อนใช้ชุดกิจกรรม		หลังใช้ชุดกิจกรรม	
		μ	σ	μ	σ
ด้านการกำกับพฤติกรรมตนเอง	5	2.9	0.29	4.8	0.10
ด้านการกำกับอารมณ์ตนเอง	5	2.5	0.85	4.4	0.44
ด้านการกำกับความคิดตนเอง	5	2.4	0.41	4.5	0.25
รวม	15	7.8	2.76	13.8	0.96

จากตารางที่ 3 พบว่า คะแนนความรู้ความเข้าใจของผู้ปกครองเกี่ยวกับการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัยก่อนใช้ชุดกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.8 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.6 คะแนนหลังใช้ชุดกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.8 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96 จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ความเข้าใจของผู้ปกครองมีความแตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของผู้ปกครองเกี่ยวกับการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัยหลังชุดกิจกรรมสูงกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรม

ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” จากแบบสัมภาษณ์ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” พบว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมากต่อชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” โดยให้ความคิดเห็นว่ารูปแบบของชุดกิจกรรมดึงดูดน่าสนใจ ขนาดตัวหนังสือที่เหมาะสม จัดเรียงเนื้อหาได้ดี เข้าใจง่าย กิจกรรมในแต่ละชุดกิจกรรมเป็นกิจกรรมที่ได้รับความรู้และช่วยส่งเสริมเด็กให้มีพฤติกรรมกำกับตนเองได้ดีขึ้น เป็นกิจกรรมที่ผู้ปกครองได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติร่วมกับเด็ก และสามารถนำไปใช้เล่นในกิจวัตรประจำวันได้ และผู้ปกครองมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าเด็ก ๆ มีพฤติกรรมกำกับตนเองทั้ง 3 ด้านดีขึ้น รู้สึกพึงพอใจที่เห็นเด็ก ๆ มีพฤติกรรมที่ดีขึ้น ได้เห็นการเปลี่ยนแปลงของเด็กด้วยตนเอง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผลของการใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” เพื่อส่งเสริมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัยหลังการใช้ชุดกิจกรรมสูงกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรม พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังการใช้ชุดกิจกรรม ด้านที่ค่ามากที่สุด คือ ด้านการกำกับพฤติกรรมตนเอง โดยพฤติกรรมที่เด็กได้แสดงออกระหว่างการใช้ชุดกิจกรรม เด็กสามารถปฏิบัติตามกฎกติกาในการทำกิจกรรมได้ รู้จักหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ มีความอดทนรอคอยในการทำกิจกรรมหรือการเล่นร่วมกันระหว่างเด็กและผู้ปกครอง เมื่อทำกิจกรรมเสร็จแล้วก็รู้จักเก็บด้วยตนเอง โดยไม่ต้องให้ผู้ปกครองคอยชี้แนะ เนื่องจากกิจกรรมภายในชุดกิจกรรมมีความหลากหลายสอดคล้องแทรกเข้ากับชีวิตประจำวัน มีกฎกติกาหรือข้อตกลงในการเล่นและทำกิจกรรม บางกิจกรรมมีการมอบหมายงานให้เด็กได้ทำ ซึ่งช่วยให้เด็กเกิดความรับผิดชอบในการทำงาน และรู้จักหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยกิจกรรมที่ทำจะเน้นให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่นและการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง สอดคล้องกับ Bandura (1977, อ้างถึงในรัชดาภรณ์ อินทะนิน, 2544) กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้ มนุษย์มีการเรียนรู้พฤติกรรมจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งโดยทางตรงและโดยทางอ้อม ด้านต่อมา คือ ด้านการกำกับความคิดตนเอง เด็กสามารถคิดวางแผนได้เป็นลำดับ มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน และสามารถออกแบบหรือคิดริเริ่มในการทำกิจกรรมด้วยตนเอง จัดจำขั้นตอนของการทำกิจกรรมต่าง ๆ รวมไปถึงเกิดสมาธิจดจ่อในการทำกิจกรรม จนทำให้งานออกมาสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งกิจกรรมที่เด็กได้ลงมือปฏิบัตินั้นทำเป็นกิจกรรมที่มีแบบแผนเป็นลำดับขั้นตอน ส่งเสริมให้เด็กได้ใช้ความคิด และใช้กระบวนการคิด ไตร่ตรองถึงเหตุการณ์และสถานการณ์ต่าง ๆ และสิ่งที่ทำให้ส่งเสริมการกำกับความคิดของเด็กได้ดี ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่พ่อแม่ผู้ปกครองเป็นผู้กระตุ้นให้เด็กคิดและตอบคำถามอย่างอิสระทำให้เด็กเกิดความหลากหลาย สอดคล้องกับ Vygotsky (1995, อ้างถึงใน ชลาธิป สมานิติ, 2560) ที่กล่าวถึง Zone of Proximal Development ขอบเขตในการเรียนรู้ของเด็กอยู่สองอย่าง คือ ขอบเขตที่เด็กสามารถเรียนรู้ได้เองโดยไม่ต้องให้ผู้ใหญ่ช่วยเหลือ อีกขอบเขตคือเด็กที่จะเรียนรู้ได้ ต้องมีผู้ใหญ่หรือผู้ดูแลคอยช่วยเหลือหรือแนะนำ เพราะเด็กมีความต้องการและความสามารถที่แตกต่างกัน และด้านการกำกับอารมณ์ตนเอง เด็กมีการแสดงออกสนุกสนาน ร่าเริง สามารถบอกเล่าตามความรู้สึก ความต้องการที่เป็นจริง และแสดงความคิดเห็นของตนเองต่อเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับวัย ซึ่งการจัดกิจกรรมในชุดกิจกรรม เด็กจะได้สื่อสารอารมณ์ความรู้สึกผ่านงานศิลปะ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้เด็กได้คิดและจินตนาการ เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลิน ได้ระบายอารมณ์และความคิดผ่านการทำกิจกรรมศิลปะซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เด็กรู้จักพอใจ ภูมิใจในผลงานตน สอดคล้องกับ Global Art (2020) กล่าวว่า การทำงานศิลปะ เปรียบเสมือนประตูเข้าสู่โลกแห่งจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กในวัยที่จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์กำลังพัฒนา ศิลปะคือช่องทางในการถ่ายทอดและสื่อสารซึ่ง

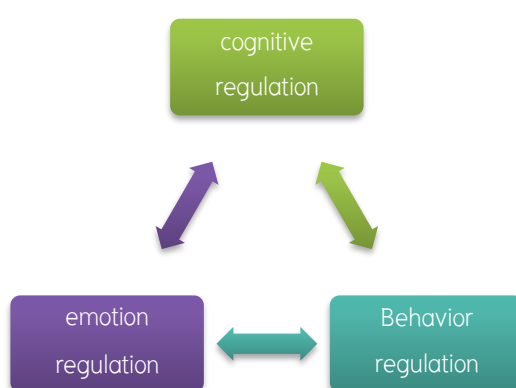
ความคิดที่เด็กไม่สามารถสื่อสารออกมาทั้งหมดด้วยคำพูดหรือการเขียน และเป็นการเปิดโอกาสให้เด็กได้ต่อยอดความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการลงบนพื้นที่ที่ไม่มีคำว่าถูกหรือผิด อีกทั้งการจัดกิจกรรมที่让孩子แสดงผ่านกิจกรรมบทบาทสมมติ โดยสวมบทบาทเป็นตัวละคร แสดงออกทางสีหน้า ท่าทาง คำพูด เป็นการช่วยสะท้อนความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ที่อยู่ภายในของเด็กผ่านออกมาเป็นพฤติกรรม การที่เด็กสวมบทบาทของผู้อื่น ก็สามารถช่วยให้เด็กเกิดความเข้าใจในความคิด และพฤติกรรมของผู้อื่นได้เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับ ศุภฤกษ์ ชิกว้าง (2552) ได้กล่าวว่า การเล่นบทบาทสมมติเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เล่นได้เล่นกิจกรรมอย่างอิสระตามที่ตนคิดว่าจะเป็น ในบทบาทที่กำหนดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ และแสดงความรู้สึกนึกคิด คำพูด ท่าทาง ออกมาตามลักษณะนิสัยของบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์สมมตินั้น เป็นการเรียนรู้ที่จะปรับพฤติกรรมการแสดงออกของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพได้

2. จากผลการศึกษา พบว่า ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” หลังใช้ชุดกิจกรรมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัยสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลอง แสดงให้เห็นว่าการจัดประสบการณ์โดยการใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” สามารถส่งเสริมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัยได้ ซึ่งการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เด็กเกิดการเรียนรู้ตามวัยของตนเองสามารถช่วยให้เด็กพัฒนาได้ และในการสอนควรใช้สิ่งที่เป็นรูปธรรมเพื่อช่วยให้เด็กเข้าใจลักษณะต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเนื้อหาเกี่ยวกับการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัยจากเอกสาร หลักสูตร งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ และผู้วิจัยได้ออกแบบชุดกิจกรรมที่ให้ผู้ปกครองเป็นผู้นำไปใช้จัดกิจกรรมให้ลูกที่บ้าน เป็นการร่วมมือระหว่างครูผู้สอนและผู้ปกครองในการส่งเสริมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัยในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19 โดยใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมทั้งการเรียนรู้ที่บ้าน การติดต่อสื่อสาร และการเป็นผู้ปกครอง โดยมาจากแนวคิดของ Epstein (1995, อ้างถึงใน ประพันธ์ เดชสวัสดิ์, 2552) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วนร่วมได้มากขึ้น และชุดกิจกรรมยังได้ผ่านประเมินผู้เชี่ยวชาญทั้งในด้านเนื้อหาตัวกิจกรรม และประโยชน์ที่เด็กจะได้รับ ซึ่งชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” ประกอบไปด้วย 6 ชุด 18 กิจกรรม ในแต่ละชุดกิจกรรมจะมีนิทานเป็นตัวนำในการดำเนินกิจกรรมและได้บูรณาการกับกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ กิจกรรมเพาะปลูก กิจกรรมประกอบอาหาร กิจกรรมศิลปะประดิษฐ์ กิจกรรมบทบาทสมมติ กิจกรรมเคลื่อนไหว กิจกรรมเกมการศึกษา พร้อมสื่ออุปกรณ์ที่ได้จัดเตรียมไว้ในแต่ละกิจกรรม โดยกิจกรรมที่สร้างขึ้นนั้นจะส่งเสริมการกำกับตนเองในแต่ละด้าน ซึ่งแต่ละชุดกิจกรรมเด็กจะฝึกคิดและลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า โดยศึกษาผ่านคู่มือชุดกิจกรรมร่วมกับผู้ปกครอง ส่งผลให้บรรยากาศในการใช้ชุดกิจกรรมของเด็กเกิดความสนใจ เกิดความสนุกสนาน อยากมาร่วมเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Dewey (1959) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากการลงมือกระทำ (Learning by Doing) และควรเปิดโอกาสให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองผ่านประสบการณ์จริง จะทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้ดี และสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย 2560 ที่ได้กล่าวถึงการบูรณาการการจัดประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับเด็กปฐมวัย ควรยึดตัวเด็กเป็นสำคัญ เน้นเรื่องที่เด็ก

สนใจ ใกล้ตัวเด็ก ให้เด็กได้มีโอกาสทำกิจกรรม และกิจกรรมที่ทำความยากง่ายปะปนกัน จะทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2560)

3. จากผลการประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้ปกครองเกี่ยวกับการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่าผู้ปกครองมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัยหลังใช้ชุดกิจกรรมสูงกว่าก่อนใช้ชุดกิจกรรม ซึ่งทำให้ผู้วิจัยรับรู้ว่าคุณปกครองส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจผิดบางประเด็นเกี่ยวกับการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย รวมถึงการส่งเสริมการกำกับตนเองให้กับเด็ก ภายหลังจากผู้ปกครองใช้ชุดกิจกรรมฯ พบว่าผู้ปกครองทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมการกำกับตนเองได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ปกครองได้รับข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสอนหรือการส่งเสริมการกำกับตนเองให้เด็กปฐมวัย และตัวผู้ปกครองเองก็ได้มีโอกาสลงมือปฏิบัติจริงกับลูกทำให้ผู้ปกครองมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติ และสามารถส่งเสริมเด็กได้อย่างถูกต้องวิธีที่เหมาะสมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ National Parent Education Network (2022) ที่กล่าวถึง การส่งเสริมให้ผู้ปกครองเกิดความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการเลี้ยงดูบุตรที่ถูกต้องจะช่วยเพิ่มความเข้มแข็งให้กับครอบครัว หรือการให้การศึกษาแก่ผู้ปกครองอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เห็นการพัฒนาที่ดีของผู้ปกครองและลูกควบคู่กันจึงส่งผลให้ผู้ปกครองเกิดความพึงพอใจเมื่อตนเองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้กับลูก และได้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของลูกด้วยตนเอง

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 2 แสดงความสัมพันธ์องค์ประกอบของการกำกับตนเอง

จากภาพที่ 2 สามารถอธิบายโดยสังเขป ดังนี้ องค์ประกอบของการกำกับตนเองประกอบไปด้วย การกำกับพฤติกรรมตนเอง (Behavior regulation) การกำกับอารมณ์ตนเอง (emotion regulation) และการกำกับความคิดตนเอง (cognitive regulation) จากองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน ส่งผลให้เด็กเข้าใจตนเองทั้งด้านความคิดและความรู้สึก สามารถจัดการตนเองได้โดยใช้กระบวนการคิด ไตร่ตรอง มีสติตระหนักรู้ รวมทั้งสามารถควบคุมอารมณ์และควบคุมตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่พบเจอทั้งด้านบวกและด้านลบ เพื่อเรียนรู้ ยอมรับ ปรับปรุง และแก้ไขให้ดีขึ้น

สรุป

ผลการศึกษาพบว่า คะแนนเฉลี่ยการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย โดยภาพรวมก่อนใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96 และหลังใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.61 โดยเด็กมีพฤติกรรมแต่ละด้านดังนี้ 1) ด้านการกำกับพฤติกรรมตนเอง เด็กสามารถปฏิบัติตามกฎกติกาในการทำกิจกรรมได้ รู้จักหน้าที่และทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ มีความอดทนรอคอยในการทำกิจกรรมหรือการเล่น โดยไม่ต้องมีผู้คอยชี้แนะตลอดเวลา 2) ด้านการกำกับอารมณ์ตนเอง เด็กสามารถสื่อสารและบอกความรู้สึกได้ เมื่อเด็กเกิดปัญหา รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ และ 3) ด้านการกำกับความคิดตนเอง เด็กเกิดการคิดวางแผน สามารถคิดริเริ่มในการทำกิจกรรมด้วยตนเอง จัดลำดับขั้นตอนของการทำกิจกรรมต่าง ๆ รวมไปถึงเกิดสมาธิจดจ่อในการทำกิจกรรม จนทำให้งานออกมาสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ในการใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัยสามารถยืดหยุ่นวัน เวลาได้ตามความเหมาะสมกับเหตุการณ์ และกิจกรรม เนื่องจากแต่ละครอบครัวมีภารกิจและบริบทแตกต่างกัน มีเวลาว่างไม่ตรงกัน ในการร่วมทำกิจกรรม

1.2 การใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย เป็นกิจกรรมที่เน้นให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เด็กรู้จักคิด ใช้เหตุผล เข้าใจอารมณ์และรู้จักควบคุมตนเอง ซึ่งผู้ปกครองโดยปกติจะเน้นบังคับและสั่งให้เด็กทำกิจกรรม ครูควรกระตุ้นหรือนำพ่อแม่และผู้ปกครองเปิดโอกาสให้เด็กทำกิจกรรมอย่างอิสระด้วยตนเอง ไม่ควบคุมเด็กในการทำกิจกรรม

1.3 ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” เพื่อส่งเสริมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย เป็นการดำเนินกระบวนการในลักษณะเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ (Learning by doing) จึงได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก ดังนั้นควรออกแบบกิจกรรมให้หลากหลาย น่าสนใจมากขึ้น เพื่อจูงใจให้เด็กสนใจและกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” ไปส่งเสริมหรือพัฒนาเด็กปฐมวัยด้านอื่น ๆ เช่น ด้านความร่วมมือ ด้านการจัดการตนเอง ด้านทักษะชีวิต

2.2 ควรมีการส่งเสริมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย โดยบูรณาการกับกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบโครงการ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ธรรมชาติเป็นฐาน การจัดการเรียนรู้แบบSTEM และกิจกรรมละครสร้างสรรค์ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชลธิป สมาหิโต. (2560). *เอกสารคำสอนรายวิชาพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย (development and learning in young children)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประพันธ์ เดชสวัสดิ์. (2552). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนโรงเรียนบ้านสถานอำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา (การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พิกุล เกิดปลั่ง. (2554). *ผลการใช้ชุดกิจกรรมการจัดประสบการณ์แบบโครงการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของเด็กปฐมวัย (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัชดาภรณ์ อินทะนิน. (2544). *การศึกษาแนวโน้มและอัตราการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางสังคมของนักเรียน ชั้นอนุบาลปีที่ 2 ที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม (ปริญญานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภฎี ชิกว้าง. (2552). *การทดลองใช้กิจกรรมบทบาทสมมติเพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาของเด็กปฐมวัยอายุ 5-6 ปี. (วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สิรินทร์ ลัดดาภรณ์ บุญเชิดชู. (2557). *การสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ SSAPA เพื่อพัฒนาการกำกับตนเองของเด็กปฐมวัย (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิริพร ลิ่นจี และ ศศิลักษณ์ ชัยนิกิจ. (2563). บทบาทของครูในการส่งเสริมพฤติกรรมการกำกับตนเองของเด็กวัยอนุบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี 1. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 16(2), OJED1602022.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action : A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice–Hall.
- Blair, C., & Diamond, A. (2008). Biological processes in prevention and intervention: The promotion of self-regulation as a means of preventing school failure. *Development and Psychopathology*, 20(03), 899–911.

Bodrova, E., & Leong, D. J. (2008). Developing self-Regulation in kindergarten can we keep all the crickets in the basket?. *Young children*, 63(2), 56–58.

Dewey, J. (1959). *Experience and education*. New York: Macmillan Publishing Company.

Global,A. (2 0 2 0) . *Art and Child Development*. Retrieved November 18, 2 0 2 1 , from <https://th.globalart.world/ศิลปะกับพัฒนาการเด็ก/>

Hautakangas, M. (2022). Children developing self-regulation skills in a Kids’ Skills intervention programme in Finnish Early Childhood Education and Care. *Early Child Development and Care*, 192, 1626–1642.

National Parent Education Network. (2022). *NPEN Core Principles*. Retrieved November 27, 2021, from <https://npen.org/about-npen/core-principles>

Unicef. (2019). *Unicef Early Childhood Development Kit for Emergencies*. Retrieved October 15, 2021, from https://www.unicef.org/evaldatabase/files/UNICEF_ECD_Kit_Synthesis.pdf

ตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพทางการจัดการเพื่อพัฒนาแนวทาง
การลดความเครียดในขณะทำงานของพนักงานในองค์กร
ที่กำลังมีนโยบายการควบรวมกิจการ

Management Empowerment Strategic Indicators to develop a
workforce stress reduction approach in organizations undergoing
merger and acquisition policies

ธนพัฒน์ อินทวิ¹, พัทธ์ชัย ศิริวงศ์² และ ธีระวัฒน์ จันทิก³

Tanapat Intawee¹, Phitak Siri Wong² and Thirawat Chantuk³

^{1,2,3}คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

^{1,2,3}Faculty of Management Science, Silpakorn University, Thailand

E-mail: ¹tanapat@ms.su.ac.th; ²phitak@ms.su.ac.th; ³thirawat@ms.su.ac.th

Received February 17, 2022; Revised June 18, 2023; Accepted June 19, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพทางการจัดการเพื่อลดความเครียดในขณะทำงานของพนักงานในองค์กรที่กำลังมีนโยบายการควบรวมกิจการ กระบวนการศึกษานั้นได้ใช้การวิจัยเชิงเอกสาร การสนทนากลุ่มและการวิจัยอนาคต (Ethnographic Delphi Futures Research; EDR) โดยได้ทำการสัมภาษณ์รอบที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจากกลุ่มบุคคลเป็นจำนวน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ประกอบการ ได้แก่ ผู้บริหารงาน ผู้จัดการ ที่มีประสบการณ์ในการจัดการอย่างน้อย 3 ปี รวมจำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งสิ้นจำนวน 17 คน และการทำ EDR ในรอบที่ 2 ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ครั้งแรกมานำเสนอให้กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน ผู้วิจัยดำเนินการประยุกต์ Analysis Hierarchy Process เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และจัดการเรียงเรียงข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวม เพื่อตัดสินใจในการเลือกองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ที่ดีที่สุด

จากผลการวิจัยพบว่า ต้องมีองค์ประกอบของการวิเคราะห์ในองค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพในองค์กร (Relation in Organization) องค์ประกอบด้านผู้นำ (Leader) องค์ประกอบด้านขวัญกำลังใจ (Morale) องค์ประกอบด้านการปรับตัว (Adaptive) องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน (Procedure) องค์ประกอบด้านทัศนคติ (Attitude) องค์ประกอบด้านงานที่ได้รับ

มอบหมาย (Job) โดยหน่วยงานที่กำลังมีนโยบายด้านการควบคุมกิจการ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น

คำสำคัญ: การควบคุม; ความเครียด; การจัดการ

Abstract

The purpose of this research are; 1) Develop strategic indicators. 2) To reduce stress while working for employees in the organization. The educational process has used documentary Research, group chat and Ethnographic Delphi Futures Research; EDFR by Conducting the 1st round of interviews. The researcher selected experts from 3 groups of people. Such as administrator, Manager with at least 3 years of management experience and a total of 17 experts and EDFR for the 2nd time. The researcher will use a questionnaire generated from the first interview data for presented to experts by introducing research topic objectives conceptual framework. The researcher has applied Analysis Hierarchy Process for use in analysis and organize data collection to decide on the selection of the best indicator elements.

The results were that there must be an element of analysis Such as Relation in Organization Leader, Morale, Adaptive, Procedure, Attitude and Job. This usually happens when the organization has a policy to control the business. The finding of this research found that from experts. Provide information that these elements are causing stress in the workplace and unsuccessful.

Keywords: Merger; Stress; Management

บทนำ

การดำเนินธุรกิจขององค์กรในยุคปัจจุบันนั้นเป็นที่ยอมรับกันว่ากระบวนการจัดการนั้นมีความสำคัญอย่างมากในประเด็นของความอยู่รอดทางธุรกิจและการสร้างความยั่งยืนอย่างต่อเนื่องให้กับองค์กร ซึ่งความต้องการความยั่งยืนขององค์กรต่าง ๆ นั้นเป็นที่มุ่งหวังขององค์กรขนาดเล็กไปจนกระทั่งองค์กรที่มีขนาดใหญ่เพื่อการสร้างการดำเนินการให้มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พัชรี ชมพุดำ, 2552) โดยที่ผ่านมานั้นภายใต้การดำเนินการของแต่ละองค์กรเองนั้นมุ่งเน้นที่จะสร้างแนวคิดและแนวทางแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรนั้นก้าวทันและรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันที่มีความรวดเร็วในการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างสูง (Williams, 2009) อีกทั้งยังมีสิ่งสำคัญที่เข้ามาเกี่ยวข้องคืออัตราการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของคู่แข่งชั้นที่ในยุคสมัยนี้นั้นมีตัวเลข

และแนวโน้มที่สูงขึ้น ทำให้เกิดภาวะการณ์แข่งขันที่สูงมากจนกระทั่งองค์กรต่าง ๆ นั้นไม่สามารถตั้งตัวรับมือกับสิ่งเหล่านี้ที่จะเกิดขึ้นได้ซึ่งหลายครั้งถูกมองว่าองค์กรเหล่านี้มักขาดความยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558)

อีกมุมมองที่เกิดขึ้นในบริบทปัจจุบันนั้นถูกมองว่าจากสิ่งที่เกิดขึ้นในกระแสปัจจุบันนั้น โดยเฉพาะในเรื่องของการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสภาพแวดล้อมซึ่งรวมทั้งสภาพแวดล้อมที่เกิดจากภายนอกและสภาพแวดล้อมที่เกิดจากภายใน โดยในบริบทของสภาพแวดล้อมนั้นเป็นสิ่งที่ควบคุมได้และควบคุมไม่ได้ องค์การเกิดขึ้นและดำเนินงานโดยได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อม จากคำกล่าวนี้หมายความว่าสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นรอบ ๆ องค์การจะส่งผลกระทบไม่มากนักน้อยให้กับการจัดการภายในองค์การ ซึ่งการรู้ทันสภาพแวดล้อมนั้นจะช่วยให้องค์การรู้ทันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเพื่อที่จะเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นสภาพแวดล้อมที่ยากแก่การกำหนดหรือควบคุม (พัชรี ชมพุดา, 2552) ทำให้องค์กรธุรกิจนั้นต้องมองหาวิธีในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งแนวทางในยุคปัจจุบันที่เป็นที่น่าสนใจคือการควบรวมกิจการและการเข้าซื้อกิจการ โดยทั้ง 2 แนวทางมีความแตกต่างกันแต่มีความเชื่อที่ว่าสามารถช่วยให้องค์กรธุรกิจนั้นผ่านวิกฤตของปัญหาต่าง ๆ ไปได้ โดยการควบรวมกิจการนั้นจะเป็นการควบรวมกันระหว่างธุรกิจตั้งแต่ 2 ธุรกิจขึ้นไปเพื่อสร้างธุรกิจใหม่ โดยการรวมกันของ 2 ธุรกิจนี้เป็นการรวมตัวกันของ 2 องค์กรธุรกิจที่เกิดภาวะการณ์สิ้นสภาพทางการดำเนินการ (ภาคณี พงศ์พิโรตม, 2556)

ผลกระทบและเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นตามมาคือ การปรับโครงสร้างขององค์กรธุรกิจ การถูกโยกย้าย การลดจำนวนพนักงาน การตัดหน่วยงานที่ทับซ้อนและที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน การเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน การเปลี่ยนแปลงผู้นำ การปรับโครงสร้างของผลตอบแทน การให้รางวัล จะเห็นได้ว่าการดำเนินการดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน ทั้งในเรื่องของขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งในหลายครั้งพนักงานเหล่านี้มองว่าเป็นการทำให้ตนเองนั้นขาดความมั่นคงในการทำงานและวิตกกังวลในเรื่องของโครงสร้างที่กำลังจะเกิดขึ้น ถึงแม้ว่าโครงสร้างที่กำลังจะปรับและเกิดขึ้นในอนาคตนั้นจะเป็นไปในทิศทางที่ดีก็ตามแต่ในมุมมองของพนักงานกลับไม่เป็นเช่นนั้น โดยพนักงานที่กำลังเข้าสู่การปรับโครงสร้างมีความคิดว่าองค์กรธุรกิจปรับโครงสร้างเพื่อที่จำกำจัดและลดต้นทุนค่าใช้จ่ายให้ต่ำกว่าเดิม ด้วยเหตุนี้เองทำให้พนักงานเหล่านี้เริ่มที่จะเกิดความเครียดในการทำงานในที่สุด (Lee, 1991)

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่จะศึกษาตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพทางการจัดการเพื่อพัฒนาแนวทางการลดความเครียดในขณะทำงานของพนักงานในองค์กรที่กำลังมีนโยบายการควบรวมกิจการ จึงทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาประเด็นดังกล่าวเพื่อหาแนวทางและหาตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์ในการลดความเครียดเพื่อให้องค์กรธุรกิจที่มีนโยบายการควบรวมกิจการสามารถที่จะขับเคลื่อนต่อไปและเติบโตยิ่งขึ้นอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบและกิจกรรมในการลดความเครียดระหว่างทำงานขององค์กรที่กำลังมีนโยบายควบรวมกิจการ
2. ตีวงชี้เชิงกลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพทางการจัดการเพื่อพัฒนาแนวทางการลดความเครียดในขณะทำงานของพนักงานในองค์กรที่กำลังมีนโยบายการควบรวมกิจการ
3. แนวทางการลดความเครียดในขณะทำงานของพนักงานในองค์กรที่กำลังมีนโยบายการควบรวมกิจการ

การทบทวนวรรณกรรม

การจัดการนั้นเป็นรูปแบบและกระบวนการจัดระเบียบโดยใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีทั้งหมด ตั้งแต่ทรัพยากรพื้นฐานที่วาดด้วยเรื่อง ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรข้อมูล ทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรสินทรัพย์ถาวร ไปจนกระทั่งทรัพยากรขั้นสูง โดยใช้ระบบการจัดการที่มีความเหมาะสม ใช้ระเบียบในการปฏิบัติงานที่มีศักยภาพทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่องค์กรธุรกิจได้ตั้งไว้ การให้คำนิยามและคำจำกัดความของคำว่าจัดการนั้นมีความแตกต่างกันแต่อย่างไรก็ตามการให้คำนิยามของคำว่าจัดการโดยมากแล้วมีความหมายที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับแนวคิดที่หลากหลายของนักวิชาการ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นความหมายยังคงมีใจความสำคัญมุ่งไปยังทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีความหมายว่า กระบวนการทำงานเพื่อนำพาองค์กรไปยังจุดมุ่งหมายที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีตั้งแต่ขั้นพื้นฐานไปจนกระทั่งทรัพยากรขั้นสูงอย่างมีประสิทธิภาพ (Drucker, 2004) เมื่อเป็นเช่นนี้การจัดการจะต้องเริ่มต้นด้วยการวางแผน ตั้งวัตถุประสงค์ และกำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นตัวกำหนดให้นักจัดการนั้นสร้างแนวทางและวางแผนงานให้เป็นไปตามเงื่อนไขและกรอบแนวทางเพื่อสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรนั้นได้ตั้งไว้ผ่านการใช้ทรัพยากรพื้นฐานทั้งหมดให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พัชสิริ คำชมพู, 2552)

การจัดการนั้นถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญมากต่อการนำพาองค์กรไปยังเป้าหมายที่กำหนดและตอบวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้ ซึ่งทำให้องค์กรเหล่านี้มีความสามารถในการแข่งขันระยะยาวและมีความยั่งยืน รวมทั้งสามารถที่จะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรได้ (นิตย สัมมาพันธ์, 2542) โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการจัดการนับว่าเป็นกลไกหลัก ๆ กลไกหนึ่งที่จะสร้างแรงผลักดันและแรงขับเคลื่อนให้องค์กรนั้นเติบโตและเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันซึ่งการจัดการเป็นตัวช่วยในเรื่องของการลดจุดอ่อนและพาองค์กรก้าวข้ามอุปสรรค ช่วยลดต้นทุนและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้นและทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จในที่สุด (Frese, 2000)

แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด

อรวรรณ แก้วบุญชู (2552) ความเครียดจากการทำงาน เป็นรูปแบบของปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นกับบุคคลเนื่องจากการเกิดความไม่สมดุลกันระหว่างภาระงานที่ต้องรับผิดชอบกับองค์ความรู้ ทักษะ หรือ

ความสามารถ ซึ่งเป็นปัญหาของบุคคลนั้น ๆ ที่ต้องเผชิญ เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนและสิ่งแวดล้อม เกิดขึ้นได้จากปัจจัยด้านลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานและโครงสร้างขององค์กร

กิตติพล ปานเจริญ (2548) ความเครียดในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลถึงการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงาน และประเมินว่างานนั้นคุกคามต่อความเชื่อมั่นในตนเองหรือความ พอใจและเกินขีดความสามารถของตน

Crawford (1993) ความเครียดในการทำงานเป็นสภาพในงานหรือเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิด ความเครียด ซึ่งอาจแสดงออกทางกาย จิตใจ และพฤติกรรมต่าง ๆ

Wheeler & Riding (1994) ความเครียดในการทำงาน เป็นการรับรู้ของบุคคลว่างานนั้น คุกคาม ต่อความเชื่อมั่นในตนเอง หรือ ความพอใจ และเกินขีดความสามารถของตน

Farrington (1995) ความเครียดในการทำงาน เป็นการรับรู้ถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ ของบุคคลกับความสามารถในการจัดการกับความต้องการนั้น ๆ และประเมินว่าความต้องการเหล่านั้น เป็นสิ่งคุกคามต่อตนเอง

สรุปได้ว่า ความหมายของความเครียดจากการทำงานเป็นความรู้สึกหรือรูปแบบของปฏิกิริยา ที่เกิดขึ้น ของบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากการทำงาน เป็นภาวะที่ร่างกายและจิตใจมีปฏิกิริยา ตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ที่ คุกคามต่อความเชื่อมั่นในตนเองหรือความพอใจและเกินขีด ความสามารถของตน ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดจากความไม่สมดุลกันระหว่างภาระงานที่ต้องรับผิดชอบกับองค์ ความรู้ ทักษะ หรือความสามารถ ของบุคคลนั้น ๆ ตลอดจนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนและสิ่งแวดล้อม ในการทำงานและโครงสร้างขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การที่องค์การจะประสบความสำเร็จนั้นองค์การจำเป็นจะต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมเพราะ แนวคิดทางการจัดการเชื่อว่าองค์การไม่สามารถที่จะอยู่รอดได้หากปราศจากทีมในการดำเนินการ โดยทีมนั้นจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้คนในทีมนั้นมีความเข้าใจตรงกัน รวมถึงมีการ กำหนดหน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น สมาชิกภายในทีมต้องเปิดโอกาสซึ่งกันและกันโดยให้สมาชิกภายในทีมทุกคนมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน ในขณะเดียวกันสมาชิกในทีมต้องพยายามลดความขัดแย้งซึ่ง กันและกันโดยการใช้เหตุและผลในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยปราศจากอารมณ์ใน การตัดสินใจ (ธนากร กรวัชรเจริญ, 2555) ต่อมามีการให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า เป็นการรวมตัวกันระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปดำเนินกิจกรรมภายใต้เป้าหมายเดียวกัน มีความ รับผิดชอบและทำตามหน้าที่เหมือนกัน มีการวางแผน ะสานงาน รวมไปถึงการตัดสินใจและการ สนับสนุนในงานเพื่อให้งานที่ตั้งไว้ประสบความสำเร็จ (รัชณี สิงห์บุญตา, 2541)

จากที่กล่าวมานั้นสรุปใจความได้ว่า การทำงานเป็นทีมนั้นเป็นการดำเนินการในการทำกิจกรรม ใดกิจกรรมหนึ่งโดยมีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีจุดประสงค์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน

โดยมีการแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจนภายในสมาชิก โดยเฉพาะสมาชิกในที่นั้นจะต้องมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อใช้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญของสมาชิกแต่ละคน นำพาองค์กรไปยังเป้าหมายและวัตถุประสงค์ด้านต่าง ๆ ที่องค์กรได้กำหนดไว้

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำนั้นเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมากในการดำเนินงานกิจการภายในองค์กร โดยมีการกล่าวไว้ว่าองค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จหรือไม่ก็จะขึ้นอยู่กับตัวของผู้นำ ซึ่งบทบาทของผู้นำนั้นจะเป็นบุคคลที่ต้องคอยกำกับดูแลควบคุมและวินิจฉัยองค์การ รวมทั้งเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ในการรับผิดชอบในการวางแผน ตัดสินใจ จัดองค์การ การนำรวมถึงการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการเป็นผู้นำ โดยผู้นำนั้นต้องมีทักษะเพื่อจะสามารถทำสิ่งต่าง ๆ (พัชร ชมพุดำ, 2552) ทฤษฎีที่เกี่ยวกับผู้นำนั้นมีมากมาย เช่น ทฤษฎีลักษณะผู้นำ(Trait Theory) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theory)

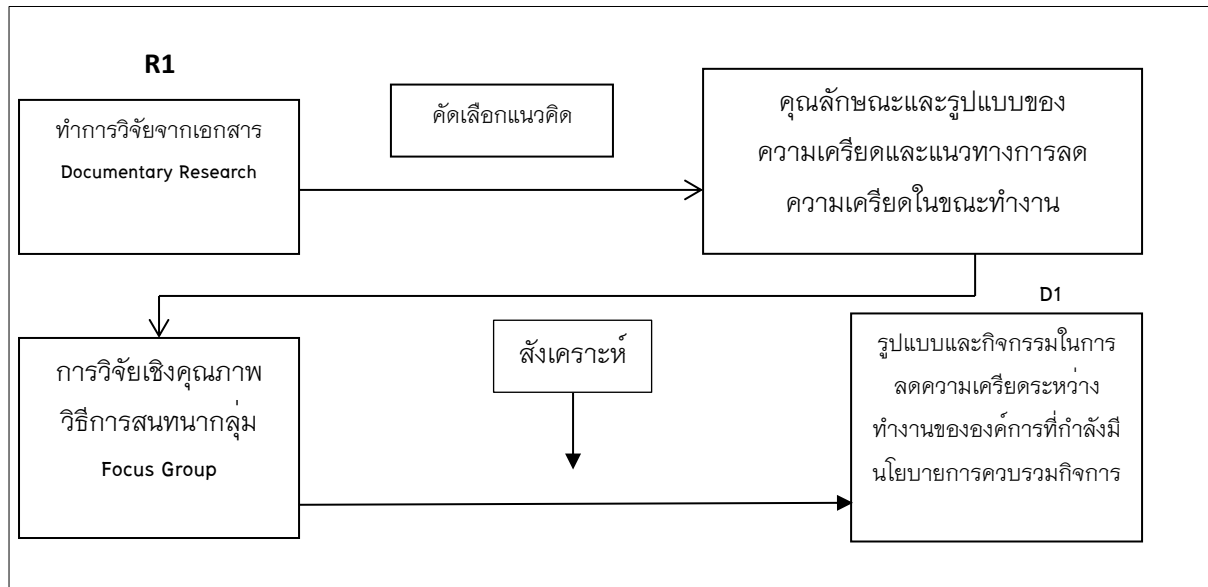
(Williams, 2009) คุณลักษณะผู้นำ (trait of leadership) เป็นเครื่องชี้แนะหนึ่งที่จะทำให้ทราบค่าของผู้นำ แต่ละคนว่าดีหรือไม่ดีเพียงใด คุณลักษณะผู้นำ เป็นคุณลักษณะของผู้นำ แต่ละคนซึ่งสามารถที่จะพัฒนาให้เกิดมีขึ้นได้ ผู้นำ ที่ประสบผลสำเร็จ คือ ผู้นำ ที่หมั่นสำรวจตนเองอยู่เสมอว่า ตนมีจุดเด่น จุดด้อยข้อใด คุณลักษณะผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญอันหนึ่งที่จะผูกใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้นำ และเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อ

Cummings and Worley (2009) สาเหตุของการพัฒนาองค์การหรือการเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้นมาจากสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมให้ได้ โดยการพัฒนาองค์การนั้น อาจทำให้ระบบบางระบบภายในองค์กรนั้นมีการเปลี่ยนแปลงไป โดยระบบที่จะมีการเปลี่ยนแปลงนั้นจะประกอบไปด้วย กลยุทธ์ เทคโนโลยี โครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ระบบทรัพยากรมนุษย์ ระบบการชื้อวัด ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ

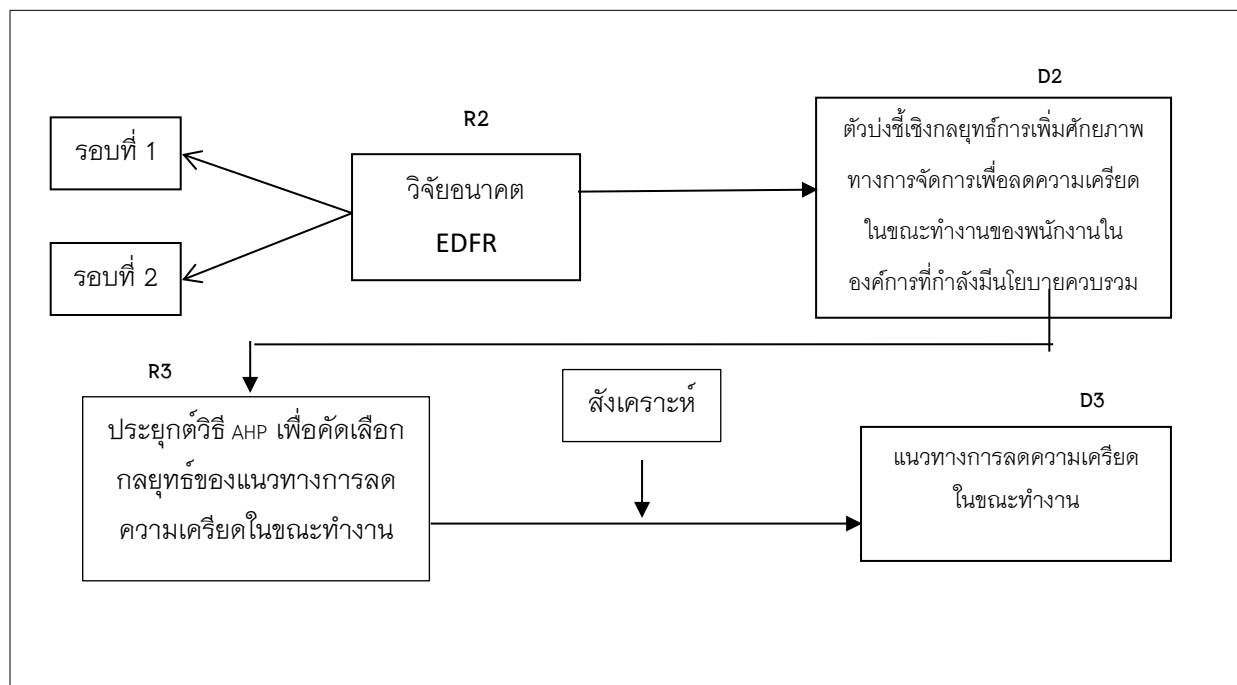
Burke, Litwin (1992) นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การและการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อให้้องค์การมีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาเน้นลักษณะของโมเดลเชิงสาเหตุถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ ซึ่งสิ่งที่ทำให้องค์การเริ่มมีการพัฒนานั้นมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ทั้งนี้สิ่งที่เป็นตัวแปรในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จนั้นมีหลายองค์ประกอบ Cummings and Worley (2009) ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงองค์การหรือพัฒนาองค์การนั้นเป็นเรื่องที่ต้องใช้ทักษะในการดำเนินการที่ค่อนข้างสูงและต้องใช้ทักษะประสบการณ์ในการดำเนินการ ซึ่งองค์การส่วนใหญ่ที่เตรียมที่จะพัฒนาองค์การหรือเปลี่ยนแปลงองค์การนั้น ส่วนมากมักจะตั้งความหวังที่จะให้องค์การนั้นมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในระยะยาว เพราะตามหลักแล้วการพัฒนาองค์การหรือการเปลี่ยนแปลงองค์การนั้นเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนสูง จึงทำให้มีแนวคิดและทฤษฎีของการพัฒนาองค์การเกิดขึ้นมากมาย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นที่ 1



ขั้นที่ 2



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพทางการจัดการเพื่อลดความเครียดในขณะทำงานของพนักงานในองค์กรที่กำลังมีนโยบายการรวบรวมกิจการ จำดำเนินการศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัย

และพัฒนา(Research and Development, R&D) ในการดำเนินงานวิจัย โดยทำการศึกษาอย่างเป็นระบบตามแนวคิด หลักการ เพื่อสร้างตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพของพนักงานเพื่อลดความเครียดของพนักงานในองค์กรที่กำลังมีนโยบายการควบรวมกิจการ งานวิจัยนี้ผู้วิจัยมีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพทางการจัดการเพื่อลดความเครียดของพนักงานในองค์กรที่กำลังมีนโยบายการควบรวมกิจการ รวมถึงการวัดประสิทธิภาพของตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์กับพนักงานที่อยู่ภายใต้องค์กรที่มีนโยบายการควบรวมกิจการ ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Method) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพในการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด และใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณเพื่อยืนยันและทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว เพื่อตอบปัญหาและบรรลุวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผู้วิจัยจึงแบ่งขั้นตอนของการดำเนินงานวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอนได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดแนวคิดพื้นฐานขององค์กรรวม องค์ประกอบ แนวคิดและแนวทางในการลดความเครียดเพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการภายใต้องค์กรที่กำลังมีนโยบายควบรวมกิจการ

1.1 การวิจัยเอกสาร

1.2 การสนทนากลุ่ม

1.3 สังเคราะห์และวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพทางการจัดการเพื่อลดความเครียดขณะทำงานของพนักงานในองค์กรที่กำลังมีนโยบายการควบรวมกิจการ

2.1 เทคนิควิจัยอนาคต EDFR รอบที่ 1

2.2 เทคนิควิจัยอนาคต EDFR รอบที่ 2

2.3 การประยุกต์ Analysis Hierarchy Process (AHP)

โดยได้ทำการสัมภาษณ์รอบที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจากกลุ่มบุคคลเป็นจำนวน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ประกอบการ ได้แก่ ผู้บริหารงาน ผู้จัดการ ที่มีประสบการณ์ในการจัดการอย่างน้อย 3 ปี รวมจำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งสิ้นจำนวน 17 คน และการทำ EDFR ในรอบที่ 2 ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ครั้งแรกมานำเสนอให้กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน โดยทำการแนะนำหัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์และกรอบของงานวิจัยเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันของผู้วิจัยและผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยดำเนินการประยุกต์ Analysis Hierarchy Process เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และจัดการเรียงเรียงข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวม เพื่อตัดสินใจในการเลือกองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ที่ดีที่สุด

ผลการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพทางการจัดการเพื่อลดความเครียดในขณะทำงานของพนักงานในองค์กรที่กำลังมีนโยบายควบรวมกิจการ โดยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา

(Research and Development : R&D) โดยดำเนินการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ การเพิ่มศักยภาพทางการจัดการเพื่อปรับลดความเครียดที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มองค์กรที่ต้องการลดความเครียดในขณะที่ยังคงรักษามีนโยบายในการควบรวมกิจการ ผลการศึกษาพบว่า กำหนดองค์ประกอบทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพในองค์กร (Relation in Organization)

ในด้านนี้ผู้เชี่ยวชาญ ได้ให้ข้อมูลว่า ความเครียดที่เกิดจากการที่องค์กรกำลังมีนโยบายการควบรวมนั้นย่อมต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงและทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นๆ มากยิ่งขึ้น เพราะสัมพันธภาพภายในองค์กรนั้นเป็นแรงผลักดันให้องค์กรนั้นเกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ ดังนั้นหากองค์กรมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีก็จะทำให้เกิดความเครียดตามมาได้

องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบด้านผู้นำ (Lead)

ในส่วนนี้ผู้เชี่ยวชาญได้มุ่งเน้นและให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะผู้นำเป็นบุคคลที่คอยสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดความเชื่อใจและมั่นใจให้กับพนักงานในสถานการณ์ที่องค์กรกำลังมีนโยบายการควบรวมกิจการ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านขวัญกำลังใจ (Morale)

ผู้เชี่ยวชาญกล่าวว่า ในช่วงเวลาที่นโยบายเปลี่ยนแปลงย่อมเกิดปัญหาทางด้านของความไม่แน่นอน พนักงานภายในองค์กรเกิดความสับสนเพราะเกรงกลัวกับการเปลี่ยนแปลงเมื่อเกิดการควบรวมกิจการ ท่ามกลางสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อชีวิตในหลาย ๆ ด้าน องค์กรต้องมุ่งเน้นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานเพื่อลดความเครียดในขณะที่ยังมีนโยบายควบรวมกิจการ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการปรับตัว (Adaptive)

ผู้เชี่ยวชาญระบุว่า องค์การที่กำลังจะเกิดการควบรวมกิจการนั้นย่อมเกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีทั้งกฎระเบียบ นโยบาย วิธีการทำงาน เป้าหมายขององค์กร ระบบขั้นตอนการทำงาน โครงสร้างองค์กรสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัว ซึ่งสิ่งเหล่านี้เองถูกมองว่าเป็นปัญหาที่ต้องเร่งแก้ไขให้ทันเวลาเพราะสิ่งเหล่านี้หากสะสมไว้นานๆก็จะทำให้ความเครียดเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการปฏิบัติงาน (Procedure)

ผู้เชี่ยวชาญกล่าวว่าความเครียดที่เกิดจากการควบรวมกิจการขององค์กรนั้นเกิดจากความวิตกกังวลเพราะพนักงานมองว่าเป็นภัยอย่างหนึ่ง การควบรวมกิจการมักจะส่งผลให้เกิดภาวะการแข่งขันของบุคลากรค่อนข้างสูงเนื่องจากต้องการโอกาสในการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่องหลังเกิดการควบรวมกิจการขึ้น ดังนั้นพนักงานก็จะมุ่งเน้นงานด้านปฏิบัติงาน จนบางครั้งพยายามทำงานมากจนเกินไปจน

กระทบต่อผลการปฏิบัติงานและท้ายที่สุดแล้วก็กลับกลายเป็นความเครียดแทนเนื่องจากผลงานอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้

องค์ประกอบที่ 6 ด้านทัศนคติ (Attitude)

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลว่าทัศนคตินั้นเป็นเรื่องที่สำคัญที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญ ทั้งด้านจิตวิทยา การสื่อสาร หรือความเชื่อ เพราะพนักงานเมื่อทราบถึงนโยบายขององค์กรที่กำลังจะเกิดการควบรวม พวกเขาเหล่านั้นจะมีทิศทางของทัศนคติเชิงลบทันทีโดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นเหตุส่งผลให้เกิดความเครียด เพราะฉะนั้นองค์กรนั้นจะต้องเร่งสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่พนักงานเพื่อไม่ให้ความเครียดนั้นส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 7 ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย (Job)

เมื่อองค์กรเกิดการควบรวม ผู้เชี่ยวชาญกล่าวว่าพนักงานส่วนมากก็จะเกิดความเครียดสะสมมากขึ้นตามลำดับ เนื่องจากวิตกกังวลมากเกินไปเกี่ยวกับประเด็นของงานที่จะได้รับมอบหมาย โดยงานที่ได้รับมอบหมายอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม หรืออาจต้องอาศัยทักษะ ความเชี่ยวชาญที่สูงขึ้น

ตารางที่ 1 สรุปค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพทางการจัดการเพื่อลดความเครียด
ในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่กำลังมีนโยบายการควบรวมกิจการ

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก
ตัวบ่งชี้ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	0.051
ตัวบ่งชี้ด้านผู้นำ	0.011
ตัวบ่งชี้ด้านขวัญกำลังใจ	0.060
ตัวบ่งชี้ด้านการปรับตัว	0.086
ตัวบ่งชี้ด้านการปฏิบัติงาน	0.048
ตัวบ่งชี้ด้านทัศนคติ	0.056
ตัวบ่งชี้ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย	0.035

ผลการเปรียบเทียบความสำคัญของตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพทางการจัดการเพื่อลดความเครียดในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่กำลังมีนโยบายการควบรวมกิจการ พบว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 ท่าน ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ด้านการปรับตัว เป็นอันดับแรก ตัวบ่งชี้ด้านขวัญกำลังใจเป็นอันดับสอง ตัวบ่งชี้ด้านทัศนคติเป็นอันดับสาม ตัวบ่งชี้ด้านสัมพันธภาพในองค์กรเป็นอันดับสี่ ตัวบ่งชี้ด้านการปฏิบัติงานเป็นอันดับห้า ตัวบ่งชี้ด้านงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอันดับหก และตัวบ่งชี้ด้านผู้นำเป็นอันดับสุดท้าย

อภิปรายผลการวิจัย

ตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพทางการจัดการเพื่อลดความเครียดในขณะทำงานของพนักงานในองค์กรที่กำลังมีนโยบายการควบคุมกิจการ จากผลการศึกษาพบว่าต้องมียอดประกอบของการวิเคราะห์ในองค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพในองค์การ (Relation in Organization) องค์ประกอบด้านผู้นำ (Leader) องค์ประกอบด้านขวัญกำลังใจ (Morale) องค์ประกอบด้านการปรับตัว (Adaptive) องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน (Procedure) องค์ประกอบด้านทัศนคติ (Attitude) องค์ประกอบด้านงานที่ได้รับมอบหมาย (Job) ซึ่งสิ่งเหล่านี้มักจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรมีนโยบายของการควบคุมกิจการและขณะเดียวกันจากการศึกษาทั้งจากเอกสารและการให้ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อมูลว่าองค์ประกอบเหล่านี้เป็นเหตุทำให้เกิดความเครียดในที่ทำงานสำหรับพนักงาน ทำให้ผลการทำงานไม่ประสบความสำเร็จ พนักงานเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย และจิตใจ เพราะฉะนั้นแล้วองค์กรจึงจำเป็นต้องระแวดระวังกับความเครียดที่เกิดขึ้น จากผลการวิเคราะห์น้ำหนักขององค์ประกอบของตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพทางการจัดการเพื่อลดความเครียดในขณะทำงานของพนักงานในองค์กรที่กำลังมีนโยบายการควบคุมกิจการ โดยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (AHP) เพื่อเปรียบเทียบลำดับความสำคัญและหาค่าถ่วงน้ำหนักแต่ละองค์ประกอบของตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพทางการจัดการเพื่อลดความเครียดในขณะทำงานของพนักงานในองค์กรที่กำลังมีนโยบายการควบคุมกิจการ ผลการวิเคราะห์อัตราส่วนความสอดคล้องของทุกด้านอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ สอดคล้องในทุกมิติ จึงสรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพทางการจัดการเพื่อลดความเครียดในขณะทำงานของพนักงานในองค์กรที่กำลังมีนโยบายการควบคุมกิจการ สามารถนำตัวบ่งชี้ดังกล่าวไปใช้ได้ และเมื่อดำเนินการเปรียบเทียบความสำคัญของตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพทางการจัดการเพื่อลดความเครียดในขณะทำงานของพนักงานในองค์กรที่กำลังมีนโยบายการควบคุมกิจการ พบว่า ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ด้านการปรับตัว เป็นอันดับแรก ตัวบ่งชี้ด้านขวัญกำลังใจเป็นอันดับสอง ตัวบ่งชี้ด้านทัศนคติเป็นอันดับสาม ตัวบ่งชี้ด้านสัมพันธภาพในองค์การเป็นอันดับสี่ ตัวบ่งชี้ด้านการปฏิบัติงานเป็นอันดับห้า ตัวบ่งชี้ด้านงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอันดับหก และตัวบ่งชี้ด้านผู้นำเป็นอันดับสุดท้าย

สำหรับตัวบ่งชี้ที่สำคัญเป็นลำดับแรก ตัวบ่งชี้ด้านการปรับตัว องค์การที่กำลังจะเกิดการควบรวมกิจการนั้นย่อมเกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีทั้งกฎระเบียบ นโยบาย วิธีการทำงาน เป้าหมายขององค์กร ระบบขั้นตอนการทำงาน โครงสร้างองค์กร สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัว ซึ่งสิ่งเหล่านี้เองถูกมองว่าเป็นปัญหา ที่ต้องเร่งแก้ไขให้ทันเวลาเพราะสิ่งเหล่านี้หากสะสมไว้นาน ๆ ก็จะทำให้ความเครียดเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยพนักงานจะต้องให้การยอมรับในกฎระเบียบขององค์กรและนโยบาย ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้บริหาร ยอมรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการทำงาน เข้าใจมุมมองของผู้อื่น มีการฝึกอบรมเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มองการเปลี่ยนแปลงที่

เป็นอุปสรรคให้กลายเป็นโอกาส มีการกำหนดเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน ตลอดจนรู้จักควบคุมตนเองและมีความกลมกลืน เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับตัวบ่งชี้ด้านขวัญกำลังใจ ในช่วงเวลาที่มีนโยบายเปลี่ยนแปลงย่อมเกิดปัญหาทางด้านของความไม่แน่นอน พนักงานภายในองค์กรเกิดความสับสนเพราะเกรงกลัวกับการเปลี่ยนแปลงเมื่อเกิดการควรรวมกิจการ ท่ามกลางสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อชีวิตในหลาย ๆ ด้าน องค์กรต้องมุ่งเน้นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานเพื่อลดความเครียดในขณะที่มีนโยบายควรรวมกิจการ ด้วยการ มีสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือสวัสดิการปกติ มีโครงการต่าง ๆ ภายในองค์กรให้ดำเนินการมีหน่วยงานให้ความรู้และคำปรึกษา มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน รวมถึงให้ความสำคัญในเรื่องของความเป็นธรรมของผู้ประเมินผลปฏิบัติงาน

หากพิจารณาถึงการให้ขวัญและกำลังใจได้ส่งผลที่ดีต่อด้านทัศนคติ โดยทัศนคตินั้นเป็นเรื่องที่สำคัญที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญ ทั้งด้านจิตวิทยา การสื่อสาร หรือความเชื่อ เพราะพนักงานเมื่อทราบถึงนโยบายขององค์กรที่กำลังจะเกิดการควรรวม พวกเขาเหล่านั้นจะมีทิศทางของทัศนคติเชิงลบทันทีโดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นเหตุส่งผลให้เกิดความเครียด เพราะฉะนั้นองค์กรนั้นจะต้องเร่งสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่พนักงานเพื่อไม่ให้ความเครียดนั้นส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน โดยที่องค์กรจะต้องให้การดูแลเรื่องของสวัสดิการ ชี้แจงเป้าหมายและทิศทางอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานเกิดความเชื่อและศรัทธาในตัวองค์กรมีความพร้อมทางด้านจิตใจเมื่อเผชิญต่อนโยบาย ตลอดจนความพร้อมต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น จนก่อให้เกิดผลดีต่อด้านสัมพันธภาพในองค์กร ความเครียดที่เกิดจากการที่องค์กรกำลังมีนโยบายการควรรวมนั้นย่อมต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงและทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น ๆ มากยิ่งขึ้น เพราะสัมพันธภาพภายในองค์กรนั้นเป็นแรงผลักดันให้องค์กรนั้นเกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ ดังนั้นหากองค์กรมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีก็จะทำให้เกิดความเครียดตามมาได้ โดยพนักงานจะต้องมีการเข้าใจตนเอง การเข้าใจผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และสิ่งสำคัญคือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

สำหรับตัวบ่งชี้ด้านการปฏิบัติงานนั้น พบว่าความเครียดที่เกิดจากการควรรวมกิจการขององค์กรเกิดจากความวิตกกังวลเพราะพนักงานมองว่าเป็นภัยอย่างหนึ่ง การควรรวมกิจการมักจะส่งผลให้เกิดภาวะการแข่งขันของบุคลากรค่อนข้างสูงเนื่องจากต้องการโอกาสในการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่องหลังเกิดการควรรวมกิจการขึ้น ดังนั้นพนักงานก็จะมุ่งเน้นงานด้านปฏิบัติงาน จนบางครั้งพยายามทำงานมากจนเกินไปจนกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและท้ายที่สุดแล้วก็กลับกลายเป็นความเครียดแทนเนื่องจากผลงานอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้และไม่ให้เกิดความเครียด การปฏิบัติงานจะต้องทำให้มีความสมดุลของการทำงาน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และปรับตัวเข้ากับแผนปฏิบัติงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับตัวบ่งชี้ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย พนักงานส่วนมากก็จะเกิดความเครียดสะสมมากขึ้นตามลำดับ เนื่องจากวิตกกังวลมากเกินไปเกี่ยวกับประเด็นของงานที่จะได้รับมอบหมาย โดยงานที่ได้รับมอบหมายอาจมีการเปลี่ยนแปลง

ไปจากเดิม หรืออาจต้องอาศัยทักษะ ความเชี่ยวชาญที่สูงขึ้นซึ่งองค์กรจะต้องมีการสร้างองค์ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการรับมือกับงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ต่องานที่ได้รับมอบหมาย อันทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจถึงผลลัพธ์และคุณประโยชน์ของงานที่ได้รับมอบหมาย

นริศรา หงษ์สุวรรณ และ รัตพงษ์ สอนสุภาพ (2560) ได้ศึกษาการควบคุมกิจกรรมสถาบันการเงินในประเทศไทย ผลกระทบจากการควบคุมกิจการในแง่เศรษฐกิจและวัฒนธรรม ด้านวัฒนธรรมนั้น การทำงานของพนักงานหลังการควบคุมมีการกระจายอำนาจในการบริหาร เน้นความสำเร็จขององค์กรและสังคมมาก่อน ไม่มีเส้นแบ่งระหว่างเขตในตำแหน่งงานในองค์กร เน้นภาคปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้ทันสมัย อย่างไรก็ตามผลจากการศึกษาของผู้วิจัยในกรณีนี้ พบว่า พนักงานจะมีความกังวลต่อความมั่นคงในการทำงานอยู่บ้าง เนื่องจากปัจจุบันพนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี และพนักงานก็มีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีประสบการณ์ในการทำงาน และงานในหน้าที่ใหม่ก็สำคัญเท่าเทียมกันจึงมีการแข่งขันกันสูง ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร และสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในงานไม่ได้กังวลมากนักประกอบด้วย กำหนดกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ การสื่อสารให้เกิดประสิทธิภาพ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในมุมมอง การสร้างความมุ่งมั่นและความเป็นธรรม การเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพและการแก้ปัญหาความขัดแย้ง การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และการริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงและการจัดการสิ่งที่ไม่รู้หรือขาดความเสี่ยง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการศึกษาทำให้ได้ตัวบ่งชี้ 9 มิติ ได้แก่ องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพในองค์กร (Relation in Organization) องค์ประกอบด้านผู้นำ (Leader) องค์ประกอบด้านขวัญกำลังใจ (Morale) องค์ประกอบด้านการปรับตัว (Adaptive) องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน (Procedure) องค์ประกอบด้านทัศนคติ (Attitude) องค์ประกอบด้านงานที่ได้รับมอบหมาย (Job) โดยหน่วยงานที่กำลังมีนโยบายด้านการควบคุมกิจการ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น

2. จากผลการศึกษาพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญเป็นลำดับแรก คือ ตัวบ่งชี้ด้านการปรับตัว องค์การที่กำลังจะเกิดการควบคุมกิจการนั้นย่อมเกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีทั้งกฎระเบียบ นโยบาย วิธีการทำงาน ผู้นำองค์กรควรให้ความสำคัญกับการที่พนักงานจะต้องให้การยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร และนโยบาย ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้บริหาร ยอมรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการทำงานเข้าใจมุมมองของผู้อื่น มีการฝึกอบรมเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มองการเปลี่ยนแปลงที่เป็นอุปสรรคให้กลายเป็น

โอกาส มีการกำหนดเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน ตลอดจนรู้จักควบคุมตนเองและมีความกลมกลืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ค้นพบแนวทางการจัดการความเครียดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์การที่กำลังจะเกิดการควบรวมกิจการซึ่งให้ความสำคัญกับการจัดการความเครียดที่มีต่อพนักงานในองค์การ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเกี่ยวกับประเด็นของการมีส่วนร่วมกับพนักงานในองค์การเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการความเครียดในองค์การ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2540). *การสาธารณสุขไทย พ.ศ.2540 – 2541*. กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กิตติพล ปานเจริญ. (2548). *สาเหตุของความเครียดในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนากร กรวัชรเจริญ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด(มหาชน)* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นรินทร์ แจ่มจำรัส. (2549). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำพลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟิกส์.
- ประภัสสร บุญมี. (2547). *การพัฒนาองค์การ*. มหาสารคาม: สารคามการพิมพ์.
- ปรีชา คงฤทธิศึกษากร. (2536). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: นิตยสารท้องถิ่น.
- พัชร ชมพุดำ. (2552). *องค์การและการจัดการยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: แมคกรอฮิล.
- พูนศักดิ์ แสงสันต์. (2552). *การจัดการการเงินธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- ภาคณี พงศ์พิโรตม. (2556). *การควบรวมกิจการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2536). *การทำงานเป็นทีม*. *วารสารอรุณสวัสดิ์*, เมษายน, 78-80.
- อรรธรณ แก้วบุญชู. (2552). *รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์การพัฒนารูปแบบการลดความเครียดและการสร้างเสริมความสามารถในการทำงานของแรงงานไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- เอกพันธ์ กี่สุขพันธุ์. (2538). *การบริหาร ทักษะ และการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- Drucker, P.F. (2004). What makes an effective Executive. *Harvard Business Review*, 82(6), 58-63.

- Farrington, D. (1995). The Development of Offending and Antisocial Behavior from Childhood: Key Findings from the Cambridge Study in Delinquent Development. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 36, 929–964.
- Lee, C. (1991). Job insecurity: Coping with jobs at risk. *Journal of Organization Behavior*, 14(3), 297–298.
- Michael, F. (2000). *Success and Failure of Micro business Owners in Africa: A Psychological Approach*. United States of America: Greenwood Publishing Group.
- Wheeler, H.H. & Riding, R. J. (1994). Occupational stress in general nurses and midwives. *British Journal of Nursing*, 3(10), 527–534.
- Williams, C.R. (2009). *Principle Management*. South Western: International edition.

How Do Top Management Team Characteristics Affect the Firm Innovation in China Growth Enterprise Market? The Moderating Role of Managerial Incentives

Lingfeng Du¹ and Fuangfa Amponstira²

^{1,2} Management, School of Management, Shinawatra University, Thailand

E-mail: ¹847794892@qq.com; ² fuangfa.a@siu.ac.th

Received March 28, 2022; **Revised** June 18, 2023; **Accepted** June 19, 2023

Abstract

This article aimed to study how the top management team (TMT) demographic characteristics affect the innovation of firms in China Growth Enterprise Market. Besides, the paper tended to find out what the role of managerial incentive scheme plays in the relationship between the TMT characteristics and the innovation. The samples were the listed firms in China Growth Enterprise Market. The TMT characteristics of sample firms were obtained from the CSMAR database and the annual reports. Analysis data by Descriptive statistics and Content Analysis. The research results were found as follows; 1. Take age, gender, professional background, educational level and team size as proxy variables to measure the characteristics of TMT. It found out that the age and the proportion of female managers are negatively with the Research and Development (R&D) investment. The professional background, the educational level and the team size affect the R&D investment positively. This influence remains even after controlling for the impact of enterprise scale and performance. 2. The presence of managerial incentive schemes (salary incentive and stock option incentive) increases corporate innovation effort, and the impact of salary incentive is significant; whereas, the stock option incentive is not. 3. The moderating influence of salary incentive and stock option incentive on the relationship between TMT characteristics and R&D investment behavior has been tested. The results showed that the salary incentive strengthens the effect of the TMT characteristics on the R&D investment. However, the stock option incentive does not.

Keywords: TMT; TMT Characteristics; Managerial Incentives; Firm innovation; R&D investment

Introduction

In a world full with rapid changes, firms are supposed to supply competitive and innovative products and services. Innovation is regarded as the key for long-term development (Daellenbach et al., 1999). Sufficient and efficient Research and Development(R&D) investment is the guarantee of technological innovation. The increasingly importance of R&D investments has been recognized, which induces researches on factors that affect enterprise's decisions on R&D investments. Numerous studies investigate the determinants of R&D decisions in the view of Schumpeterian hypothesis and inter-industry. Upper-echelons theory, agency theory, and resource-based view are also applied to illustrate the decisions on R&D investments. Furthermore, some researchers have reviewed the influences of industries, financial constraints, ownership structure, institutional ownership, board of directors, compensation policy on R&D investments. The above studies related to factors of R&D investment mainly concentrate on firm, board or ownership. Top management team (TMT) who integrates the information via individual's sense of values and perceptions; acts as a vital role in making R&D investment decisions. Thus, a manager's age, educational and functional background are important, owing to those demographic characteristics are identified as the determinants of manager's sense of value and perceptions (Hambrick and Mason,1984). Motivation acts on activities, which stimulates, drives and strengthens individual's behavior. Scientific and reasonable incentive scheme is beneficial to dealing with the relationship between individual's needs, goals and behaviors, and stimulates enthusiasm and creativity. The TMT members in different backgrounds, has the same awareness in dealing with the relationship between individual's needs, goals and behaviors. Based on the motivation caused by the needs, managers will choose behaviors reasonably, so as to promote the realization of their goals. Incentive scheme reinforces or inhibits TMT characteristics; which may strengthen or weaken the impacts of TMT characteristics on R&D investment decisions. Therefore, it is necessary to study the relationship between TMT characteristics and the firm R&D investment in the angle of managerial incentive. Lots of papers focus on the effects of TMT demographic characteristics on R&D investments, the moderating role of top management incentives is excluded. Based on it, a empirical study that systematically exams the relationship conducted. This research paper presents how the TMT characteristics, such as the average age, the educational background and functional background, affect the R&D investment. Furthermore, it examines the moderating impacts of managerial incentives exert on the relationship between TMT characteristics and R&D investment.

Research objectives

This study developed and tested several hypotheses finding out:

1. How TMT characteristics impact the R&D investment?
2. How managerial incentives affect the R&D investment?
3. How managerial incentives moderate the relationship between TMT characteristics and R&D investment?

Literature review

Age and R&D investment

The TMT age shows a negative influence on the R&D investment. Empirical research shows that the older the managers are, the less conducive to the strategic change of enterprises (Wiersema and Bantel, 1992, Grimm and Smith, 1991). Older managers tend to reduce R&D investment (Lei and Liu, 2013; Tihanyi et. al, 2000) and commitment to innovation (Bantel and Jackson, 1989). With the increase of managers' age, managers are more and more likely to be risk-averse (Tao and Xu, 2012), older managers focus on the stability of strategic decisions, so as to minimize R&D investment and reduce risks the R&D investment takes in. According to the researches, we hypothesize that:

Hypothesis 1: The TMT average age shows a negative relationship with the R&D investment.

Educational background and R&D investment

The TMT educational background affects the R&D investment positively. Enterprises are in a complex business environment where competitors are likely to make important business decisions all the time. It requires managers to have professional knowledge, and positive and open attitude towards the innovation (Hambrick and Mason, 1984). Thus, Hambrick (1991) pointed out that managers are supposed to accept the new things put forward by the outside, so as to take advantage of all kinds of opportunities beneficial to the development of enterprises and identify innovation opportunities in the external environment. At the same time, well-educated managers who have stronger information handling power are more easily to make rational judgement and obtain more effective information (Tihanyi et al, 2000). Columbello (2015) indicated that managers provide rational advice for strategic decisions of companies. Therefore, managers with better education are inclined to make flexible strategies; which supports the R&D investment and finally produces good corporate performance. Overall, this paper hypothesizes that:

Hypothesis 2: The level of education shows a positive relationship with the R&D investment.

Functional background and R&D investment

The TMT with diverse functional backgrounds shows a positive influence on the R&D investment. Cannella et al (2008) conducted a study on 11 industries and found that the departmental diversity of executives is conducive to the improvement of corporate performance. The diversity of working experiences refers to top managers from different departments, industries and countries. The departmental background affects the TMT cognitive base (Hambrick and Mason, 1984), for example, top managers with technical experiences in R&D, engineering or production focus more on R&D decisions and are more willing to make R&D decisions than those with professional experiences in finance, law or administration (Bentel and Jackson, 1989). Consequently, this paper hypothesizes that:

Hypothesis 3: The proportion of managers with functional background in production and R&D shows a positive relationship with the R&D investment. Proportion of female managers and R&D investment

The proportion of female managers impacts the R&D investment negatively. Behrend and Strom (2007) indicated that the proportion of female board members is negatively with the firm performance. Gender-diverse TMT is likely to encounter more conflicts, even if the final decisions the team make are beneficial for the company. However, the required quick market response, which cannot be met because of the time spent on the settlement of the conflicts is long (Hambrick et al, 1996). Hereby, some scholars put forward that the gender difference is negatively related with the firm performance. Thus, this paper hypothesizes that:

Hypothesis 4: The proportion of female managers shows a negative relationship with R&D investment. Team size and R&D investment TMT size shows a positive influence on the R&D investment. Large TMT have a broader vision and better information handling power; which solves problems better. Meanwhile, Liu and Liu (2007) argued that large TMT size represents rich social resources which increases R&D investment and is more conducive to the improvement of performance (Certo et al., 2006; Pegels et al., 2000) and development (Haleblian and Finkelstein, 1993). Overall, we hypothesize that:

Hypothesis 5: The team size shows a positive relationship with the R&D investment. Stock option incentive and R&D investment the stock option incentive influences the R&D investment positively. Liu and Liu (2007) found out that making interests of managers and shareholders be in consistent, many companies regard stock options as incentive to managers; which increases

awareness of managerial ownership, weakens the short-term behavior of managers, prompts managers undertake R&D investments and adopts new technologies to improve enterprise performance and core competence (Jensen, 1976). This is beneficial to ensuring long-term earnings of enterprises and improving corporate performance. Thus, we hypothesize that:

Hypothesis 6a: The stock option incentive shows a positive moderating impact on the relationship between the TMT characteristics and the R&D investment. Salary incentive and R&D investment the salary incentive influences the R&D investment positively. Jensen (1976) found a correlation between managerial salary and performance measurements of accounting indicators and market indicators. As the salary of managers reflects their value, the enterprise provides managers with a tempting salary that not only meets the material needs of managers and their families, but also reflects the enterprise's affirmation of them. High salary not only enhances the sense of honor of managers, but also improves the sense of belonging. Managers will consciously increase their efforts and give full play to the innovation; which is beneficial to formulating the long-term R&D investment strategy. Hence, this paper hypothesizes that:

Hypothesis 6b: The salary incentive shows a positive moderating influence on the relationship between the TMT characteristics and the R&D investment.

Conceptual Framework

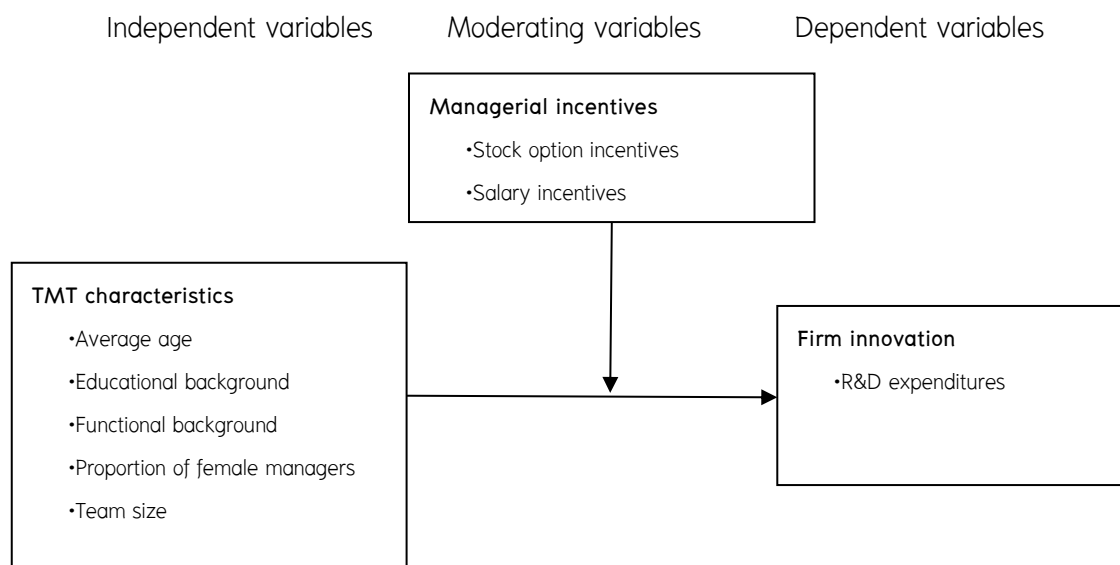


Fig 1 Conceptual Framework

Research methodology

Quantitative research method is applied in the research. The descriptive and inferential statistics are used to analyze the quantitative data. *Samples* This paper takes the firms which listed between 2012 and 2017 in China Growth Enterprise Market as the samples. Follow the following principles to select the samples: (1) Enterprises that disclosed R&D expenditures, and the data disclosed are between year 2014 and 2016. (2) Eliminate companies that are ST and *ST. (3) Excluding companies with incomplete data. After filtering the data, finally, 1224 balanced panel data of 366 GEM listed companies which listed during 2012 to 2017 were selected. The TMT characteristics of GEM listed companies used were obtained from CSMAR database. Some missing data were collected and sorted out manually. Data analysis was achieved by SPSS 25.0 and Excel 2007. As for the definition of TMT, the paper draws on the ideas of some scholars, the TMT is defined as the chairman, general manager, deputy general manager, supervisor and department directors (such as financial director, sales director, personnel director) and others. *Variables*

Dependent variable. The dependent variable is measured by the R&D(RD) investment (The natural logarithm of the R&D expenditure). There are two opinions about the measurement of the innovation: the first is to use R&D investment indicators, including total R&D investment, R&D intensity, etc.; the second is to adopt indicators of R&D achievements, including R&D revenue, number of new products, number of patent applications, etc. This paper focuses on whether TMT characteristics influence firm's R&D investment, and discusses motivations rather than outcomes. And the R&D revenue is difficult to measure accurately. Hence, we selected the amount of the R&D investment to measure the innovation. Thus, the natural logarithm of the number of the R&D expenditures was regarded as the dependent variable. *Independent variables.* The Independent variables are as follows: Age (AGE) which is measured by the average age of top managers. A manager's educational background (EDU) is measured by setting interval scales covering the education. This paper set education into six scales: (1) high school, (2) college, (3) bachelor's degree, (4) master's degree, (5) doctoral degree. Thus, the educational level of top management is measured by the mean of values of the education interval scales. Functional background (FUN) is measured by the proportion of members whom have spent years in functional tracks such as production and R&D in the total number of TMT members. Team size (TSIZE) is expressed as the total number of TMT members. *Moderating variables.* Stock option incentive (STO) is measured by the proportion of stocks held by the top managers in the total share capital of an enterprise. Salary incentive (PAY) is expressed by the natural logarithm of the total compensation of the top three

members of the TMT. *Controlling variables.* The company size (SIZE) is measured by the natural log of total assets. The corporate profitability is expressed by the return on assets (ROA).

Model designing For investigating the relationship between the TMT characteristics and the RD investment, and testing the hypothesis H1, H2, H3, H4 and H5, the paper builds the following models: $R\&D = \beta_0 + \beta_1 \text{Control variables} + \epsilon$ (1) $R\&D = \beta_0 + \beta_1 \text{TMT} + \beta_2 \text{Control variables} + \epsilon$

(2) In order to analyze the moderating effects of managers' stock option and salary incentives on the relationship between TMT characteristics and R&D decisions and test the hypothesis H6a and H6b, adding the managerial incentives and the cross-product terms of managerial incentives and TMT characteristics and building the model 3 and 4.

$$R\&D = \beta_0 + \beta_1 \text{TMT} + \beta_2 \text{STO} + \beta_3 \text{TMT} \times \text{STO} + \beta_4 \text{Control variables} + \epsilon \quad (3)$$

$$R\&D = \beta_0 + \beta_1 \text{TMT} + \beta_2 \text{Pay} + \beta_3 \text{TMT} \times \text{Pay} + \beta_4 \text{Control variables} + \epsilon \quad (4)$$

TMT in model 1 to model 4 represents top management age, educational background, functional experience, team size and the proportion of female managers; STO represents the managerial stock option incentive; PAY represents the managerial salary incentive; Control variables represent the controlling variables' is the random error.

Research Results

Descriptive statistics, correlation analysis and multicollinearity test

Table 1 Descriptive statistics

Variable	Mean	S.D.	Min	Max
R&D	18.038	0.991	15.341	21.345
AGE	46.472	4.006	33.000	59.200
EDU	3.500	0.532	1.500	5.500
FUN	0.305	0.232	0.000	1.000
TSIZE	5.900	1.972	4	13
FEMALE	0.204	0.181	0.000	0.750
STO	0.200	0.144	0.000	0.602
PAY	14.498	0.587	12.689	16.588
SIZE	21.665	0.827	19.734	24.934
ROA	0.027	0.100	-0.526	0.408

Table 1 shows that the average natural log of the corporate R&D expenditures is 18.038, the maximum value is 21.345 and the minimum value is 15.341, which manifests that there are gaps in RD investment among enterprises. Managers are generally young because the average age is 46.472. The mean of the educational level (3.500) shows that most managers have a bachelors or higher degree. The average proportion of top managers with functional background in production and R&D is 30.5%, which means that technical experience plays a promoting role in making R&D decisions. There is a large difference in team size, while female participation is not high, only 20.4%, indicating that most companies are still dominated by men. The moderating variables manifest that the average number of stocks held by top managers is 0.200, the maximum value is 0.602 and minimum value is 0. It is observed that there is a big gap in stock option incentives given to top managers by different enterprises. The average natural log of the top three managers' compensation is 14.498, the maximum value is 16.588 and the minimum value is 12.689; which illustrates that there are lots of prospects in TMT incentives.

Table 2 Correlations for the sample

	R&D	AGE	EDU	FUN	TSIZE	FEMALE	SIZE	ROA
RD	1							
AGE	0.04	1						
EDU	0.205***	-0.840	1					
FUN	0.080*	0.235**	-0.064	1				
TSIZE	0.258***	0.084	-0.008	0.230***	1			
FEMALE	-0.138***	-0.145**	0.091	-0.144***	-0.028	1		
SIZE	0.625***	0.031	0.184**	-0.086*	0.183***	-0.112**	1	
ROA	0.123**	0.125**	-0.093	0.154***	0.055	-0.049	-0.004	1

Dependent variable: R&D investment

Significance level *P<0.1 **P<0.05 ***P<0.01

The correlation coefficient matrix in table 2 indicates that there is no significant correlation between TMT age and R&D investments. It is probably because older managers tend to avoid risky programs. Meanwhile, most of the firms in the sample are tech-oriented firms, the managers reach a consensus that innovation is a source of sustainable competitive advantages. MT is willing to invest in the R&D programs; which is the support of the innovation. Thus, the impact of manager age on R&D investment is not significant. The table 2 presents that the top manager amount of education shows a positive influence on the R&D investment, which tests the hypothesis 2. As the table shows

that the functional background is not correlated to the RD investments, we will make a further test in the following. The table shows that the TMT size affect the R&D investment positively; which means that the larger the TMT size the more willing to make R&D decisions. The proportion of female managers is negatively associated with the R&D investment; which manifests that female managers adverse to the R&D strategies. As some women tend to be risk adverse, they don't want to make investment in the risky R&D programs.

Table 3 Multicollinearity test results of variables

	Collinearity diagnostics		Collinearity statistics	
	Eigen value	Condition index	Tolerance	VIF
(Constant)	7.919	1.000		
SIZE	0.937	2.907	0.754	1.327
ROA	0.460	4.149	0.908	1.101
AGE	0.080	9.944	0.914	1.093
EDU	0.018	21.219	0.922	1.084
FUN	0.005	39.721	0.849	1.178
TSIZE	0.317	4.997	0.895	1.118
FEMALE	0.262	5.493	0.940	1.064
STO	0.001	93.766	0.913	1.096
PAY	0.001	115.525	0.790	1.265

The indicator of Eigenvalue, Tolerance and variance inflation factor (VIF), and Condition Index are introduced to determine the existence of multicollinearity among variables. Generally, if $Tolerance \leq 0.1, VIF \geq 10$, it illustrates that there is multicollinearity among variables. The results of multicollinearity test are shown in Table 3. It is found that VIF is less than 10 and the tolerance between independent variables is greater than 0.1. Therefore, no multicollinearity exists in the variables.

Regression analysis

Table 4 Results of regression analysis of model 1–4

Variable	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
SIZE	0.626*** (15.480)	0.581*** (14.033)	0.586*** (13.721)	0.524*** (12.062)
ROA	0.125**	0.116**	0.110***	0.090***

Variable	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	(3.103)	(2.898)	(2.693)	(2.249)
AGE		−0.023	−0.009	0.694
		(−0.556)	(−0.127)	(0.693)
EDU		0.120**	0.136*	0.292
		(2.964)	(1.926)	(0.261)
FUN		0.086**	0.145**	−1.462
		(2.040)	(1.992)	(−1.566)
TSIZE		0.126***	0.124*	−0.268
		(3.058)	(1.764)	(−0.281)
FEMALE		−0.065*	−0.123*	2.137*
		(−1.614)	(−1.867)	(2.270)
STO			0.189	
			(0.328)	
AGE×STO			−0.114	
			(−0.236)	
EDU×STO			−0.058	
			(−0.222)	
FUN×STO			−0.091	
			(−0.970)	
TSIZE×STO			0.000	
			(−0.001)	
FEMALE×STO			0.087	
			(1.076)	
PAY				0.524
				(0.962)
AGE×PAY				−0.790
				(−0.713)
EDU×PAY				−0.209
				(−0.173)
FUN×PAY				1.560*
				(1.674)

Variable	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
TSIZE×PAY				0.384 (0.393)
FEMALE×PAY				-2.210** (-2.345)
R ²	0.407	0.450	0.455	0.483
F-value	124.452***	41.830***	22.604***	25.321***

Dependent variable: R&D investment

Significance level *P<0.1 **P<0.05 ***P<0.01

Principle effect analysis

The column 1 in table 4 shows the regression analysis results of control variables. The results verify the influences of control variables on R&D investment, which points out that the coefficient of company size and profitability are significant at the level of 1% and 5%. Enterprises with larger scale and stronger profitability attach more importance to R&D investment and have stronger desire to improve R&D investment. Controlling the company size and the company profitability, adding the TMT characteristics, the regression analysis results are presented in the column 2 in the table 4. The value of R² increases from 0.407 to 0.450, which manifests that the participation of TMT characteristics enhances the explanatory ability of the model 1. It makes clear that effects of TMT characteristics on R&D investments are relatively significant. Specifically, the relationship between the average age of managers and R&D investments have not been tested significant, while the regression coefficient is negative. The regression coefficients of the top managers' educational background, working experience in area in production and R&D, team size and the proportion of female managers are 0.12, 0.086, 0.126 and -0.065, respectively. And they are significant, which tests the hypothesis 2, 3, 4 and 5.

Moderating effect analysis

The results of the moderating effects of the stock option incentive in model 3 table 4 show that the statistic of F is 22.604, and its corresponding p-value is smaller than 0.001; which indicates that the model is significant. And the goodness-of-fits of the model's sample is 0.455, showing that the model is able to interpret 45.5% of the R&D investment decisions. Moreover, the findings illustrate that the interaction coefficient of R&D investment and stock option incentive of top managers are not significant. Therefore, H6a is not supported. The results of the moderating effects of the

salary incentive in the model 4 table 4 show that the statistic of F is 25,321, and its corresponding P-value is smaller than 0.01; which indicates that the model is significant. Further, the goodness-of-fits of the model's sample is 0.483, showing that the model is able to interpret 48.3% of the R&D investment. Further, the findings show that the interaction coefficient of functional work experience and salary incentive is positive (significant at the level of 10%). The interaction coefficient of proportion of female manager and salary incentive is negative (significant at the level of 5%). The symbols of interaction coefficient are the same with the regression coefficient of functional background and female manager proportion. It illustrates that the salary incentive is able to strengthen the positive effects of TMT working experiences in production and R&D on the R&D investment. Similarly, the salary incentive exerts a positive moderating effect on the relationship between the female manager proportion and the R&D investment. Thus, H6b is supported.

Knowledge from Research

Table 5 Summary of research results

Independent variables	Model applied	Predicted relationship with R&D investment	Finding
Independent variables			
H1:Average age	2	–	Not significant
H2:Education	2	+	Significant
H3:Functional background	2	+	Significant
H4:Proportion of female managers	2	–	Significant
H5:Team size	2	+	Significant
moderating variables			
H6a:Stock option incentive	3	+	Not significant
H6b:Salary incentive	4	+	Significant
Controlling variables			
Firm size	1	+	Significant
Firm profitability	1	+	Significant

Discussion and conclusions

The empirical test results show that the education, the functional background and the team size are positively related with the R&D investment, the proportion of women managers affect the R&D investment negatively. Therefore, turnover in TMT that leads to the addition of well-educated, technically oriented members is necessary.

The average age of managers is not empirically supported, while the regression coefficient is negative. It is probably because older managers tend to avoid risky programs. Meanwhile, most of the firms in the sample are tech-oriented firms, the managers reach a consensus that innovation is a source of sustainable competitive advantages. Top managers are inclined to make investment in the R&D decisions which supports the innovation. Thus, the research results of the average age of the TMT is not as expected. The stock option incentive was examined did not exhibit significant relationship to the TMT characteristics and commitment to innovation. The possible reasons for this may be that, the TMT interest is closely linked to the share price, which may lead to managers' wealth is more influenced by the share price. This will enable the TMT pursue less-risky programs and reduce the R&D expenditures. Existing literature shows that short-term stress in capital markets could increase management's short-sighted decisions and refrain the company innovation. However, the analysis results show comes to a conclusion that the salary incentive has significant impact to strengthen the relationship. It demonstrates that the compensation will stimulate the TMT to make more R&D investment in the strategic decision. According to the research results, it enables us to make recommendations to enterprises. *Reasonably Construct and Optimize the Structure of the TMT* Raise the awareness of the team's education and select well-educated elites to join the TMT to perfect the quality of the TMT. Meanwhile, strengthening the training of the existing TMT to make the TMT equips with stronger information processing ability to deal with different problems in different situations. Then, TMT makes favorable decisions to ensure the enterprise always develops in the right way. Enterprises ought to reasonably employ top managers with functional background in production, R&D and design. Because managers in these professional backgrounds obtain information what market demands acutely, and managers will pay more attention to investments in new products, innovative technologies and innovative processes. Control the TMT size. The larger the TMT size, the greater the pool of individual intelligence, team members communicate and share different values and business ideas and make R&D investment decisions better. *Establish Effective Managerial Incentive Policy* First, integrate stock option incentive with salary incentive. It is necessary to make corresponding incentives for top managers. Thus, managers can align their own interests

with the business. Then, implement the dual system of material and spiritual rewards for the TMT. Sometimes, the spiritual motivation is more powerful than the material motivation, as the sense of achievement of top managers are often incomparable to the material motivation .

Suggestions

Previous studies have focused much on social and occupational heterogeneity. Future in-depth studies related with these two aspects can be conducted. Dynamic research can be introduced, that is, when and how, such as the influence of different conditions, CEO leadership, organizational structure , corporate culture and so on, can the heterogeneity of TMT exerts a positive impact. In addition, how the internal conflict, communication, cohesion and behavioral of TMT affect the R&D investment of enterprises can also be an important direction of future research.

Incentive policy is composed of two dimensions: internal incentive of top management and external incentive of government subsidy. From the perspective of top management incentive policy, it is necessary to further enrich the researches on TMT governance in China from the perspective of dual incentive. From the perspective of government subsidy incentive , it is necessary to further distinguish the difference between central and local government subsidies, the difference in incentive policies and other specific conditions. These issues need to be tested in future empirical studies. Many existing studies have conducted on the affect of single incentive policy on firms' R&D investment. Future studies can analyze the relationship between TMT heterogeneity and firms' R&D investment based on the effect of government subsidy incentive.

References

- Bantel, K.A. and Jackson, S.E. (1989). Top management and innovations in banking: Does the composition of the top team make a difference?. *Strategic Management Journal*, 10(1), 107–124.
- Behrend, O. and Strom, R.O. (2007). Aligned, Informed, and Decisive: Characteristics of Value-Creating Boards. *Social Science Electronic Publishing*, (5),1–30.
- Cannella, A.A., Park, J.J. and Lee,H.(2008). Top Management Team Functional Background Diversity and Firm Performance: Examining The Roles of Team Member Colocation and Environmental Uncertainty. *Academy of Management Journal*, 51(4), 768–784.
- Certo, S.T. et al. (2006). Top Management Teams, Strategy and Financial Performance: A Meta-Analytic Examination. *Journal of Management Studies*, 43(4), 813–839.

- Colombelli, A. (2015). Top Management Team Characteristics and Firm Growth: Evidence from a Sample of Listed Companies. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 21, 107–127.
- Daellenbach, U.S., McCarthy, A. M. and Schoenecker, T.S.(1999). Commitment to innovation: the impact of top management team characteristics. *R&D Management*, 29(3), 199–208.
- Grimm,C.M. and Smith,K.G. (1991). Research notes and communications management and organizational change: A note on the railroad industry, *Strategic Management Journal*, 12(7), 557–562.
- Haleblian, J. and Finkelstein, S. (2017). Top Management Team Size, CEO Dominance, and firm Performance: The Moderating Roles of Environmental Turbulence and Discretion, *Academy of Management Journal*, 36(4), 844–863.
- Hambrick, D.C. and Mason, P.(1984). Upper echelons: The organization as areflection of its top managers. *Academy of Management Journal*, 9(2), 193–206.
- Hambrick,D.C.,Cho,T.S.,&Chen,M.J. (1996). The influence of top management team on firms' competitive moves. *Administrative Science Quarterly*, 41, 659–684.
- Hitt, M.A. and Tyler, B.B.(1991). Strategic decision models: Integrating different perspectives. *Strategic Management Journal*, 12(5), 327–351.
- Jesen, M. C. and Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Finance and Economics*, 3(4), 305–360.
- Lei, H. and Liu, P. (2013). The Impact of characteristics of senior management Team on technological Innovation in SMEs. *Journal of Zhongnan University of Economics and Law*, (4), 96–115.
- Liu, Y. G. and Liu, W.(2007). Executive tenure and R&D expenditure in China's listed companies. *Management World*, 1, 128–136.
- Pegels, C.C., Song, Y.I. and Young, B.(2000). Management Heterogeneity, Competitive Interaction Groups, and Firm Performance. *Strategic Management Journal*, 29(9), 911–923.
- Tao, B. S. and Xu, J. (2012). The relationship between the characteristics of top management team and corporate performance: Empirical evidence based on SMEs board listed companies, *Accounting*, (7), 106–108.
- Tihanyi, L. et al.(2000). Composition of the Top Management team and Firm International Diversification. *Journal of Management*, 26(6), 1157–1177.
- Wiersema, M.F. and Bantel, K.A.(1992). Top Management Team Demography and Corporate Strategic Change. *Academy of Management Journal*, 35(1), 91–121.

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

The use of information technology in the academic administration of
the school of basic education. Under the office area
Primary education Prachuap Khiri Khan Region 2

กัมพล บุญเรือง¹ และ สมใจ สืบเสาะ²

Kampol Boonruang¹ and Somjai Suebsor²

^{1,2}มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

^{1,2}Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

E-mail:¹ kob.kamphon7@gmail.com; ²somjai.sub@rmutr.ac.th

Received March 9, 2022; Revised June 18, 2023; Accepted June 19, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามอายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 300 คนได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที ค่าเอฟ และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แอลเอสดี

ผลการวิจัย (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) การเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงาน

แตกต่างกันพบว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ; การสื่อสาร; การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

Abstract

The objectives of this research were 1) to know the level of use of information and communication technology in academic administration of basic education schools. Under the Office of Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 2 and 2) to compare the use of information and communication technology in academic administration of primary education schools. Under the Office of Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 2, classified by age, position, educational background and work experience. This research is a quantitative research. The sample group included administrators and teachers. Under the Office of Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 2, Academic Year 2021, 300 people were obtained by simple random sampling. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used for data analysis consisted of percentage, mean, standard deviation. T-value analysis and F-value analysis and comparison of individual differences LSD

Research results (1) The opinions about the level of academic administration of basic education schools as a whole were at the highest level. (2) Comparison of the use of information and communication technology in academic administration of basic education schools. Under the Office of Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 2, administrators and teachers with different age, position, educational background and work experience found that information and communication technology was used in academic administration of basic education schools. There was no statistically significant difference at the .05 level.

Keywords: The use of information technology; Communication; School Academic Management

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร โดยเฉพาะข้อมูลสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและวัฒนธรรม เพื่อให้มีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลสูงสุด เชื่อมโยง

ความสัมพันธ์ทางระหว่างบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยธุรกิจภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในการใช้บันทึกเผยแพร่และได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารหรือที่เรียกว่าโลกไร้พรมแดนซึ่งสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา ผลจากความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารดังกล่าวส่งผลให้มีการพัฒนาด้านการศึกษาของชาติเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ตามนโยบายของรัฐบาลและเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ส่งเสริมความก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2564) และสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560–2579 กำหนดให้เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัยพัฒนาฐานข้อมูลด้านการศึกษาที่มีมาตรฐานเชื่อมโยงและเข้าถึงได้ สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานในการนำนโยบายทางการศึกษาทุกระดับไปปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการวางแผนและการตัดสินใจเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นข้อมูลสารสนเทศต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการ รวมทั้งมีความถูกต้องและข้อมูลเป็นปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลการจัดการศึกษาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร พบว่า หน่วยงานมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยรวดเร็ว เอื้อต่อการทำงานด้านการศึกษา การบริหารงาน การสื่อสารมากขึ้น ครูและบุคลากรทางการศึกษานักเรียนและประชาชนทั่วไปมีความต้องการพัฒนาความรู้ทางด้านเทคโนโลยี อีกทั้งหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐเอกชน และชุมชนให้การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี ตลอดจนหน่วยงานทางการศึกษามีความตื่นตัวในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา แต่อุปสรรคที่สำคัญคือ การบริหารระบบสารสนเทศขาดประสิทธิภาพขาดงบประมาณในการจัดซื้อ/บำรุงรักษา สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่เนื่องจากมีราคาสูง สำหรับโรงเรียนในเขตพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารมีอุปสรรคในการใช้เทคโนโลยี เช่น ระบบอินเทอร์เน็ตไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ทำให้ติดต่อประสานลำบาก รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความสามารถทางด้าน ICT และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2, 2564) จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาทั้งด้านการบริหารและด้านการจัดการเรียนการสอน แต่สภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 หลายแห่งยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรเนื่องจากมีข้อจำกัดในหลาย ๆ ด้าน ด้วยเหตุนี้จึงควรมีการศึกษาความแตกต่างของตำแหน่งผู้ใช้และ

ขนาดสถานศึกษาจะมีผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของสถานศึกษา ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 3) ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และ 5) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างไร และศึกษาแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน พัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพ (อภิวัฒน์ จันทร์สม, 2563)

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจเรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการและจากกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้แก่สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในสังกัดเพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการ เพื่อจะได้นำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการกิจต่างๆของฝ่ายวิชาการในโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. หลักการและแนวคิดในการบริหารวิชาการ การบริหารงานวิชาการเปลี่ยนแปลงไปตามสาระสำคัญของหลักสูตรและนโยบาย ในการดำเนินงานเกี่ยวกับงานวิชาการจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย เช่น คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องมีส่วนร่วมในการบริหาร วางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติ การติดตามตรวจสอบและประเมินผล เพื่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณที่มีต่อผู้เรียน

2. ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการและกระบวนการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินงานให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน

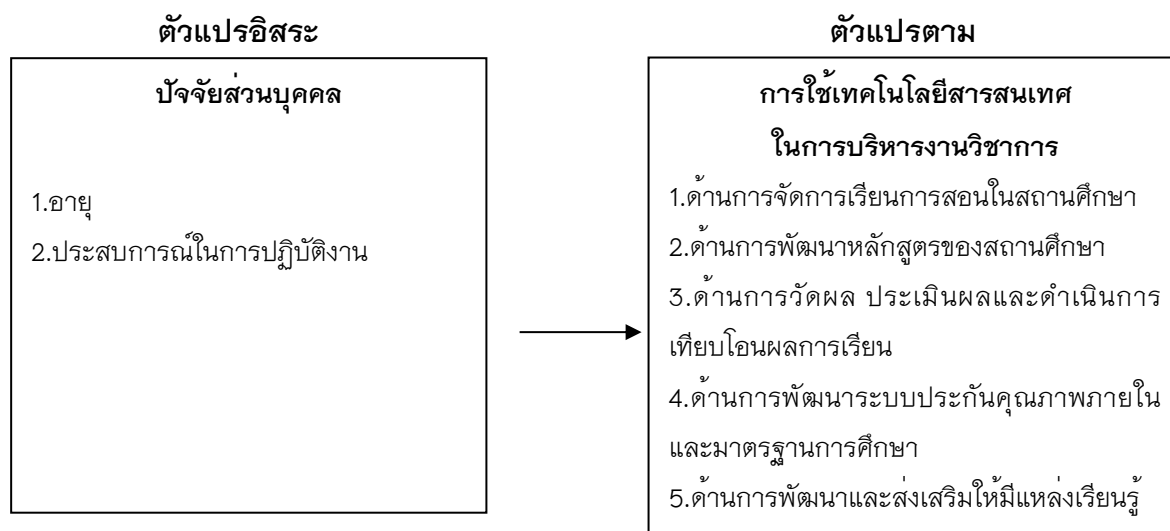
3. ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

จากการศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยสังเคราะห์จากการบริหารงานวิชาการให้เหมาะสมกับสภาพ และตอบสนองกับความต้องการของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ใน 5 ด้าน คือ ได้แก่ 1.ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 2.ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4.ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 5.ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผน การดำเนินการ และการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนในด้านการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากองค์ประกอบต่างๆ สามารถสรุปได้ในการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการ

เทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ซึ่งจากการวิเคราะห์ของผู้วิจัย ทั้ง 5 ด้านนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณพื้นที่วิจัย คือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ประชากร คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 89 โรงเรียน จำนวนครูผู้สอน 1,188 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) เป็นตารางที่ใช้หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จากนั้นแยกสัดส่วนผู้บริหารและครูในแต่ละโรงเรียนแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามมีลักษณะสองตอนคือ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุดซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมีอยู่ 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 5 ด้าน นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไข ปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำ

ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม โดยใช้สูตร (Index of Item-objective Congruence: IOC) การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ แล้วนำมาแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครู ที่ไม่ได้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) รวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือส่งให้ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ภายในเดือน กันยายน 2564 ได้คืน จำนวน 300 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าที และสถิติค่าเอฟ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิจัยเอกสาร วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และมีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณารายด้านพบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 4 ด้านและระดับมากที่สุดจำนวน 1 ด้านโดยมีระดับความเห็นด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล และด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาตามลำดับ

ตารางที่ 1 ผลการศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมทุกด้าน

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารงานวิชาการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับ ที่
1.ด้านการจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษา	4.16	.55	มาก	3
2.ด้านการพัฒนาหลักสูตรของ สถานศึกษา	3.84	.64	มาก	5
3.ด้านการวัดผลประเมินผล	3.91	.67	มาก	4
4.ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.17	.57	มาก	2
5.ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่ง เรียนรู้	4.31	.56	มากที่สุด	1
รวม	4.08	.51	มาก	

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันพบว่า มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การทำงาน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	จำแนกตามอายุ		จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	
	F	p.-value	F	p.-value
ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	.368	0.776	2.306	0.086
ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	1.505	0.214	1.263	0.295
ด้านการวัดผลประเมินผล	1.072	0.362	0.869	0.462

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	จำแนกตามอายุ		จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	
	F	p.-value	F	p.-value
ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	.611	0.608	1.686	0.180
ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	1.223	0.302	1.686	0.180

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับความเห็นด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล และด้านการพัฒนาหลักสูตรของ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมล โชติชน อธิวัฒน์ (2560) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เรียงรายด้านจากมากมาน้อย ดังนี้ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ และด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

2. เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันพบว่ามี การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกราช เครือศรี (2558) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัย พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโดยรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ตาม

ความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกัน และตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมากที่สุด คือ ควรมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศในระบบดูแลช่วยเหลือ รองลงมา คือ ควรนำข้อมูลด้านงบประมาณ และแผนการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบันมาเป็นสารสนเทศของโรงเรียน และควรมีการจัดทำระบบสารสนเทศที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถส่งงานทางอินเทอร์เน็ตได้อย่างถูกต้อง

สรุป

สรุปในภาพรวมของบทความ ผลการวิจัย (1) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่าภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก และ (2) ด้านผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันพบว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ควรควรดำเนินการจัดหาพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องโทรทัศน์ โปรเจคเตอร์ เครื่องเสียง ระบบสายพายุ ระบบอินเทอร์เน็ต อย่างเพียงพอส่งเสริมครูผู้สอนได้ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการสอน

1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ควรประชุมชี้แจงคณะครูและบุคลากรให้เห็นความสำคัญของหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้ โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาจัดทำ หลักสูตรของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น

1.3 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ควรเพิ่มระบบสืบค้นข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ Internet ในห้องสมุดและมุมต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการดำเนินการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.2 หากมีขอบเขตระยะเวลาพอควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์เจาะลึก หรือ การจัดสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายหรือเฉพาะเจาะจงมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติพงษ์ อดมณัฏฐิระ. (2565). วงจรการควบคุมคุณภาพ (PDCA Cycle) หรือ วงจรเดมมิง (Deming Cycle). สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2564, จาก <https://www.iok2u.com/index.php/article/innovation/240-pdca-cycle-deming-cycle>
- ดุขฤวิรัตน์ โกสุมภักศิริ. (2558). ภาวะผู้นำแบบคุณภาพ: ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2564, จาก <https://bit.ly/2K5JgU5>
- ธีระ ฤณเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ขาวฟ้า.
- นิตยา ทับยาง (2562) การปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 (วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นารินทร์ เดชสะท้อน และคณะ. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- พิมล โชติชนอธวัฒน์. (2560). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม (วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สพป.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. (2564). ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสังกัด สพป.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2564, จาก <https://www.pkn2.go.th/inhopkn2.php>
- อภิรักษ์ จันทะนี. (2550). สถิติและการวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5thed. New York: Harper & Row.

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

Investigating News Writers' Engagement in Reporting Gender-based Contents towards Female and LGBTQ Politicians of Thai Political Discourse in Press: An Appraisal Analysis

Atichat Rungswang¹ and Pattamawan Jimarkon²

¹Faculty of Liberal Arts, Thammasat University, Bangkok, Thailand

²University of Stavanger, Norway

E-mail: ¹atichat.ru@kmitl.ac.th

Received June 17, 2022; **Revised** November 26, 2022; **Accepted** May 31, 2023

Abstract

This study aims at investigating the engagement of news writers in reporting gender-based content towards both female and LGBTQ politicians in the press in Thailand. The data were 39 clause complexes containing both female or LGBTQ politician as an actor and units of evaluation of gender and sexual orientations. They were collected from two online mainstream English-language newspapers: Bangkok Post and Khaosod. The period of data collection was May 2019 – December 2021. Engagement domain under Martin and White (2005)'s Appraisal Theory was employed as an analytical framework. The findings reveal that attribute under dialogic expansion domain was employed the most (32 times) in expressing performative evaluations towards female and LGBTQ politicians. This suggests that the writers were distancing from their responsibility for what they said. The findings also shed light on the writing strategies used for content creator.

Keywords: Appraisal Analysis; Appraisal Theory; Female and LGBTQ Politicians; News Writers' Engagement; Political Discourse

Introduction

"The media do not simply and transparently report events which are naturally newsworthy in themselves. News is the end product of a complex process which begins with a systematic sorting and topics according to a socially constructed set of categories." (Hall et al., 1978)

“Journalism is precisely such a powerful genre of communication..Journalism has social effect: through its power to shape issue agenda and public discourse, it can reinforce beliefs; it can shape people’s opinion..., or, if not shape your opinions on a particular matter, it can at very at least influence what you have opinions on; in sum, it can help shape social reality by shaping our view of social reality.” (Richardson, 2007)

From Hall et al. and Richardson’s statements, it can be said that a piece of news before broadcasting or publishing has to get through several steps and its power can influence people’s beliefs and ideas in the society. News writer can be also considered as an authoritative figure in promoting dominant culture of a particular society through linguistic choices. With this concern, the ways of how the media report the events are worth investigating since it has been believed that the linguistic choices used by the authors to create news stories can yield some ideologies embedded in a particular society especially the issues of gender stereotypes, gender inequality and gender discrimination.

According to Sriwimon (2015), political area has been widely used as a research site in gender studies since a political arena is normally recognized as male-dominated and political positions are reserved for men. For example, Sriwimon and Zilli (2017) investigated the discursive representations of the first Thai female Prime Minister Yingluck Shinawatra in English-language newspapers in Thailand. In addition, Aungsuwan (2017) conducted a study using corpus-informed approach in investigating media attitude two opposing politicians during the 2013 –2014 political unrest in Thailand through news reports. Also, Kerrigan and Pramaggiore (2021) investigated how the gay Irish politician, Leo Varadkar, was reported in news articles during his term as Irish Prime Minister (2017–2020). From aforementioned studies, it can be seen that when politics becomes patriarchal, sexual minorities including female and LGBTQ politicians have been selected as the research participants to uncover their existence in patriarchal political discourse.

With this respect, to extend this line of research and to fill the gap in which there is no study exploring news writers’ engagement in presenting gender-based content towards both female and LGBTQ politicians in the press in Thailand by using engagement domain under Martin and White (2005)’s Appraisal Theory, this study aims at investigating news writers’ engagement in presenting gender-based content towards both female and LGBTQ politicians in the press in Thailand through appraisal analysis.

Objective and research question of the study

This study aims to investigate how news writers demonstrate the engagement in presenting gender-based content towards both female and LGBTQ politicians in the two mainstream English-language newspapers in Thailand. A research question is also presented as follow.

How did news writers demonstrate the engagement in presenting gender-based content towards both female and LGBTQ politicians in the two mainstream English-language newspapers in Thailand?

Literature review

Conceptualizing of media and its function and power

Media and its functions

The mass media provide the means of access to much information and represent a potentially powerful force in our society. This is due to the fact that the media can select what counts as news, who gets into the paper and onto television and radio and, most importantly for linguists, the way that stories about people and event get told and the frameworks in which people get to appear and talk (Thomas, Wareing, Singh, Peccei, Thornborrow & Jones, 2004). Any newspaper story goes through several stages before appearing on the page and many different people can be involved at each stage. Hence, rather than seeing the media as being things which control and, in some way, manipulate what we read and watch, we need to consider each medium as a complex institution (Thomas et al., 2004). This institution is characterized by a set of processes, practices, and conventions that people within it have developed within a particular social and cultural context. These practices have an effect both on what we perceive as news and on forms in which we expect to hear or read about it. People engage in daily interactions, thereby gaining experiences of themselves and a range of different realities, including linguistic reality (Coupland, 2007).

To sum up, the media plays a variety of important roles in the construction of our everyday world. It reports current events around the world, provides a framework for interpretation, mobilizes citizen in various matters, produces and reproduces dominant culture and entertain its audiences (Llanos & Nina, 2011). In addition, the media is said to have authoritative power as Matheson (2005) posits:

“Media professionals in general are able to write or speak in authoritative ways about the world, making claims to know what other people feel or what is really happening which few others

could get away with. They do so to the extent that they draw on the authoritative discourses of journalism and other media practices.”

Supported by Fairclough (1992) who said that the media has an authoritative power as it “structures knowledge and social practices” in societies (p.3). The media, especially news media, has been found to be a formidable element of reinforcing ideologies in everyday life.

News discourse: The hidden power

News demonstrates ‘news values’, that is, what reported is what is considered to be the most indicative aspect of a society. The news is typically an event or topic that is valued by news producers as ‘newsworthiness’. News production takes a complex process before turning a newsworthy event into a piece of news. The process involves a systemic sorting and selecting that is affected by internal factors such as editorial policies and news values, or external factors (Hall et al., 1978). Journalists use linguistic resources to construe news values, and there are assorted linguistics devices that can establish newsworthiness (Bednarek & Caple, 2012). Therefore, news discourse can be considered as ‘one-sidedness’ (Fairclough, 2015). Another thing to be noted, news discourse is designed for mass audiences, and there is no way that producers can even know who the audience is. Hence, they must produce with some interpreters in mind, what they do is address an ideal subject (Fairclough, 2015) and actual viewers or listeners or readers have to negotiate a relationship with the idea subject. That means the news writers or reporters are projected as a figure of authority, someone who knows the facts and someone who has the right to tell. With this opportunity, authoritativeness of language is manipulated with authoritativeness of those who work in the news industry and then delivered to the audiences who are projected as receptive, waiting to be told and wanting to know (Fairclough, 1995).

We can say that, in news discourse, producers exercise power over consumers, have sole producing rights and can therefore determine what is included and excluded, how events are represented, and even the subject positions of their audiences. The tendency to represent people, situations and events in regular and predictably similar ways results in the linguistic choices that are used in these representations becoming established in our culture as the most usual, prevailing ways of thinking or writing about types of people and events. These prevailing choices in representations are called ‘commonsense’ or ‘dominant discourse’ (Thomas et al., 2004). This is similar to Luke (1974) who defines ‘power as domination’ as power that can be exercised over others by preventing them identifying or recognizing their own interests. In other words, power can be exercised over others by cultivating what Marx and Engels (1967) referred to as false consciousness, or by

exercising what Gramsci (1971) referred to as cultural hegemony. Then, this commonsense or dominant discourse can be considered as ‘ideology’ in which van Dijk (1998, p.8) provides a definition that the basis of the social representation shared by members of a group.

Since linguistic resources have been used to portray news values which then dubbed as the authoritativeness of language (Fairclough, 1995), tension between the objectives of providing information and entertaining has been emerged in contemporary media including news. Colloquial vocabulary (fancy, mate, bloke, blooming) and idiom (fed up to the back teeth) have been frequently used in the media in order to mitigate the impact of the violence and intentionally cause an entertaining outcome (Fairclough, 1995). This shift towards entertainment across the media is often attributed to commercial pressure in the competitive marketplace of the media industries which can be seen as part of a ‘marketization’ of the media (Fairclough, 1995; Talbot, 2007).

Appraisal Theory

The appraisal theory (AT), emerged from Martin and White and their colleagues in the 1990s, provides analyses of those meanings by which texts convey positive or negative assessments, by which the intensity or directness of such attitudinal utterances is strengthened or weakened and by which speakers/writers engage dialogistically with prior speakers or with potential respondents to the current proposition (White, 2015). In other word, what AT basically explores is how speakers and writers generally pass judgments on people, other writers/speakers and their utterances, material objects, happenings and states of affairs and thereby form alliances with those who share these views and distance themselves from those who don’t. Martin and White (2005) explain that AT is based on the notion of stance: “appraisal is probably most closely related to the concept of stance”, which depends on the idea that “whenever speakers (or writers) say anything, they encode their point of view towards it”. Hence, readers should not only pay attention to literal meaning but also focus more on deeper meaning of the discourse. Evaluative resources are used to negotiated social relations with other by telling listeners and readers their feelings and viewpoints towards other people and things (Liu, 2010). Such resources are first involved someone’s attitude towards events, other people’s action, and surrounding objects. Secondly, they are concerned with the source of attitude, which may not be the speaker himself, but narrated by others. Lastly, they relate to the degree of intensity of attitude, which are high, medium, or low. These three aspects are named attitude, engagement, and graduation respectively.

Attitude is “concerned with our feelings, including emotional reactions, judgements of behaviors and evaluation of things” (Martin & White, 2005). More specifically, the appraisal

framework divides attitudinal meanings into three subtypes: (1) positive/negative assessments of emotional states and responses (labeled “affect”), (2) positive/negative assessments of human behaviors and characters referred to morality/ethics and other social norms (labeled “judgment”), (3) assessments of objects, texts, artifacts, and processes in terms of how they assigned values socially (labeled “appreciation”). Hence, attitudes towards people, situations or objects can be either positive or negative and gradable. In other words, their intensity can be adjusted on scale, and, while attitude can be expressed in a word or groups of words, those expressions require to be viewed in the context of the discourse.

Engagement refers to the linguistic resources by which speakers or writers adopt a stance towards the value positions being referred by the text and with respect to those they address, which are divided into two main approaches: monogloss and heterogloss. Monogloss is considered when the author’s thoughts, opinions, or attitude is stated in which does not accept other voices in public. On the other hand, heterogloss refers to when the author makes use of others’ voices to express his or her own views indirectly, showing that there may be exist other opinions.

Graduation involves in the attitude system as well as in the engagement system in order to demonstrate the levels of evaluation meaning. The overall aspects are shown in Figure 1.

Since the aim of this study is to investigate how news writers demonstrate the engagement in presenting gender-based content towards both female and LGBTQ politicians in the press, only engagement domain of appraisal theory is employed. See examples in Table 2.

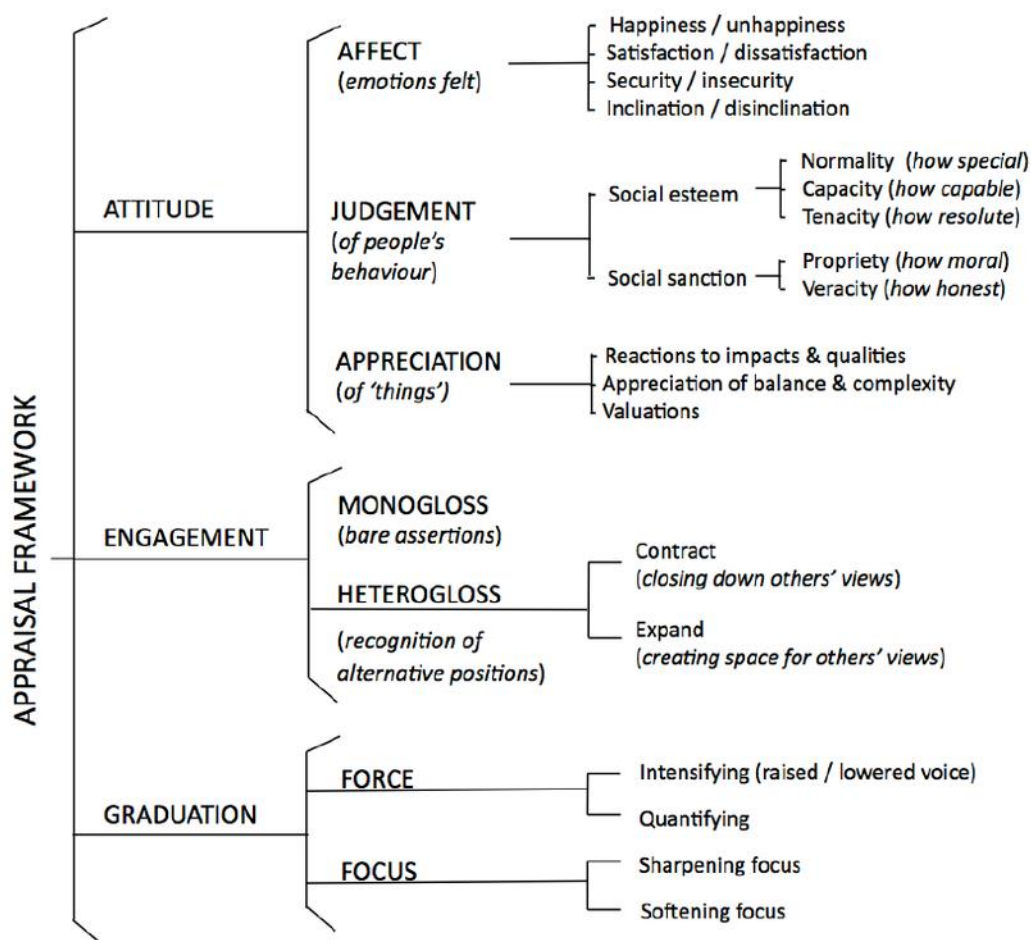


Fig 1 Appraisal Theory (Adapted from Martin and White, 2015)

Table 1 The monogloss and the heterogloss (Adapted from Martin & White, 2005)

Monogloss (no recognition of dialogistic alternatives)	Heterogloss (recognition of dialogistic alternatives)
The exchange rate has dramatically dropped.	<u>Everyone knows</u> the exchange rate has dramatically dropped.
	<u>The Minister of Finance has stated that</u> the exchange rate has dramatically dropped.
	<u>There is the argument thought that</u> the exchange rate has dramatically dropped.
	<u>There can be no denying</u> the exchange rate has dramatically dropped.

Research methodology

Data

The data of this study were 39 clause complexes extracted from 45 news articles (160 clause complexes and containing units of evaluation of gender and sexual orientations).

Data collection

The data were collected from two mainstream English–language newspapers, Bangkok Post and Khaosod, on their websites. The timeframe of data collection was May 2019 – December 2021. The reason that this timeframe was chosen because on May 9, 2019, the official results of 2019 election were announced and then marked the beginning of new government. The selected politicians have actively acted upon their appointed role. This two–year–and–seven–month period of time is considered enough to demonstrate a dynamic picture of politicians’ performances presented in the press.

Only news articles in which their headlines contain name or referential name of either female or LGBTQ politicians were included. It was found that there were 45 news articles (160 clause complexes) in which their headline follows the criteria. However, to investigate gender–based content presented by news writers, clause complexes containing both female or LGBTQ politician as an actor and units of evaluation of gender and sexual orientations were then explored.

With this concern, the criterion of sexual determinants as shown in Table 2 were set. It revealed that there were 39 out of 160 clause complexes containing units of evaluation of gender and sexual orientations. The selected 39 clause complexes were then counted for further appraisal analysis.

Table 2 Sexual determinants

	Male	Female	Other
1. Sex	A person’s biological status and is typically categorized as male, female, or intersex (i.e., atypical combinations of features that usually distinguish male from female). There are a number of indicators of biological sex, including sex chromosomes, gonads, internal reproductive organs, and external genitalia (American Psychological Association, 2012; American Psychological Association, 2015; Kittiteerasack & Matthews, 2017).		

	Male	Female	Other
2. Gender Expression	The presentation of an individual, including physical appearance, clothing choice and accessories, and behaviors that express aspects of gender identity or role (American Psychological Association, 2012; American Psychological Association, 2015).		
3. Sexual Orientation	The sex of those to whom one is sexually and romantically attracted. Categories of sexual orientation typically have included attraction to members of one's own sex (gay men or lesbians), attraction to members of the other sex (heterosexuals), and attraction to members of both sexes (bisexuals) (American Psychological Association, 2012; American Psychological Association, 2015; Kittiteerasack & Matthews, 2017; Klein, Sepekoff, & Wolff, 1985; Shively & DeCecco, 1977).		
4. Gender Stereotypes			
4.1 Descriptive Gender Stereotypes <i>Perceptions about how men and women actually are based on proper characteristics (Heilman, 2001, 2012)</i>	Men are expected to be competent, assertive, dominant, independent, critical (Hill & Flom, 2007; Heilman, 2012; Ilemus, Moya, Lupiáñez & Bukowski, 2014), aggressiveness, and ambition (Kandido–Jakšić, 1995).	Women are expected to be caring, considerate, obedient, emotionally sensitive, and passive (Bakan, 1966; Heilman, 2012).	N/A
4.2 Prescriptive Gender Stereotypes <i>Perceptions about how men and women should or should not behave based on norms shared by group members (Heilman, 2001, 2012)</i>	Men are expected to be breadwinner, and portray taking risks, tasked-oriented leadership and physical strength (Heilman, 2001; Heilman & Park–Stamm, 2007; Kandido–Jakšić, 1995).	Women are expected to satisfy others' needs and to take care of the house and all members of the family (Heilman, 2001; Heilman & Park–Stamm, 2007; Kandido–Jakšić, 1995).	N/A

	Male	Female	Other
4.3 Occupational Gender Stereotypes <i>Expectations and beliefs on the professional roles towards men and female (Ginevra & Nota, 2017)</i>	– Realistic jobs (e.g. lorry driver), investigative jobs (e.g. chemist) and enterprising jobs (e.g. building contractor) (Ji, Lapan & Tate, 2004) – Emerging jobs (e.g. computer engineer and webmaster) (Miller & Hayward, 2006) – Airline pilot, webmaster, diagnostic radiographer, civil engineer, materials scientist, financial advisor, molecular geneticist, systems analyst, forensic scientist, architect, software engineer, therapeutic radiographer, biotechnologist, computer engineer, dentist (Ginevra & Nota, 2017)	– Social jobs (e.g. teacher), artistic jobs (e.g. dancer), and enterprising jobs (e.g. public relations expert) (Ji, Lapan & Tate, 2004) – More traditional jobs (e.g. secretary and nurse) (Miller & Hayward, 2006) – Nurse, mathematics teacher, secretary, occupational therapist, health and fitness instructor and hairdresser (Ginevra & Nota, 2017)	N/A
5. Language Use			
5.1 Communication Style	– More self-disclosing and express more support and acceptance	– Overt expressions of aggression and anger (Kinney, Smith &	N/A

	Male	Female	Other
	(Dindia & Allen, 1992; Duck & Wright, 1998) – Not deliver nonverbal feedback to same sex interlocutors (Crawford, 1994)	Donzella, 2001; Timmer, Fischer & Manstead, 1998) – Respond positively nonverbal feedback to same sex groups (Hall & Vecchia, 1990) – The expression “you know” has often been described as a female hedging device and interpreted as a marker of both insecurity and powerlessness (Coates, 1986; Freed & Greenwood, 1996; Lakoff, 1975). – Women use tag questions as a hedging device (Lakoff, 1975). – Women asked many more questions than men (Fishman, 1980)	
5.2 Differences in pronunciation	Women’s pronunciation is better than men’s. Shuy (1969) made a study in this field, and he found that 62.2% of men pronounced “-ing” in a wrong way, but only 28.9% of women didn’t pronounce right.		N/A
5.3 Differences in Intonation	N/A	– Women often like to speak in a high-pitch voice because of physiological reason,	N/A

	Male	Female	Other
		but scientists point out that this also associates with women's "timidity" and "emotional instability" (Xia, 2013). – Lakoff (1975) says that women usually answer a question with rising intonation pattern rather than falling intonation.	

Data analysis

The study employed the content analysis in order to identify the news writers' engagement in presenting gender-based content towards female and LGBTQ politicians. 39 clause complexes were analyzed by using Martin and White (2005)'s appraisal theory as an analytical framework. Only engagement domain was employed.

Data validation

To validate the study's results, the researchers' interpretations were sent to two raters. They were required to demonstrate the level of agreement between the researchers' findings and the raters' interpretations.

Findings and discussion

After appraisal analysis, the overall findings of how news writers demonstrate their engagement in presenting gender-based content towards female and LGBTQ politicians were presented in Table 3 below.

Table 3 Summary of engagement domain imposed to female and LGBTQ politicians

Appraising domains	Appraising types	Sub-appraising types	Female politician	LGBTQ politician
			Appraising time	Appraising time
Engagement	Monogloss	–	7	
	Heterogloss	Expand: <i>Attribute</i>	29	3

Demonstrated in Table 3, it can be observed that attribute under dialogic expansion domain was employed the most (32 times) in expressing performative evaluations towards female and LGBTQ politicians. This formation is shown through the use of directly or indirectly reported speech and thought by using communicative process verb, mental process verbs such as suspect and believe, or adverbial adjuncts such as according to and in X's view (Martin & White, 2005). Notably, sexual-based negative evaluations were mostly reported through directly reported speech and all cases were expressed through the attribute's subcategory called distance as exemplified below.

"The venue is not a place to organize a fashion show. They should have some common sense and humility," user Virat Srianan wrote in the same news thread. "If they want to put on Thai dress, they can do so when there's a cultural fair." (Khaosod, 2019)

From the statement mentioned above, the statement "user Virat Srianan wrote" was used to show direct quotation, implying that the writer is distancing himself or herself from the term being quoted. Caldas-Coulthard (2002) and Trask (2019) suggest that this type of formulation indicates the writer's disapproval and detachment from responsibility for what is being reported. This, at the same time, provide a reader the space for dialogic alternatives.

Following the *attribute* under dialogic expansion domain, monogloss or the statement with no recognition of dialogistic alternatives was used for 7 times. News writers present their own thoughts or opinions which does not accept other voices in public. Also, only female politicians were negatively assessed through monogloss as shown below.

Parina, who represents Ratchaburi province, is infamous for her scathing verbal attacks on members of the opposition and the pro-democracy camp. (Khaosod, 2021)

The news writer, in the statement above, confidently expresses his or her thought toward Parina as a person delivering scathing verbal attacks on members of the opposition and the pro-democracy camp. It can be observed that monogloss was used to show non-personal opinions. What is expressed through monogloss derived from facts or circumstances widely recognized in the news events. For example, Since Parina attacked her opponents with rude words for many times and people recognized what she did. The fact about her behaviors have been pervasively agreed.

Therefore, the news authors are sure to report about her unpleasant behavior. However, the words used in describing her characteristics were neutral, or not too much personal. The words “infamous” and “scathing” were employed instead of “bad” or “rude” to lower negative impact that may cause to those mentioned in the news report and the writer himself or herself.

It can be seen that even though politics are widely recognized and dubbed as a male-dominated arena, the news writers strategically employ language that distance themselves from what they reported about negative images of both female and LGBTQ politicians through attribute under dialogic expansion domain. The directly reported speech was used to report the negative evaluations toward female and LGBTQ politicians. This also suggests that the negative evaluations toward female and LGBTQ politicians are subjective since the writers provide alternative voices space for negotiation. The writers were not certain or did not agree with those who passed the negative evaluations on those politicians. However, apart from the approach the writers employed in narrating the news reports, both female and LGBTQ politicians were still negatively assessed based on their sexual properties, that are really unfair for them.

Conclusion

In reporting gender-based contents towards both female and LGBTQ politicians in the press in Thailand, heterogloss or using others’ voices to indirectly show the evaluators’ thoughts, opinions, or attitude was found the most comparing to monogloss or explicit demonstration evaluators’ thoughts, opinions, or attitude without other voices. Attribute under heterogloss was frequently employed to report evaluative statements. This formation is shown through the use of directly or indirectly reported speech and thought by using communicative process verb, mental process verbs such as suspect and believe, or adverbial adjuncts such as according to and in X’s view (Martin & White, 2005). This suggests that the writer is distancing himself or herself from the term being quoted and showing disapproval and detachment from responsibility for what is being reported.

Following the attribute under dialogic expansion domain, monogloss was used to illustrate news writers’ own thoughts or opinions which do not accept other voices in public. Pareena Kraikupt was such a case reported through this formation. However, it can be observed that fact or information that is widely accepted was portrayed in the evaluative statements instead of writer’s personal opinions or thought.

References

- American Psychological Association. (2012). Guidelines for Psychological Practice with Lesbian, Gay, and Bisexual Clients. *American Psychologist*, 67(1), 10–42.
- American Psychological Association. (2015). Guidelines for Psychological Practice with Transgender and Gender Nonconforming People. *American Psychologist*, 70(9), 832–864.
- Aungsuwan, W. (2017). *A Corpus-Informed Study of Media Attitudes Using the Appraisal Framework: An Analysis of Newspaper Reports on Two Opposing Politicians during the 2013–2014 Political Unrest in Thailand* (Doctoral dissertation). Thammasat University.
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence: An essay on psychology and religion*. Chicago: Rand McNally.
- Bednarek, M. & Caple, H. (2012). Value added: Language, image and news values. *Discourse, Context & Media*, 1(2), 103–113.
- Coates, J. (1986). *Women, men and language*. London: Longman.
- Coupland, N. (2007). *Style: Language variation and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Crawford, C. B. (1994). Effects of sex and sex role on same-sex touch. *Perceptual and Motor Skills*, 78, 391–394.
- Dindia, K., & Allen, M. (1992). Sex differences in self-disclosure: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 112, 106–124.
- Duck, S., & Wright, P. H. (1993). Reexamining gender differences in friendship: A close look at two kinds of data. *Sex Roles*, 28, 709–727.
- Fairclough, N. (1992). *Language and power*. London: Longman.
- Fairclough, N. (1995). *Media Discourse*. London: Edward Arnold.
- Fairclough, N. (2015). *Language and power*. London: Routledge.
- Fishman, P. (1978). Interaction: The work women do. *Social Problems*, 25, 397–406.
- Freed, A.F. & Greenwood, A. (1996). Women, men, and type of talk: What makes the difference?. *Language in society*, 1–26.
- Ginevra, M. C., & Nota, L. (2017). Occupational gender stereotypes and problem-solving in Italian adolescents. *British Journal of Guidance & Counselling*, 45(3), 312–327.
- Hall, J. A., & Vecchia, E. M. (1990). More "touching" observations: New insights on men, women, and interpersonal touch. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1155–1162.
- Hall, S., Crichton, C., Jefferson, T., Clarke, J. & Roberts, B. (1978). *Policing the crisis: Mugging the state, and law and order*. London: MacMillan.

- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of social issues*, 57(4), 657–674.
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in organizational Behavior*, 32, 113–135.
- Heilman, M.E. and Parks–Stamm, E.J. (2007). Gender Stereotypes in the Workplace: Obstacles to Women's Career Progress. Correll, S.J. (Ed.) *Social Psychology of Gender* (Advances in Group Processes, Vol. 24), Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Hill, S. E. & Flom, R. (2007). 18– & 24-month-olds' discrimination of gender-consistent and inconsistent activities. *Infant Behavior and Development*, 30, 168–173.
- Ji, P. Y., Lapan, R. T. & Tate, K. (2004). Vocational interests and career efficacy expectations in relation to occupational sex-typing beliefs for eight grade students. *Journal of Career Development*, 31(2), 144–154.
- Kandido–Jakšić, M. (1995). Polne uloge i mentalno zdravlje [Gender roles and mental health]. *Psihologija*, 28, 3–4.
- Kerrigan, P. & Pramaggiore, M. (2021) Homoheroic or homophobic? Leo Varadkar, LGBTQ politics and contemporary news narratives. *Critical Studies in Media Communication*, 38(2), 107–126.
- Kinney, T. A., Smith, B. A. & Donzella, B. (2001). The influence of sex, gender, self-discrepancies, and self-awareness on anger and verbal aggressiveness among U.S. college students. *Journal of Social Psychology*, 141, 245–276.
- Kittiteerasack, P. & Matthews, K. A. (2017). Definitional issues in the study of sexual/gender diversity among sexual/gender minority populations in Thailand. *The Journal of Psychiatric Nursing and Mental Health*, 31(2), 1–15.
- Klein, F., Sepekoff, B. & Wolf, T. J. (1985). Sexual orientation: A multivariable dynamic process. *Journal of Homosexuality*, 11(1–2), 35–49.
- Lakoff, R. (1975). *Language and Women's Place*. New York: Harper&Row Publishers, Inc.
- Lemus, D.S., Moya, M., Lupiáñez, J., & Bukowski, M. (2014). Men in the office, women in the kitchen? Contextual dependency of gender stereotype activation in Spanish women. *Sex roles*, 70(11–12), 468–478.
- Llanos, B. & Nina, J. (2011). *Election coverage from a gender perspective: A media monitoring manual*. Stockholm: UN Women.
- Martin, J. R., & White, P. R. (2005). *The language of evaluation: Appraisal in English*. London: Palgrave Macmillan.

- Marx, K. & Engels, F. (1967). *The German Ideology*. London: Lawrence & Wishart.
- Matheson, D. (2005). *Media discourses: Analysing media texts*. London: Open University Press.
- Miller, L. & Hayward, R. (2006). New Jobs, old occupational stereotypes: Gender and jobs in the new economy. *Journal of Education and Work*, 19(1), 67–93.
- Richardson, J. E. (2007). *Analysing newspapers: An approach from critical discourse analysis*. Palgrave: Houndmills.
- Shively, M. G. & De Cecco, J. P. (1977). Components of sexual identity. *Journal of Homosexuality*, 3(1), 41–48.
- Shuy, D. (1969). *A Cultural Approach to Male–Female Miscommunication*. London: Routledge.
- Sriwimon, L. (2015). *The discursive representation of the identities of the first female prime minister of Thailand in the press* (Unpublished Doctoral Dissertation). King Mongkut's University of Technology Thonburi.
- Sriwimon, L., & Zilli, P. J. (2017). The sister, the puppet, and the first female PM: Gender Stereotypes in Thai politics are generated in the press, *The Journal of South East Asia Research Centre for Communications and Humanities*, 9(1), 1–24.
- Talbot, M. (2007). *Media Discourse: Representation and Interaction*. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Thomas, L., Wareing, S., Singh, I., Peccei, S. J., Thornborrow, J. & Jones, J. (2004). *Language, society and power*. London: Routledge.
- Timmers, M., Fischer, A. H., & Manstead, A. S. (1998). Gender differences in motives for regulating emotions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 974–985.
- Trask, L. (2019). *Scare quote*. Retrieved November, 21, 2021, from <http://www.sussex.ac.uk/informatics/punctuation/quotes/scare>
- Van Dijk, T. A. (1998). *Ideology: A Multidisciplinary Approach*. London: Sage.
- White, P. R. R. (2015). Appraisal Theory. In K.Tracy (Ed.), *Encyclopedia of Language and Social Interaction*. New York: John Wiley & Sons.

เงื่อนไขที่มีผลต่อการเข้าถึงระบบการจัดซื้อจัดจ้างระหว่างหน่วยงานภาครัฐ กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ประเภทธุรกิจด้านการผลิต

The condition affected accessibility of e-bidding between government sector
and state enterprises (SME) in category of manufacturing business

สมพงษ์ วาทินชัย¹ และ ชูลีรัตน์ เจริญพร²

Sompong Vatinchai¹ and Chuleerat Charoenporn²

^{1,2}หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต

^{1,2}Master of Arts, Collage of Social Innovation, Rangsit University, Thailand

E-mail: ¹sompong.wathinchai@gmail.com

Received February 23, 2022; Revised June 18, 2023; Accepted June 19, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานภาครัฐในรูปแบบการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยวิธี e-Bidding กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ประเภทธุรกิจการผลิต และ 2) เพื่อศึกษาเงื่อนไขที่มีผลต่อการเข้าถึงระบบการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยวิธี e-Bidding กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ประเภทธุรกิจการผลิต เป็นงานวิจัยเชิงศึกษาข้อมูลจากเอกสาร การลงพื้นที่ และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 บริษัท ประกอบด้วย ตัวแทน S.K.POWERABLE CO.,LTD ตัวแทน DESIGN-ALTERNATIVE CO.,LTD. และ NEOLAB INTERNATIONAL CO.,LTD. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหาพร้อมกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระเบียบ/ข้อกำหนด พบว่า บริษัท ที่ไม่มีประสบการณ์จะขาดความเชื่อมั่นในการเข้าถึงระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement: e-GP) เนื่องจากยังไม่เข้าใจระเบียบข้อกำหนด จึงมีแนวคิดว่าระบบมีความยุ่งยาก ซับซ้อน หลายขั้นตอน ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงกระบวนการขั้นตอนการประกวดราคาได้ 2) ภาวะผู้นำ ผู้นำที่ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ประเภทธุรกิจด้านการผลิตจำเป็นต้องมีความเข้าใจและศึกษาระเบียบข้อบังคับของระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ อย่างชัดเจน 3) คุณสมบัติ บริษัท ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมประกวดราคา สามารถเข้าถึงและผ่านการประกวดราคาด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ e – Bidding ได้มากกว่าผู้ค้าที่ไม่มีประสบการณ์

คำสำคัญ: ระบบจัดซื้อจัดจ้าง; วิสาหกิจขนาดกลาง; ธุรกิจด้านการผลิต

Abstract

The purpose of this research is to further understand : 1)To study the accessibility of The Thai Government Procurement also known as e-bidding, with the government sector and the state enterprise (SME) 2) The study the condition affected accessibility of e-bidding with small and medium enterprises (SME) in category of manufacturing business by documentary research, field research and in-depth interviews. There are 3 concerned company contained with the representative of : 2.1 S.K.POWERABLE CO.,LTD 2.2 DESIGN-ALTERNATIVE CO.,LTD 2.3 NEOLAB INTERNATIONAL CO.,LTD The research tool is Semi-structured interview by analysing all the information which is content analysis combined with related literature reviews. The study found : 1) The relation found unexperienced company lack of assurance to access into Thai Government Procurement (Electronic Government Procurement: e-GP) according to uneducated of e-bidding regulation, complicated, and complex system.This is the reason why they are unable to access to e-bidding 2) The Leadership issue : Since the leadership who can run medium and small enterprise or manufacturing business, They must to clearly educated more knowledge about law and regulation of Thai Government Procurement. 3)The experienced company with high qualification can easily accessed e-bidding better than unexperienced company.

Keywords: Thai Government Procurement; Small and Medium Enterprise; Manufacturing

บทนำ

ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เติบโตได้อย่างยั่งยืนนั้นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะต้องเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันด้านธุรกิจให้ทัดเทียมกับตลาดโลก ซึ่งปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ทำให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยไม่สามารถแข่งขันในตลาดระดับสากลได้มีผลมาจากปัญหาการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจจากการพัฒนาและส่งเสริมนวัตกรรมเทคโนโลยีที่มีความเชื่อมโยงและแข่งขันกันในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2560) ซึ่งภาครัฐได้มีนโยบายมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนาและส่งเสริมนวัตกรรม เทคโนโลยี ถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาให้ SMEs เติบโตและแข็งแกร่ง มีนวัตกรรมมีคุณค่า และคุณภาพ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้ประเทศไทยได้อย่างยั่งยืนมากขึ้น และเป็นจุดเริ่มต้นในการก้าวสู่การเป็นประเทศที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมภายใต้บริบทการแข่งขัน ทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว(สุชาติ อำนาจวิภาวี, ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง, เพ็ญศรี นีรินัง และจิระพันธ์ สกุนดา, 2564) โดยในปัจจุบันจากสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2563 (ข้อ 1.5)ได้รายงานข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของ MSME และมาตรการ

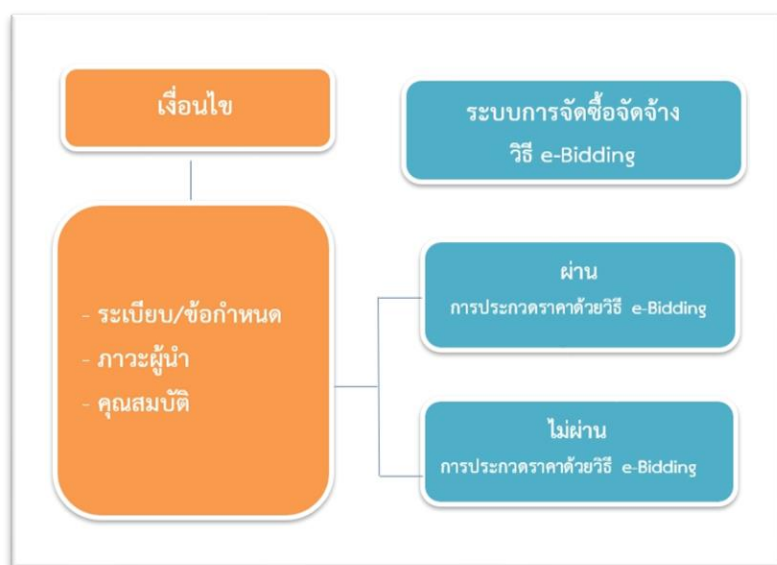
ส่งเสริม MSME ให้สามารถเข้าถึงการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ในปีงบประมาณ 2562 มี MSME ที่ยื่นเสนอราคาในโครงการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐต่าง ๆ จำนวน 61,956 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.8 ของ MSME ที่เป็นนิติบุคคลทั้งหมด โดยปัญหาหรืออุปสรรค ที่ MSME ไม่สามารถเข้าถึงการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ได้แก่ การเข้าไม่ถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารในระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดเตรียมเอกสาร การวางหลักประกันทางการเงิน รายการเอกสารประกอบการยื่นเสนอราคามีจำนวนมาก (ตรีเพชร จิตรมहीมา, 2562) ทั้งนี้ การให้ความสำคัญกับเกณฑ์การคัดเลือกที่พิจารณาราคาเป็นสำคัญซึ่งส่วนใหญ่ MSME จะขาดความสามารถในการแข่งขันด้านราคาเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ประกอบการรายใหญ่ ทั้งนี้จากการสำรวจความคิดเห็นของ MSME ในเดือนกันยายน 2563 พบว่า สิ่งที่คุณประกอบการต้องการให้ภาครัฐแก้ไขมากที่สุดในการดำเนินการเข้าถึงการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ได้แก่ การปรับขั้นตอนและกฎระเบียบให้เข้าถึงได้ง่าย การปรับหลักเกณฑ์การค้ำประกันสัญญา การเร่งการเบิกจ่ายให้เร็วขึ้นการปรับเกณฑ์ราคาจัดซื้อจัดจ้างให้สูงขึ้น การกระจายโครงการให้เข้าถึงกิจการรายใหม่ การให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนระเบียบวิธีการเข้าถึงและการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการที่มีการจัดซื้อจัดจ้าง (สุวารินทร์ จอมคำ และ จิรวัดณ์ เมธาสุทธีรัตน์, 2564) โดยจากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่าการส่งเสริมให้ภาคธุรกิจ SME ได้มีโอกาสเข้าสู่ระบบการจัดซื้อจัดจ้างกับหน่วยงานภาครัฐนั้นเป็นเรื่องสำคัญแต่ประเด็นที่สำคัญกว่าก็คือ ทำอย่างไรจะผลักดันให้ภาคธุรกิจขนาดย่อม สามารถเข้าถึงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างโอกาสให้กับผู้ประกอบการสามารถเข้าถึงระบบการจัดซื้อจัดจ้างจากภาครัฐอย่างแท้จริง (กรกร อ่อนน้อม และณาน เรืองธรรมสิงห์, 2562)

ดังนั้นจากปัญหาดังกล่าวมาข้าง ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานภาครัฐ โดยเลือกศึกษารูปแบบการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยวิธี e-Bidding ว่าปัจจัยที่ทำให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ประเภทธุรกิจการผลิตสามารถเข้าถึงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานภาครัฐ และสามารถสรุปประเด็นข้อคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจได้อย่างครบถ้วนเหมาะสม ตลอดจนมีแนวทางเสนอต่อภาครัฐที่จะส่งเสริมให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ประเภทธุรกิจการผลิต สามารถเข้าถึงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานภาครัฐในรูปแบบการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยวิธี e-Bidding กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ประเภทธุรกิจการผลิต
2. เพื่อศึกษาเงื่อนไขที่มีผลต่อการเข้าถึงระบบการจัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยวิธี e-Bidding กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ประเภทธุรกิจการผลิต

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลด้วยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ตามขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารชั้นปฐมภูมิ คือ โดยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ดำเนินการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ ผลงานวิจัย บทความทางวิชาการต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงข้อมูลทางวิชาการที่ได้จากการสืบค้นทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อทางเว็บไซต์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่ต้องการและจัดทำข้อมูลใหม่ให้ครอบคลุมกับความเป็นจริงมากที่สุด

2. กลุ่มเป้าหมาย เพื่อเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกและสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) ซึ่งพิจารณาเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักที่สามารถให้ข้อมูลได้ดีที่สุดจากประเภทธุรกิจการผลิต จำนวน 3 บริษัท ประกอบด้วย

2.1 ผู้แทนจากบริษัท S.K.POWERABLE CO.,LTD

2.2 ผู้แทนจากบริษัท DESIGN-ALTERNATIVE CO.,LTD.

2.3 ผู้แทนจากบริษัท NEOLAB INTERNATIONAL CO.,LTD.

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นแบบสัมภาษณ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Non Structured Interview) ในการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ และได้ดำเนินการ

สร้างแบบสัมภาษณ์ในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารวิชาการจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษารูปแบบและโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ตามแนวคิดของงานวิจัย

3.2 ดำเนินการสร้างสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒินำข้อเสนอแนะมา ปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีความสมบูรณ์ และให้อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง

3.4 เมื่อตรวจสอบเครื่องมือที่มีความสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว จึงนำแบบสัมภาษณ์นั้นไปใช้สัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำไปเป็นฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ในประเด็นที่เกี่ยวกับเงื่อนไขที่มีผลต่อการเข้าถึงระบบการจัดซื้อจัดจ้างระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ประเภทรูทกิจด้านการผลิต เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลในการบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์เมื่อเสร็จสิ้นแล้ว ได้นำมาถอดความแบบคำต่อคำ และจัดกลุ่มประเด็นเนื้อหาให้สอดคล้องกับคำถามตาม วัตถุประสงค์การวิจัย แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหาให้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เลือกใช้เพื่อนำเสนอข้อมูลในรูปแบบพรรณนา (บุษกร เชี่ยวจินตาทานต์, 2561)

5. การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยจึงต้องคำนึงถึงจรรยาบรรณของนักวิจัยอย่างเคร่งครัดเพื่อเป็นการเก็บรักษาความลับ ความปลอดภัย คำถามที่ใช้ต้องไม่คุกคามอารมณ์ ความรู้สึก และเคารพสิทธิของผู้ให้ข้อมูลการวิจัย ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยแนะนำตัวเอง อธิบายวัตถุประสงค์ รวมทั้งขั้นตอน และรายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์และขออนุญาตจัดบันทึกเทปไว้ เพื่อความถูกต้องในการบันทึกข้อมูล

5.2 ผู้วิจัยอธิบายให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยหรือไม่ก็ได้และถ้าหากตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยสามารถถอนจากการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลต่อผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด

5.3 เมื่อผู้ให้ข้อมูลสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูล

5.4 ตลอดการวิจัยผู้ให้ข้อมูลสามารถซักถามข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัยครั้งนี้ได้

5.5 ในระหว่างการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิที่จะปกปิดข้อมูลที่ไม่ต้องการเปิดเผย

5.6 ขณะที่สัมภาษณ์หากผู้ให้ข้อมูลเกิดการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ เช่น สะเทือนใจ คับข้องใจจนไม่สามารถพูดคุยต่อไปได้ ผู้วิจัยจะยุติการสนทนาและอยู่เป็นเพื่อนให้กำลังใจ โดยการสัมผัสจับมือผู้ให้ ข้อมูล โอบไหล่ด้วยความสวัสดี และรอนกว่าผู้ให้ข้อมูลพร้อมที่จะพูดคุยต่อถ้าผู้ให้ ข้อมูลไม่พร้อมหรือ ประสงค์ที่จะยุติการสนทนา ผู้วิจัยจะยุติการสนทนาและสอบถามผู้ให้ข้อมูลเพื่อเลือกเวลานัดหมายในครั้งต่อไป

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องเงื่อนไขที่มีผลต่อการเข้าถึงระบบการจัดซื้อจัดจ้างระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ประเภทธุรกิจด้านการผลิต โดยผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาวิจัยซึ่งมีรายละเอียดของนำเสนอได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานภาครัฐในรูปแบบการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยวิธี e-Bidding กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ประเภทธุรกิจการผลิต พบว่าการเข้าถึงระบบการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยวิธี e-Bidding โดยบริษัท ได้ทำการศึกษากระบวนการการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยวิธีอิเล็กทรอนิกส์ (e-Bidding) ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ คิดว่าการอธิบายขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และการระบุแนวทางในการดำเนินงานยังไม่ชัดเจนครบถ้วน ซึ่งทำให้เข้าใจยาก ประกอบกับบริษัท เป็นผู้ค้ารายใหม่ ไม่เคยดำเนินการเกี่ยวกับขั้นตอนและระบบจัดซื้อจัดจ้างมาก่อน ประกอบกับไม่มีประสบการณ์ติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐ ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของข้อมูลระบบการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ส่งผลทำให้การดำเนินการด้านเอกสาร ข้อมูลในระบบไม่ถูกต้องครบถ้วน ส่งผลให้ผู้ประกอบการพลาดในการเข้าถึงการประกวดราคาด้วยวิธีอิเล็กทรอนิกส์ (e-Bidding) ซึ่งการดำเนินงานภายใต้ต้นทุนที่สูง ส่งผลทำให้การยื่นเสนอราคาที่สูงกว่าคู่แข่ง เนื่องจากต้นทุนการผลิตสูง ซึ่งทำให้ยากในการแข่งขันด้านราคากับคู่แข่ง ประกอบกับหน่วยงานภาครัฐใช้วิธีการกำหนดราคาเป็นเกณฑ์ในการตัดสิน ทำให้ผู้บริษัท พลาดการพิจารณา โดยสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ส่วนบุคคลซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากบริษัท S.K.POWERABLE CO.,LTD, พฤษภาคม 2564) ได้แสดงความคิดเห็นว่า “การที่หน่วยงานภาครัฐนำกระบวนการทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้นั้น ทำให้บริษัท ได้รับทราบการเปิดประกวดราคาจากสื่อโซเชียลมีเดีย และเว็บไซต์ทางหน่วยงานของรัฐเร็วขึ้น และการเข้าระบบสามารถทำได้ง่าย ซึ่งการซื้อหรือรับเอกสารประกวดเราก็คงสามารถดาวน์โหลดข้อมูลต่าง ๆ จากเว็บไซต์ของหน่วยงานภาครัฐ /กรมบัญชีกลางได้เลย ซึ่งการดำเนินงานตามระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) โดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) หน่วยงานภาครัฐ ผู้ปฏิบัติจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในระบบจะต้องเป็นผู้ที่มีความละเอียดรอบคอบเพื่อให้ข้อมูลเกิดความถูกต้องครบถ้วน และต้องมีความสามารถในการอธิบายหรือถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นได้อย่างดี และควรมีความสามารถในการสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสัมพันธ์กับทางหน่วยงานภาครัฐในระดับหนึ่ง เนื่องจากการบันทึกข้อมูล หากเกิดข้อผิดพลาดในการส่งประกวดราคา จะทำให้ส่งผลต่อหน่วยงานของรัฐ และบริษัท ได้ ดังนั้น ทางบริษัท จึงให้ความสำคัญในทุกภาคส่วน ทั้งภายในองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง”

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากบริษัท DESIGN-ALTERNATIVE CO.,LTD., พฤษภาคม 2564) ได้แสดงความคิดเห็นว่า “การรับข้อมูลข่าวสารการเปิดประกวดราคา ส่วนหนึ่งบริษัทฯ จะได้รับข้อมูลจากเครือข่ายที่เป็นผู้รับเหมาดำเนินงาน ติดต่อกันเพื่อขอให้เข้าร่วม เช่น งานก่อสร้างปรับปรุงอาคาร โดยจะประสานเพื่อขอราคางานเฟอร์นิเจอร์จากทางบริษัทฯ เรา ซึ่งเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่บริษัทฯ เราจะได้งาน โดยบริษัทฯ มองว่าเป็นอีกโอกาสหนึ่งในการเริ่มต้นเข้าประกวดราคากับหน่วยงานภาครัฐโดยวิธีวิธี e-Bidding สำหรับบริษัทฯ ที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมประกวดราคา ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยวิธี e-Bidding โดยบริษัทฯ ยอมรับว่าระบบการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยวิธี e-Bidding เป็นระบบที่ง่ายต่อการเข้าถึง และสามารถตรวจสอบได้ โดยระบบจะมีการเปิดเผยข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ไว้ครบ เช่น ราคากลางงบประมาณ รวมทั้งคุณลักษณะและรูปแบบของงาน ส่วนขั้นตอนของการซื้อและรับเอกสารประกวดราคา ก็สะดวกโดยบริษัทฯ สามารถเข้าไปโหลดเอกสารในระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ได้เลย และส่วนใหญ่จะไม่เสียค่าของ แต่บางกรณีมีค่าใช้จ่ายส่วนนี้ บริษัทฯ จะต้องชำระก่อนถึงจะโหลดเอกสารได้ แต่ก็สามารถชำระค่าเอกสารผ่าน Mobile Banking หรือ ชำระผ่านช่องทางผ่านเคาน์เตอร์ / ATM / Internet Banking) ได้ถือว่าสะดวกด้วยในสถานการณ์แบบนี้ ระบบราชการควรส่งเสริมให้หน่วยงานนำช่องทางการสื่อสารแบบออนไลน์มาใช้ เพื่อลดขั้นตอนและลดเอกสาร ประหยัดทั้งเวลาและ ทรัพยากร”

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากบริษัท NEOLAB INTERNATIONAL CO.,LTD., พฤษภาคม 2564) ได้แสดงความคิดเห็นว่า “การดำเนินการเกี่ยวกับขั้นตอนการใช้ระบบจัดซื้อจัดจ้าง ด้วยวิธีอิเล็กทรอนิกส์ หน่วยงานภาครัฐควรจัดฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องครบถ้วนตามขั้นตอนกระบวนการในการจัดซื้อจัดจ้างตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 พร้อมทั้งการสื่อสารและการให้ข้อมูล ควรมีแบบฟอร์ม ใบประกาศผู้ชนะการเสนอราคา งานซื้อ/จ้าง และใบตรวจรับพัสดุระบุให้ชัดเจน และถูกต้องสำหรับผู้ค้ารายใหม่ที่เข้ามาติดต่อกับสำนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ค้า ให้สามารถจัดเตรียมเอกสารให้พร้อมในการมาติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐ และนำข้อมูลลงในระบบให้ครบถ้วนถูกต้อง ตลอดจนจัดทำคู่มือขั้นตอนสมัครสำหรับผู้ค้ารายใหม่เพื่อลดปัญหาการไม่เข้าใจขั้นตอนในการสมัครผู้ค้ากับกรมบัญชีกลาง ตลอดจนชี้แจงรายละเอียดขั้นตอน ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มลงทะเบียนผู้ค้ากับภาครัฐ ถึงระยะเวลาการเบิกจ่าย เพื่อให้ผู้ค้าทราบ”

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าเงื่อนไขที่มีผลต่อการเข้าถึงระบบการจัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยวิธี e-Bidding กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ประเภทธุรกิจการผลิต ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐฯ ระบุแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีความยุ่งยาก ซับซ้อน หลายขั้นตอน ขาดความคล่องตัว ไม่มีความยืดหยุ่น และไม่สามารถลดขั้นตอน

หรือแก้ไขปัญหาได้ในกรณีเร่งด่วน โดยระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) บางครั้งไม่สามารถใช้ได้อย่างต่อเนื่อง (ระบบไม่เสถียร) ส่งผลให้การดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างไม่ต่อเนื่องซึ่งพบว่าปัญหาของผู้เกี่ยวข้องกับการประมูลด้วยอิเล็กทรอนิกส์ โดยสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องขาดการอบรม ภาวะเปียบ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวิธีการประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยให้แนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวว่าควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประมูลด้วยอิเล็กทรอนิกส์อย่างสม่ำเสมอ แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ค้า ซึ่งอาจสรุปได้ว่าเงื่อนไขที่มีผลต่อการเข้าถึงระบบการจัดซื้อจัดจ้างระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ประเภทธุรกิจด้านการผลิต ที่เกี่ยวข้องกับระเบียบและข้อกำหนด คือผู้ปฏิบัติที่ยังขาดความเข้าใจที่ชัดเจน ทั้งแนวทาง วิธีการที่ถูกกำหนดไว้ในระเบียบ ขั้นตอนการดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลถึงผู้ค้าที่ขาดประสบการณ์ ทำให้พลาดโอกาสในการเข้าถึงขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างกับภาครัฐได้โดยสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ส่วนบุคคลซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากบริษัท S.K.POWERABLE CO.,LTD, พฤษภาคม 2564) ได้แสดงความคิดเห็นว่า “โดยบริษัท เอสเคเพาเวอร์เอเบิล จำกัด ดำเนินงานเป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการแก่ลูกค้าภายในประเทศ ผลงานจากการดำเนินงานได้รับรางวัลรับรองผลิตและติดตั้งได้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ISO9001:2015, ISO14001:2015, ISO45001:2018, Green Industry Level 3, SEFA และมีประสบการณ์ในการเสนองานผ่านระบบการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยวิธี e-Bidding กับหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่องและส่วนใหญ่จะได้รับการพิจารณาให้เป็นผู้ชนะการประกวดราคา เฉลี่ยการประกวดราคา 1 ปี มีการเปิดประกวดราคา ประมาณ 50 ครั้ง ซึ่งได้ผ่านการพิจารณา 60% ซึ่งทางผู้บริหารของบริษัทฯ ได้มีแนวคิดในเรื่องวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองปัญหาและโอกาสได้หลายมิติและมีอำนาจตัดสินใจที่เด็ดขาดพร้อมมีแผนรองรับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในภายภาคหน้า และมีเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การสะท้อนแนวคิดการดำเนินธุรกิจ SMEs ให้มีความยั่งยืนโดยมีความคิดเห็นว่า ภาครัฐควรส่งเสริมและให้โอกาสผู้ประกอบการ SMEs โดยหาตลาดผู้ซื้อและขยายช่องทางการตลาด พร้อมทั้งแนะนำกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะเข้าถึงผู้ซื้อได้มากขึ้น”

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากบริษัท DESIGN-ALTERNATIVE CO.,LTD., พฤษภาคม 2564) ได้แสดงความคิดเห็นว่า “สิ่งที่บริษัทฯ เราใช้เป็นเกณฑ์ในการตั้งราคาในการเข้าร่วมประกวดราคาจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยวิธี e-Bidding โดยบริษัทฯ จะพิจารณาจากปริมาณงาน รูปแบบของงาน มาจากการวางรูปแบบของหน่วยงานต่าง ๆ และนำราคากลางมาเพื่อตั้งราคาสินค้าประเภทนั้น ๆ ซึ่งบางครั้งจะต้องอาศัยหน่วยงานหรือบริษัทที่เป็นเครือข่ายต่าง ๆ มาช่วยในการออกแบบและทำราคาในเบื้องต้น จากนั้นหน่วยงานภาครัฐ จะนำราคาที่ได้มาตั้งเป็นราคากลาง ซึ่งอาจจะมีการปรับช่วงราคาที่ได้มาเล็กน้อย ในขั้นตอนนี้จำเป็นต้องมีเครือข่ายหรือมีคอนเนคชั่น

(Connection) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งเครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสร้างโอกาสในการเข้าถึงกระบวนการประกวดราคาจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยวิธี e-Bidding อย่างสมบูรณ์ เช่น บางครั้งราคาเท่ากัน คุณภาพเท่ากัน แต่ความสัมพันธ์ต่างกัน ก็มีผลต่อการผ่านเกณฑ์ ซึ่งบริษัท เราให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ไม่น้อยกว่าคุณภาพสินค้าเช่นกัน”

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากบริษัท NEOLAB INTERNATIONAL CO.,LTD., พฤษภาคม 2564) ได้แสดงความคิดเห็นว่า “การแสดงข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติของครุภัณฑ์ไม่ชัดเจน ทำให้กระบวนการจัดทำเอกสารเสนอราคาไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ซื้อ ส่งผลให้การเสนอราคาไม่ได้รับการพิจารณา ประกอบด้วยประสบการณ์ในการเข้าร่วมการประกวดราคาด้วยวิธีอิเล็กทรอนิกส์ (e-Bidding) ไม่มากพอทำให้พลาดโอกาสในการผ่านการประกวดราคา/ประมูล”

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่ากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานภาครัฐในรูปแบบการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยวิธี e-Bidding กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ประเภทธุรกิจการผลิต มีผลมาจากการเข้าถึงวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของผู้ประกอบการ ความต่อเนื่องของการยื่นการประกวดราคา จะเห็นได้จากข้อมูลพบว่าบริษัท ที่ไม่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมประกวดราคาให้ความเห็นว่าระเบียบข้อกำหนดมีความยุ่งยาก ไม่ชัดเจนส่วนบริษัทที่เคยเข้าร่วมประกวดราคา ให้ความเห็นว่าระเบียบข้อกำหนดเกี่ยวกับการนำระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) โดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) มาใช้ทำให้ผู้ค้าสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ แต่จะต้องนำวิธีการไปพัฒนากับตัวบุคคลที่ดำเนินการ เพื่อให้เกิดความชำนาญมากยิ่งขึ้นก็จะสามารถเข้าถึงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับบริษัท ที่เข้าร่วมประกวดราคาและมีผลการพิจารณาอย่างต่อเนื่อง ให้ความเห็นว่าระเบียบและข้อกำหนดมีความ สะดวกสบายมากขึ้นในการยื่นซอง พร้อมทั้งมีการถ่วงดุลการใช้อำนาจ สามารถอุทธรณ์ได้ ทำให้การดำเนินการเป็นมาตรฐานเดียวกัน ทำให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งสามารถนำไปใช้เป็นหลักปฏิบัติเดียวกันได้ มีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ มีความโปร่งใสและเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ทำให้การจัดซื้อจัดจ้างสามารถตรวจสอบได้ ลดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของของกรกช อ่อนน้อม และณาน เรือนธรรมสิงห์ (2562) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละแห่งมีความสอดคล้องกันปัญหาด้านการจัดหาพัสดุยังมีปัญหายู่มากในเรื่องความต้องการพัสดุ บุคลากรไม่ให้ความสำคัญในการวางแผน ด้านการบริหารสัญญา พบว่า การบริหารสัญญางานก่อสร้างไม่ตรงตามแบบที่ระบุไว้ในสัญญา เมื่อถูกตรวจสอบและพบข้อผิดพลาดองค์กรก็จะได้รับความเสียหาย พร้อมทั้ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของเชษฐธิดา ชูแก้ว, ธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์และสุคนธ์ เครือคำ (2560) พบว่า ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจในระเบียบพัสดุส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ พัสดุอยู่ในระดับดี ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรค พบว่าประสิทธิภาพของระบบการจัดซื้อจัดจ้างนั้นมีระเบียบการปฏิบัติงานที่ย่งยากหลายขั้นตอนขาดความคล่องตัว ไม่มีความยืดหยุ่น ไม่สามารถแก้ไขปัญหาเร่งด่วนได้ นอกจากนี้ระเบียบไม่สามารถป้องกันการการสมยอมในการเสนอราคาและระเบียบกำหนดให้พิจารณาคัดเลือกผู้เสนอราคาต่ำสุดทำให้สินค้าไม่มีคุณภาพมาใช้งานตามลำดับ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าเงื่อนไขที่มีผลต่อการเข้าถึงระบบการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยวิธี e-Bidding กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ประเภทธุรกิจการผลิต ซึ่งมีผลมาจากผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ประเภทธุรกิจด้านการผลิต รายใหม่ที่ขาดประสบการณ์เข้าร่วมประกวดราคาแบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) โดยการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ e – Bidding ประกวดราคา หรือไม่ได้เข้าร่วมการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่อง และไม่เคยผ่านการพิจารณาในการประกวดราคา ขาดความเข้าใจด้านกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ไม่ตลอดจนขั้นตอนการปฏิบัติที่ถูกต้อง การตีความต่าง ๆ ไม่ชัดเจน ส่งผลให้พลาดในการยื่นประกวดราคาการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งการแสดงผลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติของครุภัณฑ์ที่ไม่ชัดเจน จะทำให้กระบวนการจัดทำเอกสารเสนอราคาไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ซื้อ ส่งผลให้การเสนอราคาไม่ได้รับการพิจารณา และสิ่งสำคัญที่ทำให้พลาดโอกาสในการผ่านการประมูล คือประสบการณ์ในการเข้าร่วมการประกวดราคาด้วยวิธีอิเล็กทรอนิกส์ (e-Bidding) บริษัทฯ ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมประกวดราคาจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐฯ อย่างต่อเนื่องมีโอกาที่จะผ่านการประมูลมากกว่า เพราะมีความเข้าใจกระบวนการขั้นตอน และวิธีการนำเสนอข้อมูลที่สอดคล้องกับความต้องการกับคู่ค้า สามารถยื่นข้อเสนอที่ตอบโจทยความต้องการของคู่ค้าได้อย่างครบถ้วน โดยอาจสรุปได้ว่าประสบการณ์ในการเข้าร่วมประกวดราคาแบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) โดยการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ e – Bidding ส่งผลให้ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ประเภทธุรกิจด้านการผลิต สามารถเข้าถึงและผ่านการประกวดราคาด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ e – Bidding ได้มากกว่าผู้ค้าที่ไม่มีประสบการณ์ ซึ่งภาวะผู้นำขององค์กรเป็นส่วนผลักดันให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ เกิดเครือข่ายสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกองค์กร กระทั่งบรรลุเป้าหมาย โดยมีระเบียบและข้อกำหนดของระบบจัดซื้อจัดจ้างวิธี e – Bidding เป็นกระบวนการขั้นตอนซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Camilleri, 2019; Nguyen & Waring, 2013; ศิริ สัตยไพศาล และอนุพงศ์ อวิรุทธา, 2562) พบว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีขนาดขององค์กร ภาคอุตสาหกรรม และประเภทของ ธุรกิจแตกต่างกัน มีระดับการยอมรับเทคโนโลยีด้านความคาดหวังเกี่ยวกับการดำเนินงาน ความ คาดหวังเกี่ยวกับความพยายาม อิทธิพลทางสังคม เงื่อนไขความสะดวกในภาพรวม

ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่พบว่าบริบทขององค์กร เช่น ขนาดขององค์กร ภาคอุตสาหกรรม และประเภทของธุรกิจ รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้นมีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี โดยจากการศึกษาของ อรจันทร์ ศิริโชติ (2564) พบว่า SMEs ที่มีขนาดขององค์กรแตกต่างกัน มีประเด็นมีประโยชน์กับงานและมีโอกาสมีรายได้เพิ่มขึ้นแตกต่างกัน ที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความสำเร็จจากการทำงานจากเทคโนโลยี ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐ SMEs และนักการตลาดต้องนำไปประยุกต์กับงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและสนับสนุนการยอมรับและการใช้งานเทคโนโลยีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อให้ SMEs แข่งขันในตลาดระดับสากลได้ สามารถเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย พบว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ประเภทธุรกิจด้านการผลิตที่สามารถเข้าถึงระบบจัดซื้อจัดจ้างระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement: e-GP) การใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ e – Bidding จำเป็นต้องมีความเข้าใจและศึกษาระเบียบข้อบังคับของระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ อย่างชัดเจน ตลอดจนจะต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาตนเองให้สามารถเข้าถึงข้อมูล ขั้นตอนการดำเนินงาน จัดซื้อจัดจ้างได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ส่งเสริมความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการประสานงานร่วมผลักดันข้อเสนอให้ประสบความสำเร็จ สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ปฏิบัติทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการประเมินความเสี่ยงและวางระบบควบคุมภายในอย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ส่งผลให้ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ประเภทธุรกิจด้านการผลิต มีประสิทธิภาพ เกิดเครือข่ายสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกองค์กร กระทั่งบรรลุเป้าหมายโดยมีระเบียบและข้อกำหนดของระบบจัดซื้อจัดจ้างวิธี e – Bidding เป็นกระบวนการขั้นตอนสามารถนำเสนอได้ดังภาพที่ 2 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 โมเดลเงื่อนไขที่มีผลต่อการเข้าถึงระบบการจัดซื้อจัดจ้างระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับ
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SME) ประเภทธุรกิจด้านการผลิต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

1.1 ในการศึกษาครั้งนี้ได้เลือกผู้นำที่ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ประเภทธุรกิจด้านการผลิต ในการศึกษา และได้คัดเลือกกลุ่มจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ e – Bidding ซึ่งเป็นเพียงส่วนน้อยในการศึกษา เนื่องจากในการเปิดเผยข้อมูลยังมีข้อจำกัด และอาจส่งผลต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงเห็นว่าหากมีการเข้าถึงข้อมูล จำเป็นต้องกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องทั้ง หน่วยงานภาครัฐ และผู้ค้า และขยายกลุ่มการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

1.2 การศึกษาเป็นการศึกษาในระบบ e – Bidding หากมีการนำผลการดำเนินงานในส่วนของการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานภาครัฐกับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ประเภทธุรกิจต่าง ๆ มาเปรียบเทียบกับระบบการประมูลแบบเดิม (ระบบ e – Auction) จะสามารถเห็นถึงความแตกต่างของระบบ และข้อดี ข้อเสียของการใช้งานระบบประมูลอิเล็กทรอนิกส์ทั้ง 2 แบบเพื่อให้เห็นแนวทางในการสร้างโอกาสสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสภาพปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงระบบการจัดซื้อจัดจ้างระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SME) ประเภทธุรกิจด้านการผลิต รวมทั้งการจัดกลุ่มคำถามใหม่ที่สามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อให้เกิดผลที่ชัดเจนยิ่งขึ้นต่อไป

2.2 ควรทำการศึกษาในด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการเข้าถึงระบบการจัดซื้อจัดจ้างระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SME) ประเภทธุรกิจด้านการผลิต ที่ต่างไปจากการศึกษาในครั้งนี้เพื่อให้สามารถเห็นถึงความแตกต่างของแต่ละประเภทธุรกิจที่มาใช้ในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรกร อ่อนน้อม และณาน เรืองธรรมสิงห์. (2562). ปัญหาและอุปสรรคในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 6(2), 222-233.
- เชษฐธิติ ชูแก้ว, ธนสุวิทย์ ทับทิมวิญญู และสุคนธ์ เครือคำ. (2560). ปัญหาและอุปสรรคต่อกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง. ใน *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 8*, 648-659. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ตรีเพชร จิตรมหิมา. (2562). การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการตรวจสอบและป้องกันการทุจริตตามกฎหมายการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- บุษกร เชี่ยวจินตาทานต์. (2561). เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา. *วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*, 13(25), 103-118.
- วารินทร์ จอมคำ และจิรวัดณ์ เมธาสุทธิรัตน์. (2564). ธรรมชาติของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 4(4), 25-37.
- ศิริระ สัตยไพศาล และอนุพงศ์ อวิรุทธา. (2562). การยอมรับเทคโนโลยีคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ และโอกาสทางธุรกิจที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจสตาร์ทอัพ. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 14(3), 41-50.
- สุชาติ อานาจิภาวี, ศิริวัฒน์ เปลียนบางยาง, เพ็ญศรี จิรินัง และจิระพันธ์ สกฤณา. (2564). นโยบายของภาครัฐในการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เกิดความยั่งยืน. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 8(3), 56-66.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2560). *แผนการส่งเสริม SME ฉบับที่ 4* (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.

อรจันทร์ ศิริโชติ. (2564). การยอมรับเทคโนโลยีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(2), 1-15.

Camilleri, M.A. (2019). The SMEs' technology acceptance of digital media for stakeholder engagement. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 26(4), 504-521.

Nguyen, T.H., & Waring, T.S. (2013). The adoption of customer relationship management (CRM) technology in SMEs: An empirical study. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(4), 824-848.

Mediating Effects of Work Passion on the Relationship between Personal–Environment Fit and Employee Creativity

Ruiqing Liu¹, Sarana Photchanachan² and Somrerk Kanwivat³

^{1,2,3} School of Management, Shinawatra University, Thailand

E-mail: ¹271281930@qq.com; ²sarana.p@siu.ac.th

Received April 2, 2022; **Revised** June 18, 2023; **Accepted** June 19, 2023

Abstract

Based on Lewin's "field theory" and Schneider's "attraction–selection–friction" theory, this study explores the influence of three dimensions of person–environmental fit (person–organizational fit, person–job fit, and person–leadership fit) on employees' creativity from the perspective of person–situation interaction. The results show that the three dimensions of person–environment fit have a significant positive impact on employee creativity, and work passion plays a significant role in mediating the relationship between person–job fit, person–leadership fit and employee creativity. The results show that all three dimensions of person–environment fit have a significant positive influence on employee creativity, and work passion plays a fully mediating role between person–work fit, person–leadership fit and employee creativity, and a partially mediating role between person–organization fit and employee creativity. This finding provides support for corporate management philosophy and practice to achieve the co–development of enterprises and employees, and helps to promote the development of corporate HRM practice. It enriches the research on fitting theory and creativity theory.

Keywords: Person–Environment Fit; Harmonious Work Passion; Obsessive Work Passion; Employee Creativity

Introduction

With the advent of the knowledge economy and the increasingly fierce competition for talents, enterprises pay more attention to the role of talents and the value of knowledge skills in knowledge creation. For enterprises, both knowledge and talents are the key factors for enterprises to win in

the dynamically changing market competition, and the competition among enterprises is also mainly reflected as the competition among talents. As a carrier of knowledge, knowledge-based employees not only have strong professional skills and rich knowledge, but also can give full play to their individual strengths to continuously create excessive wealth for the enterprise. Therefore, how to realize the synergistic effect between knowledge and talents at a lower cost, promote the innovation of knowledge within the enterprise, thus promote the knowledge management of the enterprise and make the enterprise keep sustainable competitive advantage.

Human resource management practice shows that in order to obtain the good performance required by the enterprise, enterprises are constantly improving the "match" between the organization and employees, whether in the recruitment process, or in the staffing process, enterprises need to give full consideration to the "match" between employees and the organization. The problem. From the organization's point of view, it is hoped that by making the employees "match" with the organization and enhancing their passion for work, the employees can enhance their creativity; from the employees' own point of view, the organization tries its best to provide them with a "matching" environment that can meet their requirements with the organization and make them more creative. From the employees' point of view, the "matching" environment that the organization tries its best to provide for them can meet the requirements of the organization and make the employees enjoy their work more, so that it is easy for them to be in a state where they are motivated by their work and the environment together.

College students are an important force for future social development. post-90s college graduates are gradually becoming the backbone of enterprises as an important group for contemporary economic development. Whether the post-90s knowledge-based employees are satisfied with the management measures and whether they can motivate their work is a challenge and a key point of motivation for enterprises. In this paper, we take post-90s knowledge-based employees as the focus and explore the influence of human-environment fit on the creativity of knowledge-based employees.

Research objectives

1. To verify the mechanism of work passion mediating the influence between person-environment fit and creativity from the perspective of knowledge workers.
2. To make observations and recommendations on HRM practices based on empirical findings.

Literature Reviews

Person–Environment Fit

The person–environment fit: This refers to the harmony between people and their work environment. This harmony is not only the superficial behavior, such as employees being able to follow the company's rules and regulations, complete the assigned tasks, and get along well with each other, but also the psychological level of harmony that governs these behaviors (Vogel, 2009). Employees are motivated to contribute only if they are in harmony with the work they do and the organizational environment they are in in terms of personality, interests, culture, values, etc. Person–environment fit can be subdivided into person–job fit, person–organization fit, and person–leadership fit, and it is clear from the division of these three concepts that the person–environment fit must be in harmony not only with the organization in which they work at the macro level, but also with the work team and leadership in which they work at the micro level.

Creativity Employee

Employee creativity is also translated as employee creativity and employee innovation. Existing research defines employee creativity mainly in terms of personality traits of creative individuals, product characteristics and outcomes, and creative processes. Most scholars prefer to use this approach because understanding creativity from the outcome perspective makes it easier to measure individual creativity by directly assessing innovation outcomes and levels of innovation. Employee creativity is the ability of employees to generate and present novel and useful ideas and thoughts.

Work Passion

Work passion is a manifestation of an employee's willingness to invest time and energy, reflecting an individual's internal drive, and is the result of internalizing external motivation. Work passion can be divided into harmonious work passion and obsessive work passion, and there are differences in the influence of the two on employees. Harmonious work passion refers to autonomous internalized work passion, which is a strong psychological tendency for individuals to enjoy their work autonomously and with free will, and to be willing to devote a lot of time and energy to their work. Obsessive work passion is the controlling internalized work passion, which refers to the strong tendency of individuals to feel unable to control their work and have to participate in it.

Hypothesis of this research

Hypothesis 1 : Person–environment fit (H1a:person–organization fit, H1b:person–job fit,

H1c: person–leadership fit) has a positive effect on employee creativity.

Hypothesis 2 : Person–environment fit (H2a, H2b: person–organization fit: H2c, H2d person–job fit, H2e, H2f: person–leadership fit) has a positive effect on work passion.

Hypothesis 3 : Work Passion (H3a: Harmonious Worker Passion, H3b Obsessive Worker Passion) has a positive effect on employee creativity.

Hypothesis 4 : Passion for work mediates between person–environment fit (H4a,H2d: person–organization fit,H4b,H4e person–job fit,H4c,H4f:person–leadership fit) and employee creativity.

Conceptual framework

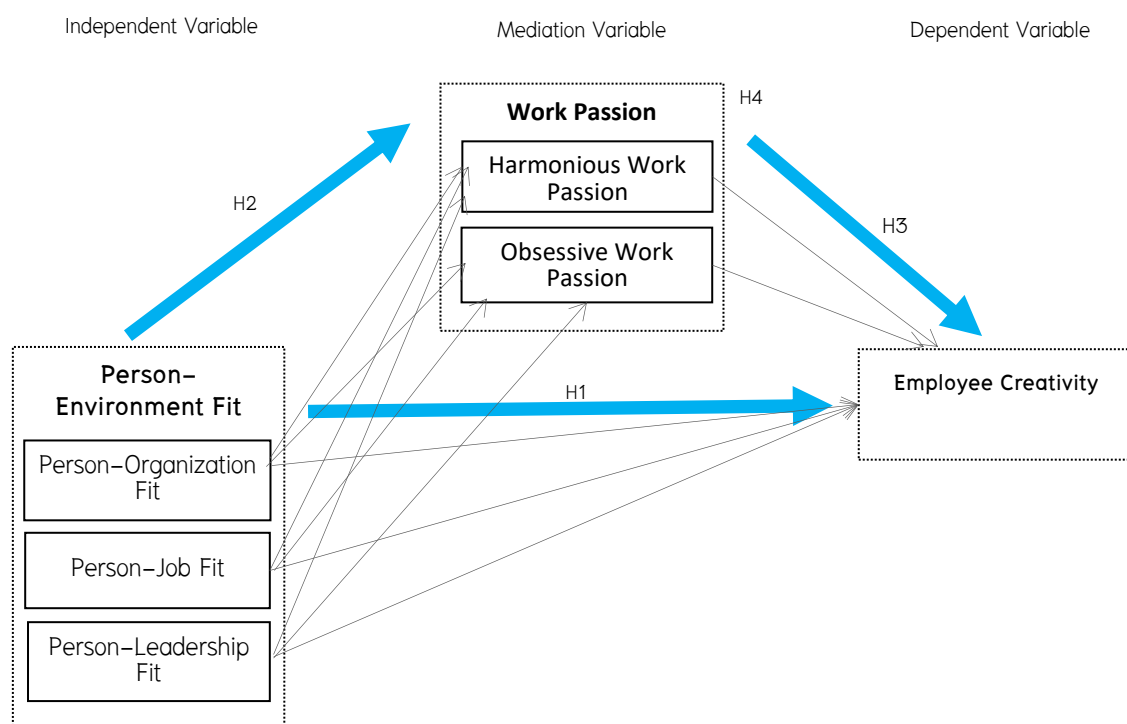


Figure 1 Research Framework

Research Method

The data used in this study were collected through a questionnaire survey. The questionnaires were distributed to employed graduates in six colleges and universities in Shanxi Province. These schools involve multi–level universities such as provincial undergraduate universities, provincial undergraduate universities, and higher vocational (high school) universities. The data has high typicality and representativeness. University graduates are stepping into the workplace continuously and will become the main body of the workplace already. Most of them are knowledge–

based employees who have obtained high education, and they do not only use their jobs as a means to make a living, but also to realize their life value. They are increasingly pursuing their sense of self and whether they can find their own career development platform in the organization. This study relies on the career guidance departments of each university to select graduates who have graduated in recent years and have been employed, and distribute the electronic questionnaire link formed by "Questionnaire Star" to them in order to recover the survey data. A total of 450 questionnaires were distributed and 439 were collected, with 402 valid questionnaires and 89.3% effective return rate. The study used structural equation modeling to verify the dimensions of person–organization fit, person–job fit, person–leadership fit and work passion; SPSS22.0 analysis software was used to verify the theoretical model and each hypothesis proposed in this study one by one using multiple regression analysis.

Results

Reliability and validity tests

The questionnaires involved in this paper were adapted from the well–established scales developed by authoritative foreign scholars. (i) The person–environment fit mainly refers to Cable and Derue's (2002) scale, which has a reliability coefficient of 0.928 in this paper. (ii) The work passion uses the scale developed by Vallerand et al. with 6 harmonious work passions and 5 compulsive work passions out of 11 items, and the reliability coefficient of this scale in this paper is 0.929. (iii) The scale developed by Zhou and George was used to measure employee creativity, and the reliability coefficient of this scale was 0.885. where the Cronbach alpha coefficients were all greater than 0.8, indicating that the questionnaire had good reliability and was suitable for factor analysis.

Validated factor analysis was conducted for each variable, and from the second–order validated factor analysis of individual–environment matching (Table 1), $\chi^2/df=2.581$, which is less than the best suggested value of 3, (GFI=0.967, RMSEA=0.046, AGFI=0.953, CF1=0.982) meets the acceptable criteria, and the combined reliability of each dimension is above 0.80 , indicating that the reliability of this variable is very good, indicating a good fit of the model.

Table 1 Summary Table of Second-Order Validated Factor Analysis for Person-Environment Fit

Title item	λ	CR	(Combination reliability) ρ_c	(Variable extraction value) ρ_v
ZZ1	0.815	—		
ZZ2	0.854	40.853***	0.922	0.703
ZZ3	0.862	35.138***		
ZZ4	0.820	32.546***		
ZZ5	0.841	33.629***		
GZ1	0.667	—		
GZ2	0.789	24.315***	0.895	0.632
GZ3	0.813	25.136***		
GZ4	0.841	25.260***		
GZ5	0.853	25.643***		
LD1	0.794	—		
LD2	0.833	30.271***	0.823	0.500
LD3	0.757	26.242***		
LD4	0.530	17.820***		
LD5	0.528	17.835***		

$\chi^2/df=2.581$, RMSEA=0.046, GFI=0.967, AGFI=0.953, CFI=0.982, TLI=0.978

Remark: * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

Work Passion second-order validated factor analysis fit was relatively good (Table 2) with $\chi^2/df=2.135$, less than 3, RMSEA=0.076, GFI=0.948, AGFI=0.918, CFI=0.963, all meeting acceptable criteria, and RMSEA values less than 0.08. "Combined reliability" is above 0.87 which indicates that the overall convergent validity of the scale is good.

Table 2 Work Passion Second Order Validated Factor Analysis Summary Table

Title item	λ	CR	(Combination reliability) ρ_c	(Variable extraction value) ρ_v
HXJQ1	0.789	—		
HXJQ2	0.825	24.886***	0.875	0.583
HXJQ3	0.826	25.696***		
HXJQ4	0.755	25.837***		
HXJQ5	0.791	24.012***		
HXJQ6	0.678	25.025***		

Title item	λ	CR	(Combination reliability) ρ_c	(Variable extraction value) ρ_v
QPJJQ1	0.796	—		
QPJJQ2	0.792	26.546***		
QPJJQ3	0.716	24.289***	0.902	0.607
QPJJQ4	0.770	26.862***		
QPJJQ5	0.742	23.383***		
$\chi^2/df=2.135$, RMSEA=0.076, GFI=0.948, AGFI=0.918, CFI=0.963, TLI=0.952				

Table 3 Creativity Validation Factor Analysis Summary Table

Title item	λ	CR	(Combination reliability) ρ_c	(Variable extraction value) ρ_v
CZL6	.604	—		
CZL5	.685	19.639***		
CZL4	.821	21.954***		
CZL3	.819	21.747***	0.888	0.573
CZL2	.830	21.886***		
CZL1	.756	20.674***		
$\chi^2/df=3.467$, RMSEA=0.073, GFI=0.972, AGFI=0.936, CFI=0.925, TLI=0.958				

The validated factor analysis fit of the creativity model was good, with $\chi^2/df=3.467$, RMSEA=0.073, GFI=0.972, AGFI=0.936, CFI=0.925, all greater than 0.9, RMSEA value less than 0.08, "combined reliability" above 0.88 The square root of the mean variance extracted was above 0.60, and the factor standardized loadings of each item were mostly above 0.70, indicating that the overall convergent validity of the scale was good.

Descriptive statistics and correlation analysis

Table คัดพลาด! ไม่มีข้อความของสไตส์ที่ระบุในเอกสาร Descriptive Statistics and Correlation Analysis For Each Variable

	M	SD	ZZ	GZ	LD	QP	HX	CZ
ZZ	3.900	.670	1					
GZ	3.322	.904	.623**	1				

	M	SD	ZZ	GZ	LD	QP	HX	CZ
LD	3.590	.875	.511**	.595**	1			
QP	3.813	.705	.488**	.495**	.484**	1		
HX	3.741	.777	.520**	.555**	.545**	.787**	1	
CZ	3.728	.714	.413**	.390**	.366**	.728**	.613**	1

The mean and standard deviation of the variables and the correlation coefficient between the variables are shown in Table 4.4's. It can be seen that person–organization fit is significantly and positively correlated with obsessive work passion and harmonious work passion with correlation coefficients of 0.488 ($p < 0.01$) and 0.520 ($p < 0.01$), respectively; person–job fit is significantly and positively correlated with obsessive work passion and harmonious work passion with correlation coefficients of 0.495 ($p < 0.01$) and 0.555 ($p < 0.01$); person–leadership fit was significantly positively correlated with obsessive work passion and harmonious work passion with correlation coefficients of 0.484 ($p < 0.01$) and 0.545 ($p < 0.01$); person–organization fit was significantly positively correlated with creativity with correlation coefficients of 0.413 ($p < 0.01$); person–job fit was significantly positively correlated with creativity with correlation coefficients of 0.390 ($p < 0.01$); person–leadership match was significantly positively correlated with creativity with a correlation coefficient of 0.366 ($p < 0.01$); work passion as a mediating variable, obsessive work passion and harmonious work passion were significantly positively correlated with creativity with correlation coefficients of 0.728 ($p < 0.01$) and 0.613 ($p < 0.01$), respectively. The results indicate that the means and standard deviations of the variables are basically within a reasonable range, and the correlations between the variables are significant, and the correlation analysis provides a good basis for testing the hypotheses of this study. Therefore, the requirements for further regression analysis were met.

Hypothesis testing

People–Environment Fit and Look at Employee Creativity

The regression results are shown in Table 4.5. The regression coefficients of person–job fit, person–organization fit, and person–leadership fit with and creativity are 0.150 ($p < 0.001$), 0.243 ($p < 0.001$), and 0.159 ($p < 0.001$). After adding the variables, the R^2 of model 6 increases by 0.216 compared with model 5, and the F -value increases from insignificant in model 5 to significant for model 6, indicating that the model was constructed more ideally. Person–job fit, person–organization fit, and person–leadership fit have a significant positive effect on employee creativity, and hypotheses H1a, H1b, and H1c are tested.

Examination of the relationship between person–environment fit and work passion

The regression coefficients of person–organization fit, person–job fit, and person–leadership fit with harmonious work passion were 0.158 ($p < 0.001$), 0.242 ($p < 0.001$), and 0.261 ($p < 0.001$), respectively, and the ΔR^2 value was 0.344, which indicated that the model significance was enhanced by adding these three variables, indicating that person–organization fit, person–job fit, and Person–Leadership Match has a significant positive effect on harmonious work passion, hypotheses H2a, H2c, and H2e were verified; the regression coefficients of person–organization fit, person–job fit, and person–leadership fit with obsessive work passion were 0.149 ($p < 0.001$), 0.275 ($p < 0.001$), and 0.293 ($p < 0.001$), and the ΔR^2 value was 0.406, which indicates that the model significance is enhanced by adding these three independent variables, therefore, person–organization fit, person–job fit, and person–leadership fit have a significant positive effect on obsessive work passion, and hypotheses H2b, H2d, and H2f are supported and verified.

Examination of the relationship between passion for work and creativity

The regression results show that there is a positive effect of harmonious work passion and obsessive work passion on employees' creativity ($\beta = 0.544$, $p < 0.001$; $\beta = 0.691$, $p < 0.001$), and the effect of obsessive work passion on creativity is stronger than the effect of harmonious work passion on employees' creativity, and hypotheses H3a and H3b are supported.

An examination of the mediating role of work passion in person–environment fit and employee creativity

Model 7, Model 8 regression results show that the relationship between person–job fit and person–leadership fit and employee creativity becomes insignificant ($\beta = 0.017$, $p > 0.05$; $\beta = 0.004$, $p > 0.05$), ($\beta = 0.09$, $p > 0.05$; $\beta = -0.010$, $p > 0.05$), it is tentatively determined that harmonious work passion and obsessive work passion play a fully mediating role in the relationship between person–job fit and employee creativity, and person–leadership fit and employee creativity. While the role of personal–organizational fit on employee creativity remained significant ($\beta = 0.122$, $p < 0.05$), ($\beta = 0.078$, $p < 0.05$), indicating that harmonious work passion, obsessive work passion played a partially mediated role between the relationship between person–organization fit and creativity.

Table 5 Intermediary role test

Variable	Dependent variable: Harmonious passion		Dependent variable: forced passion		Dependent variable: creativity			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8
Control variable								
xb	.023	-.023	.008	-.033	-.039	-.071**	-.058*	-.048*
xl	-.105***	-.046*	-.042	.010	-.025	.014	.039	.007
gznx	.007	.003	.028	.026	.009	.009	.007	-.009
dwxz	-.046	.017	-.055	.002	-.045	-.001	-.010	-.002
gwlx	-.014	-.001	-.029	-.015	-.002	.012	.012	.022
Independent variable								
GZPP		.245***		.203***		.150***	.017	.009
ZZPP		.223***		.238***		.243***	.122***	.078**
LDPP		.284***		.244***		.159***	.004	-.010
Intermediate variable								
HXJQ							.544***	
QPJQ								.691***
R ²	0.013	0.410	0.006	0.335	0.004	0.220	0.395	0.537
ΔR^2	0.013	0.397	0.006	0.329	0.004	0.216	0.174	0.317
Adjusted R ²	0.009	0.406	0.002	0.331	0.001	0.215	0.390	0.534
F	3.149**	105.449***	1.379	76.412***	1.032	42.786**	87.753***	156.498***

Table 6 Bootstrap Results of Bootstrap Mediated Effects Test

Hypothesis	Coefficient	Standard error	P value	LLCI	ULCI
ZZ→HXJQ	.603	.028	.000	.547	.658
HXJQ→CZ	.502	.024	.000	.455	.550
ZZ→HXJQ→CZ	.136	.028	.000	.082	.192
Mediation effect of HXJQ	.302	.024		.257	.351

	Hypothesis	Coefficient	Standard error	P value	LLCI	ULCI
ZZ→QPJQ→CZ	ZZ→QPJQ	.513	.026	.000	.461	.564
	QPJQ→CZ	.700	.022	.000	.655	.744
	ZZ→CZ	.081	.024	.001	.034	.127
	Mediation effect of QPJQ	.359	.025		.311	.410
GZ→HXJQ→CZ	GZ→HXJQ	.476	.021	.000	.437	.517
	HXJQ→CZ	.527	.025	.000	.478	.576
	GZ→CZ	.058	.021	.007	.015	.099
	Mediation effect of HXJQ	.251	.018		.216	.287
GZ→QPJQ→CZ	GZ→QPJQ	.386	.019	.000	.348	.424
	QPJQ→CZ	.717	.023	.000	.672	.762
	GZ→CZ	.032	.018	.077	-.003	.067
	Mediation effect of QPJQ	.277	.017		.244	.311
LD→HXJQ→CZ	LD→HXJQ	.483	.021	.000	.441	.525
	HXJQ→CZ	.541	.025	.000	.493	.590
	LD→CZ	.037	.022	.091	-.006	.080
	Mediation effect of HXJQ	.262	.019		.226	.299
LD→QPJQ→CZ	LD→QPJQ	.390	.020	.000	.350	.429
	QPJQ→CZ	.728	.023	.000	.683	.773
	LD→CZ	.015	.018	.413	-.021	.051
	Mediation effect of QPJQ	.284	.020		.247	.324

In this study, the mediating effect of work passion was examined by Bootstrap method. The results showed that between the relationship of person–organization fit on employee creativity, the mediating effect size of harmonious work passion was 0.302 with a confidence interval that did not contain 0 (LLCI=0.257, ULCI=0.351), while the mediating effect size of obsessive work passion was 0.359 with a confidence interval that also did not contain 0 (LLCI=0.311, ULCI=0.410). As for the relationship between person–job fit and employee creativity, the mediated effect size for harmonious work passion was 0.251 with a confidence interval that did not include 0 (LLCI=0.216, ULCI=0.287), while the mediated effect size for obsessive work passion was 0.277 with a confidence interval that did not include 0 (LLCI=0.244, ULCI= 0.311). In addition, between the relationship of person–leadership fit on employee creativity, the mediated effect size of harmonious work passion was

0.262 with a confidence interval that did not contain 0 (LLCI=0.226, ULCI=0.299), while the mediated effect size of obsessive work passion was 0.284 with a confidence interval that also did not contain 0 (LLCI=0.247, ULCI=0.324). Therefore, it can be judged that both harmonious work passion and obsessive work passion play a mediating role between person–organization fit, person–job fit, person–leadership fit and employee creativity, and hypotheses H4a, H4d , H4b, H4e, H4c, H4f are supported.

Conclusion and Discussion

Person–environment fit is an important antecedent variable of employee creativity, The empirical findings of this study indicate that person–environment fit is a significant antecedent variable of employee creativity. The correlations between person–organization fit, person–job fit, and person–leadership fit and employee creativity were 0.413 ($p<0.01$), 0.390 ($p<0.01$), and 0.366 ($p<0.01$), respectively. This result is largely consistent with the results of researchers, such as Van Maanen and Schein, who found that creative individuals are those who are well matched with the organizational environment. It is clear that working in an organizational culture that one likes and having a competent job that one likes and that is well supported by managers is an important prerequisite for individual creativity to flourish.

First, the positive relationship between binary work passion and employee creativity is empirically confirmed, which contradicts the previous view of some scholars. However, it is argued that compulsive passion still involves the love of work, but the love of work is more externally motivated, and even so, individuals with compulsive passion perform better creatively than those with low passion who are reluctant to work.

Second, The study of work passion generation mechanisms has been enriched. There is a paucity of domestic and international research on the mechanisms of work passion generation, and there is a paucity of research exploring the effect of binary work passion as a mediating variable on person–environment fit and creativity. The present study is an innovative theoretical and empirical exploration of person–organization fit, person–job fit, and person–leadership fit as antecedent variables of work passion, and investigates the role of person–organization fit, person–job fit, and person–leadership fit on employees' binary work passion, which is a supplement and innovation to the theoretical study of work passion and makes up for the relevant literature on matching on work passion and creativity.

Research Recommendations

First, Optimize people–environment matching from the organizational perspective to enhance the passion and creativity of knowledge–based employees. (i) before employees enter the organization: job analysis and organizational analysis. (ii) after employees enter the organization: dynamic matching of various aspects of human resource management functions.

Second, Optimize the human–environment match from the individual perspective to enhance the passion and creativity of knowledge–based employees. (i) Before employees enter the organization–job search, selection and career planning, choosing the industry and job that matches their own, (ii) Enhance the ability of lifelong learning.

Research limitations and expectations

All variables in this paper are mainly self–assessed, and in the future, multi–source assessment can be used, that is, simultaneous collection of assessment data from superiors, colleagues, etc., in order to reflect the situation more comprehensively and three–dimensionally.

It is hoped that the sample size can be further expanded and the distribution of the sample size by economic region can be optimized, both in economically developed regions and in comparing the differences between different economic regions. At the same time, a comparative analysis can be conducted with less economically developed regions to find out whether there are significant differences between them.

References

- Amabile, T.M., et al. (2005). Affect and Creativity at Work. *Administrative Science Quarterly*, 50, 367-403.
- Chen F. (2005). *A Study on Work Enthusiasm of Employees--Taking the Financial Industry as an Example*. Kaohsiung: Taiwan Sun Yat-Sen University.
- Coelho F, Augusto M, Lages L F. (2011). Contextual Factors and the Creativity of Frontline Employees: The Mediating Effects of Role Stress and Intrinsic Motivation. *Journal of Retailing*, 87(1), 31-45.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (2004). *Handbook of Self-Determination Research*. New York: University Rochester Press.
- Edwards, I.R., Shipp, A.I. (2007). *The Relationship Between Person-Environment Fit and Outcomes: An Integrative*. Perspectives on organization Fit.

- Karen, J.J., Amy, K.B. (2006). Toward a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit. *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 193–212.
- Kristof, A. L. (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49.
- Lewin, K. (1939). Field Theory and Experiment in Social Psychology: Concepts and Methods. *American Journal of Sociology*, 44, 868-896.
- Lewin, K. (1938). *The Conceptual Representation and Measurement of Psychological Forces*. Durham, NC: Duke University Press.
- Liu, D., Chen, X.P., & Yao, X. (2011). From autonomy to creativity: A multilevel investigation of the mediating role of harmonious passion. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 294–309.
- Vallerand, R.J., Lalonde, D.R. (2011). The MPIC Model: The Perspective of the Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation, *Psychological Inquiry: An International Journal for the Advancement of Psychological Theory*, 22(1), 45-51.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of Personality*, 78(1), 289-312.
- Vallerand, R.J., et al. (2006). Passion in Sport: A Look at Determinants and Affective Experiences. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 28, 454-478.
- Vallerand, R. J. (2000). Deci and Ryan's Self-Determination Theory: A View from the Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Psychological Inquiry*, 11, 312-318.

ศึกษารูปแบบในการจัดตั้งศูนย์พักคอยผู้ป่วยโควิด-19 ของภาคเอกชน

To study the establishment for covid-19 community isolation of private sector

เปรมยุดา พชรราช¹ และ ชูลีรัตน์ เจริญพร²

Premyuda Phachirarach¹ and Chuleerat Charoenporn²

^{1,2} หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต

^{1,2} Master of Arts, Collage of Social Innovation, Rangsit University, Thailand

E-mail: ¹premyuda.kok@gmail.com

Received March 10, 2022; Revised June 18, 2023; Accepted June 19, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษารูปแบบของการพัฒนาจัดการดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ในการจัดตั้งศูนย์พักคอย 2) เพื่อศึกษาความสามารถผู้นำขององค์กรในการพัฒนาความร่วมมือในภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดการดูแลผู้ป่วยโควิด-19 และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของการมีส่วนร่วมพัฒนาจัดการดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ในศูนย์พักคอย เป็นงานวิจัยเชิงศึกษาข้อมูลจากเอกสาร การลงพื้นที่ และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ตัวแทนสหภาพแรงงาน ตัวแทนศูนย์ฝึกอบรมเพื่อคนทำงาน/มูลนิธิเพื่อคนทำงาน ผู้นำชุมชน ตัวแทนสาธารณสุข และ ชาวบ้านในชุมชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบของการพัฒนาในการบริหารจัดการในการจัดตั้งศูนย์พักคอย มีการกำหนดสถานที่ตั้งศูนย์พักคอย มีโครงสร้างอาคาร สถานที่ที่สามารถรองรับผู้ป่วยตามที่กำหนด มีการแบ่งพื้นที่แยกหญิง-ชาย การบริหารจัดการ มีโรงพยาบาลแม่ข่าย แต่งตั้งผู้จัดการศูนย์ มีระบบข้อมูลและสารสนเทศ ติดตั้งกล้องที่วิงจระปิด และระบบสื่อสารอื่น ๆ ที่เพียงพอ ในการดูแลผู้ป่วย รวมทั้งการสื่อสารกรณีฉุกเฉิน ด้านกำลังคน มีบุคลากรทางการแพทย์กับทีมงานของศูนย์ประจำที่ศูนย์ และเจ้าหน้าที่ดูแลเรื่องความปลอดภัย ตลอดเวลา 2) การสร้างความร่วมมือ จำเป็นต้องสร้างกระบวนการความร่วมมือของหลายภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยต้องคำนึงถึงความร่วมของคนในชุมชนเป็นสำคัญ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่งภาคเอกชนที่ดำเนินการจัดตั้งศูนย์พักคอย ได้สร้างการรับรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้คนในชุมชน 3) ปัญหาอุปสรรค ต้องมีกระบวนการ

บริหารจัดการที่เป็นระบบได้รับความร่วมมือจากหลายภาคส่วน เพื่อให้การดำเนินการเกิดความเรียบร้อยและสามารถบริหารจัดการศูนย์พักคอยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ผู้นำ; ความร่วมมือ; ศูนย์พักคอย; ภาคเอกชน

Abstract

The purpose of this research is to further understand : 1)To study Covid-19 Patient management system in the community isolation 2)To study leadership skills of the organisation associated with Covid-19 patient management system 3)To study the problem of Covid-19 management participation in the community isolation. This research is documentary research, filed research and in-depth interviews. There are many concerned : Union representative, Foundation for working people, Community leader and Representative of public health. The research tool is Semi-structured interview by analysing all the information which is content analysis combined with related literature reviews. The study found 1) The system of Covid-19 patient management has identified the community isolation centre, has a building with ability to support Covid-19 patient and has separated into 2 part which are woman and man. The management has an associated hospital, assigned the community isolation leader, management information system which can support those covid-19 patients, emergency communication support, man power, medical staff and security staff. 2) The corporation need to created by many sector and concern about community participation, so as to get successful. Which private sector who create community isolation create the knowledge through activities can gain trust from people in the community. 3) An obstacle problem need to managed in system and corporation from many sector in order to get successful and effective community isolation.

Keywords: Leader; Participation; Community Isolation; Private Sector

บทนำ

การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโควิด-19(Covid-19) เริ่มต้นเมื่อปลายปี พ.ศ. 2562 และลุกลามไปทั่วโลกสร้างความหวาดกลัวและส่งผลกระทบต่อสุขภาพ สังคมและเศรษฐกิจของประชากร และเมื่อต้นเดือนมกราคม พ.ศ. 2563 มีการระบาดใหญ่ (pandemic) และขยายการระบาดในวงกว้างระหว่างประเทศ จนองค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา

2019(COVID-19) เป็นภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขระหว่างประเทศ (Public Health Emergency of International Concern) และเป็นการแพร่ระบาดใหญ่ระดับโลก (Pandemic) ซึ่งมีจำนวนผู้ป่วยและผู้เสียชีวิตเพิ่มจำนวนอย่างรวดเร็ว (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2563) จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ดังกล่าวประเทศไทยมีการพบยอดผู้ติดเชื้อสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและขยายการแพร่ระบาดไปเกือบทั่วทุกจังหวัดที่ผ่านมาทำให้รัฐบาลได้กำหนดนโยบายด้านสาธารณสุขเพื่อรับมือการแพร่ระบาดโรคโควิด-19 จึงจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อควบคุมตามมาตรการการป้องกันควบคุมโรคและมาตรการทางสังคมที่เข้มงวดและรวดเร็ว (กระทรวงสาธารณสุข, 2564) ดังนั้นภายใต้รัฐบาลการนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี และการกำกับดูแลของพลเอกประวิตร วงษ์สุวรรณ รองนายกรัฐมนตรี ที่ยึดการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) มีเป้าหมาย “มุ่งมั่นให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ในศตวรรษที่ 21” เพื่อพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และสังคมไทย มีความสุข มีความปรองดอง สามัคคี และก้าวผ่านวิกฤติจากการแพร่ระบาดโรคโควิด-19 เพื่อสร้างความเข้มแข็ง ให้แก่ภาคแรงงานอย่างเป็นรูปธรรมให้เกิดความอยู่ดีมีสุข (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

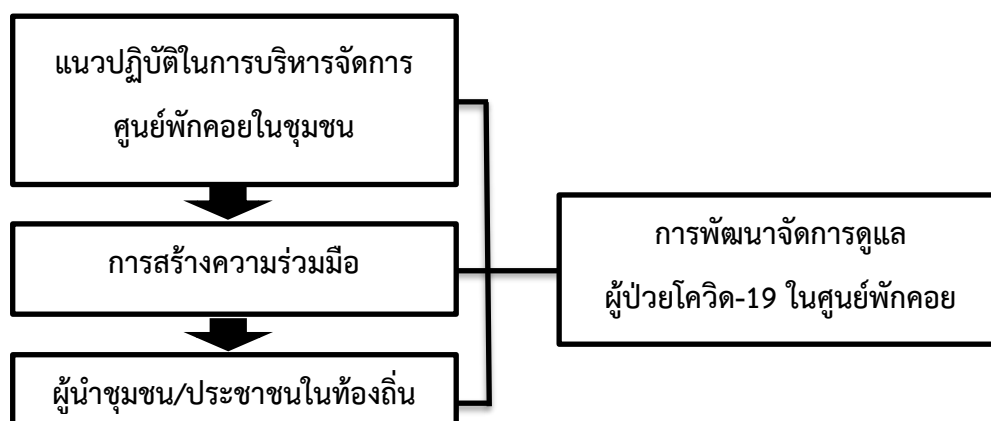
จากสถานการณ์ดังกล่าวการก่อตั้งศูนย์พักคอยนี้ เนื่องจากได้มีคำสั่งคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ 70/2564 เรื่องมาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด - 19 ในสถานประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม (เพิ่มเติม) สั่ง ณ วันที่ 23 กรกฎาคม 2564 ซึ่งสถานประกอบการโรงงานในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ต้องจัดทำแผนเผชิญเหตุเพื่อเตรียมการรองรับกรณีเกิดการระบาดเป็นกลุ่มก้อนในโรงงานอุตสาหกรรม และต้องเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งศูนย์พักคอยนี้ได้จัดตั้งเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม ถึง 31 ตุลาคม 2564 ณ มูลนิธิเพื่อคนทำงาน เลขที่ 111/4 หมู่ 1 ซอยวัดบางเกลือ ต.บางเกลือ อ.บางปะกง จ.ฉะเชิงเทรา โดยบริษัท เจเทคโตะ (ไทยแลนด์) จำกัด บริษัท เริ่มก่อตั้งเมื่อเดือนมีนาคม 2532 เป็นบริษัท ผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วนยานยนต์ Bearing, Steering, Driveline Components มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,951 คน ตั้งอยู่เลขที่ 172/1 หมู่ 12 ถนน บางนา-ตราด ตำบล บางวัว อำเภอ บางปะกง จังหวัด ฉะเชิงเทรา 24180 ร่วมมือกับมูลนิธิเพื่อคนทำงาน (กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, 2563) ซึ่งเป็นสถานที่ให้บริการสำหรับคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและหลายภาคส่วน ซึ่งได้ดำเนินการขออนุญาตจัดตั้งศูนย์พักคอย และปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับชุมชนบริเวณโดยรอบ เช่น การจัดการเรื่องน้ำ การจัดการเรื่องขยะ เมื่อชาวบ้านบริเวณโดยรอบได้รับการชี้แจงจึงเห็นด้วยและเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้น เป็นประเด็นที่ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาการจัดการดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมจัดการจากหลายภาคส่วนตลอดจนชุมชนบริเวณโดยรอบ ซึ่งมูลนิธิเพื่อคนทำงานมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้บริการสถานที่ให้เป็นประโยชน์ต่อคนงาน/คนทำงานตลอดจนชุมชนใกล้เคียง พร้อมทั้งเพื่อนำผลการวิจัยมานำเสนอ

และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติ หรือผู้ที่มีความสนใจในเรื่องการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อโรค โควิด-19 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบของการพัฒนาจัดการดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ในการจัดตั้งศูนย์พักคอย
2. เพื่อศึกษาความสามารถผู้นำขององค์กรในการพัฒนาความร่วมมือในภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดการดูแลผู้ป่วยโควิด-19
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของการมีส่วนร่วมพัฒนาจัดการดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ในศูนย์พักคอย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาเอกสาร และ สัมภาษณ์ ตามขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารชั้นปฐมภูมิ คือ โดยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ดำเนินการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ ผลงานวิจัย บทความทางวิชาการต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงข้อมูลทางวิชาการที่ได้จากการสืบค้นทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อทางเว็บไซต์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่ต้องการและจัดทำข้อมูลใหม่ให้ครอบคลุมกับความเป็นจริงมากที่สุด

2. กลุ่มเป้าหมาย เพื่อเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกและสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย

2.1 ประธานมูลนิธิเพื่อคนทำงาน

2.2 ประธานสหภาพแรงงาน บริษัทเจเทคโตะ (ไทยแลนด์)

2.3 ผู้นำชุมชน ได้แก่ เป็นผู้นำชุมชนที่ดูแลพื้นที่บริเวณที่จัดตั้งศูนย์พักคอย

2.4 เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ได้แก่ ตัวแทนสาธารณสุขที่รับผิดชอบดูแลการจัดตั้งศูนย์พักคอยในพื้นที่

2.5 ประชาชนในท้องถิ่น ได้แก่ ตัวแทนชาวบ้านที่อยู่ในชุมชนที่มีส่วนร่วมดูแลการพัฒนาการจัดการในการจัดตั้งศูนย์พักคอย จากการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) ซึ่งพิจารณาเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักที่สามารถให้ข้อมูลได้ดีที่สุดจากการวิจัยในครั้งนี้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษารูปแบบและโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ตามแนวคิดของงานวิจัย

3.2 ดำเนินการสร้างสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒินำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีความสมบูรณ์ และให้อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง

3.4 เมื่อตรวจสอบเครื่องมือที่มีความสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว จึงนำแบบสัมภาษณ์นั้นไปใช้สัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำไปเป็นฐานข้อมูลในการวิเคราะห์หาองค์ความรู้ใหม่ ในประเด็นที่ศึกษารูปแบบในการจัดตั้งศูนย์พักคอยผู้ป่วยโควิด-19 ของภาคเอกชน จากประเด็นคำถามความสามารถผู้นำในองค์กร ปัญหาอุปสรรค และรูปแบบของการพัฒนาการจัดการดูแลผู้ป่วยในศูนย์พักคอย เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลในการบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์เมื่อเสร็จสิ้นแล้ว ได้นำมาถอดความแบบคำต่อคำ และจัดกลุ่มประเด็นเนื้อหาให้สอดคล้องกับคำถามตาม วัตถุประสงค์การวิจัย แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหาให้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เลือกใช้เพื่อ นำเสนอข้อมูลในรูปแบบพรรณนา (บุษกร เชี่ยวจินตาทานต์, 2561) ในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีกระบวนการดำเนินดังนี้

4.1 อ่านทำความเข้าใจและจับประเด็นหลัก จากการจดบันทึกข้อมูลภาคสนาม ที่มาจากการสังเกต การสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ การลงภาคสนามในแต่ละครั้ง เพื่อนำประเด็นที่ได้จากทั้งสองวิธีมาเป็นข้อมูลประกอบในการเขียนวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ถอดเทปการสัมภาษณ์เชิงลึกจากเครื่องบันทึกเสียง ผู้ศึกษาทำการถอดเทป อย่างละเอียดแบบคำต่อคำ หลังจากถอดเทปเสร็จ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ศึกษาจะต้องใช้เวลาในการ นั่งอ่านบทสนทนาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อทบทวนประเด็นการสนทนาและทำความเข้าใจ เรื่องราวของผู้ให้ข้อมูลแต่ละบุคคล

4.3 มองหาข้อมูลที่มีความหมายเหมือนกันของข้อมูลแต่ละชุด แยกแยะข้อมูลของแต่ละบุคคล จากนั้นจัดกลุ่มข้อมูลตามประเด็นหลักที่ตั้งไว้

4.4 นำข้อมูลที่ได้จากการการสังเกต การสนทนาอย่างไม่เป็นทางการมาประกอบ กับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ที่ผ่านการจัดกลุ่มข้อมูลเรียบร้อยแล้ว เพื่อนำมาวิเคราะห์ ตีความให้มีความเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎีที่นำมาใช้ในบทบทวนวรรณกรรมพร้อมทั้งให้ ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์คำถามการวิจัยในการศึกษา

5. การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยจึงต้องคำนึงถึงจรรยาบรรณของนักวิจัยอย่างเคร่งครัดเพื่อเป็นการเก็บรักษาความลับ ความปลอดภัย คำถามที่ใช้ต้องไม่คุกคามอารมณ์ ความรู้สึก และเคารพสิทธิของผู้ให้ข้อมูลการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องศึกษารูปแบบในการจัดตั้งศูนย์พักคอยผู้ป่วยโควิด-19 ของภาคเอกชนพบว่า

1. รูปแบบของการพัฒนาจัดการดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ในการจัดตั้งศูนย์พักคอย โดยสรุปว่าการบริหารจัดการศูนย์พักคอย เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อผู้ป่วยและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและลดการแพร่ระบาดของ COVID-19 ลดอาการรุนแรงและการเสียชีวิตจาก COVID-19 ซึ่งการจัดบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขในชุมชนเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการบริหารจัดการ COVID-19 โดยแนวทางการแยกตัวผู้ป่วย COVID-19 ที่จัดทำโดยกรมการแพทย์และภาคีเครือข่าย ที่กำหนดให้ศูนย์พักคอยในชุมชน (Community Isolation Center) จัดตั้งในชุมชนที่ยอมรับ โดยสถานที่สามารถรองรับผู้ติดเชื้อหรือผู้ป่วยที่มีอาการเล็กน้อย และมีการจัดการสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล(องค์การมหาชน) โดยการประสานงานระหว่างสหภาพแรงงาน กับบริษัทเอกชน และขอความอนุเคราะห์สถานที่ศูนย์ฝึกอบรมเพื่อคนทำงานเป็นศูนย์พักคอย สำหรับดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ของสถานประกอบการ ในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 ตามคำสั่งคณะกรรมการควบคุมโรคติดต่อจังหวัดฉะเชิงเทรา สำหรับรองรับพนักงานที่ติดเชื้อโควิด-19 โดยดำเนินการตามแนวปฏิบัติในการดูแล รักษา การบริหารจัดการศูนย์พักคอยสำหรับบุคลากร ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งมีสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกลไกในการพัฒนาระบบบริการที่มีคุณภาพและความปลอดภัย โดยสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ส่วนบุคคลซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากประธานมูลนิธิเพื่อคนทำงาน, มิถุนายน 2564 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “การดำเนินการจัดตั้งศูนย์อบรมเพื่อคนทำงาน เป็นศูนย์พักคอย มีความเหมาะสมและมีการจัดการภายในศูนย์ตามรูปแบบตามแนวทางการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด - 19 ของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีการกำหนดสถานที่และ

จัดเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับผู้ป่วยที่จะมาใช้บริการอย่างเหมาะสม ภายใต้การสนับสนุนจากบริษัท เจเทคโตะ (ไทยแลนด์) และผู้มีส่วนร่วมทั้งภาครัฐและเอกชน”

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากประธานสหภาพแรงงาน บริษัทเจเทคโตะ (ไทยแลนด์), มิถุนายน 2564 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “โดยในการจัดตั้งศูนย์พักคอยในครั้งนี้ ได้มีการกำหนดสถานที่ตั้งที่เหมาะสม และจัดตั้งศูนย์พักคอยในชุมชนในพื้นที่ที่มีระยะห่างจากชุมชน เป็นที่ยอมรับของชุมชน มีโครงสร้างอาคารสถานที่ที่สามารถรองรับผู้ป่วยตามจำนวนที่กำหนด รวมทั้งมีการจัดการขยะติดเชื้อ และ น้ำเสียที่ถูกหลักสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมหรือตามหลักเกณฑ์แนวทางการจัดตั้งศูนย์แยกกักตัวในชุมชนที่ กรมอนามัยกำหนด”

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข, มิถุนายน 2564 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “ภายในศูนย์พักคอยในชุมชนควรมีการแบ่งพื้นที่แยกหญิง-ชาย สถานที่ปฏิบัติงานหรือที่พักของเจ้าหน้าที่ควรอยู่ห่างจากห้องพักของผู้ป่วย หรือแยกอาคารพักผู้ป่วย และเจ้าหน้าที่ออกจากกัน มีการคำนึงถึงทิศทางลมเพื่อป้องกันไม่ให้อากาศไหลจากผู้ป่วยมายัง เจ้าหน้าที่และคำนึงถึงการหมุนเวียนของอากาศภายในห้องปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีความเหมาะสม มีการแยกพื้นที่ ได้แก่ เส้นทางสำหรับเจ้าหน้าที่ การขนย้ายอุปกรณ์ อาหาร และผู้ป่วย อย่างชัดเจน จัดทำป้ายแสดงและมีผนังกันในระยะความสูงที่เหมาะสม มีระบบการรักษาความปลอดภัยตามบริบทของพื้นที่”

2. ความสามารถผู้นำขององค์กรในการพัฒนาความร่วมมือในภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดการดูแลผู้ป่วยโควิด-19 โดยสรุปว่าการจัดตั้งศูนย์พักคอยของสถานประกอบการภาคเอกชน มีการบริหารจัดการดูแลผู้ป่วยภายในศูนย์พักคอย ตามแนวทางการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด - 19 ของกระทรวงสาธารณสุข โดยกระบวนการจัดตั้งศูนย์พักคอยนั้น ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ มาใช้ในการดำเนินงานภายในศูนย์ ตลอดจนระหว่างดำเนินการดำเนินการขออนุญาตเพื่อจัดตั้งศูนย์พักคอย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ส่วนบุคคลซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากประธานมูลนิธิเพื่อคนทำงาน, มิถุนายน 2564 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “ได้เล็งเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการ จึงมีการประชุมเพื่อดำเนินการช่วยเหลือพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีจำนวน 1,800 คน จากสถานการณ์โรคระบาดในการติดเชื้อและมีความเสี่ยงสูงจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด - 19 โดยเริ่มจากงบประมาณจากองค์กรสหภาพของบริษัทฯ จำนวน 50,000 บาทไปจัดซื้อข้าวสารอาหารแห้ง น้ำดื่ม แอลกอฮอล์ แมส เพื่อแจกจ่ายให้กับพนักงานที่มีความเสี่ยงสูง จากการสัมผัสหรือใกล้ชิดผู้ติดเชื้อจึงถูกกักตัวเพื่อดูอาการ ซึ่งอาศัยอยู่ตามห้องพัก บ้านพัก ในเวลาต่อมาเมื่อถูกกักตัวเพิ่มจำนวนมากขึ้น จึงเกิดการระดมทุนจากพนักงาน และขอรับบริจาคไม่ว่าจะเป็นของใช้ ข้าวสารอาหารแห้ง น้ำดื่ม เงิน ซึ่งทางคณะกรรมการสหภาพแรงงานสามารถระดมทุนได้เงินมาจำนวนหนึ่ง

จึงนำไปซื้อของกินของใช้ นำไปแจกจ่ายตามบ้านพัก ห้องพัก ของพนักงานที่ถูกกักตัว ในช่วงแรก พนักงานที่ต้องกักตัวมีจำนวน 200 -300 คน โดยได้รับการสนับสนุนรถยนต์จากสถานประกอบการ ในการนำรถออกไปแจกจ่ายของกินของใช้ให้กับพนักงานที่ถูกกักตัว ต่อมาสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด - 19 ได้ระบาดมากขึ้น ทำให้ตามโรงพยาบาลเกิดปัญหาเตียงมีไม่เพียงพอ สำหรับรองรับผู้ป่วยเข้ารับการรักษา เนื่องจากมีทั้งเคสเดือที่เกดจากโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งจำนวนมาก ทางสหภาพแรงงานก็ได้เริ่มพูดคุยกับทางผู้บริหารโรงงานเพื่อแก้ปัญหา โดยเสนอให้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์พักคอย เพื่อดูแลกรณีมีผู้ป่วย และลดปัญหาการะจากสถานพยาบาล”

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากประธานสหภาพแรงงาน บริษัทเจเทคโตะ (ไทยแลนด์), มิถุนายน 2564 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “การบริหารจัดการของศูนย์พักคอย นั้นมีกระบวนการขั้นตอนที่เหมาะสม สามารถดำเนินการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดได้ โดยศูนย์พักคอยสามารถรองรับจำนวนผู้ใช้บริการได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อลดการแพร่ระบาดของ COVID-19 ลดอาการรุนแรงและการเสียชีวิตจาก COVID-19”

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข, มิถุนายน 2564 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “มีการจัดบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขในชุมชนเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการบริหารจัดการ COVID-19 โดยการแยกตัวผู้ป่วย COVID-19 โดยกรมการแพทย์และภาคีเครือข่าย ที่กำหนดให้ศูนย์พักคอยในชุมชน (Community Isolation Center) โดยดำเนินการจัดตั้งในชุมชนที่ยอมรับการดูแลผู้ป่วยในชุมชนได้ สถานที่สามารถรองรับผู้ติดเชื้อหรือผู้ป่วยที่มีอาการเล็กน้อยได้จำนวน 34 คน และมีการจัดการสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ ตามที่สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) กำหนด”

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากผู้นำชุมชน, มิถุนายน 2564 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “ได้ทำหนังสือแจ้งทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย หน่วยงานระดับอำเภอ โรงพยาบาลในพื้นที่ ผู้นำชุมชน อบต. เพื่อขออนุญาตจัดตั้งศูนย์พักคอย ขณะเดียวกันเมื่อชาวบ้านทราบเรื่องการจัดตั้งศูนย์พักคอยในพื้นที่ จึงเกิดความกังวล ซึ่งคณะกรรมการได้เรียกชาวบ้านมาทำความเข้าใจร่วมกัน และชี้แจงเหตุผลของการจัดตั้งศูนย์พักคอย เนื่องด้วยศูนย์ฝึกอบรมแห่งนี้ตั้งอยู่ในพื้นที่ไม่ไกลจากชุมชนมากนัก จึงได้ร่วมทำกิจกรรมกับคนในชุมชนมาโดยตลอดอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนในชุมชน ร่วมพัฒนาวัด โรงเรียน และสนับสนุนกิจกรรมด้านต่างๆ ทำให้ได้รับความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากชุมชน ในการสนับสนุนให้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์พักคอย”

3. ปัญหาอุปสรรคของการมีส่วนร่วมพัฒนาจัดการดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ในศูนย์พักคอยโดยสรุปว่า การจัดตั้งศูนย์พักคอยดูแลผู้ป่วยโควิด - 19 นั้น ได้นำแนวปฏิบัติในการจัดการศูนย์พักคอยในชุมชน ของภาคเอกชน และศึกษารูปแบบในการจัดตั้งศูนย์ดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ของภาคเอกชน โดยดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีการดำเนินการภายใต้กระบวนการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทำให้การดำเนินการประสบความสำเร็จและเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่งจากข้อมูลจะเห็นได้ว่า

ภาคเอกชนที่ดำเนินการจัดตั้งศูนย์พักคอยได้นำกระบวนการความร่วมมือมาเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดตั้งศูนย์พักคอย โดยสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ส่วนบุคคลซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากผู้นำชุมชน, มิถุนายน 2564 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “ปัญหาด้านความร่วมมือของประชาชน ชาวบ้านในชุมชนเกิดความกังวลที่จะมีการจัดตั้งศูนย์พักคอยที่ศูนย์ฝึกอบรมเพื่อคนทำงาน จึงต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความ รุนแรงของโรคเพื่อให้ประชาชนตระหนักถึงอันตรายและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตามมา หากยังคงละเลยมาตรการในการปฏิบัติตนด้านความปลอดภัยในการป้องกันโรค และจำเป็นต้องสร้างทัศนคติ และปลูกจิตสำนึกให้ทุกคนต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกัน”

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข, มิถุนายน 2564 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์พักคอย และผู้รับบริการ ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตาม มาตรการที่กรมอนามัยกำหนด พร้อมทั้ง มีระบบข้อมูลและสารสนเทศ โดยการติดตั้งกล้องที่วิ้งจรวัด และระบบสื่อสารอื่นๆ ที่เพียงพอ ในการดูแลผู้ป่วย รวมทั้งการสื่อสารกรณีฉุกเฉิน เช่น โทรศัพท์ หมายเลขโทรศัพท์ มีการเก็บข้อมูลพื้นฐานและระบบสารสนเทศเพื่อช่วยสนับสนุนการดูแลผู้ป่วยแต่ละ ราย และสามารถรวบรวมเป็นสถิติ เพื่อการวิเคราะห์และจัดทำแผนการปรับปรุงบริการ”

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากประธานมูลนิธิเพื่อคนทำงาน, มิถุนายน 2564 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “ปัญหาด้านงบประมาณไม่เพียงพอ สำหรับบริหารจัดการ ในระดับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ยังขาดการสนับสนุน งบประมาณที่เพียงพอในการแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรค ซึ่งรัฐบาล จำเป็นต้องให้การ สนับสนุนด้านงบประมาณ ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ถึงแม้จะเป็นการดำเนินงานของศูนย์พักคอยภาคเอกชนก็ตามเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลตามแนวทางที่ กรมการแพทย์กำหนด มีคู่มือให้ความรู้ในการดูแลตนเองประจำวันแก่ผู้ป่วยทุกราย เช่น การวัดไข้ ความดันโลหิตและระดับออกซิเจนในเลือด ทั้งนี้ ศูนย์จัดเตรียมอุปกรณ์ ได้แก่ พรอทวัดไข้ เครื่องวัด ความดันโลหิต และเครื่องวัดออกซิเจนที่ปลายนิ้ว ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้ป่วยสามารถดูแลอาการ เจ็บป่วยกันเองได้”

การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลผู้แทนจากประธานสหภาพแรงงาน บริษัทเจเทคโตะ(ไทยแลนด์), มิถุนายน 2564 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “โดยมีปัญหามาจากด้านประชาสัมพันธ์ ในพื้นที่ของศูนย์พักคอย ยังพบว่า มีพนักงานส่วนหนึ่งไม่เข้าใจถึงความร้ายแรงของโรค ทำให้ละเลยในมาตรการในการป้องกัน ไม่ปฏิบัติตามที่ กระทรวงสาธารณสุขให้คำแนะนำจึงต้องเกิดการระบาดให้สถานประกอบการ จึงเน้น การประชาสัมพันธ์ทุกระดับ และมีการจัดการสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะสถาบันรับรอง คุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) โดยดำเนินการตามแนวปฏิบัติในการดูแล รักษา การบริหาร จัดการศูนย์พักคอยสำหรับบุคลากร ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งมีสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) ที่มีคุณภาพและความปลอดภัย”

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่ามีการแต่งตั้งผู้จัดการศูนย์เพื่อรับผิดชอบการบริหารจัดการศูนย์ทั้งในเชิงอาคารสถานที่ กำลังคน พลัง ยาและเวชภัณฑ์ และการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการจัดตั้งศูนย์พักคอยที่ชัดเจน บทบาทหน้าที่ของศูนย์พักคอยในชุมชน ครอบคลุมการดูแลผู้ป่วยภายในศูนย์ โดยมีเจ้าหน้าที่ดูแลเบื้องต้นทางการแพทย์ มีการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อ รวมทั้งการดูแลทั่วไป เช่น เรื่องอาหาร การรับฝากของจากญาติ ศูนย์พักคอยได้มีการวางกฎ กติกาและมารยาท ของการอยู่ร่วมกันที่ศูนย์พักคอย ส่งเสริมให้มีการแต่งตั้งตัวแทนของผู้ป่วยที่รักษาตัวอยู่ในศูนย์เป็นผู้ประสานงานหลักกับเจ้าหน้าที่ เพื่อทำกิจกรรมซึ่งเป็นการช่วยเหลือดูแลกันเองสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพลัสสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล (2562) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพมหานคร) พบว่า ลักษณะของหน่วยงาน ลักษณะของบุคลากรในหน่วยงาน การจัดการองค์การ และลักษณะของผู้บริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานบุคลากร โดยในประเด็นนี้ การกำหนดนโยบายให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ บุคลากร ระบบการปฏิบัติงาน งบประมาณ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (อุทัย เลหาวิเชียร, 2551) เพราะคนสามารถใช้ทักษะและความรู้ในการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรอื่น ๆ (Jackson, Schuler & Werner, 2009) และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พิษญา แก้วสระแสน และไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงานความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อภาวะที่ทำนายสำหรับผู้บริหารองค์การที่ต้องการมุ่งเน้นพัฒนาองค์การให้เปลี่ยนแปลงไปตามระบบที่กำหนดไว้เกี่ยวกับระบบการสรรหาและการจ้างงาน การประเมินผล การจัดสวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าความสามารถผู้นำขององค์กรในการพัฒนาความร่วมมือในภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดการดูแลผู้ป่วยโควิด-19 การดำเนินการจัดตั้งศูนย์พักคอยของภาคเอกชน ตามแนวทางการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด - 19 ของกระทรวงสาธารณสุขนั้นจำเป็นต้องสร้างกระบวนการความร่วมมือของหลายภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยต้องคำนึงถึงความร่วมของคนในชุมชนเป็นสำคัญ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่งภาคเอกชนที่ดำเนินการจัดตั้งศูนย์พักคอย ได้สร้างการรับรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้คนในชุมชน โดยกระบวนการจัดตั้งศูนย์พักคายนั้น ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ มาใช้ในการดำเนินงานภายในศูนย์ ตลอดจนระหว่างดำเนินการขออนุญาตเพื่อจัดตั้งศูนย์พักคอย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดจากความแตกต่างระหว่างความรู้ ทักษะ ความสามารถและชุด

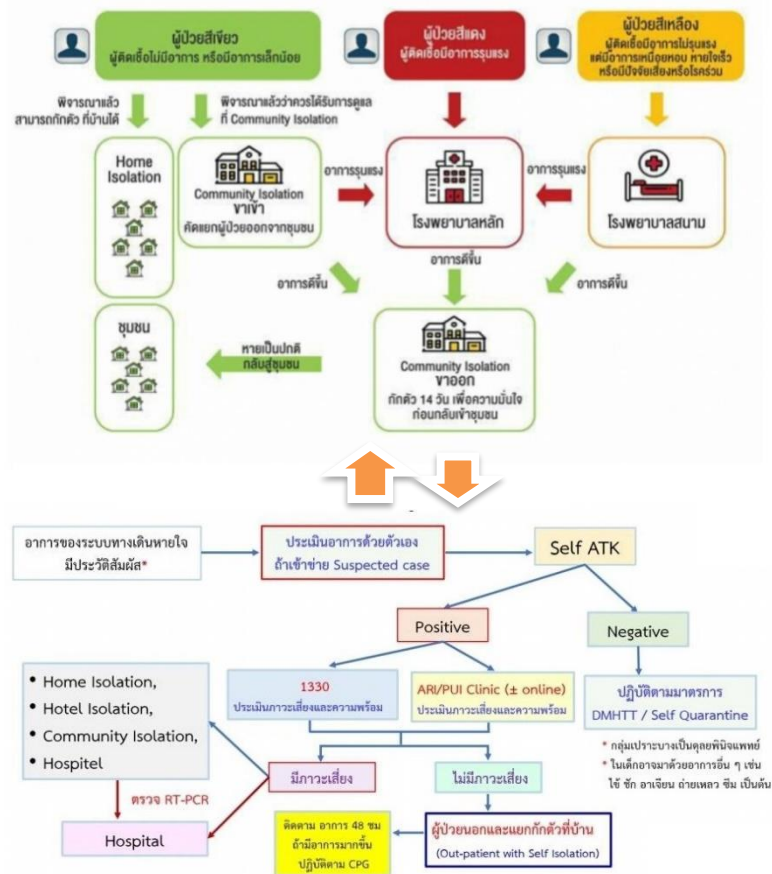
พฤติกรรมของภาวะผู้นำอาทิ การให้โอกาสทำงานสำคัญๆ ในหลายจุดขององค์การ การถ่ายทอดและ
สอนงานจากหัวหน้า มีกระบวนการเรียนรู้ อบรมและฝึกทักษะหรือการสะท้อนภาพให้ผู้นำในอนาคต
เห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิรศักดิ์ จิยะจันทร์ (2563) ศึกษาวิจัย
เรื่องการบริหารองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง
บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารองค์การมีอิทธิพลทางตรงร่วมกันต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชฌาย์ ลีมิตรกุลไทย (2561)
ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพล
เชิงบวกต่อ ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกใน
ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
กัลยา สว่างคง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2559) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้า
งานและจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึกรักต่อองค์กรแต่มีความสัมพันธ์
ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านวัฒนธรรม และด้านการบริหารจัดการมีผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการผลมาจากแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทำงานด้วย
ความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจซึ่งจะมีผลทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ
มากที่สุด โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ (2561) พบว่า แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
พนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของของวร
ชัย สิงห์ฤกษ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) พบว่า การบริหารองค์การมีผลต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานทั้งการสนับสนุนจากองค์กรและความก้าวหน้าในงานอาชีพตามลำดับ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3. พบว่าปัญหาอุปสรรคของศูนย์พักคอยนี้ จะต้องม
ีกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นระบบ โดยได้รับความร่วมมือจากหลายภาคส่วน เพื่อให้การ
ดำเนินการเกิดความเรียบร้อยและสามารถบริหารจัดการศูนย์พักคอยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการ
ดำเนินกิจกรรมใด ๆ หากมีความร่วมมือที่ดี ของทุกภาคส่วนจะส่งผลทำให้กิจกรรมนั้นประสบ
ความสำเร็จและดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย โดยจำเป็นต้องนำความรู้และแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้
นำมาเป็นส่วนประกอบหลักในการบริหารจัดการกิจกรรม เพื่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ที่มี
ส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความเข้าใจและอธิบายแนวทางวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ที่เกิด
ข้อสงสัยเกิดความเข้าใจและยอมรับ ซึ่งอาจจำเป็นต้องใช้เวลาและการสารสัมพันธ์มาก่อนระยะหนึ่ง เพื่อให้
เกิดความเชื่อมั่นระหว่างกัน เพื่อให้สามารถทำงานและแก้ไขปัญหาได้อย่างไม่ติดขัด มีการจัดประชุม
หัวหน้าทีมเพื่อติดตามและแชร์แนวทางแก้ไขปัญหาโดยคำนึงที่ผลลัพธ์เป็นหลัก ให้ทุกคนมี โอกาสได้
แสดงความคิดเห็น เพื่อให้การประชุมเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง (Mhalla, 2020) และสอดคล้องกับ
การศึกษาของบุญเรือน ทองทิพย์ เรื่อง โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) กับศักยภาพของ
ผู้นำต่อการพัฒนาองค์การแบบ New Normal พบว่า วิธีชีวิต ของผู้คนมากมาย รวมถึงกำลังสำคัญใน

การขับเคลื่อนองค์กรอย่าง “บุคลากร” สิ่งที่จะช่วยลด ความกังวล และให้ความรู้สึกมั่นคงต่อพนักงาน ก็คือ การออกนโยบายประกาศสถานการณ์ของ บริษัท รวมถึงมาตรการรับมือกับสถานการณ์ พร้อมกับการให้ความช่วยเหลือที่จะให้ต่อ พนักงานได้ เช่น มาตรการดูแลสุขอนามัยของบุคลากร ตาม มาตรการ Work From Home และ Social Distancing เป็นต้น (บุญเรือน ทองทิพย์, 2563) โดยวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องเปิดกว้าง และปฏิบัติตามแผนรับมือ (ที่มีความยืดหยุ่น) ต้องพร้อมปรับเปลี่ยนแผนที่เมื่อ สถานการณ์ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพีระพงษ์ วรภัทร์ธีระกุล (2564) ศึกษาวิจัยเรื่องโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมชุมชนเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายผู้สูงอายุใน หน่วยปฐมภูมิ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้และความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคน จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของคนในสังคม จากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เทคโนโลยี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและระบอบ วิทยาการเกิดโรคมีผลกระทบต่อระบบสุขภาพตามลำดับ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย พบว่า มีกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นระบบ โดยได้รับความร่วมมือจากหลายภาคส่วน เพื่อให้การดำเนินการเกิดความเรียบร้อยและสามารถบริหารจัดการ ศูนย์พักคอยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการดำเนินกิจกรรมใดๆ หากมีความร่วมมือที่ดี ของทุกภาค ส่วนจะส่งผลทำให้กิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จและดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยของทุกภาค ผ่าน การเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน จึงเกิดเป็นเครือข่ายการทำงานแบบบูรณาการที่ชัดเจนและมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับแนวทางการดูแลด้านสาธารณสุข และนับเป็นอีกหนึ่งแสงสว่าง ท่ามกลางวิกฤต ที่ทำให้เราได้เห็นคุณค่าของการร่วมสร้างสังคมและชุมชนที่ีร่วมกันเพื่อชีวิตที่ยั่งยืน ในการสร้างความเข้าใจและอธิบายแนวทางวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ที่เกิดข้อสงสัย เกิดความเข้าใจและยอมรับ ซึ่งอาจจำเป็นต้องใช้เวลาและการสารสัมพันธ์มาก่อนระยะหนึ่ง เพื่อให้เกิด ความเชื่อมั่นระหว่างกันในการจัดตั้งศูนย์พักคอยผู้ป่วยโควิด-19 ของภาคเอกชน โดยสามารถนำเสนอ ได้ดังภาพที่ 2 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 โมเดลรูปแบบในการจัดตั้งศูนย์พักคอยผู้ป่วยโควิด-19 ของภาคเอกชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

1.1 การศึกษาครั้งนี้ทำให้เห็นว่า ในการดำเนินการจัดตั้งศูนย์พักคอยจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากหลายภาคส่วน และมีผู้นำที่มีเครือข่ายความร่วมมือที่เหนียวแน่นจะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ

1.2 การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาแบบการบริหารจัดการศูนย์พักคอยดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ของภาคเอกชน ที่จัดตั้งภายในชุมชน ที่ให้การยอมรับ เนื่องจากภาคเอกชนได้ดำเนินกิจกรรมด้านสังคมมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งการบริการประชาชน การสนับสนุนด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาโดยตลอด จึงทำให้ชุมชนเกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ

1.3 การศึกษากลุ่มเป้าหมายในครั้งนี้ เป็นเพียงตัวอย่างที่สามารถดำเนินการจัดตั้งศูนย์พักคอยและประสบความสำเร็จ หากจะศึกษาปัญหา หรือการเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรคจำเป็นต้องศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่นประกอบการวิเคราะห์ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่องานวิจัยในอนาคต ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบผลของระบบการดูแล ผู้ป่วยในหอผู้ป่วยเฉพาะกิจว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกัน อย่างไร และควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การดูแลผู้ป่วยในหอผู้ป่วยเฉพาะกิจ เพื่อเตรียมการ และวางรูปแบบที่ได้มาตรฐานในการรองรับผู้ป่วยกลุ่ม โรคติดเชื้ออุบัติใหม่ในอนาคต

2.2 การศึกษานี้มีข้อจำกัดเรื่องของการมีส่วนร่วม ในการวางระบบการรักษาโดยกลุ่มประชากรมุ่งเน้น บุคลากรทางการแพทย์ ยังขาดความคิดเห็นจากทาง ผู้ป่วยและญาติโดยเฉพาะการเข้าเยี่ยมและข้อปฏิบัติตัว ระหว่างการเข้าพักรักษาตัวที่หอผู้ป่วยเฉพาะกิจ จึงต้อง มีการปรับเปลี่ยน การดำเนินการในส่วนนี้อยู่เป็นระยะ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ป่วยและญาติที่เป็น ผู้เข้ามารับบริการระบบการดูแลผู้ป่วย

2.3 การศึกษาครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบกับการจัดตั้งโรงพยาบาลสนาม คือการได้รับการรักษาของผู้ป่วยนั้นจะมีความเป็นส่วนตัวไม่ปะปนกัน ทำให้ลดความวิตกกังวลในส่วนของการติดเชื้อซ้ำของผู้ป่วยมีการใช้อุปกรณ์วัดสัญญาณชีพ รายคนไม่ปะปนกัน นอกจากนั้นอุปกรณ์ดังกล่าวยังช่วยป้องกันการติดเชื้อในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ เพราะเป็นการลดการสัมผัสคนไข้ ส่วนข้อเสียที่เกิดขึ้น คือ ความสิ้นเปลืองที่ต้องเช่าอาคารสถานที่ในการดำเนิน การหอเฉพาะกิจต่างจากการจัดตั้งโรงพยาบาลสนามที่สามารถขอใช้พื้นที่ของหน่วยงานภาครัฐได้

เอกสารอ้างอิง

- กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. (2563). แนวทางการจัดบริการเพื่อรองรับผู้ป่วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสถาบัน/โรงพยาบาลสังกัดกรมสุขภาพจิต ฉบับที่ 1/2563. สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2564, จาก <https://dmh.go.th/covid19/pnews/files/COVID-19-28n.pdf>
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2563). คู่มือดูแลสังคมจิตใจบุคลากรสุขภาพในภาวะวิกฤตโควิด-19. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2564). แนวทางปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการจัดการภาวะระบาดของโรคโควิด-19 ในข้อกำหนดออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 (ฉบับที่ 1). กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัลยา สว่างคง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และจากองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานผ่านความผูกพันด้านความรู้สึกระหว่างองค์กร ของพนักงานบริษัทนำเที่ยวในกรุงเทพมหานคร. วารสารการจัดการสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช, 14(1), 91-103.

- จิรศักดิ์ จิยะจันทร์. (2563). การบริหารองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไพรชณีย์ไทย จำกัด. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(1), 240-253.
- ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ และ จิตติมา ไชยะกุล. (2561). ผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ของเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 4(3), 14-26.
- บุญเรือน ทองทิพย์. (2563). โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กับศักยภาพของผู้นำ ต่อการพัฒนาองค์การแบบ New Normal. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(1), 434-446.
- บุษกร เชี่ยวจินตาทันต์. (2561). เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา. *วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*, 13(25), 103-118.
- พัสสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพมหานคร). *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 6(1), 486-498.
- พิชญา แก้วสระแสน และไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2560). ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2), 1042-1057.
- พีระพงษ์ วรภัทร์ธีระกุล. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมชุมชน เพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายผู้สูงอายุในหน่วยปฐมภูมิ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 7(2), 322-335.
- วรชัย สิงห์ฤกษ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช. *วารสารวิจัยและพัฒนาวิจัยโดยองค์กร ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 12(2), 203-210.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุพิชฌาย์ สัมตระกูลไทย. (2561). คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกลูกต่อองค์กรผ่านผลการปฏิบัติงาน ในบทบาทการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อุทัย เลาหวิเชียร. (2551). *รัฐประศาสนศาสตร์ ; ลักษณะวิชาและมิติต่าง ๆ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

Jackson, S.E., Schuler, R.S. & Werner, S. (2009). *Managing human resources*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.

Mhalla, M. (2020). The Impact of Novel Corona virus (Covid-19) on the Global Oil and Aviation Markets. *Journal of Asian Scientific Research*, 10(2), 96–104.

The Needs for Developing the Management of Universal Design for Learning (UDL) to Promote Children's Holistic Development in Private Kindergartens

Rattanatorn Kerdduayboon Metzger¹ and Sukanya Chaemchoy²

^{1,2}Faculty of Education, Chulalongkorn University, Thailand

Email: ¹rattanatorn.k19@outlook.com

Received June 25, 2022; **Revised** August 20, 2022; **Accepted** August 25, 2022

Abstract

Due to the lack of effective frameworks for implementing inclusive education in early childhood education in Thailand, this research aimed to, first, study the current and desirable levels of practice regarding the management of Universal Design for Learning (UDL) to promote children's holistic development in private kindergartens and, second, to identify needs for developing the management of UDL to promote children's holistic development in private kindergartens. The research employed Block Two: Inclusive Instructional Practices from the Three-Block Model of UDL Katz (2012) as its conceptual framework. The research informants obtained through purposive sampling were 379 administrators, heads of the academics, and teachers from 20 private kindergartens in Bangkok. A survey with the IOC value of 0.67–1.00 was used to obtain data. Basic statistics used to analyze data included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$). The findings were as follows:

1. The overall current level of practice regarding the management of UDL to promote children's holistic development in private kindergartens was at a moderate level. In contrast, the overall desirable level of practice was reported at an extremely high level.

2. The three dimensions of UDL that showed the highest level of need for developing the management of UDL to promote children's holistic development in private kindergartens were flexible groupings/co-operative learning ($PNI_{modified} = 0.450$), student choice ($PNI_{modified} = 0.398$), and discipline-based inquiry ($PNI_{modified} = 0.381$), respectively.

The research findings suggested that private kindergartens had a high level of need to develop UDL to promote children's holistic development, specifically in terms of inclusive instructional practices.

Keywords: Educational Management; Universal Design for Learning; Holistic Development; Early Childhood Education; Private Kindergartens

Introduction

The experiences of which children encounter during the earliest years of life determine their holistic development and subsequent lifelong learning (Yoshikawa & Kabay, 2015). Therefore, when practitioners set a goal to develop children holistically, the 'whole' child is taken into consideration to ensure that all areas of development are promoted simultaneously (Brodie, 2018). These areas of development have been categorized into four domains by the Ministry of Education (2017): physical, cognitive, social, and emotional. By promoting all developmental domains holistically through meaningful learning opportunities, evidence has shown that children feel more motivated to learn (Hall, 2014); develop better communication and social skills (Weiss, 2011); and become active learners (Mahmoudi et al., 2012). These important children outcomes urgently call for a high-quality early childhood program that celebrates the uniqueness of every child and seeks to nurture children in all dimensions of their development to help them reach their full potential.

To support children to reach their full potential, the Thai government announced the National Education Plan for the Year 2017–2036 and proposed inclusive education as one of the mechanisms to achieve high quality in their early childhood education services (Ministry of Education, 2017). However, inclusive education in Thailand has been placed within the special-education discourse, where its primary concern is to promote the rights of certain groups of learners, most prominently children with disabilities (Vorapanya & Dunlap, 2012). Such practice, unfortunately, leaves out the much-needed ethos regarding the well-deserved rights of children with other needs to be accepted and cherished by society, such as giftedness, interests, aspirations, abilities, ethnicities, languages, religions, cultures, genders, and socioeconomic statuses (Ainscow & Miles, 2008). This misconception of inclusive education, in turn, reveals Thailand's lack of effective educational frameworks for implementing full inclusion to meet the needs of all children in general education settings (Klibthong and Agbenyega, 2020; Vorapanya & Dunlap, 2012).

Due to the practitioners' misconception of inclusive education and the lack of effective pedagogical tools to address the less visible needs of children, one-size-fits-all approaches to pedagogy are often chosen as "go-to" modes of delivery (Westbrook et al., 2013). However, according to Cade et al. (2021), the misguided view of implementing the traditional one-size-fits-all approach in early childhood classrooms not only forces children through developmental stages too quickly and cause them emotional distress, but is also at the expense of the holistic approach to learning. As a result, children's outcomes were found to be of the lowest score (94.87%) in the third round of the national quality assurance in 2021 compared to the other two criteria, which are administrative processes (97.30%) and child-centered pedagogies (95.95%) (ONESQA, 2022). These existing problems further underline the country's urgency to explore priority needs for the future development of an effective educational framework for inclusive education in early childhood settings.

In response to the lack of prescribed frameworks for effective early childhood classroom practices and the growing need to promote children's holistic development, Katz (2012) developed the Three-Block Model of Universal Design for Learning (UDL) to assist school administrators and teachers in promoting children's outcomes within their own contexts. It is based on the theoretical foundation that school experiences should be accommodating and tailored to each student's needs (Katz, 2012). As the model has been designed to offer flexible learning opportunities that are responsive to all individual differences, it is believed that employing the model in early childhood educational settings would increase the effectiveness of the programs and children's holistic outcomes (Katz, 2013).

To lay a foundation for future pilot programs, gaining insight into the gaps between current and desirable levels of practice regarding the management of UDL in private kindergartens may reveal the needs for developing UDL to support children's holistic development in private kindergartens. Such insights are not only believed to help inform policymakers about the legal and practical obstacles in which teachers and administrators are currently facing but also for informing school administrators about the needs of their teachers that must be addressed before implementing UDL in private kindergartens.

Research Purposes

1. To study the current and desirable levels of practice regarding the management of UDL to promote children's holistic development in private kindergartens.

2. To identify needs for developing the management of UDL to promote children's holistic development in private kindergartens.

Literature Review

1. Private Kindergartens in Thailand

All private general-education kindergartens in Thailand follow the National Early Childhood Curriculum, which aims to develop children from birth through age six holistically and individually through age-appropriate practices (Ministry of Education, 2017). The Early Childhood Curriculum B.E. 2560 not only values the importance of the child's socio-cultural context but also promotes professional practices that recognize the child's age, ability, interest, and individual differences. This is in line with the international goal of the World Bank organization, whose 'Learning for All' agenda in its *Education Strategy 2020* announced inclusive education as a means to secure education, which will contribute to children's holistic wellbeing and productive societies (World Bank, 2011).

As governments around the world locally translated this international agreement, inclusive education in Thailand, unfortunately, took its form as special education, which was built on the psycho-medical model of abnormality where behaviors that fall out of the 'norms' as abnormal and needed to be 'fixed' or 'eliminated' (Rieser, 2001). In contrast to the psycho-medical model, which believes that behaviors that fall outside the norms need to be fixed, more recent studies have affirmed that all students naturally differ to varying degrees and require some form of special individualized support that allows them to reach their full potential (Hettleman, 2013). With Thai policymakers and educators struggling to translate inclusive education policies into effective practices, there is thus a call for an educational framework that embraces the individual differences of every student regardless of their differences and promises equity in all mainstream classes.

2. Universal Design for Learning

CAST (2018) developed UDL as a framework to improve and optimize teaching and learning to ensure that all learners have access to participate in meaningful and challenging learning opportunities in ways that fit their learning styles. There are three main principles of UDL – *i.e.*, *Representation, Action and Expression, and Engagement* (CAST, 2018). However, the original model by CAST specifically aimed at aiding teachers in their preparation of lesson plans, pedagogies, teaching resources, and assessments that can accommodate various needs in classrooms but its application for administrative practices beyond the classrooms was still unclear (Dalton, 2017).

3. The Three–Block Model of Universal Design for Learning

To provide an administrative framework for the implementation of UDL at all levels of practice, Katz (2012) developed the Three–Block Model of UDL to assist school administrators and teachers in promoting children’s outcomes within their own contexts. Built on the original design of UDL by CAST (2018), the model expanded on the three UDL principles that heavily focus on differentiation to include both social and academic aspects of the classroom. It organizes the UDL theory and practices into three blocks of practice: Creating the Community, Inclusive Instructional Practice, and Systems and Structures. Ultimately, the model aims at meeting the needs of all diverse learners in inclusive settings through administrative and pedagogical frameworks that offer authentic, differentiated learning experiences (Katz, 2013).

Recently, research has provided strong evidence that implementing the Three–Block Model of UDL can lead to significant increases in children’s motivation, engagement, self–concept, sense of belonging, and prosocial skills across age groups (Katz & Porath, 2011; Glass, 2013, Katz, 2013; Katz et al., 2019). Ultimately, it has been found that planning teaching through the model has helped to increase teachers’ job satisfaction and self–efficacy (Katz, 2014).

To focus on inclusive instructional practices, Block Two of the model identifies step–by–step guidelines for pedagogical planning that allow for student choice so that children are able to develop conceptual understanding and access activities in ways that work for them Katz (2012). It consists of integrated curriculum, student choice, flexible groupings/co–operative learning, differentiated instruction, differentiated assessment, assessment for learning, technology, discipline–based inquiry, meta–cognition, backward design, and social & academic inclusion of children with exceptionalities.

Conceptual Framework

This quantitative research employed Block Two of the Three–Block Model of Universal Design for Learning (UDL) from Katz (2012) and the framework for children’s holistic development from the National Early Childhood Curriculum B.E. 2560 by the Ministry of Education (2017).

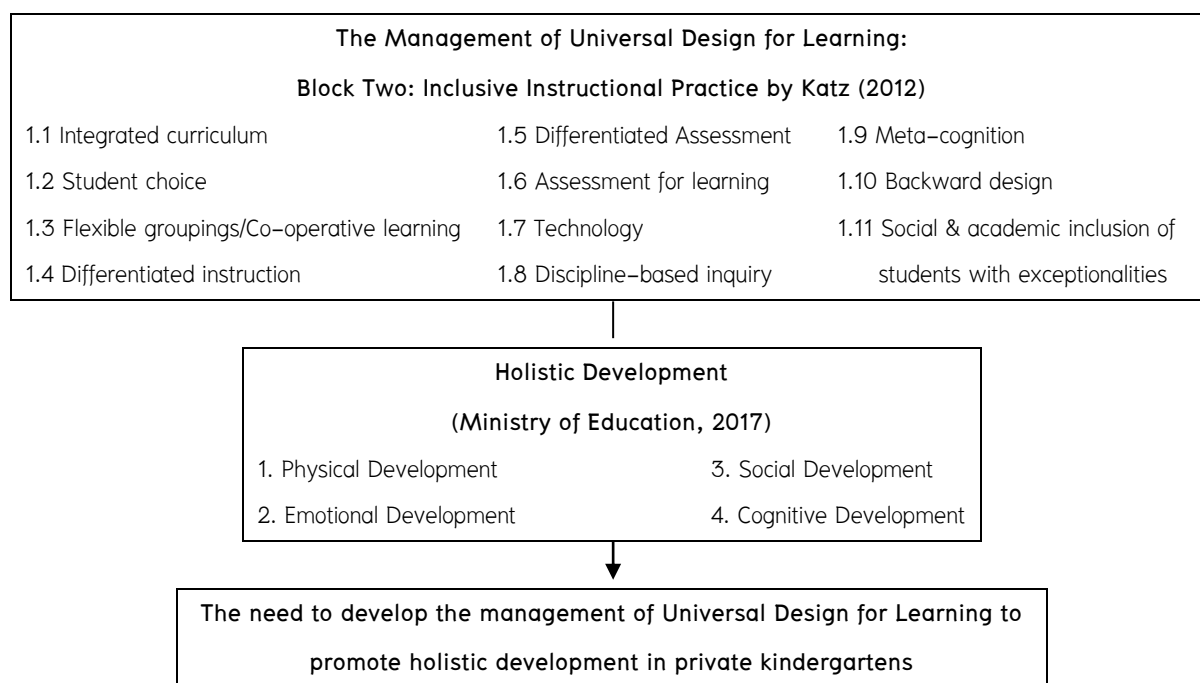


Figure 1 Conceptual Framework

Research Methodology

1. Research Population and Sample

This quantitative research was performed in Bangkok, Thailand. The research population was 581 private kindergartens in Bangkok. Twenty private kindergartens in Bangkok categorized as middle-sized schools that offer the general-education curriculum were selected through a random sampling method. Once the schools had been randomized, a selective sampling method was used to identify 339 teachers, 20 administrators, and 20 heads of academics as research informants from the selected schools.

2. Research Instrument

Based on the results of the literature review, a survey was developed by the researcher to examine the current and desirable levels of practice regarding the management of UDL to promote children's holistic development in private kindergartens. The survey had two versions: 1) the school administrator and the head of the academics version; and 2) the teacher version. Both versions were written in Thai. The first part of the survey examined the general information of each informant in the form of checklists. The second part of the survey examined the management of UDL to promote children's holistic development in private kindergartens using a five-point Likert scale. In both versions of the survey, there were 138 identical items that were grouped into 11 main questions.

To obtain the content validity of the research instruments, three experts with an expertise in early childhood education reviewed the research instrument to generate the Item Objective Congruence (IOC) value. Questions that received an IOC value between 0.67–1.00 were deemed valid. Out of 138 items, two items received an IOC value of 0.67, and 136 items received an IOC value of 1.00. Thus, all items were deemed valid.

Once the research instrument was satisfactorily revised, it was then used in a tryout for a reliability test by 30 private kindergarten teachers and administrators that were not research informants. Cronbach's alpha coefficients of 0.980 were found for both sets of the survey.

3. Data Collection

The following steps showed the process of collecting data:

1. The researcher requested letters from the Department of Graduate Studies, Chulalongkorn University, to assess the survey's content validity and collect data.
2. The researcher brought the surveys to the sampled private kindergartens in Bangkok and distributed the surveys to the selected teachers and administrators both in person and via email.
- 3) The researcher collected and checked the completion of the returned surveys herself. Out of 450, 392 sets of the survey were considered applicable. This accounted for 87%, which was sufficient for data analysis.

4. Data Analysis

Once the data had been collected, the statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) to compare the levels of current and desirable management of UDL in private kindergartens.

Results

To study the current and desirable levels of practice and needs for the management of UDL to promote children's holistic development in private kindergartens, the findings of the survey were shown as follows:

Table 1 The Current and Desirable Levels of Practice and Needs for the Management of UDL to Promote Children's Holistic Development in Private Kindergartens

Management of UDL to promote holistic development	Current practices			Desirable practices			PNI modified	Ranking of Needs assessment
	M	S.D.	level	M	S.D.	level		
Integrated Curriculum	3.47	0.89	Moderate	4.75	0.49	Extremely high	0.369	5
Student choice	3.41	0.86	Moderate	4.77	0.48	Extremely high	0.398	2
Flexible groupings / Co-operative learning	3.27	0.95	Moderate	4.75	0.51	Extremely high	0.450	1
Differentiated Instructions	3.62	0.84	High	4.83	0.42	Extremely high	0.334	9
Differentiated Assessment	3.52	0.80	High	4.81	0.45	Extremely high	0.365	6
Assessment for Learning	3.52	0.88	High	4.78	0.47	Extremely high	0.357	7
Meta-cognition – Assessment as learning	3.64	0.84	High	4.72	0.55	Extremely high	0.295	11
Technology	3.55	0.92	High	4.71	0.56	Extremely high	0.329	10
Discipline-based Inquiry	3.44	0.95	Moderate	4.75	0.49	Extremely high	0.381	3
Backward Design	3.50	0.91	High	4.75	0.51	Extremely high	0.356	8
Social & Academic Inclusion of Students with Exceptionalities	3.45	0.90	Moderate	4.74	0.52	Extremely high	0.375	4
Average total	3.49	0.89	Moderate	4.76	0.50	Extremely high	0.360	

From Table 1, the overall current state of practice regarding the management of UDL to promote children's holistic development in private kindergartens was at a moderate level ($\bar{x} = 3.49$, $SD = 0.89$). On the other hand, the overall desirable state of practice regarding the management of UDL to promote children's holistic development in private kindergartens was at an extremely high level ($\bar{x} = 4.76$, $SD = 0.50$).

When considering each dimension individually, it appeared that the Integrated Curriculum ($\bar{x} = 3.47$, $SD = 0.89$), the Student Choice ($\bar{x} = 3.41$, $SD = 0.86$), the Flexible Groupings/Co-operative learning ($\bar{x} = 3.27$, $SD = 0.95$), the Discipline-based Inquiry ($\bar{x} = 3.44$, $SD = 0.95$), and the Social & Academic Inclusion of Students with Exceptionalities ($\bar{x} = 3.45$, $SD = 0.90$) dimensions showed moderate levels of current practice, whereas the Differentiated Instructions ($\bar{x} = 3.62$, $SD = 0.84$), the Differentiated Assessment ($\bar{x} = 3.52$, $SD = 0.80$), the Assessment for Learning ($\bar{x} = 3.52$, $SD = 0.88$), the Meta-Cognition – Assessment as Learning ($\bar{x} = 3.64$, $SD = 0.84$), the Technology ($\bar{x} = 3.55$, $SD = 0.92$), and the Backward Design ($\bar{x} = 3.50$, $SD = 0.91$) dimensions showed high levels of current practice. As for the desirable state of practice, the results showed extremely high levels of desirable practice across every dimension of the management of UDL.

In terms of the Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) of the management of UDL to promote children's holistic development in private kindergartens, the dimension that showed the highest level of need is Flexible Groupings/Co-operative learning ($PNI_{\text{modified}} = 0.450$), followed by Student Choice ($PNI_{\text{modified}} = 0.398$), Discipline-based Inquiry ($PNI_{\text{modified}} = 0.381$), Social & Academic Inclusion of Students with Exceptionalities ($PNI_{\text{modified}} = 0.375$), Integrated Curriculum ($PNI_{\text{modified}} = 0.369$), Differentiated Assessment ($PNI_{\text{modified}} = 0.365$), Assessment for Learning ($PNI_{\text{modified}} = 0.357$), Backward Design ($PNI_{\text{modified}} = 0.356$), Differentiated Instructions ($PNI_{\text{modified}} = 0.334$), and Technology ($PNI_{\text{modified}} = 0.329$), respectively. The dimension that showed the lowest level of need is Meta-cognition – Assessment as learning ($PNI_{\text{modified}} = 0.295$).

Discussion

By examining the current and desirable levels of practice regarding the management of UDL to promote children's holistic development in private kindergartens, it was found that the overall current level of practice was at a moderate level. In contrast, the overall desirable level of practice was at an extremely high level. Such findings indicated a strong desire from private kindergarten teachers and administrators to implement UDL to promote children's holistic development. This is in

line with the study by Agbenyega and Klibthong (2015), who also found positive attitudes and a desire to support full inclusive education in private kindergarten practitioners, given that they were adequately trained and supported by school administrators to meet the needs of all children. According to Leatherman (2007), having administrators who prioritize inclusion and provide the necessary support for teachers was important for teachers' positive views of inclusion and feelings of self-efficacy.

While many of the UDL practices proposed by Katz (2012) mimic the early childhood education practices prescribed by the National Early Childhood Curriculum B.E. 2017, however, the current level of practice was reported at a moderate level. This is supported by the claim by Vorapunya and Dunlap (2012), who viewed inclusive education in Thailand as a slow educational mechanism being decelerated by policy implementation hurdles, insufficient knowledge, and the lack of governmental support. For example, providing universally designed and inclusive education can be costly because they require coherent policies, competent administrators, knowledgeable teachers, well-equipped classrooms, accessible buildings, and user-friendly infrastructure (Bualar, 2015). Furthermore, with private kindergartens currently facing a severe financial crisis due to low birth rates, many administrative mechanisms may be suspended to lower the costs, which may adversely lead to problems commonly found in private kindergartens. These may include unrealistic workload, ineffective professional development programs, low incentives, poor facilities, and lack of financial support for classroom resources (Therapee, 2008). Therefore, regardless of the reportedly strong desire to implement UDL in private kindergartens, it is vital that existing obstacles at all layers of practice need to first be considered and eliminated before enacting the model.

When considering each dimension of UDL to promote children's holistic development, the results indicated that the top three dimensions of UDL that showed the highest levels of priority need for development were flexible grouping/co-operative learning, student choice, and discipline-based inquiry. At the heart of UDL is a democratic classroom culture that allows children to take ownership of their learning and to develop pro-social problem-solving skills through hands-on, co-operative learning (Katz, 2012). This type of learning is believed to encourage children's autonomy and sense of belonging, which are integral to an individual's development of intrinsic motivation and self-efficacy (Katz & Porath, 2011). As children become intrinsically motivated and empowered, they assume a degree of social responsibility, as they recognize how their contributions, either positive or negative, affect others in the community.

Consistent with the research findings, a body of evidence of practice in private kindergartens in Thailand may be explanatory to the reported three dimensions that showed the highest levels of priority needs for development. Firstly, it is common to witness more individualistic and less group learning in Thai early childhood classrooms as co-operative learning requires extensive preparations and planning (Cohen et al., 2004). This has been supported by Vorapunya and Dunlap (2014), who found that Thai teachers reported feeling incompetent and having inadequate knowledge to fully support children with diverse needs in the same setting. Secondly, adherence to the Thai values of obedience, harmony, and respect for authority can potentially create tension with the teaching of democracy, critical thinking, student choice, and autonomy (Boontinand, 2015). This suggests that there might be gaps in teachers' and administrators' confidence, knowledge, and skills in applying democratic pedagogies in schools, indicating that there are obstacles to promoting a democratic school culture at both knowledge, skill, and value levels. Lastly, teachers and parents of kindergarten children tend to place a high value on academic success over kindergartens that promote personal joy and creativity through hands-on, discipline-based inquiries (Lui, 2020). Collectively, this body of evidence confirms that the priority needs to develop flexible grouping/co-operative learning, student choice, and discipline-based inquiry in private kindergartens may not only stem from teacher factors alone but also from the ineffectiveness of the interconnected layers of the whole-school administrative system.

Knowledge

The identified gaps between the current and the desirable practices of UDL to promote children's holistic development in private kindergartens have suggested a practice model for implementing UDL in private kindergartens in Thailand.



Figure 2 A model of practice for the implementation of Universal Design for Learning in private kindergartens

1. Effective school-wide administrative systems are vitally needed in private kindergartens before UDL is implemented to ensure effective practices at all levels. These administrative systems may include coherent inclusive school policies, evidence-based strategies, recruitment programs, budgetary support, infrastructure improvement, and partnerships with the community.

2. Personalized professional development programs that aim to change teachers' attitudes toward inclusive education and increase their knowledge about differentiating instructions are also essential to successfully implement UDL in private kindergartens.

3. Elements of inclusive instructional practices of UDL appear to already be present in the current practices of private kindergartens. However, their effectiveness can be improved through school-wide administrative systems and professional development programs.

4. Children's holistic development can be assumed to be an outcome of effective school-wide administrative systems, professional development programs, and instructional practices.

Based on the research findings and the outcomes of the literature review that revealed extremely high levels of need for the management of UDL along with existing obstacles at private kindergartens, this model of practice had been suggested for guiding private kindergarten teachers and administrators through their planning of system-wide UDL within their own contexts. It offers three layers of managerial practices, from school-wide administrative systems, professional development programs to inclusive instructional practices. From this model, children's holistic development is viewed as the ultimate outcome of all layers of managerial processes and practices.

Conclusion

This research studied the priority needs for developing the management of UDL to promote children's holistic development in private kindergartens. The outcomes revealed that the current practices in private kindergartens resembled elements of UDL at a moderate level. In contrast, the level of desirable practices of UDL was reportedly extremely high. The three elements of UDL that showed the highest needs for development were flexible groupings/co-operative learning, student choice, and discipline-based inquiry, respectively.

Recommendations

1. Recommendations for Research-based Practices

Based on the research findings that found the current practices in private kindergartens to resemble elements of UDL at a moderate level, along with the identified needs to develop inclusive instructional practices in private kindergartens, the following recommendations are provided to inform practitioners for research-based practices.

1.1 Private kindergarten administrators should form whole-school strategic plans to promote UDL as the main practical framework by allocating sufficient funds to teaching and learning resources, classroom equipment, facilities, and teachers' incentives.

1.2 Private kindergarten administrators should develop effective personalized professional development programs that focus on educating teachers about teaching children with diverse needs as well as cultivating positive attitudes toward inclusive education and children's autonomy.

1.3 Private kindergarten heads of the academics should re-evaluate teachers' workloads to allow more time for curriculum planning, classroom management, and professional development.

1.4 Private Kindergarten teachers should offer more opportunities for more co-operative learning and encourage children to monitor their own learning in classrooms by continuously observing each student's needs and planning lessons ahead of time.

2. Recommendations for Future Research

2.1 This research employed the Three-Block Model of UDL by Katz (2012) as its framework. However, the research only studied Block Two: Instructional Practice of the model. It is thus recommended that future researchers examine all three blocks of the model in order to gain a more complete understanding of its impact on children's holistic development.

2.2 UDL is a relatively new concept that has not been widely introduced to Thailand's education field. Therefore, it may be wise for future researchers to examine kindergarten teachers' understanding of the concept so that data can be used to inform policymakers and school administrators when planning for future directions.

References

Agbenyega, J. S. & Klibthong, S. (2015). Transforming Thai preschool teachers' knowledge on inclusive education: A collaborative enquiry. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(7), 56–69.

- Ainscow, M., & Miles, S. (2008). *Developing inclusive education systems: how can we move policies forward?*. Retrieved from http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/COPs/News_documents/2009/0907Beirut/DevelopingInclusive_Education_Systems.pdf
- Barr, P. S. (2018). The key to Thai students' success is becoming an action teacher researcher: Benefits, challenges, and solutions. *Journal of Education Naresuan University*, 20(3), 277–287.
- Brodie, K. (2018). *The holistic care and development of children from birth to three*. New York, NY: Routledge.
- Boontinand, V. (2015). The construction of democratic and autonomous citizens in a progressive Thai school: Possibilities and challenges. *Thammasat Review*, 18(2), 18–39.
- Bualar, T. (2015). What has gone wrong with inclusive education in Thailand? *Journal of Public Affairs*, 16(2), 156–161.
- Cade, J., Wardle, F., & Otter, J. (2021). Toddler and preschool teachers' beliefs and perceptions about the use of developmentally appropriate practice. *Cogent Education*, 9(1), 1–25.
- CAST. (2018). *Universal Design for Learning Guidelines version 2.2*. Retrieved from <http://udlguidelines.cast.org>
- Cohen, E. G., Brody, C. M., & Sapon-Shevin, M. S. (2004). *Teaching co-operative learning: The challenge for teacher education*. Albany, NY: State University of New York.
- Dalton, E. M. (2017). Beyond Universal Design for Learning: guiding principles to reduce barriers to digital & media literacy competence. *Journal of Media Literacy Education*, 9(2), 17–29.
- Glass, T. (2013). *Creating learning environments for disengaged boys: Bridging the gender gap with universal design for learning* (Master's thesis). University of Manitoba.
- Hall, S. (2014). *Holistic education: A vision for 21st century New Zealand primary school classrooms* (Master's thesis). University of Waikato.
- Heritage, M., & Wylie, C. (2018). Reaping the benefits of assessment for learning: Achievement, identity, and equity. *ZDM*, 50, 729–741.
- Hettleman, K. (2013). Students with disabilities can succeed! How the Baltimore [city public](#) schools are transforming special education. *Abell Foundation*, 26(7), 1–8.
- Katz, J. (2012). *Teaching to diversity: The Three-Block Model of Universal Design for Learning*. MB, Canada: Portage & Main Press.
- Katz, J. (2013). The *Three-Block Model of Universal Design for Learning* implementation in a high school. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 141, 1–28.

- Katz, J. (2014). Implementing the *Three-Block Model of Universal Design for Learning (UDL)*: Effects on teachers' self-efficacy, stress, and job satisfaction in inclusive classrooms K–12. *International Journal of Inclusive Education*, 19(1), 1–20.
- Katz, J., & Porath, M. (2011). Teaching to diversity: Creating compassionate learning communities for diverse elementary school communities. *International Journal of Special Education*, 26(2), 1–13.
- Katz, J., Sokul, L., & Wu, A. (2019). Academic achievement of diverse K–12 children in inclusive *Three-Block Model* classrooms. *International Journal of Inclusive Education*, 25(12), 1391–1409.
- Klibthong, S., & Agbenyega, J. S. (2020). Assessing issues of inclusive education from the perspectives of Thai early childhood teachers. *International Journal of Early Years Education*, 30(2), 403–418.
- Leatherman, J. M. (2007). "I just see all children as children": Teachers' perceptions about inclusion. *The qualitative report*, 12(4), 594–611.
- Lui, D. (2020). *Exploring Chinese preschool parents', teachers', and directors' perceptions of children's play* (Doctoral dissertation). University of Delaware.
- Mahmoudi, S., Jafari, E., Nasrabadi, H. A., & Liaghatdar, M. J. (2012). Holistic education: An approach for 21st century. *International Education Studies*, 5(2), 178–186.
- Ministry of Education. (2017). *Early childhood curriculum B.E. 2560 (2017)*. Retrieved from http://academic.obec.go.th/images/document/1572317446_d_1.pdf
- Office for National Education Standards and Quality Assessment (ONESQA). (2022). *Report of the 2021 quality assessment*. Retrieved from <http://www.onesqa.or.th/upload/download/202009291642507.pdf>
- Rieser, R. (2001). The Struggle for Inclusion: the growth of a movement. In L. Barton (Ed.), *Disability, politics & the struggle for change*. London: David Fulton.
- Tanner, K. D. (2017). Promoting student metacognition. *CBE – Life Science Education*, 11(2), 113–120.
- Therapee, P. (2008). *A study of self-development of the kindergarten teachers in private schools, Bangkok* (Master's thesis). Srinakharinwirot University.
- Vorapanya, S., & Dunlap, D. (2014). Inclusive education in Thailand: Practices and challenges. *International Journal of Inclusive Education*, 18(10), 1014–1028.
- Weiss, M. R. (2011). Teach the children well: A holistic approach to developing psychological and behavioral competencies. *Quest*, 63(1), 55–65.

- Westbrook, J., Durrani, N., Brown R., Orr, D., Pryor, J., Boddy, J., & Salvi, F. (2013). *Pedagogy, curriculum, teaching practices, and teacher education in developing countries*. Retrieved from <https://eppi.ioe.ac.uk/cms/Portals/0/PDF%20reviews%20and%20summaries/Pedagogy%202013%20Westbrook%20report.pdf?ver=2014-04-24-121331-867>
- World Bank. (2011). *Learning for all: Investing in people's knowledge and skills to promote development*. Retrieved from https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/27790/649590_WPOREPLA00WB0EdStrategyOfinal.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yoshikawa, H., & Kabay, S. B. (2014). *The evidence based on early childhood care and education in global contexts*. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf00000232456>

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการ
จัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาประจำปทุมธานี

The Relationship between The Roles of the School Administrator and
Teacher's Learning Management in the 21st Century of The
Secondary Educational Service Area Office Prachuap Khiri Khan

เจนวจี ศิริสมบัติ

Jenwajee Sirisombat

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

E-mail: kahomiko@gmail.com

Received February 27, 2022; Revised June 18, 2023; Accepted June 19, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปทุมธานี และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปทุมธานี รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณเป็นกรอบการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปทุมธานี จำนวน 292 คน ใช้วิธีคัดเลือกโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูใน

ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์; บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา; ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21

Abstract

This Article aimed to study (1) study school administrator roles under the Office of Prachuap Khiri Khan Secondary Education Service Area, (2) study learning management skills of teachers in the 21st century under the Office of Prachuap Khiri Khan Secondary Education Service Area, and (3) find the relationship of school administrator roles related to learning management skills of teachers in the 21st century under the Office of Prachuap Khiri Khan Secondary Education Service Area The study was conducted by a quantitative research approach. A sample deriving from stratified random sampling was school administrators and teachers Under the Office of Prachuap Khiri Khan Secondary Education Service Area totaling 292 people. The instrument used was a 5–rating scale questionnaire with a reliability coefficient was 0.91 Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. Analysis data by Descriptive statistics and Content Analysis.

Results of the study revealed as follows: (1) the school administrator roles under the Office of Prachuap Khiri Khan Secondary Education Service Area Overall was at a high level, (2) the learning management skills of teachers in the 21st century under the Office of Prachuap Khiri Khan Secondary Education Service Area Overall was at a high level, and (3) the school administrator roles had a rather high relationship with the learning management skills of teachers in the 21st century at the .01 level of significance.

Keywords: Relationship; School Administrator Roles; Learning Management Skills of Teachers in the 21st Century

บทนำ

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นแนวคิดการเรียนรู้ใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ผู้เรียนต้องเกิดการเรียนรู้จริงเป็นพื้นฐานความรู้เดิมและสามารถนำความรู้พื้นฐานไปต่อยอดความรู้ใหม่ กลายเป็นตัวกำหนดการจัดการเรียนรู้ การปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียน ครู และผู้เรียนต้องปรับเปลี่ยน

กระบวนการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้มีความหมายเชื่อมโยงสู่ชีวิตจริง รวมทั้งสามารถพัฒนาทักษะที่หลากหลายเพื่อให้การเรียนรู้นั้นเป็นการเรียนรู้เพื่อเผชิญการเปลี่ยนแปลง (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2560) นอกจากนี้ ยังมีการเกิดขึ้นของประเทศมหาอำนาจใหม่ ๆ ในหลายภูมิภาคบนโลก ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนวัตกรรมต่าง ๆ ความเปลี่ยนแปลงทางทรัพยากรธรรมชาติในการสร้างความมั่นคง ทางอาหารและพลังงาน ไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรโลก ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นเรื่องที่ต้องเผชิญและเตรียมตัวรับมือในศตวรรษนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550)

ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูที่จะต้องปรับเปลี่ยนให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ ปรับรูปแบบการทำงาน และยังต้องให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมองเห็นความสำคัญในการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นี้ โดยให้การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ให้ครูมีความรู้ในวิชาชีพ มีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างครูให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ ด้านการคิดวิเคราะห์ มุ่งการทำงานเป็นทีมภายใต้บรรยากาศของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (เจริญ ภูวิจิตร, 2560)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้การสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ครูมีความรู้ มีทักษะในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพตนเองและส่งผลในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ชันท์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัด

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ชันท์ ได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา ซึ่งมีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกันประกอบนักวิชาการทางการศึกษาดังนี้ Knezevic (1984); Gorton (1983); เข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2555); มนต์ฤดี ถือสมบัติ (2556); อาพรพรณ พรหมสวัสดิ์ (2558); รังสรรค์ มังกรงาม (2561) และปณิธิ เจริญรักษ์ (2563) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จะได้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการเป็นผู้นำวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานด้านวิชาการ เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการในการชี้แนะ ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้ตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมถึงประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการประกอบด้วย การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ พัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ การประเมินผลและวิจัย การนิเทศ และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อให้งานทางวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) ด้านการเป็นผู้สนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมในการส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้และด้านทักษะต้องให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณและจัดสรรงบประมาณ จัดหาสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประสานความรู้กับวิทยากรภายนอก ส่งเสริมครูและบุคลากรให้ได้รับความรู้ แสวงหาความรู้และพัฒนาตัวเองด้านเทคโนโลยีให้ทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดจนควบคุมติดตามบุคลากรในการใช้งานอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

3) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการ เพื่อพัฒนา ปรับปรุง ความรู้ ทักษะ เจตคติของบุคลากร ในการส่งเสริมความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านวิชาการให้แก่บุคลากรทางการศึกษาที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ จัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมทั้งในและนอกหน่วยงาน เข้าร่วม

ประชุมสัมมนา การพาไปศึกษาดูงาน การนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผล การสนับสนุนในการศึกษาต่อ อำนวยความสะดวก และส่งเสริมให้สร้างผลงานทางวิชาการ

4) ด้านการติดตามและประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการกำหนดนโยบาย ในการวัดและประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การวางแผนและออกแบบการประเมิน การกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมิน จัดทำคู่มือเกี่ยวกับแนวคิด และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล สนับสนุนการจัดทำระบบสารสนเทศจากการวัดและการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมการประเมินในสถานศึกษาโดยเน้นหลักการมีส่วนร่วม จัดให้มีระบบกำกับติดตามที่ดีในการวัดและประเมินผล และสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพกับชุมชนและท้องถิ่นเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

2. ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษา ซึ่งมีทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ตรงกันประกอบนักวิชาการทางด้านการศึกษาดังนี้ สุริยาพร นพพรเศรษฐกุล (2561); รังสรรค์ มังกรงาม (2561); ธนา ฤทธิวรรณ (2562); อรวรรณ ไชยชาญ (2563) และปณิธิ เจริญรักษ์ (2563) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จะได้ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ทักษะด้านการจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดระบบ ของสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียน กฎระเบียบ บทเรียนและบรรยากาศในการเรียนรู้ และทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2) ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินงานในด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การบริหารหลักสูตรพัฒนาและใช้หลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการสอนและบันทึกการสอน การจัดกิจกรรมส่งเสริมวิชาการเผยแพร่ผลงานจากการนำความรู้ไปใช้และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และจัดทำสถิติแสดงผลสัมฤทธิ์ สามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการอ่านออกเขียนได้ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การสร้างสรรค์ และนวัตกรรม วัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง

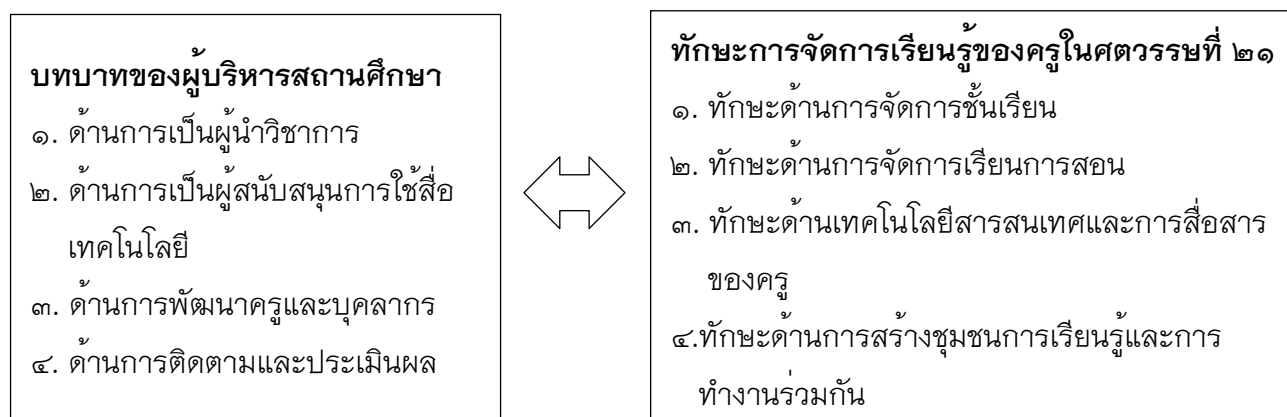
3) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครู หมายถึง ความสามารถและความชำนาญในการใช้เทคโนโลยี ที่เป็นช่องทางในการสื่อสารเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนความรู้ประสบการณ์ ในกระบวนการการจัดเก็บรวบรวม ค้นหาและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในระยะใกล้และไกลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและพัฒนาวัตกรรม นอกจากนี้บทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่สนับสนุนการเรียนรู้ คือ เครื่องมือสำคัญในการค้นคว้าและสร้างกิจกรรมการเรียนรู้

ถ่ายทอดต่อผู้เรียนได้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิจัย การจัดการ การประเมิน และการสื่อสารสารสนเทศ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เครื่องมือสื่อสารในการเข้าถึง จัดการบูรณาการ การประเมินและสร้างสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม

4) ทักษะด้านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความสามารถในการทำงานของครู โดยการรวมกลุ่มกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตรง โดยการทำงานกันเป็นกลุ่ม เป็นทีม มีการกำหนดเป้าหมายระหว่างกัน ร่วมกันปฏิบัติ และนำประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยใช้ทักษะการจัดการเรียน การสอนในรูปแบบที่ทันสมัย นำประสบการณ์และนวัตกรรมที่ตนเองทดลองมาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกัน เกิดการสร้างความรู้หรือยกระดับความรู้โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์แก่ผู้เรียนและเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ และสังเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน และทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู ในศตวรรษที่ 21 4 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ จำนวน 1,088 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2564 ได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของทาโรยามาเน (Yamane, 1970) ได้ตัวอย่างจำนวน 292 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 ข้อ และตอนที่ 3 ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู ในศตวรรษที่ 21 จำนวน 28 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้ 1) ติดต่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2) นำแบบสอบถามที่เป็นเอกสารและแบบ QR Code (รูปแบบออนไลน์) พร้อมทั้ง สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน 292 ฉบับ พร้อมทั้ง กำหนด วัน เวลา เพื่อเก็บแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลในเขตโรงเรียน ใกล้เคียงและขอให้สถานศึกษานำส่งแบบสอบถามคืนด้วยช่องทางไปรษณีย์ ทั้งนี้ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ผู้วิจัยจึงเพิ่มเติมรูปแบบการเก็บตัวอย่างโดยใช้แพลตฟอร์ม Google Form ในการเก็บตัวอย่างอีกหนึ่งช่องทาง

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง 2) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา กับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านการเป็นผู้นำวิชาการ	4.21	.682	มาก
ด้านการเป็นผู้สนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยี	4.21	.687	มาก
ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร	4.18	.731	มาก
ด้านการติดตามและประเมินผล	4.21	.696	มาก
รวม	4.20	.638	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) ซึ่งเรียง
ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำวิชาการ ($\bar{X} = 4.21$) ด้านการเป็นผู้สนับสนุน
การใช้สื่อเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.21$) ด้านการติดตามและประเมินผล ($\bar{X} = 4.21$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย
ที่สุด คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.18$)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม

ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ทักษะด้านการจัดการชั้นเรียน	4.33	.716	มาก
2. ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน	4.33	.867	มาก
3. ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครู	4.30	.815	มาก
4. ทักษะด้านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ และการทำงาน ร่วมกัน	4.32	.800	มาก
รวม	4.32	.724	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.32$) ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะด้านการจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.33$)
ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.33$) ทักษะด้านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ และการทำงาน

รวมกัน ($\bar{X} = 4.32$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครู ($\bar{X} = 4.30$)

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา กับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์มีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 3

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{tot}
X_1	.651**	.622**	.625**	.626**	.688**
X_2	.691**	.674**	.650**	.664**	.731**
X_3	.655**	.652**	.633**	.656**	.708**
X_4	.732**	.686**	.707**	.657**	.757**
X_{tot}	.747**	.723**	.718**	.715**	.791**

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .791$) ซึ่งเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการติดตามและประเมินผล (X_4) สัมพันธ์กับทักษะด้านการจัดการชั้นเรียน (Y_1) ($r = .732$) ด้านการติดตามและประเมินผล (X_4) สัมพันธ์กับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครู (Y_3) ($r = .707$) และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้นำวิชาการ (X_1) สัมพันธ์กับทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน (Y_2) ($r = .622$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา มีบทบาทในฐานะผู้นำสามารถควบคุมและดูแลการดำเนินงานในด้านบริหารจัดการภายในสถานศึกษา มีหน้าที่ในการติดตามผล ประเมินผล สื่อสารเพื่อให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติตามวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กรที่วางไว้เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความมั่นคง มีความก้าวหน้าบรรลุตามแผนนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของเข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2555) กล่าวว่าบทบาทที่สำคัญ ในการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา มี 5 ประการ คือ บทบาทผู้จัดระบบการจัดการเรียนรู้ ในการบริหารจัดการเรียนรู้ บทบาทผู้สนับสนุนระบบการจัดการเรียนรู้ บทบาทผู้อำนวยการ

ความสะดวก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่น บทบาทผู้นิเทศ บทบาทผู้กำกับ ติดตาม ประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิธิ เจริญรักษ์ (2563) กล่าวว่าบทบาทของผู้บริหาร สามารถแบ่งได้ 4 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำวิชาการ ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร และด้านการติดตามและประเมินผล 2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีการเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้และมีการใช้อุปกรณ์ สื่อการสอน การจัดการเรียนรู้ล่วงหน้าเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้น ครูยังมีการสืบค้นและใช้อินเตอร์เน็ตอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าทันเทคโนโลยีในปัจจุบัน ครูมีการทำงานร่วมกันด้วยความสัมพันธ์แบบ กัลยาณมิตรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน และมีส่วนสำคัญในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการทำงาน ของกลุ่มที่ตนเองเข้าร่วม ครูสามารถปรับตัว มีความยืดหยุ่นกับการทำงานทั้งส่วนตนและส่วนงานเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับรังสรรค์ มังกรงาม (2561) ที่ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และการใช้ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 กล่าวคือ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ มีการพัฒนาครูและบุคลากร และมีการติดตาม ประเมินผลนั้น จะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับผลสัมฤทธิ์ในด้านต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น หากได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับปณิธิ เจริญรักษ์ (2563) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในรูปแบบ CTTB model ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาในด้าน ต่าง ๆ เช่น บทบาทการเป็นผู้กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ บทบาทในเป็นผู้นำด้านวิชาการ พัฒนานุเคราะห์ให้มีความเชี่ยวชาญ บทบาทในการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 คือ ผู้อำนวยการความสะดวกในเรื่องความรู้ ไม่ใช่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เหมือนเช่นในอดีตให้กับผู้เรียน โดยจัดให้ตามความถนัด ความสนใจและความสามารถของผู้เรียนแต่ละคนแต่ละกลุ่ม ครูต้องปรับบทบาทเป็นผู้ที่คอยชี้แนะ อำนวยความสะดวก อำนวยความรู้ให้กับผู้เรียนไม่ใช่ถ่ายทอดความรู้อยู่บนหิ้ง (Guided by the Side Not Sage on the Stage) และต้องมีทักษะที่สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแบ่งออกเป็น 4 ด้านประกอบด้วย

- 1) ด้านการจัดการชั้นเรียน (Classroom management)
- 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน (Teaching Management)
- 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครู (Technological and Teacher's communication)

4) ด้านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกัน (Build a learning community and working together)

นอกจากนี้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องของสังคมโลก ยังจะส่งผลต่อการเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับ “ฐานวิถีชีวิตใหม่” (New Normal) ที่ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย การเรียนรู้ที่จะการประยุกต์ใช้และเผยแพร่องค์ความรู้ จึงจะทำให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในสภาพการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ของสังคม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา น้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาด้านการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสนใจ อาจจัดการอบรมสัมมนาในหัวข้อต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรสามารถนำไปต่อยอดหรือปรับประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนต่อไปได้

1.2 ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 น้อยที่สุด คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมและพัฒนากการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการสอนที่ทันสมัยมากขึ้น อาจจัดอบรมด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสร้างสื่อการสอนที่น่าสนใจ จะได้เป็นแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจในการเรียน และได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดียิ่งขึ้น

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรนำบทบาทที่สำคัญและจำเป็นไปใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลดีต่อกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูและส่งผลต่อประสิทธิภาพของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 เป็นรายกรณีเพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุที่เป็นปัจจัยกระตุ้นการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครูได้ฝึกทักษะการจัดการในด้านต่าง ๆ ที่หลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ปณิธิ เจริญรักษ์. (2563). แนวทางพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กรรณิกา ไพทจันทร์. (2556). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการเรียนรู้ อำเภอตาบมะขามเตี้ย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 (ภาคานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จิรพงษ์ ศรีรุ่ง. (2548) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 5 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- เลิศวัลลภ ศรีชะพลกุลิทธิ และ ธมนพัชร ศรีชะพลกุลิทธิ. (2561). การปรับตัวเพื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 20(1), 253–265.
- เศกสรรค์ สุขแสง.(2553). การรับรู้และความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลกุ้งอำเภอนพรัตน์ จังหัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์จิรา จันทร์โกมุท. (2560). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามกรอบคุณลักษณะเด็กไทยในประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- กวิภัทร ฉาวชาวนา และปกรณ์ ประจัญบาน. (2559). การพัฒนาตัวชี้วัดทักษะการจัดการห้องเรียนในศตวรรษที่ 21 ของครู. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 18(4), 197–209.
- รังสรรค์ มังกรงาม.(2561). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 13(3), 210–217.
- เข้มทอง ศิริแสงเลิศ. (2555). การบริหารจัดการเรียนรู้. ในประมวลชุดวิชาการจัดและบริหารองค์การทางการศึกษา. นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พนันท์ ธาตุทอง. (2552). การจัดการชั้นเรียน: ห้องเรียนแห่งความสุข. กรุงเทพฯ: เพชรเกษม.

จิราภา เพียรเจริญ. (2556). บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

จุฑารัตน์ นกแก้ว. (2560). ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2562, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/517842>

เจริญ ภูิจิตร. (2560). การพัฒนาครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อ 7 ตุลาคม 2562, จาก <http://www.nidtep.go.th/webnidtep2015/index.php/2015-04-29-02-17-33/2015-04-29-02-36-50>

สุริยาพร นพกรเศรษฐกุล. (2561). ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนา ฐศิริวรรณ. (2562). การพัฒนารูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 16(2), 535-547.

ชวิศ สมบัติวงศ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

อรวรรณ ไชยชาญ. (2562). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นสำหรับครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 14(1), 98-108.

ปัจจัยที่กำหนดลักษณะการเรียนรู้ภาษาจีนของผู้เรียนชาวไทย เพื่อการสอบวัดระดับความรู้ภาษาจีน HSK ระดับ 5

Factors Determining Chinese Language Learning Characteristics of Thai Learners for the Chinese Proficiency Test HSK 5

ชาดา เตรียมวิทยา¹ และ สุกัญญา แซ่โก²

Chada Triamvithaya¹ and Sukanya Saeko²

¹สาขาภาษาจีน คณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

²สาขาวิชาภาษาจีน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

¹Department of Chinese Language, School of Liberal Arts King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, Thailand

²Department of Chinese language, Faculty of Humanities and Social Sciences Lampang Rajabhat University, Thailand

E-mail: ¹chada.tr@kmitl.ac.th; ² jangejange99@gmail.com

Received April 18, 2022; Revised June 22, 2022; Accepted June 14, 2023

บทคัดย่อ

บทความของงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอปัจจัยการเรียนรู้ภาษาจีนในประเด็นทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่กำหนดลักษณะการเรียนรู้ภาษาจีนของผู้เรียนในการสอบ HSK 5 ไปสู่บทสรุปว่ามีปัจจัยทางภาษา และปัจจัยการเรียนรู้มีผลต่อผลสัมฤทธิ์เพื่อการสอบ HSK 5 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ใช้แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของมาสโลว์ เป็นกรอบการวิจัย กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังและมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง จำนวน 62 คน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ชนิด คือ 1) แบบทดสอบความรู้ทางด้านคำศัพท์ 2) แบบทดสอบ HSK และ 3) แบบสอบถามการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การคำนวณคะแนนมาตรฐาน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่าปัจจัยทางภาษา และปัจจัยการเรียนรู้ที่มีบทบาทอย่างสูงในการกำหนดระดับภาษาจีนของผู้เรียน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านความสามารถทางภาษาจีนโดยรวมนั้นทักษะการฟังสูงกว่าทักษะด้านอื่น 2) ศักยภาพการเรียนรู้ในปริมาณคำศัพท์ระดับของนักศึกษาสาขาภาษาจีน และนักศึกษาต่างสาขาวิชา ผู้เรียนมีคำศัพท์เฉลี่ย 2,500 คำ สามารถใช้ภาษาจีนในการอ่านนิยายสาร ดูรายการโทรทัศน์ของจีน 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคำศัพท์และความสามารถทางภาษาจีนของนักศึกษามี

ความสัมพันธ์กันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 4) ปัจจัยกำหนดความสามารถด้านการสื่อสารภาษาจีน การใช้คำศัพท์ การใช้ไวยากรณ์จีน มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางภาษาและปัจจัยการเรียนรู้ องค์ความรู้วิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สอนภาษาจีนและพัฒนาโครงสร้างหลักสูตรภาษาจีนของไทยต่อไป

คำสำคัญ: ความสามารถทางภาษาจีน; นักศึกษาระดับปริญญาตรีภาษาจีน; ปัจจัยทางภาษา; ปัจจัยการเรียนรู้

Abstract

The aim of this research paper is to present results the factors in learning Chinese language on the issue of Maslow's Hierarchy of Needs that determine the Chinese language learning characteristics of learners taking the HSK 5 exam to a conclusion that there are language factors. and learning factors affecting the achievement of the HSK 5 exam. The research model was quantitative and qualitative research. Applying Maslow's theory. As a research framework, the group consisted of 4th year undergraduate students from King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang and Lampang Rajabhat University. There were 62 students interested in learning Chinese in the first semester of the academic year 2021 by means of purposive sampling. There were 3 types of research instruments used in the research: 1) The Vocabulary Levels Test measures knowledge 2) The Chinese Proficiency Test (Hanyu Shuiping Kaoshi: HSK) and 3) The Group Discussion Frequently Asked Questions & Answers Questionnaires. The data were analyzed using score, percentage, mean standard deviation (S.D.) and Pearson's correlation coefficient. It was found that language factors and learning factors played a high role in determining the learners' Chinese language level.

The results of the research were found that 1) in terms of overall Chinese language proficiency, listening skills were higher than other skills; 2) learning potential in vocabulary volume of Chinese students. and students from different disciplines Students have an average vocabulary of 2,500 words and can use Chinese to read magazines. 3) The correlation coefficient between the students' vocabulary and Chinese language proficiency was statistically significant at 0.01 and 4) Determinants of Chinese communication proficiency. Vocabulary use of the Chinese grammar structure. It is related to language factors and learning factors.

This research knowledge will benefit Chinese language teachers and further develop the structure of Chinese language courses in Thailand.

Keywords: Chinese Language Proficiency; Students in the Chinese Language Department; Linguistic Factors; Learning Factors

บทนำ

บทความการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเสนอปัจจัยที่กำหนดลักษณะการเรียนรู้ภาษาจีนของผู้เรียนชาวไทยเพื่อการสอบวัดระดับความรู้ภาษาจีน HSK 5 ไปสู่ข้อค้นพบปัจจัยทางภาษา และปัจจัยการเรียนรู้ที่มีผลสัมฤทธิ์เพื่อการสอบวัดระดับความรู้ภาษาจีน HSK เพื่อที่จะพัฒนาความสามารถการใช้ภาษาจีนสำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 4 อ้างอิงปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการใช้ภาษาจีนเพื่อการสื่อสารของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในมหาวิทยาลัยภาคเหนือตอนบน (ปิยะพงศ์ มลิวัดย์, 2562) ได้ พบว่า จุดอ่อนของการเรียนภาษาจีนของนักศึกษาไทยคือก่อนเข้ามหาวิทยาลัย โรงเรียนแต่ละแห่งใช้หนังสือแบบเรียนต่างกัน การฝึกทักษะการสื่อสารไม่ต่อเนื่อง ไม่สามารถสื่อสารในสถานการณ์ที่หลากหลาย และมีการคัดลอกข้อมูลจากสื่อใหม่โดยไม่ผ่านการวิเคราะห์ ดังนั้นการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาจีนของผู้เรียนให้สามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพในอนาคต และควรมีการศึกษาเปรียบเทียบทักษะการสื่อสารภาษาจีนกับรูปแบบการสอนต่าง ๆ

ส่วนการศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาจีนระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดยะลา (วรากร แซ่พุ่น และคณะ, 2560) พบว่าจุดหมายของผู้ที่เลือกการเรียนการสอนที่เลือกเรียนภาษาจีนเพราะประเทศจีนมีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสูง เป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้เรียนเลือกภาษาจีน นอกจากนี้การเรียนเพื่อใช้ประโยชน์ในอนาคตก็มีส่วนช่วยในการตัดสินใจในการเลือกเรียนภาษาจีน

ความต้องการของมนุษย์ของในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ Abraham Harold Maslow (1943) ว่าการเรียนรู้เกิดจากแรงผลักดันภายในตัวบุคคลและแรงจูงใจภายในที่เรียกว่า “การรู้จักตนเองตรงตามสภาพที่เป็นจริง” หรือ self-actualization เหมือนดังเช่นนักศึกษาไทยที่นิยมเลือกเรียนวิชาภาษาจีนทั้งวิชาเอก และวิชาเลือก นอกจากต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถด้านภาษาที่สามแล้ว คุณค่าและความสามารถในการด้านภาษาจีนเป็นโอกาสของความก้าวหน้าในการทำงานยุคปัจจุบัน และผู้เรียนภาษาจีนสามารถพัฒนาศักยภาพชีวิตตนเองให้สมบูรณ์ได้ (Self-fulfillment) ผู้เรียนเปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญเรียนรู้กับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ โดยคิดว่าการเรียนภาษาจีนเป็นสิ่งที่ท้าทายการเรียนรู้และผลการสอบ HSK ก็เป็นเครื่องมือประกันคุณภาพทางภาษาจีนของผู้เรียน

การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศที่เกิดขึ้นในแนวทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ว่ามนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการ

ขั้นสูงต่อไปเป็นลำดับ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนภาษาจีนที่นอกจากจะให้ผู้เรียนมีสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนควบคู่กับสัมฤทธิ์ผลระดับความสามารถทางภาษาจีนของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาโดยหาข้อค้นพบปัจจัยใดจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเพิ่มศักยภาพของตนเองในการเรียนภาษาจีน

บทความวิจัยนี้นำไปสู่บทสรุปว่ามีปัจจัยทางภาษาและปัจจัยการเรียนรู้มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ภาษาจีนของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่พบว่า ความสามารถด้านการสื่อสารภาษาจีนมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางภาษา และปัจจัยการเรียนรู้ ทั้งนี้ผลการวิจัยดังกล่าวคาดว่าเป็นประโยชน์ต่อผู้สอนด้านการเรียนการสอนภาษาจีนและพัฒนาโครงสร้างหลักสูตรภาษาจีนของไทยให้เหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่กำหนดลักษณะการเรียนรู้ภาษาจีนของผู้เรียนชาวไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการเรียนรู้ที่จะเสริมศักยภาพการสอบวัดระดับความรู้ภาษาจีน HSK ระดับ 5 ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 สาขาภาษาจีนและสาขาวิชาอื่น

สมมติฐานการวิจัย

1. การเรียนรู้ของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Abraham Harold Maslow) เป็นปัจจัยการเรียนรู้ที่มีผลต่อกลุ่มตัวอย่างที่ร่วมทำแบบทดสอบ HSK 5 มีระดับความสามารถทางการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนและปริมาณคลังคำศัพท์นั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Abraham Harold Maslow) เป็นปัจจัยที่กำหนดการเรียนรู้ต่อผลสัมฤทธิ์ต่อปัจจัยทางภาษาและปัจจัยการ ของการสอบวัดระดับความรู้ภาษาจีน HSK ระดับ 5 ทั้งความเข้าใจคำศัพท์และการเชื่อมโยงความรู้จากผู้สอน

การทบทวนวรรณกรรม

ผลการสอบวัดระดับความสามารถทางภาษาจีน หรือ HSK เป็นเครื่องมือรับประกันว่าบุคคลนั้นสามารถใช้ทักษะภาษาจีนได้ เพราะ HSK เป็นตัววัดและความสามารถด้านภาษาจีนของชาวต่างชาติที่ไม่ได้ใช้ภาษาจีนเป็นภาษาแม่ สำหรับการศึกษาต่อที่ประเทศจีน หรือการเข้าทำงานในหน่วยงานบางแห่งที่จำเป็นต้องยื่นผลการสอบ HSK (มีอายุไม่เกินสองปี นับจากวันที่ประกาศผล) ปัจจุบันการสอบ HSK เป็นการสอบที่เป็นมาตรฐานสากลที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก

จากงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่กำหนดลักษณะการเรียนรู้ภาษาจีนของผู้เรียนชาวไทยเพื่อการสอบวัดระดับความรู้ภาษาจีน HSK ระดับ 5 ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ศึกษาหลักแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ ของ Maslow Theory โดยเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากมีเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง คือกระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของมาสโลว์ (Maslow) ความต้องการเรียนรู้ของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุดตามแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham S. Maslow (1943) ที่แบ่งความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) เป็น 5 ขั้น คือ ความต้องการทางกายภาพและความต้องการความมั่นคง ความต้องการได้รับการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ได้แก่ 1) ความต้องการระดับกายภาพ (Physiological Needs) 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) 4) ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม (Esteem Needs) และ 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs)

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) มีผลปัจจัยต่อผู้เรียนภาษาจีนซึ่งเป็นภาษาต่างประเทศที่มีความสำคัญในโลกการทำงานปัจจุบัน ผู้ที่มีความสามารถทางด้านสื่อสารภาษาจีนมีโอกาสในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะเป็นที่ต้องการของสังคมตลาดแรงงาน และความสามารถในการสื่อสารภาษาจีนเป็นสิ่งที่ช่วยให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จ

ยิ่งรัก ชุนชาติประเสริฐ (2546) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเรียนภาษาจีนของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาจีนจากการเก็บแบบสอบถามชี้ให้เห็นว่าส่วนใหญ่กลวิธีการเรียนภาษาจะเกี่ยวข้องกับสภาวะทางอารมณ์ทั้งภายในและภายนอก ที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อผู้เรียนภาษา

ปิยะพงศ์ มลิวัลย์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการใช้ภาษาจีนเพื่อการสื่อสารของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในมหาวิทยาลัยภาคเหนือตอนบนนอกจากจะพบว่าจุดอ่อนของการเรียนภาษาจีนของนักศึกษาไทยคือก่อนเข้ามหาวิทยาลัย โรงเรียนแต่ละแห่งใช้หนังสือแบบเรียนต่างกัน การฝึกทักษะการสื่อสารไม่ต่อเนื่อง ไม่สามารถสื่อสารในสถานการณ์ที่หลากหลาย และมีการคัดลอกข้อมูลจากสื่อใหม่โดยไม่ผ่านการวิเคราะห์

วรกร แซ่พุ่น และคณะ (2560) ได้ศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาจีนระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดยะลาพบว่าจุดหมายของผู้ที่เลือกการเรียนการสอนที่เลือกเรียนภาษาจีนเพราะประเทศจีนมีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสูง

安颖 An Ying (2015) ได้ศึกษาในด้านงานวิจัยของประเทศจีนทำการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ภาษาที่สอง จนได้ผลสรุปทักษะการเรียนรู้ภาษาที่สอง จำแนกออกเป็น 4 ข้อ 1) อิทธิพลจากภาษาต้นทาง นั่นก็คือ การประมวลผลของภาษาต้นทางไปยังภาษาปลายทางเป็นทั้งเชิงบวกและเชิงลบ การเข้าใจความหมายอย่างถ่องแท้ ก็จะทำให้สามารถตีความได้อย่างชัดเจน 2) ความสามารถในการถอดรหัสเสียงจากภาษาต้นทางไปยังภาษาปลายทาง เข้าใจระบบกลไกทางไวยากรณ์ รวมถึงการจดจำอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ความสัมพันธ์ทางสภาวะอารมณ์ ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่อภาษาเป็น

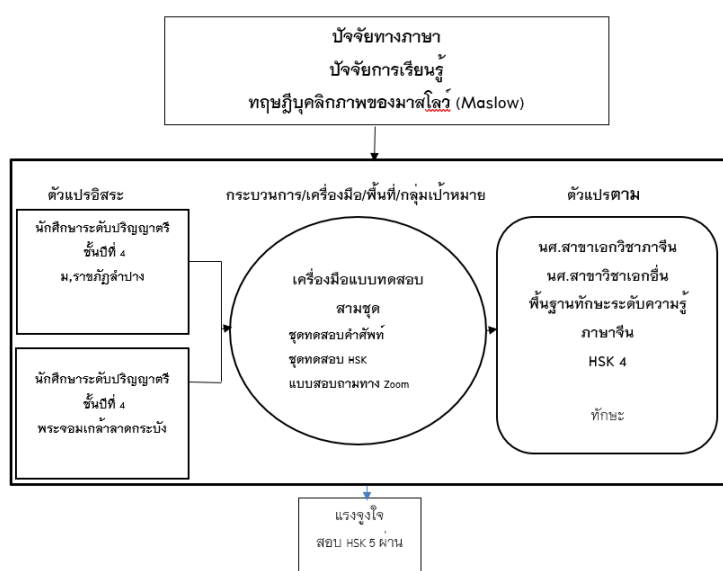
อย่างมาก และ 4) การแยกกลุ่มคำและตัวสะกด ซึ่งหมายถึงการโยกย้ายทางภาษาแบ่งเป็นการโยกย้ายทางบวกและการโยกย้ายทางลบ

吴勇毅(2007) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเรียนภาษาของนักศึกษาต่างชาติที่เดินทางเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยครุศาสตร์เชียงใหม่ โดยให้คำนิยามว่าเนื่องจากความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ทำให้ผู้เรียนชาวต่างชาติต้องปรับตัวหลายด้วย ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม ความคิด อารมณ์ในการความรู้สึกระหว่างศึกษาอยู่ จึงใช้กลยุทธ์ชดเชยข้อบกพร่องช่วยในการเรียน รวมถึงการใช้ชีวิตในสังคม มากกว่าทักษะการจดจำ ซึ่งแต่ละทวีปก็มีวิถีจัดการที่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกย่อยพบว่า เพศหญิงมีกลวิธีจัดการด้านอารมณ์ได้ดีกว่าเพศชาย และเมื่อพิจารณานักศึกษาแต่ละทวีป พบว่า นักศึกษาทวีปยุโรปใช้กลยุทธ์ชดเชยข้อบกพร่องและด้านสังคมมากกว่านักศึกษาแถบเอเชีย ส่วนกลวิธีจัดการด้านอารมณ์ นักศึกษาแถบเอเชียจัดการได้ดีกว่านักศึกษาแถบยุโรป

จากการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาจีนของผู้เรียนให้สามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพในอนาคต และควรมีการศึกษาเปรียบเทียบทักษะการสื่อสารภาษาจีนกับรูปแบบการสอนต่าง ๆ เช่น การใช้สถานการณ์เป็นฐานการเรียนรู้ การสอนโดยจับทรีน หรือการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมที่เหมาะสมนั้น ดังนั้น ผู้วิจัยต้องการศึกษารูปแบบการเรียนภาษาจีนของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาจีน และนักศึกษาต่างสาขาวิชา โดยเลือกใช้แบบสำรวจเพื่อเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสำรวจดังกล่าวช่วยให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดรูปแบบกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนที่เหมาะสมให้กับผู้เรียน และเป็นการพัฒนาคุณภาพการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Qualitative Research and Quantitative Research) ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยผสมผสานวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ คุณภาพ (Qualitative Research and Quantitative Research) โดยมีเป้าหมายหาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยกำหนดการเรียนรู้ภาษาจีน ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์เพื่อการสอบวัดระดับความรู้ภาษาจีนระดับ HSK 5 ซึ่งอ้างอิงจากการวัดผลศักยภาพทางความรู้คำศัพท์และความสามารถทางภาษาจีน ด้วยแบบทดสอบภาษาจีนที่ออกแบบและพัฒนาขึ้นเพื่องานวิจัยชิ้นนี้ ซึ่งมีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

1. ประชากรนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ผ่านการสอบ HSK 4 และกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง จำนวน 30 คน และนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 32 คน รวมทั้งสิ้น 62 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เลือกจากนักศึกษาที่สอบผ่าน HSK 4 มีผลคะแนนมากกว่า 180 คะแนนจาก 300 คะแนน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย งานวิจัยนี้สร้างชุดการวิเคราะห์ แบ่งการออกแบบการทดสอบเป็น 2 ชุด และแบบสอบถาม 1 ชุดสำหรับใช้สัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

แบบทดสอบชุดที่ 1 ความรู้ปริมาณคำศัพท์ของนักศึกษา โดยในแบบสำรวจอ้างอิงข้อมูล 8 ศัพท์จาก 《汉语国际教育用音节汉字词汇等级划分》 (The Graded Chinese Syllables, Characters and Words for Teaching Chinese to Speakers of Other Languages) ประกอบด้วยคำศัพท์ HSK 4 และ HSK 5 เน้นคัดเลือกเฉพาะได้แก่ คำนาม (名词), คำกริยา (动词), คำกริยานุเคราะห์ (助动词), คำคุณศัพท์ (形容词) และคำวิเศษณ์ (副词)

ด้านการทดสอบความรู้คำศัพท์ แบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ การทดสอบความรู้ในคำศัพท์เชิงกว้าง (breadth of vocabulary) และความรู้คำศัพท์ในเชิงลึก (depth of vocabulary) ซึ่งการทดสอบนั้น ประกอบด้วยการนำคำศัพท์มาใช้ได้ถูกต้องเหมาะสมตามบริบท ความเข้าใจต่อความหมาย และการสื่อสารใช้คำศัพท์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบบทดสอบคำศัพท์ภาษาจีนที่นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการทำแบบทดสอบชุดที่ 1 เป็นคำศัพท์ที่ใช้บ่อยที่สุดของระดับ HSK 5 มาสร้างเป็นแบบทดสอบ มีเกณฑ์คือสอบมีจำนวน 100 ข้อ แบ่งเป็น ฟังเข้าใจ 45 ข้อ อ่านเข้าใจ 45 ข้อ และการเขียน 10 ข้อ คะแนนเต็มหัวข้อละ 100 คะแนน ต้องได้คะแนนรวม 180 ขึ้นไปจึงจะถือว่าสอบผ่าน

เนื้อหาข้อสอบ	จำนวนข้อสอบ	เวลาสอบ	คะแนน
การฟัง	45 ข้อ	30 นาที	100 คะแนน
การอ่าน	45 ข้อ	40 นาที	100 คะแนน
การเขียน	10 ข้อ	40 นาที	100 คะแนน
รวม	100 ข้อ	110 นาที	300 คะแนน

แบบทดสอบที่ผ่านการวิเคราะห์เป็นคำศัพท์ที่ใช้บ่อยที่สุดใน HSK 4 และ HSK 5 ในระดับของการใช้งานในชีวิตประจำวันและสามารถสื่อสารกับเจ้าของภาษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม วิเคราะห์

ข้อมูลโดยการคำนวณค่าคะแนน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson ' s Correlation Coefficient)

แบบทดสอบชุดที่ 2 แบบทดสอบที่ออกแบบจากการผสมผสานข้อสอบ HSK 5 รวม 80 ข้อ โดยเนื้อหาครอบคลุม 1) การฟัง 2) การอ่าน 3) การเขียน และ 4) พูด รวม 100 คะแนน จากชุดข้อสอบ HSK 5 ช่วง ค.ศ. 2019 – 2021 ใช้เกณฑ์เดียวข้อสอบ HSK ของสำนักงานส่งเสริมการสอนภาษาจีนนานาชาติ (HANBAN) กับกระทรวงศึกษาธิการจีน ประเทศจีน โดยคัดเลือกจากการสุ่มเลือกข้อสอบตามอัตราส่วนจำแนกความยากง่าย (Difficulty index or Easiness) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าคะแนน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson ' s Correlation Coefficient)

แบบสอบถามการสนทนากลุ่ม (Focus group) เป็นการเก็บข้อมูลโดยกลุ่มตัวอย่างที่ 62 คน มาร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และอภิปรายในประเด็นต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้ภาษาจีนของผู้เรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบทดสอบออนไลน์ปริมาณคำศัพท์ให้แก่กลุ่มตัวอย่าง โดยจำกัดขอบเขตอยู่ในระยะเวลา 1 ชั่วโมง หลังจากนั้นเว้นช่วงระยะ 2 สัปดาห์และให้กลุ่มเดิมทำการทดสอบความสามารถทางภาษาจีนอีกครั้ง โดยใช้เวลา 1 ชั่วโมง ซึ่งผลคะแนนเรียงลำดับจากมากไปน้อย โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1) ให้กลุ่มตัวอย่างทดสอบศักยภาพการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาจีน วัดปริมาณคลังคำศัพท์โดยให้ผู้ทดสอบเขียนคำศัพท์ภาษาจีน จากคำอ่านสัทอักษรพินอิน (拼音) และความหมายภาษาไทย ภาษาอังกฤษ จำกัดในระยะเวลา 1 ชั่วโมง 2) เว้นช่วงระยะ 2 สัปดาห์และให้นักศึกษากลุ่มเดิมทำการทดสอบความสามารถทางภาษาจีน โดยใช้เวลา 1 ชั่วโมง ซึ่งผลคะแนนเรียงลำดับจากมากไปน้อย โดยส่วนของด้านการฟังเป็นตัวเลือกปรนัย ด้านการอ่าน เป็นรูปแบบเติมคำ ด้านการเขียนประกอบด้วยกรรระเบียบเรียงประโยคให้สมบูรณ์ การดูภาพและแต่งประโยคจากคำศัพท์ที่กำหนดให้ ด้านการพูดให้ดูรูปภาพและให้อธิบาย พร้อมตอบคำถามถามตอบ

การสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม (Focus group) ในรูปแบบออนไลน์ เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้มาถึงความคิดเห็นหรือทัศนคติการเรียนรู้ภาษาจีนและเป้าหมายการเรียนรู้ภาษาจีนเพื่อสอบ HSK 5 ก่อนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยการเรียนรู้ใดที่จะช่วยสร้างแรงจูงใจที่จะกำหนดลักษณะการเรียนรู้ภาษาจีนของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มที่ผ่านการสอบ HSK 4 มีคะแนนมากกว่า 180 คะแนนจาก 300 คะแนน เพื่อหาปัจจัยที่มีผลสนับสนุนต่อการเรียนรู้ภาษาจีน

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการศึกษาประเด็นที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้ภาษาจีนของผู้เรียนเพื่อจะสอบ HSK 5 โดยผู้วิจัยป้อนคำถามให้แก่ที่กลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ร่วมกันร่วมกัน สำหรับข้อคิดเห็นและร่วมกันอภิปรายในประเด็นสำคัญปัจจัยต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย รวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564

ทุกวันเสาร์ที่สองและสามของเดือน เป็นเวลาครึ่งละ 1 ชั่วโมง เวลา 13.30 – 14.30 น. นอกจากนี้ในระหว่างที่มีการศึกษาผู้วิจัยได้ การศึกษาโดยวิธีการสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการเข้าไปสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม ได้สังเกตทักษะการตั้งคำถามของนักศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการปรับเปลี่ยนแนวคิดตามข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นสำคัญ ใช้การวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนกับจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

การวิจัยทางการศึกษามีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนที่มุ่งแก้ปัญหาการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ผู้สอน เป็นผู้วิจัยซึ่งสอดคล้องกับ พ.ร.บ.การศึกษาชาติ พ.ศ. 2553 ที่ระบุว่าให้ผู้สอนใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ เพราะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และนักวิจัยพึงนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ นักวิจัยพึงเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและสังคม ไม่ขยายผลข้อค้นพบจนเกิดความเป็นจริงและไม่ใช้ผลงานวิจัยไปในทางมิชอบ ทั้งนี้ผู้วิจัยนำหลักจริยธรรมการทำวิจัยในคนทั่วไป หรือ Belmont Report ประกอบด้วยหลัก 3 ประการ ได้แก่ 1. หลักความเคารพในบุคคล (Respect for person) 2. หลักคุณประโยชน์ ไม่ก่ออันตราย (Beneficence) 3. หลักความยุติธรรม (Justice) ซึ่งมีการขออนุญาตและแจ้งนักศึกษาผู้ร่วมโครงการวิจัยขอความยินยอมจากนักศึกษาซึ่งอายุเกิน 18 ปีขึ้นไป โดยมีเงื่อนไขตัดสินใจโดยอิสระ (เข้าร่วมการวิจัย/ถอนตัวออกจากการวิจัย) โดยปราศจากการขู่บังคับ (free of coercion) การชักจูงเกินเหตุ (undue inducement) และแรงกดดัน (unjustifiable pressure) โดยให้ความสำคัญเคารพในการเก็บรักษาความลับของข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษาที่เป็นอาสาสมัคร (Respect for confidentiality)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำผลคะแนนที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้มาสรุปผลและใช้สถิติเชิงบรรยายอย่างเป็นระบบดังต่อไปนี้

1. ผลทดสอบศักยภาพทางการเรียนรู้คำศัพท์

กลุ่มประชากรที่เข้าร่วมทดสอบจำนวน 62 คนพบว่า คะแนนที่ได้มีความต่างกันออกไป โดยมีการเรียงจากระดับคะแนนมากไปสู่น้อย ซึ่งคะแนนสูงสุดคือ 72 คะแนน คิดเป็นอัตราความถูกต้อง 48.8% ส่วนคะแนนที่ต่ำสุด คือ 53 คะแนน คิดเป็นอัตราความถูกต้องเพียง 5.6% โดยวิธีการคำนวณวัดปริมาณคำศัพท์เอาจำนวนคำตอบที่ถูกต้อง จากจำนวนคำศัพท์ระดับ HSK 5 (2,500 คำ) ได้ปริมาณคำศัพท์อยู่ที่ 1,860 คำ ส่วนคะแนนที่ต่ำสุด 53 คะแนน คิดเป็น 5.6% จำนวนปริมาณคำศัพท์ที่ 1,499 คำ แสดงให้เห็นภาพรวมความเข้าใจปริมาณคำศัพท์ของนักศึกษาโดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 25.77 เท่ากับคำศัพท์เฉลี่ยประมาณ 1,715 คำ ซึ่งถือว่าค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณที่ไว้ในการใช้สื่อสาร HSK 5 แสดงให้เห็นว่านักศึกษาชั้นปีที่ 4 ยังคงมีปริมาณคลังคำศัพท์ภาษาจีนในระดับที่ค่อนข้างน้อย

เนื่องจากตั้งแต่ ชั้นปีที่ 1 – 4 ใช้เวลาเรียนมาเป็นระยะเวลา 4 ปี แต่ละปีมีการเพิ่มปริมาณคำศัพท์ 500-600 คำ จึงควรมีปริมาณคำศัพท์ไม่ต่ำกว่า 1,200 คำในแต่ละปี ดังเช่น นริศ วุฒินานนท์ (2551) ได้กล่าวไว้ว่านักเรียนไทยควรมีความเข้าใจคำศัพท์ 3,000-5,000 คำ จึงสามารถใช้ภาษาจีนได้ในชีวิตประจำวัน ในระดับการสนทนาเบื้องต้นก็ควรมีพื้นฐานคำศัพท์ประมาณ 2,500 คำ และหากสามารถอ่านข่าวทั่วไปได้ในระดับกลางควรมีคำศัพท์ 5,000 คำ และเข้าใจบทความที่มีคำเฉพาะในระดับสูงก็ควรมีความเข้าใจคำศัพท์ 6,000 คำขึ้นไป

นอกจากการมีพื้นฐานความรู้เดิมในคลังคำศัพท์ของภาษาไทย ภาษาอังกฤษและภาษาจีน สามารถสร้างประสบการณ์เชิงสัมพันธ์เชื่อมโยงความรู้การพัฒนาการใช้ภาษาจีนของนักศึกษาได้ดีขึ้น ส่วนนักศึกษาที่เข้าในคำแปลภาษาอังกฤษก็มีความเข้าใจในมีบทบาทความหมายคำศัพท์และคำแปลที่ช่วยให้เข้าใจภาษาจีนได้มากขึ้น ส่วนกลุ่มนักศึกษาที่ไม่ใช่สาขาเอกวิชาภาษาจีน เช่น กลุ่มนักศึกษาสาขาวิศวกรรมศาสตร์ สาขาเทคโนโลยีเกษตร สาขาอุตสาหกรรมอาหาร เลือกรียนวิชาเลือกที่เป็นภาษาจีนเพราะต้องการเรียนรู้ภาษาจีนอย่างต่อเนื่องจากระดับชั้นมัธยมปลาย มีความสนใจคลังศัพท์ของสาขาที่ตนเองเรียน

2. ผลทดสอบศักยภาพความสามารถภาษาจีน

ผู้วิจัยได้ทดสอบความสามารถทางภาษาจีนประกอบด้วยทักษะการฟัง การอ่าน การเขียน และพูด โดยแบ่งเป็นผลคะแนนพบว่าแต่ละทักษะแบ่งสัดส่วนเป็นส่วนละ 100 คะแนน โดยคะแนนด้านการฟังมีค่าเฉลี่ย 27.02 คิดเป็น 46.73% การอ่านปรากฏค่าเฉลี่ย 20.21 คิดเป็น 40.46% ส่วนด้านการเขียนมีค่าเฉลี่ย 23.38 คิดเป็น 54.03% ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าการอ่านยังคงเป็นจุดอ่อนในการเรียนภาษาจีนของนักศึกษา โดยการอ่านถือเป็นทักษะการรับสารความรู้เชิงรับ ซึ่งผู้เรียนภาษาต่างประเทศจะต้องมีการสะสมคำศัพท์ให้มากเพื่อนำมาใช้ประมวลผลในการทำ ความเข้าใจความหมายที่ต้องการสื่อของเนื้อหาที่อ่าน นักศึกษาสามารถแปลความหมายของอักษรจีนออกมาเป็นความหมายและความคิด การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาจีน

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปริมาณคำศัพท์และความสามารถทางภาษาจีนโดยรวม

	ปริมาณ คำศัพท์ภาษาจีน		การฟัง	การอ่าน	การเขียน	การพูด
จำนวน ปริมาณ คำศัพท์	Pearson	1	.972	.393	.616	.962
	Correlation		.001	.000	.000	.000
	Sig. (2-tailed)	62	62	62	62	62
	N					
การฟัง	Pearson	.972	1	.423	.742	.623
	Correlation	.001		.000	.000	.000
	Sig. (2-tailed)	62	62	62	62	62
	N					
การอ่าน	Pearson	.393	.423	1	.423	
	Correlation	.000	.000		.000	.000

	ปริมาณ คำศัพท์ภาษาจีน		การฟัง	การอ่าน	การเขียน	การพูด
	Sig. (2-tailed)	62	62	62	62	62
	N					
การเขียน	Pearson	.616	.423	.742	1	
	Correlation	.000	.000	.000		.000
	Sig. (2-tailed)	62	62	62	62	62
	N					
การพูด	Pearson	.962	.623	.393	.972	1
	Correlation	.000	.000	.000	.000	
	Sig. (2-tailed)	62	62	62	62	62
	N					

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2tailed).

จากตาราง 1 พบว่า คำศัพท์ประสิทธิภาพสัมพันธ์ระหว่างปริมาณคำศัพท์และความสามารถทางภาษาจีนมีความสอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยด้านการฟังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปริมาณคำศัพท์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($r=.972$, Sig =.001) ส่วนด้านการอ่านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปริมาณคำศัพท์ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($r=.393$, Sig =.000) ด้านการเขียนก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปริมาณคำศัพท์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($r=.616$, Sig =.000) และด้านการพูดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปริมาณคำศัพท์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($r=.962$, Sig =.000)

จากผลการวิจัยพบว่าปริมาณคำศัพท์จะมีส่วนช่วยในการยกระดับความสามารถทางด้านการฟัง การอ่าน การเขียนและการพูดอย่างเห็นได้ชัด ทั้งนี้การสื่อสารทางภาษาต่างประเทศยังต้องอาศัยคำศัพท์เป็นปัจจัยสำคัญ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ในการสอบวัดระดับความรู้ภาษาจีน HSK 5 ทางปัจจัยทางภาษาที่กำหนดระดับภาษาจีนของผู้เรียน ดังนี้

1) บทบาทของภาษาไทย ภาษาอังกฤษและภาษาจีนมีผลต่อการการสร้งประสงการณ์เชิงสัมพันธ์ และช่วยพัฒนาการใช้ภาษาจีนได้ดี ส่วนภาษาอังกฤษมีบทบาทความหมายคำศัพท์คำแปลที่ช่วยให้เข้าใจภาษาจีนได้มากขึ้น

2) ความสามารถในการสื่อสารภาษาจีนของนักศึกษาพบว่าต้องการเรียนรู้ภาษาจีนอย่างต่อเนื่อง เสนอควรจัดรายวิชาที่เน้นการใช้ภาษาจีนทางดิจิทัล ไอที หรือเพื่อการผลิตที่รองรับภาคอุตสาหกรรม ลดความเหลื่อมล้ำการใช้ภาษาจีนของนักศึกษาที่ไม่ใช่เอกภาษาจีน เพื่อใช้ภาษาสื่อสารได้ดีขึ้น

3) ความรู้ความเข้าใจการใช้คำศัพท์ภาษาจีน บางคนคือความรู้และจำนวนคลังคำศัพท์ในตนเองไม่เพียงพอ ความรู้ในด้านคำศัพท์ หมายถึง การเข้าใจความหมายของคำศัพท์การเขียน หรือพูด คำออกมาเป็นประโยค กรณีกลุ่มคำเหมือนคำคล้าย (近义词) เช่น 明白 - 了解 - 清晰 / 知道 - 知晓 - 认识 / 达到 - 到达 - 抵达 / 目的 - 目标 - 宗旨 / 出门 - 外出 / 为了 - 使得 - 着想 / 为 - 替 โดยจากการสัมภาษณ์นักศึกษา มักจะเรียนคำศัพท์แบบแปลจากภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษ และพยายามท่องจำคำศัพท์ ซึ่งวิธีการแบบนี้ทำให้นักศึกษาไม่สามารถนำคำศัพท์ภาษาจีนมาสื่อสารได้ในสถานการณ์จริง วิธีการปรับแก้ขึ้นนอกจากการจำความหมายของคำศัพท์ คือการพยายามนำคำศัพท์ต่าง ๆ มาใช้แต่งประโยค จะช่วยให้นักศึกษาได้ฝึกใช้คำและนึกคำออกง่ายขึ้นเมื่อต้องการใช้

4) ความรู้ทางไวยากรณ์ภาษาจีน สาเหตุหลักของข้อผิดพลาดในการใช้ไวยากรณ์ภาษาจีน จากการสัมภาษณ์พบว่ามาจากอิทธิพลภาษาแม่ (ภาษาไทย) ทำให้การใช้กฎไวยากรณ์ไม่ถูกต้อง แนวทางในการแก้ไขข้อผิดพลาดดังกล่าว คือ ผู้สอนควรเสริมอธิบายความแตกต่างระหว่างกฎไวยากรณ์ภาษาที่ 1 (ภาษาไทย) หรือภาษาที่ 2 (ภาษาอังกฤษ) เปรียบเทียบกับกฎไวยากรณ์ภาษาจีน เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงความแตกต่างเมื่อนำมาใช้ เช่น เราสามารถทำความเข้าใจกับประโยค 今天天气很好, 咱们一起出去逛逛吧 (X) ว่าหมายความว่าอย่างไร แต่การเรียบเรียงประโยคให้เป็นภาษาเขียนอาจถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ภาษาจีน คือ 今天天气很好, 咱们一起出去逛逛吧!

5) จากการสัมภาษณ์พบว่ารูปแบบการเรียนการสอนและกิจกรรมในชั้นเรียน นำมาเรียนสามารถได้จริงนำทุกสถานการณ์ของชีวิตประจำวัน การฝึกใช้โครงสร้างประโยค คำศัพท์ ผู้เรียนและผู้สอนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าการศึกษา ปัจจัยการเรียนรู้ที่กำหนดระดับภาษาจีนของผู้เรียน ที่ต่อผลสัมฤทธิ์ในการสอบวัดระดับความรู้ภาษาจีน HSK ระดับ 5 พบ ได้แก่

- 1) บทบาทของอาจารย์ผู้สอนที่สอนสนุกมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน
- 2) รูปแบบวิธีการเรียนรู้ให้เห็นถึงคุณค่าในเรื่องที่เรียนภาษาจีน คำนึงถึงความถูกต้องและความนิยมกระแสโซเชียลมีเดีย (Social Media) และ โซเชียลเน็ตเวิร์ค (Social Network) ของภาษาจีนในสังคมจีนยุคใหม่

3) ทศนคติและแรงจูงใจการใฝ่ของผู้เรียนทางบวกมีเป้าหมายในการเรียนภาษาจีน

4) กลยุทธ์การเรียนรู้และการสื่อสาร การเลือกใช้วิธีการสอนที่หลากหลายจะทำให้ผู้เรียนไม่เกิดความเบื่อหน่าย และสนใจเรียนในรายวิชาภาษาจีนมากยิ่งขึ้น ผู้สอนอาจต้องจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของการเรียนรู้

5) สื่อการเรียนการสอนภาษาจีนและการเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น ยิ่งในช่วงของการแพร่ระบาดของ โควิด-19 ทั้งจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่ อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) ดังนั้นผู้สอนจึง

ตระหนักในการจัดการเรียนการสอนที่ต้องเสริมสร้างและปรับปรุงวิธีการสอนให้แก่ผู้เรียนให้สนุกและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น

ปัจจัยทางภาษา	ปัจจัยการเรียนรู้
1) บทบาทของภาษาไทย	1) บทบาทของอาจารย์ผู้สอน
2) ความรู้ความเข้าใจการใช้คำศัพท์ภาษาจีน	2) รูปแบบวิธีการเรียนรู้
3) ความรู้ทางไวยากรณ์ภาษาจีน	3) ทักษะคิดและแรงจูงใจการเรียนรู้ของผู้เรียน
4) ทักษะการสื่อสารภาษาจีน	4) กลยุทธ์การเรียนรู้และการสื่อสาร
5) รูปแบบการเรียนการสอนและกิจกรรมในชั้นเรียน	5) สื่อการเรียนการสอนภาษาจีนและการเข้าถึงสื่อ

ประโยชน์และการประยุกต์ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ทฤษฎีนี้ทำให้ปัจจัยการเรียนรู้ภาษาจีนของผู้เรียนเกิดเรียนรู้ได้อย่างมีศักยภาพ เพราะนอกจากความสนใจกับการมุ่งแต่ผลสัมฤทธิ์ คะแนนทางรายวิชาภาษาจีน ปัจจัยการเรียนรู้ในมิติ ความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization) ก็มีความสำคัญเพราะทัศนคติที่ดีความเข้าใจการใช้ภาษาจีนในโลกการทำงาน ความรู้สึกมีคุณค่า หรือ self-esteem มีความภูมิใจ มีความความเชี่ยวชาญในทักษะการใช้ภาษาจีน ที่จะทำให้ชีวิตมีโอกาสรบรรลุเป้าหมายในการได้ทำงานที่ดีในอนาคต เป็นแรงจูงใจเสริมแรงทางบวกที่ทำให้ นักศึกษามีความตั้งใจเรียนภาษาจีนมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าสำหรับสภาพการเรียนรู้ภาษาจีนในอุดมศึกษาไทย ผู้วิจัยพบว่ามีปัญหาอยู่ 3 ด้านหลัก ดังนี้ 1) ผู้เรียนบางคนขาดประสิทธิภาพการฝึกฝนการใช้คำศัพท์ใหม่อย่างสม่ำเสมอ วิธีการแก้ไขคือ ผู้สอนต้องใช้วิธีการสอนเชิงรุกโดยการสร้างกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการใช้คำศัพท์และประโยคที่ได้เรียนมา ได้แก่ กิจกรรมอ่านออกเสียงจากบัตรคำภาษาจีน กิจกรรมการแต่งประโยคจากบัตรคำภาษาจีน 2) ปัจจุบันอัตราปรากฏความถี่ของคำศัพท์ในตำราเรียนใช้น้อยกว่าที่ควรจะเรียน และไม่ตอบโจทย์ภาคการทำงานได้ วิธีการแก้ไขคือ ผู้สอนควรมุ่งสอนคำศัพท์เพิ่มเติมแก่นักเรียนเพื่อให้นักเรียนจะสามารถนำไปใช้ในการทำงานอนาคต โดยใช้บัตรคำภาษาจีน บทความภาษาจีนสั้น ๆ คลิปสื่อโซเชียลที่เป็นภาษาจีนสั้น ๆ และ 3) ปัญหาด้านวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงวิธีการสอนของผู้สอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนระบบออนไลน์ช่วงโควิด เมื่อเทียบกับจำนวนหน่วยกิตวิชาภาษาจีนที่นักศึกษาต้องศึกษาในระยะเวลา 4 ปี มีระยะเวลาที่ไม่เพียงพอ วิธีการแก้ไขคือ สร้างแรงจูงใจให้นักศึกษาเห็นจำเป็นต้องใช้เวลาฝึกฝนนอกชั้นเรียน นักศึกษาที่ทำคะแนนได้ในระดับสูงก็จะต้องมีความจำเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองในด้านการใช้คำศัพท์ใหม่ การศึกษาเกี่ยวกับความหมายของคำศัพท์ วิธีการใช้ถ้อยคำให้เหมาะสมบริบท กลุ่มคำที่สามารถนำคำศัพท์ไปใช้ร่วมกัน อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้สื่อสารได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้เรียนภาษาจีนส่วนใหญ่เรียน

ภาษาจีนเพื่อใช้สอบ HSK และใบปริญญา ไม่ใช่เพื่อการสื่อสาร ซึ่งเชื่อมโยงไปสู่ไม่สนุกกับการเรียนภาษาจีน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า วิธีการพัฒนาทักษะการพูด ภาษาจีนที่นักศึกษานำไปใช้มากได้แก่การดูภาพยนตร์ และการฟังเพลงภาษาจีน รวมไปถึงเนื้อหา (Content) ที่ผู้สอนนำมาจากเนื้อเพลง ข่าวสารด้านเทคโนโลยี เป็นที่นิยมจากแอปพลิเคชัน TikTok, Youtube, Weibo นำมาสื่อสารในเนื้อหาให้ผู้เรียนเข้าใจมากขึ้น

ผู้เรียนส่วนใหญ่รู้สึกว่าการสอบ HSK ระดับ 5 มีเนื้อหาที่ค่อนข้างยาก เพราะต้องเรียนรู้ทั้งคำศัพท์ โครงสร้างไวยากรณ์ภาษาจีนที่ซับซ้อนขึ้นกว่าเท่าตัวของ HSK 4 มีเพียงผู้เรียน บางส่วนเท่านั้นที่ตั้งใจเรียนและอดทนเรียนในวิชาภาษาจีนเนื่องจากมีเป้าหมายชัดเจนว่าในอนาคตจะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ภาษาจีน ทำให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจและปรับเปลี่ยนทัศนคติที่มี ต่อวิชาการเรียนภาษาจีนดีขึ้น

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่กำหนดลักษณะการเรียนรู้ภาษาจีนของผู้เรียนชาวไทยเพื่อการสอบวัดระดับความรู้ภาษาจีน HSK 5 สามารถสังเคราะห์ออกมาในลักษณะผังมโนทัศน์ ดังนี้

ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจที่จะสร้างปัจจัยการเรียนรู้ภาษาจีน

- พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้ ผู้สอนจะเป็นคุณอำนวยที่ทำการวิเคราะห์และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ โดยเตรียมการและการจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม
- เปลี่ยนทัศนคติการสอบวัดระดับความสามารถทางภาษาจีน HSK คือการทดสอบสื่อสาร ไม่ใช่เพื่อสอบผ่าน

สรุป

ภาพรวมของการเตรียมความพร้อมเพื่อการสอบวัดระดับความรู้ภาษาจีน HSK 5 สร้างความพร้อมทั้งทางปัจจัยทางภาษาและปัจจัยการเรียนรู้ ให้การเสริมเชิงบวก (Positive Reinforcement) สร้างนิสัยการใฝ่รู้ ไม่ใช่การวัดความสำเร็จเชิงชาวนาจากคะแนนสอบได้เท่านั้นแต่ต้องเน้นการสร้างนิสัยการเรียนรู้ตลอดชีพ (Lifelong Learning) ก็จะสามารถสอบผ่านเกณฑ์ของ HSK 5 ได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าปัจจัยที่กำหนดผลสัมฤทธิ์สอบผ่านได้ตามเป้าหมายคือให้แก่ผู้เรียนรู้จักเชื่อมโยงการเรียนรู้ และให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอนกับผู้สอน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่ารูปแบบวิธีสอนภาษาแบบกลุ่มสัมพันธ์ แนวคิดยึดผู้เรียนเป็นหลักโดยเน้นการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนด้วยกันให้ผู้เรียนสามารถนำภาษาไปใช้ในการสื่อสารได้สถานการณ์จริง ในการทำงานอนาคตได้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การออกแบบหรือปรับปรุงหลักสูตร สาขาวิชาภาษาจีนควรให้ความสำคัญกับการออกแบบเนื้อหาวิชาภาษาจีนเน้นให้สื่อสารใช้งานได้จริง การวิจัยครั้งต่อไปอาจจะทำการศึกษาเปรียบเทียบการเรียนรู้โดยการจัดการเรียนการสอนภาษาจีนให้เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

- นริศ วศินานนท์. (2559). การศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาจีนระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย. วารสารจีนศึกษา, 9(2), 263–274.
- ปิยะพงศ์ มลิวัลย์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการใช้ภาษาจีนเพื่อการสื่อสารของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในมหาวิทยาลัยภาคเหนือตอนบน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 12(1), 33–56.
- พรสวรรค์ สิป้อ. (2550). สรุยยอวิธีสอนภาษาอังกฤษ. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ยิ่งรัก ชุนชาติประเสริฐ. (2546). กลวิธีการเรียนภาษาจีนกลางของนักศึกษาไทย (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรกร แซ่พูน และคณะ. (2560). การศึกษาสภาพและปัญหาการเรียนการสอนภาษาจีนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 12(ฉบับพิเศษ), 126–136.
- Lu Sheng. (2553). การพัฒนารูปแบบการสอนการออกเสียงภาษาจีนโดยใช้สัทอักษรและปฏิสัมพันธ์สำหรับนักศึกษาจีน (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Peng Liting. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนวิชาภาษาจีนของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม. วารสารกระแสนวัตกรรม, 15(28), 27–38.
- An Ying. (安颖, 2015). 第二语言学习影响因素探析. 《亚太教育》. 第 21 期.
- Castañeda, R. J. (2013). *English teaching through project based learning method*, in rural area. Cuadernos De Lingüística Hispánica, 151–170. Retrieved from https://revistas.uptc.edu.co/index.php/linguistica_hispanica/article/view/2344/2273
- Maslow. A. A (1943). *Theory of human motivation*. Psychological Review, N.Y. McGraw–Hill.

Robinson, K. (2010, October). *Changing Education Paradigms* [Video file]. TEDTalk. Retrieved from https://www.ted.com/talks/ken_robinson_changing_education_paradigms

Zhang Hu. (张华, 1998). *课程与教学论*. 上海教育出版社.

吴勇毅. (2007). *不同环境下的外国人汉语学习策略研究*. 上海: 上海师范大学.

吴日娜. (2014). *对外汉语中级口语教材词汇问题的分析研究——以《发展汉语·中级口语》为例*. 北京外国语大学硕士论文.

การพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์

The Development of Information Technology Management System for
Academic Administration of School under The Secondary Educational
Service Area Office Prachuapkhirikhan

อัยลัดดา ทองอ่อน¹ และ ดร.ณิ ปัญจรัตน์²

Ailadda Tongon¹ and Darunee Panjarattanakorn²

^{1,2}มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

^{1,2}Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

E-mail: ¹i.ailadda11@gmail.com; ²darunee.pan@rmutr.ac.th

Received March 11, 2022; Revised May 31, 2023; Accepted June 14, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ (1) เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ (2) เพื่อพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ และ (3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ การวิจัยนี้เป็น การวิจัยและพัฒนาโดยมีการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาปัญหาและความต้องการ ระยะที่ 2 การพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และระยะที่ 3 การประเมินความพึงพอใจต่อการใช้ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร ครูและนักเรียนโรงเรียนชัยเกษมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 35 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบประเมิน (ร่าง) ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และประเมินความพึงพอใจต่อระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ปัจจัยนำเข้า (2) กระบวนการ (3) ผลผลิต และ (4) ข้อมูลป้อนกลับ 2) ขั้นตอนการจัดการของระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มี 3 ขั้นตอนได้แก่ (1) ขั้นตอนเตรียมความพร้อม (2) ขั้นตอนการจัดการระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และ (3) ขั้นตอนประเมินผลการจัดการระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และ 3) ความพึงพอใจของการใช้ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนาระบบการจัดการ; การพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ; การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

Abstract

This study aimed to investigate (1) the problem and needs of Information Technology Management System for Academic Administration of School under The Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan, (2) develop the Information Technology Management System for Academic Administration of School under The Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan, and (3) study the satisfaction of the use of the Information Technology Management System for Academic Administration of School under The Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan.

This study is the study and development within the 3 methodologies, (1) the problem and needs, (2) development of Information Technology Management System for Academic Administration of School, (3) the satisfaction of the use of the Information Technology Management System for Academic Administration of School. The participants were 35 of a school principal, teachers, and students in Chaikasemwittaya School. The study instruments were Information Technology Management System for Academic Administration of School under The Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan, Semi Structured Interview, an evaluation form of Structure Information Technology Management System for Academic Administration, Non- structured

Interview, and the satisfaction of the use of the Information Technology Management System for Academic Administration of School. The data were analyzed with frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The result revealed that

1. The Information Technology Management System for Academic Administration of School under The Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan consisted of 4 components: Input, Processing, Output, and Feedback.

2. The process of the Information Technology Management System for Academic Administration of School was 3 processes: preparation stage, management stage of Information Technology Management System for Academic Administration of School, and the assessment stage of the Information Technology Management System for Academic Administration of School.

3. The satisfaction of the use of the Information Technology Management System for Academic Administration of School under The Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan at the high level.

Keywords: The Development of Management System; The Development of Information Technology Management System; Academic Administration of School

บทนำ

ปัจจุบันสังคมมีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ มากมาย ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นระบบที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า ทุกสังคมในโลกจึงปรับตัวมุ่งสู่การเป็นสังคมอิเล็กทรอนิกส์อย่างสมบูรณ์ ความรู้ความเข้าใจในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการขยายตัวครอบคลุมพื้นที่ต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง การเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถทำได้ค่อนข้างสะดวกมากขึ้น ดังนั้นการบริหารและการจัดการในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ควรมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์แผนการศึกษาแห่งชาติ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ มีวิสัยทัศน์เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาตามบริบทพื้นที่เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ และมองเห็นความสำคัญของระบบข้อมูลสารสนเทศเพราะระบบนี้สำคัญต่อการตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ช่วยให้การตัดสินใจถูกต้องและวางแผนการดำเนินงานได้เหมาะสม และเพื่อให้เกิดผลที่ดีต่อการพัฒนาการศึกษา จึงมีนโยบายให้ส่งเสริมให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารโรงเรียนและจัดทำ

ระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบโดยอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษา

ดังนั้นวิจัยนี้นำเสนอ การพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยดำเนินการศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาและแนวคิด ทฤษฎีและหลักการทั่วไป ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ระบบต้นแบบจะมีการประเมินประสิทธิภาพและความพึงพอใจของผู้ใช้งาน การปรับปรุงสมรรถนะตามข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ระบบต้นแบบมีรูปแบบเหมาะสมกับการให้บริการสามารถนำไปใช้ได้จริง เป็นปัจจุบันมีความต่อเนื่องและเป็นประโยชน์สำหรับผู้ใช้อีกต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

การทบทวนวรรณกรรม

เทคโนโลยีสารสนเทศ คือ การดำเนินงานใด ๆ ที่อาศัยเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ทั้งด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ การสื่อสาร การรวบรวม การจัดเก็บ การเผยแพร่ การนำเสนอและการนำข้อมูลมาใช้อย่างทันการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึง ความถูกต้อง ความแม่นยำ และมีความรวดเร็วตามความต้องการได้ทันต่อการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งทางด้านการผลิต การบริการ การดำเนินการและการบริหาร ซึ่งกระบวนการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา วัตถุประสงค์และความต้องการสารสนเทศของผู้ใช้ การปรับปรุงแบบเก็บรวบรวมข้อมูล การจำแนกหมวดหมู่ การดำเนินการเก็บ เวลาการเก็บข้อมูล และการมอบหมายผู้รับผิดชอบ 2) การเก็บรักษาข้อมูล คือ การคัดเลือกข้อมูลที่ต้องการ การจำแนกหมวดหมู่การทำข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และการจัดระบบแฟ้มข้อมูลให้เป็นระบบ 3) การประมวลผลข้อมูล คือ การจัดประมวลผลข้อมูลเตรียมให้ผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจและรวมถึงการประมวลผลและการปรับวิธีการเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้ และ 4) การนำเสนอข้อมูล คือ การกำหนดชนิดและรูปแบบของสารสนเทศในการประมวลผลและนำเสนอไว้ตาม

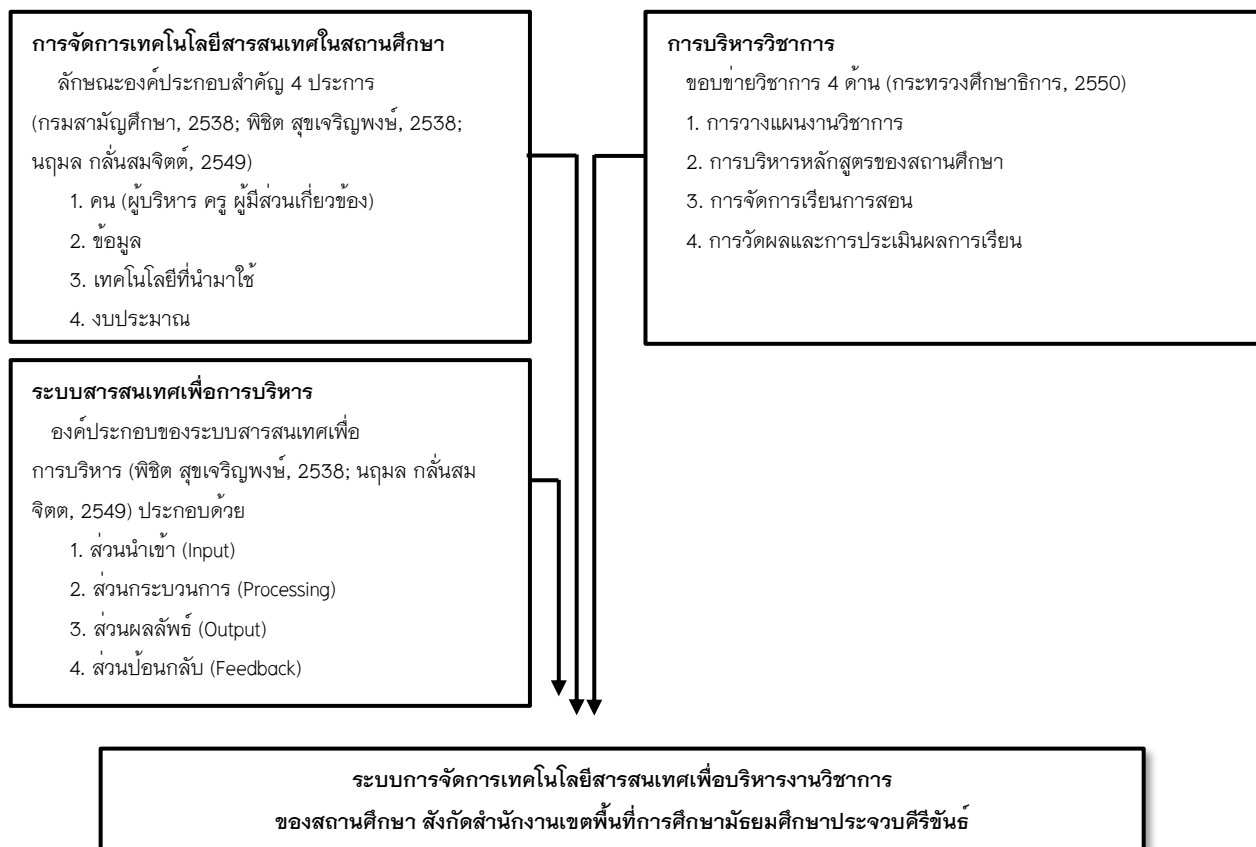
ความต้องการของผู้ใช้ ทั้งรูปแบบ กำหนดเวลา รวมทั้งจัดรายละเอียดแหล่งที่จะจัดส่งรายงานการประมวลผลข้อมูลด้วย

การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการ เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องมือชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร

สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อจัดทำข้อมูลปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศงานวิชาการตามหลักแนวคิดวงจรการพัฒนาระบบ ให้มีคุณภาพโดยมีการจัดเก็บข้อมูลในโรงเรียนที่เป็นระบบและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สามารถเรียกใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็วของสถานศึกษา และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดที่จะพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และระบบที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ใช้สำหรับสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาโดยการนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิ ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วนำไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วสรุปข้อมูลประเด็นการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเพื่อนำไปสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 4 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาบูรณาการร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย นำมาสังเคราะห์เนื้อหา แล้วสร้างเป็นกรอบแนวคิด ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ ขั้นตอนการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาในขั้นตอน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ จำนวน 2 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารวิชาการ จำนวน 3 คน ผู้วิจัยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์เนื้อหา สร้างเป็นกรอบแนวคิด แล้วนำมากำหนดคุณลักษณะแบบจำลองระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อนำไปสร้างและพัฒนาระบบในขั้นตอนต่อไป

ระยะที่ 2 การพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. การสร้าง (ประเมินความเหมาะสม) และการปรับปรุงสมรรถนะของระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 5 คน

2. การทดสอบการใช้งานระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้งานระบบการจัดการ

เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จากโรงเรียนชัยเกษมวิทยา จำนวน 35 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง

วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1.1 กำหนดกรอบแนวคิดของระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารงานวิชาการ ขอบข่ายงาน รวมถึงข้อกำหนดด้านคอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ วิธีการออกแบบและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนการเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ โดยรวบรวมข้อมูล มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ ขั้นตอนการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ จากการศึกษาระวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดและหลักการข้างต้นนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

1.2 สร้าง (ร่าง) ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดของระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จากข้อที่ 1 ดังนี้

1.2.1 องค์ประกอบของระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มี 4 ส่วนใหญ่ๆ ตามองค์ประกอบของระบบ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับ

1.2.2 ขั้นตอนการจัดการของระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มี 3 ขั้นตอนได้แก่ 1) ขั้นตอนเตรียมความพร้อม 2) ขั้นตอนการจัดการระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (ประกอบด้วย PDCA ของ การจัดการระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา) และ 3) ขั้นตอนประเมินผลการจัดการระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

1.3 ประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีขั้นตอนดังนี้

1.3.1 นำ (ร่าง) ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ที่สร้างเสร็จเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของ (ร่าง) และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

1.3.2 นำ (ร่าง) ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และผู้เชี่ยวชาญด้าน

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 2 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพความตรงตามเนื้อหา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญประเมินระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านความเหมาะสมขององค์ประกอบและขั้นตอนของระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และใช้สูตรการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) โดยถือเกณฑ์ IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปจึงยอมรับว่าแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นมีความเหมาะสมนำไปใช้ได้ ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง เมื่อพิจารณาในทุกองค์ประกอบและขั้นตอนพบว่า มีค่า 1.00 ทุกข้อ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า (ร่าง) ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

2.1 การพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ใช้กระบวนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลแบบ DBLC ของ ร็อบ และโคโรเนล (Rob & Coronel, 2000) มาพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และออกแบบและสร้างแบบจำลองระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับบริหารงานวิชาการ รวมถึงการทดสอบใช้งานเบื้องต้นตามรูปแบบที่กำหนดไว้ และสร้างแบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในขั้นตอนการทดสอบการใช้งานและประเมินผลระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ต่อไป

2.2 การทดสอบการใช้งานระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งานระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยการนำผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาแนะนำและทดสอบการใช้

ขั้นที่ 2 การทดสอบใช้งาน โดยมีกลุ่มผู้ใช้งานประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน โดยการใช้การประชุมร่วมกันในหน่วยงาน

ขั้นที่ 3 การสรุประบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่เหมาะสมและใช้งานได้จริง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองใช้ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้งานระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จากโรงเรียนชัยเกษมพิทยาคม จำนวน 35 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบ ได้แก่ ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (ที่สร้างเสร็จแล้ว)

2.3 การปรับปรุงสมรรถนะของระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา การดำเนินการในขั้นตอนนี้จะศึกษาผลการทดสอบการใช้ โดยสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ผู้ใช้นำผลมาทำการปรับปรุงระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งดำเนินการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างโดยใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเฉพาะเจาะจงในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจำนวน 5 คน ตรวจสอบยืนยัน เพื่อให้แสดงความเห็นและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำผลการตรวจสอบไปปรับปรุงระบบให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ระยะที่ 3 การประเมินความพึงพอใจต่อระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จำนวน 35 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน ครู 24 คน และนักเรียน 10 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการประเมินความพึงพอใจต่อระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษารั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ครอบคลุมระบบการจัดการเทคโนโลยี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านเนื้อหาสารสนเทศเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ และด้านรูปแบบและการใช้ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารวิชาการของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และนำเสนอเป็นคำร้อยละ ข้อมูลที่เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นแบบเติมข้อความ วิเคราะห์โดยการหาข้อสรุปเพื่อทราบข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา

ผลการวิจัย

1. การศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาของระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีดังนี้ 1) ปัญหาด้านการจัดการเกี่ยวกับระบบ

เทคโนโลยีสารสนเทศ กล่าวคือ สถานศึกษาไม่ได้ดำเนินการจัดให้มีขอบข่ายงาน โครงการ งบประมาณ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่เพียงพอ ไม่มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ ไม่ได้นำเทคโนโลยีมาใช้ อย่างคุ้มค่า และ 2) ปัญหาด้านการบริหารวิชาการ คือ สถานศึกษาไม่ได้ดำเนินการกำหนดโครงสร้างการบริหาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา ไม่ได้มีการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานวิชาการและข้อมูล เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นหมวดหมู่ชัดเจน ความต้องการพัฒนาระบบการจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา พบว่า มีความต้องการพัฒนาทุกด้านที่ พบในการศึกษาปัญหาความไม่สมบูรณ์ของระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามแนวทางและ ขั้นตอนแนวทางพัฒนาที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักการทั่วไป ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ขอบข่ายงานการบริหารงานวิชาการ รวมถึงข้อกำหนดด้าน คอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ วิธีการออกแบบและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนการเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ

2. การพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ ที่พัฒนาขึ้น มีเนื้อหาครอบคลุมการ บริหารงานวิชาการทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการบริหารหลักสูตรของ สถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและการประเมินผลการเรียน โดยสามารถเข้าไปที่เว็บไซต์ <https://mis.chaikasemwit.ac.th/> หลังจากที่ได้ผู้ใช้ได้ทดลองใช้ระบบจริง และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้ ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา ควรคำนึงเรื่อง ความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถตรวจสอบแหล่งที่มา ของข้อมูลได้ รวมถึงข้อมูลต้องมีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และต้องติดตามการปรับปรุง พัฒนาแพลตฟอร์ม (Platform) หรือ Application อยู่เสมอเพื่อให้ระบบสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ยืนยันว่าระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานี้มีประโยชน์และสามารถนำไปใช้งานได้จริง

3. การศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของการใช้ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม

ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความพึงพอใจ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการจัดการและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.28	0.80	มาก	1
2. ด้านเนื้อหาสารสนเทศเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ	4.21	0.80	มาก	3
3. ด้านรูปแบบและการใช้ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	4.27	0.83	มาก	2
โดยรวม	4.28	0.81	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความพึงพอใจของการใช้ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านการจัดการและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.80) รองลงมาเป็นด้านรูปแบบและการใช้ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.83) และ ด้านเนื้อหาสารสนเทศเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.80) กลุ่มตัวอย่างให้ข้อเสนอแนะให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกด้าน โดยเฉพาะการจัดหาเทคโนโลยี อุปกรณ์ให้เพียงพอ และการพัฒนาและปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ปัญหาความไม่สมบูรณ์ของระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงในสังคมเกือบทุกด้าน โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการพัฒนาที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขปรับปรุง 2545 ในหมวด 6) มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประเมิน เป็นผลให้การบริหารระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพ์ศิริ ชาญพิทยา (2546) ที่ศึกษาเรื่องระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารในสถานศึกษาประถมศึกษา อำเภอตาบขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในส่วนของความต้องการในการพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สถานศึกษามีความต้องการพัฒนาระบบเพื่อบริหารงานวิชาการ

ทั้งนี้คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดแนวทางในการพัฒนา ตามปัญหาที่พบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรวิทย์ เลิศศิริ ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกองการสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา

2. ผลจากการพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ พบว่า ด้านการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้วิจัยใช้หลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และนักเรียน ในการศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนา กิจกรรมพัฒนาใช้เทคนิคการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถการใช้เทคโนโลยี ด้านการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านวิชาการ ผู้วิจัยได้ออกแบบระบบขอบข่ายตามโครงสร้างภารกิจตามกฎหมายของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและการประเมินผลการเรียน การพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามแนวทางเป็นขั้นตอน ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา การกำหนดโครงสร้างและกิจกรรม การพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การใช้ระบบเทคโนโลยีในการจัดเก็บและบริการสารสนเทศด้านวิชาการของสถานศึกษา การพัฒนาตามขั้นตอนเหล่านี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรวิลี บุตรเนียม (2545) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการจัดระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

3. ผลจากการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้านการจัดการและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเทคโนโลยีที่นำมาใช้มีความเหมาะสม ด้านเนื้อหาสารสนเทศเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ รูปแบบและการใช้ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารวิชาการของสถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูล แผนการเรียนและปรับปรุงแผนการเรียน และด้านรูปแบบและการใช้ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารวิชาการของสถานศึกษา มีภาษาที่ใช้เข้าใจง่าย สื่อความหมายชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับกฤษฎณะ วัฒนภักดีกิจ (2550) ได้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนบ้านมะขามทานตะวันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขำเขต 2

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ มีการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

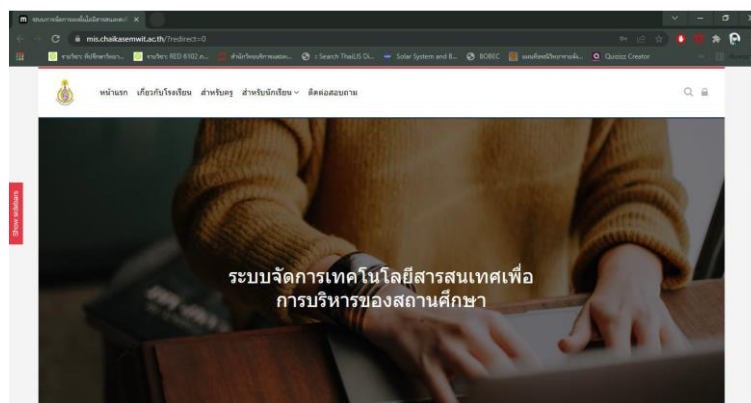
1. ด้านการวางแผนงานวิชาการ ประกอบด้วย 1.1) การจัดทำแผนพัฒนาวิชาการและโครงสร้างด้านวิชาการ 1.2) การจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 1.3) การจัดทำตารางเรียน ตารางสอน และ 1.4) การประมวลผลข้อมูลงานวิชาการ

2. การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา ประกอบด้วย 2.1) การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา 2.2) การจัดทำเอกสารสาระหลักสูตรสถานศึกษา 2.3) การจัดทำแบบประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และ 2.4) การเก็บรวบรวมหลักสูตรสถานศึกษาและคำสั่งต่างๆ เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา

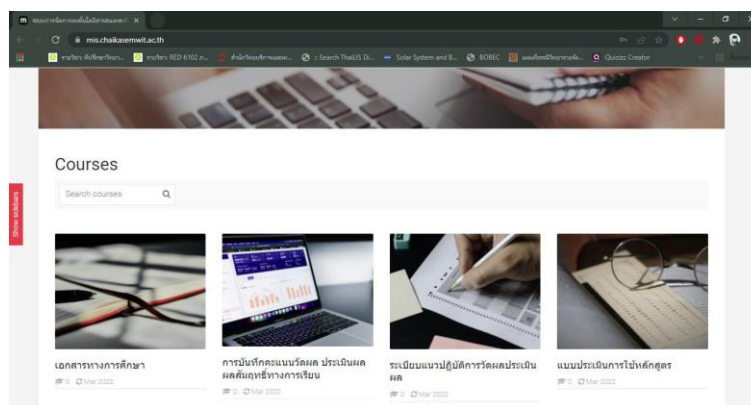
3. การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 3.1) การจัดทำแบบฝึก ใบกิจกรรม นวัตกรรมสื่อการเรียนรู้ ประกอบการเรียนการสอน 3.2) การสืบค้นความรู้โดยใช้อินเทอร์เน็ต 3.3) การจัดเก็บข้อมูลแผนการเรียนและปรับปรุงแผนการเรียน 3.4) การอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้กับครู และ 3.5) การจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. การวัดผล และการประเมินผลการเรียน ประกอบด้วย 4.1) การจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติการวัดผล ประเมินผล 4.2) การบันทึกคะแนนวัดผล ประเมินผล จัดทำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแต่ละระดับชั้น 4.3) การจัดทำเอกสารหลักฐานทางการศึกษา และ 4.4) การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านการวัดผลประเมินผล เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ เทียบโอนผลการเรียน

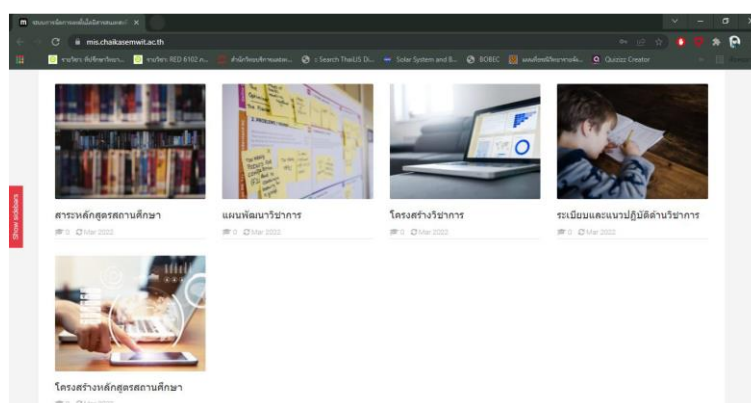
ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ แสดงดังภาพที่ 2-4



ภาพที่ 2 หน้าหลัก (Main Page) ของระบบ



ภาพที่ 3 หน้าหลัก (Main Page) แสดงสารสนเทศงานวิชาการ



ภาพที่ 4 หน้าหลัก (Main Page) แสดงสารสนเทศงานวิชาการ

สรุป

การพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อจัดทำข้อมูลปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศงานวิชาการ 4 ด้าน คือ การวางแผนงานวิชาการ ด้านการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและการประเมินผลการเรียนตามหลักแนวคิดวงจรการพัฒนาระบบ ให้มีคุณภาพ โดยมีการจัดเก็บข้อมูลในโรงเรียนที่เป็นระบบและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สามารถเรียกใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็วของสถานศึกษา และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผลจากการศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา พบว่า ปัญหาความไม่สมบูรณ์ของระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาควรดำเนินการ

ปรับปรุงการเก็บรวบรวมข้อมูล การจำแนกหมวดหมู่ การดำเนินการเก็บ เวลาการเก็บข้อมูล และการมอบหมายผู้รับผิดชอบ

1.2 ผลจากการพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ พบว่า การพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ควรคำนึงเรื่อง ความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลได้ รวมถึงข้อมูลต้องมีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และต้องติดตามการปรับปรุงพัฒนาแพลตฟอร์มอยู่เสมอเพื่อให้ระบบสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นสถานศึกษาควรดำเนินการตรวจสอบข้อมูลให้มีความตรงตามเนื้อหาของสารสนเทศที่ต้องการ มีความเป็นปัจจุบัน และต้องตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลได้

1.3 จากผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ พบว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลจากส่วนต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน การจัดทำแบบประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษายังขาดการรวบรวมการประเมินผลการใช้หลักสูตร และวิธีการจัดเก็บ การค้นหา มีขั้นตอนซับซ้อน ดังนั้นสถานศึกษาควรพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความชัดเจน สามารถรวบรวมเอกสาร ข้อมูลจากส่วนต่าง ๆ ให้มากขึ้น มีการประมวลผลและการปรับวิธีการเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้ ควรพัฒนาระบบที่เก็บรวบรวมหลักสูตรสถานศึกษาและคำสั่งต่าง ๆ เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งนำผลประเมินการใช้หลักสูตรมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และควรพัฒนารูปแบบที่สะดวกต่อการใช้งานง่ายต่อการค้นหา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ที่สำคัญ คือ ระบบที่ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ คน (ผู้บริหาร ครู ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง) ข้อมูล เทคโนโลยีที่นำมาใช้ และงบประมาณ 2) กระบวนการ ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรักษาข้อมูล การประมวลผล และการนำเสนอข้อมูล 3) ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของระบบมีรูปแบบการนำเสนอข้อมูลของระบบ พังค์ชันการใช้งานเพื่อสนับสนุนขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ และ 4) ข้อมูลป้อนกลับ ที่เป็นการควบคุมการทำงานของกระบวนการ เพื่อให้การทำงานของระบบบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล และการบริหารงบประมาณ โดยควรให้ความสำคัญกับความถูกต้องของสารสนเทศ การตรวจสอบได้ ความเป็นปัจจุบัน และการปรับปรุงพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ การศึกษาและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดทำสื่อและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน

สอนที่เหมาะสมสำหรับการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ และการพัฒนาระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอื่นเพื่อพัฒนาการพัฒนาระสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ แก่นจันทร์. (2560). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสกลนครเขต 3* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กฤษณะ วัฒนภักดีกิจ. (2550). *การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนบ้านมะขามทานตะวันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 2* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมพ์ศิริ ชาญพิทยา. (2546). *การระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารในสถานศึกษาประถมศึกษา อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2553). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). สงขลา: นำศิลป์ โฆษณา.
- รุ่งนภา จินตามล. (2556). *การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 3(3), 98–107.
- วรรณสิฏฐ์ เนียม. (2545). *แนวทางการจัดระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Rodriguez, C. (2007). ICT for educational and development (Electronic version). *Dissertation Abstracts International*, 9(4), 3–9.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล

The leadership of school administrators affecting the motivation and
performance of teachers in Schools under The Secondary Educational
Service Area Office Prachuap Khiri Khan

ธนวัฒน์ โพธิ์รัชต์

Thanawat Phothirat

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

E-mail: aofphphthirat@gmail.com

Received February 28, 2022; Revised June 18, 2023; Accepted June 19, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ ประการ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจำปริมณฑล (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,088 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู; สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล

Abstract

This research were (1) to study the leadership of school administrators affecting the performance motivation of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan, and (2) to investigate the relation between the leadership of school administrators and the performance motivation of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan. This study employed a quantitative research methodology. The population of this research consisted of 1,088 people of school administrators and teachers of schools under the Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan of the academic year 2021. The data were collected from 291 samples through questionnaires and analyzed with mean, standard deviation, and Pearson Correlation Coefficient.

The results showed that 1. the leadership of school administrators was at the high level 2. the performance motivation of teachers was at the high level 3. the relation between the leadership of school administrators and the performance motivation of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan was at the quite high level with statistical significance at 0.01.

Keywords: Leadership of School Administrator; Performance Motivation of Teacher; The Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาตินั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา การทำอย่างไรให้ครูบุคลากรทางการศึกษา และบุคคลที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์ สำเร็จได้นั้นคือ ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ครู ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมจัดการศึกษาในการพัฒนาจัดการศึกษาของโรงเรียน ครู ถือว่ามีความสำคัญมาก สังคมที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมอันพึงประสงค์และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงผู้ร่วมพัฒนาการศึกษา ทำงานเชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานมีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมาย ทুমเทพลง

กายและความคิดเต็มกำลังมีความเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่ม วิสัยทัศน์ รอบรู้เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความสามารถในการจัดการบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้มีศักยภาพและเหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน เราจึงให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร ด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อจะช่วยยังประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรในทัศนะของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ (2550) ได้กล่าวว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดใน ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของครูผู้สอนด้วย

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่อยู่ในฐานะของผู้นำและเป็นการคาดหวังในการสร้างแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีความสุข และร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้ศึกษา ทฤษฎี แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอเสนอตามหัวข้อ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษา ซึ่งมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ตรงกันประกอบนักวิชาการทางด้านการศึกษาดังนี้ เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557); ภิรญา สายศิริสุข (2561); ปวีณา กินถิ่น (2560); อรพิน อิมรัตน์ (2561); และ ปุณณพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จะได้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ ตัดสินใจภายใต้กรอบแนวคิดทางคุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล โดยยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และมีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรม

2) ด้านการสื่อสาร หมายถึง การจัดระบบและกระบวนการติดต่อสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ ผู้บริหารต้องสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน น่าเชื่อถือ เข้าใจง่ายทั้งการพูดและการเขียน สามารถสรุปประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน ถูกต้องและรัดกุม สามารถเจรจาต่อรอง นำเสนอความคิดได้ทั้งระหว่างบุคคล ระดับกลุ่มและในที่สาธารณะ สื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ รวมทั้งสามารถเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาด้วยวิธีการและช่องทางที่หลากหลายโดยอาศัยเทคโนโลยีในการสื่อสาร

3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิธีการสร้างความร่วมมือกับผู้ร่วมงานในฐานะผู้นำได้อย่างชัดเจน สามารถเรียนรู้และเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานขององค์กร สามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

4) ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การมุ่งพัฒนาแนวความคิดใหม่ ๆ ต้องมีความรู้ความเข้าใจและเป็นผู้ดำเนินการสร้างสรรค์ผลงาน เข้าใจถึงกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำในระบบการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สามารถปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดและพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง แล้วนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษา ซึ่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ตรงกันประกอบนักวิชาการทางด้านการศึกษาดังนี้ Barnard (1986); ฉัตรชญา จัปปรัง (2554); เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557); ทิมมิกา ทิมเนตร (2558); วณิดา ปลื้มภักตร์ (2558); สุพจน์ ฐิตวรการณกุล (2559); ลัดดา พันชนัง (2559); และ นรา หัตถสิน (2560) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จะได้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและช่วยเหลืองานให้ประสบผลสำเร็จ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความภาคภูมิใจกับตำแหน่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย

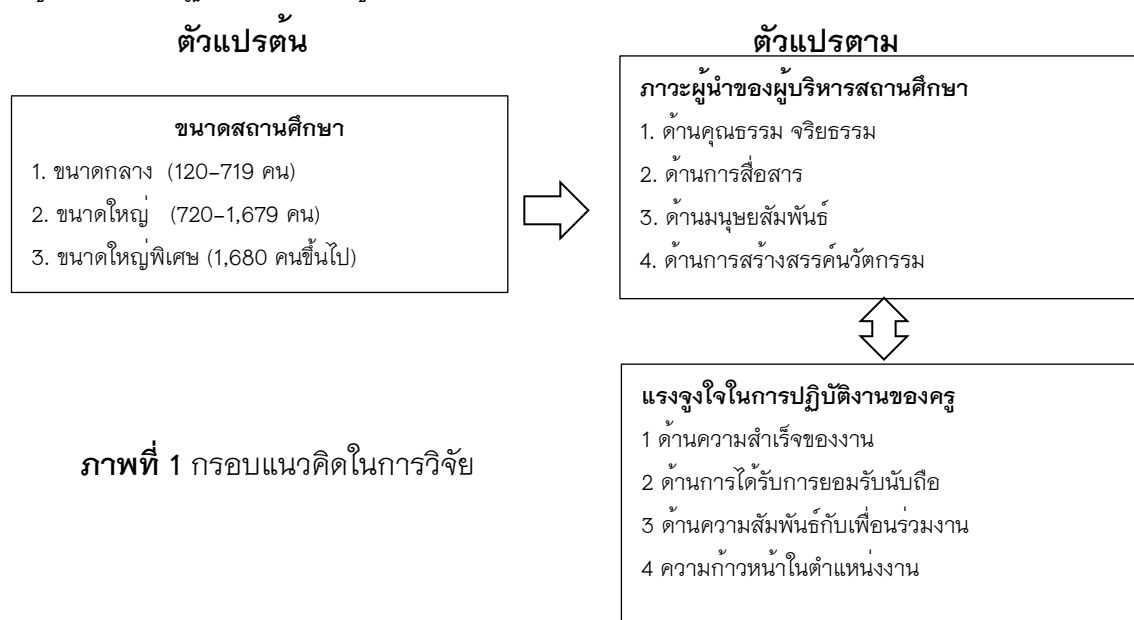
2) ด้านการได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือและความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการสนับสนุนและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน และได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่

3) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ และยึดมั่นตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กร

4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง โอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้น ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเลื่อนขั้นตามสายงานอย่างเหมาะสม มีการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ และสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำปริมณฑล จำนวน 1,088 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 291 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของทาโร ยามาเน (Yamane, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Check List) จำนวน 1 ข้อ ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ และตอนที่ 3 แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 20 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้ 1) ติดต่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อทำหน้าที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2) นำแบบสอบถามที่เป็นเอกสารและแบบ QR Code (รูปแบบออนไลน์) พร้อมทั้ง สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน 291 ฉบับ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พร้อมทั้ง กำหนด วัน เวลา เพื่อเก็บแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลในเขตโรงเรียน ใกล้เคียงและขอให้สถานศึกษานำส่งแบบสอบถามคืนด้วยช่องทางไปรษณีย์ ทั้งนี้ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ผู้วิจัยจึงเพิ่มเติมรูปแบบการเก็บตัวอย่างโดยใช้แพลตฟอร์ม Google Form ในการเก็บตัวอย่างอีกช่องทาง

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านสถานภาพ และขนาดโรงเรียน โดยคำนวณหาตัวร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง 2) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าผลการศึกษากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบศรีษณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบศรีษณ์ โดยภาพรวม

การบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.18	0.69	มาก
2. ด้านการสื่อสาร	4.16	0.68	มาก
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.14	0.67	มาก
4. ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.16	0.67	มาก
รวม	4.16	0.62	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบศรีษณ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.16$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการมากที่สุดคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X}= 4.18$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.16$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการน้อยที่สุดคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}= 4.14$)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบศรีษณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบศรีษณ์ โดยภาพรวม

การใช้วัตกรรมในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.38	0.50	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.25	0.55	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.44	0.45	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.35	0.54	มาก
รวม	4.36	0.43	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบศรีษณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการมากที่สุดคือ ด้าน

ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.38$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.25$)

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 3

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านความสำเร็จของงาน (Y_1)	ด้านการได้รับการยอมรับ (Y_2)	ด้านความรับผิดชอบ (Y_3)	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Y_4)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y)
ด้านคุณธรรม จริยธรรม (X_1)	.500**	.566**	.497**	.577**	.631**
ด้านการสื่อสาร (X_2)	.471**	.502**	.446**	.587**	.592**
ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_3)	.483**	.576**	.505**	.627**	.647**
ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_4)	.475**	.558**	.488**	.603**	.626**
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	.530**	.605**	.532**	.657**	.685**

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .685$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์กับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($r = .627$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมสัมพันธ์กับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($r = .603$) และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ น้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสาร สัมพันธ์กับด้านความรับผิดชอบ ($r = .446$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการสื่อสาร ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม และ ด้าน

มนุษย์สัมพันธ์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นต้นแบบได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในด้าน กาย วาจา ใจ ตัดสินใจบริหารจัดการภายใต้กรอบแนวคิดทางคุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการงาน มีการจัดระบบและกระบวนการติดต่อสื่อสารข้อมูลสารสนเทศที่ดี สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน น่าเชื่อถือ ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิธีการสร้างความร่วมมือกับผู้ร่วมงานในฐานะผู้นำได้อย่างชัดเจน สามารถเรียนรู้และเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานขององค์กร โดยการมุ่งพัฒนาแนวความคิดใหม่ ๆ ต้องมีความรู้ความเข้าใจและเป็นผู้ดำเนินการสร้างสรรค์ผลงาน เข้าใจถึงกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับ ปธานิต จินดาศรี ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับดีมากทุกแบบ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความรับผิดชอบด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและช่วยเหลืองานให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดี มีการได้รับการยอมรับนับถือและความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการสนับสนุนและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน และได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่และปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ และยึดมั่นตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในรูปแบบ ARCA model ดังภาพ



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

สามารถอธิบายได้ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) 2) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) 3) ด้านการได้รับการยอมรับ (Acceptable) 4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Career Advancement) หรือเรียกว่า ARCA model ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้การบริหารจัดการประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่ดี มีการเสริมแรงจูงใจให้กับครู ในด้านการทำงาน ความซื่อสัตย์ และการให้รางวัล เพื่อเป็นกำลังใจในการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการและสามารถพัฒนางานให้และร่วมพัฒนาองค์กรประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ในด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันและการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลาง มีภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางควรสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ โดยการเข้ารับการพัฒนาทั้งจากองค์กรภายนอกและของ สพฐ. เนื่องจากสถานศึกษาไม่มีงบประมาณเฉพาะในการพัฒนาครู แล้วใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการจัดการความรู้และพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- กอบประเสริฐ ตย์คานนท์. (2554). *หลักจิตวิทยาการบริหาร: Effective Psychology Form Managers*. กรุงเทพฯ: เพลออักษร.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จรุณี เกาเอียน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. สงขลา: ชานเมือง.
- จินตนา สุขจามันท์. (2556). *การศึกษาและการพัฒนาชุมชนในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทวีพินท์
- ฉัตรชญา จัปประัง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร พาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่* (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิมมิกา เรืองเนตร. (2558). *ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ธวัชชัย โพธิ์หล. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของนักวิชาการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ฟ้าง.
- บุญพา พรหมณะ. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

- ปรีณา กันถิ่น. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภิญา กิจ เกตุวิเศษกุล. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทาที่สนะร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สังคม จันทรวิเศษ. (2555). *การพัฒนาตัวแบบสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2555). *ครบเครื่องเรื่องนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: ส.เอเซียเพรส (1989).
- อาบุญกักรี การี. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชน อำเภอบาง จังหวัดยะลา (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

Canonical Correlation Analysis between Participatory Management and Effectiveness of The Small Size Secondary School

อุบลรัตน์ กรุดมณี

Ubonrat Krudmanee

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

Department of Educational Administration, Silpakorn University, Thailand

E-mail: Ubonrat_kit@yahoo.com

Received April 21, 2022; Revised August 25, 2022; Accepted September 16, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก 2) เพื่อทราบองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก และ 3) เพื่อทราบสหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 94 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 282 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท จำแนกตามภูมิภาค การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด คือ 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอล ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ 2) การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ 3) การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน 5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 6) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

2. ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การประเมินผลการเรียนรู้ 2) ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน 3) การมีส่วนร่วมของนักเรียน

4) หลักสูตรการเรียนการสอน 5) การวางแผนโปรแกรม 6) ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียนและชุมชน และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกองค์ประกอบ

3. สหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม; ประสิทธิภาพของโรงเรียน; โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

Abstract

This Article aimed to study (1) the factor of the participatory management of the small size secondary school (2) the factor of effectiveness of the small size secondary school and (3) the canonical correlation between participatory management and effectiveness of the small size secondary school. The samples were 94 of the small size secondary school where the respondents were school director, head department and chairman of school committee from each school totally 282 respondents. The research instruments were the semi-structured interview and the opinionnaire. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis and canonical correlation analysis. The research results were found as follows;

1. The factor of the participatory management of the small size secondary school consisted of 1) developing effective personnel 2) communicating and utilizing information 3) leadership of administrators 4) creating atmosphere and commitment 5) participating in school administration and 6) goal setting.

2. The factor of the effectiveness of the small size secondary school consisted of 1) assessment for, as and of learning 2) school and classroom leadership 3) student engagement 4) curriculum, teaching and learning 5) pathways planning and programming pathways 6) home, school and community partnerships accurate harmony with empirical data.

3. The canonical correlation between participatory management and effectiveness of the small size secondary school had relation.

Keywords: Participatory Management; School Effectiveness; The Small Size Secondary School

บทนำ

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาประเทศมีความยั่งยืนได้นั้น คือการพัฒนาคุณภาพคน โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือ ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 บัญญัติในมาตรา 54 ไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าหัวใจหลักของการพัฒนาการศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ถ้าส่วนใดส่วนหนึ่งไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา พลังการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของประเทศไทย

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการใช้หลักการบริหารแบบกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม ตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเกิดประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียน ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ตลอดจน ลูเนนเบิร์กและออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein, 2012) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการคิดอย่างเป็นระบบ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน การทำงานเป็นทีม มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่ประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กประสบปัญหาหลายด้าน ไม่สามารถสะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ขาดความพร้อมด้านปัจจัย จำนวนครูที่ไม่เพียงพอ และงบประมาณที่มีจำกัด และมีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ มีผลคะแนนเฉลี่ยปี 2562-2563 ร้อยละ 32.51 น้อยกว่าคะแนนเฉลี่ยของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2564) ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาในระยะยาว ทำให้ไม่สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานและบรรลุตามเป้าหมาย จึงมีความจำเป็นที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรมีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย

ดังนั้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดคุณภาพการศึกษาและส่งผลให้โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมีประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสหสัมพันธ์คานานิคอระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

2. เพื่อทราบองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
3. เพื่อทราบสหสัมพันธ์คานาคอละระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

สมมติฐานการวิจัย

1. องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กเป็นพหุองค์ประกอบ
2. องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กเป็นพหุองค์ประกอบ
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กเป็นพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน

การทบทวนวรรณกรรม

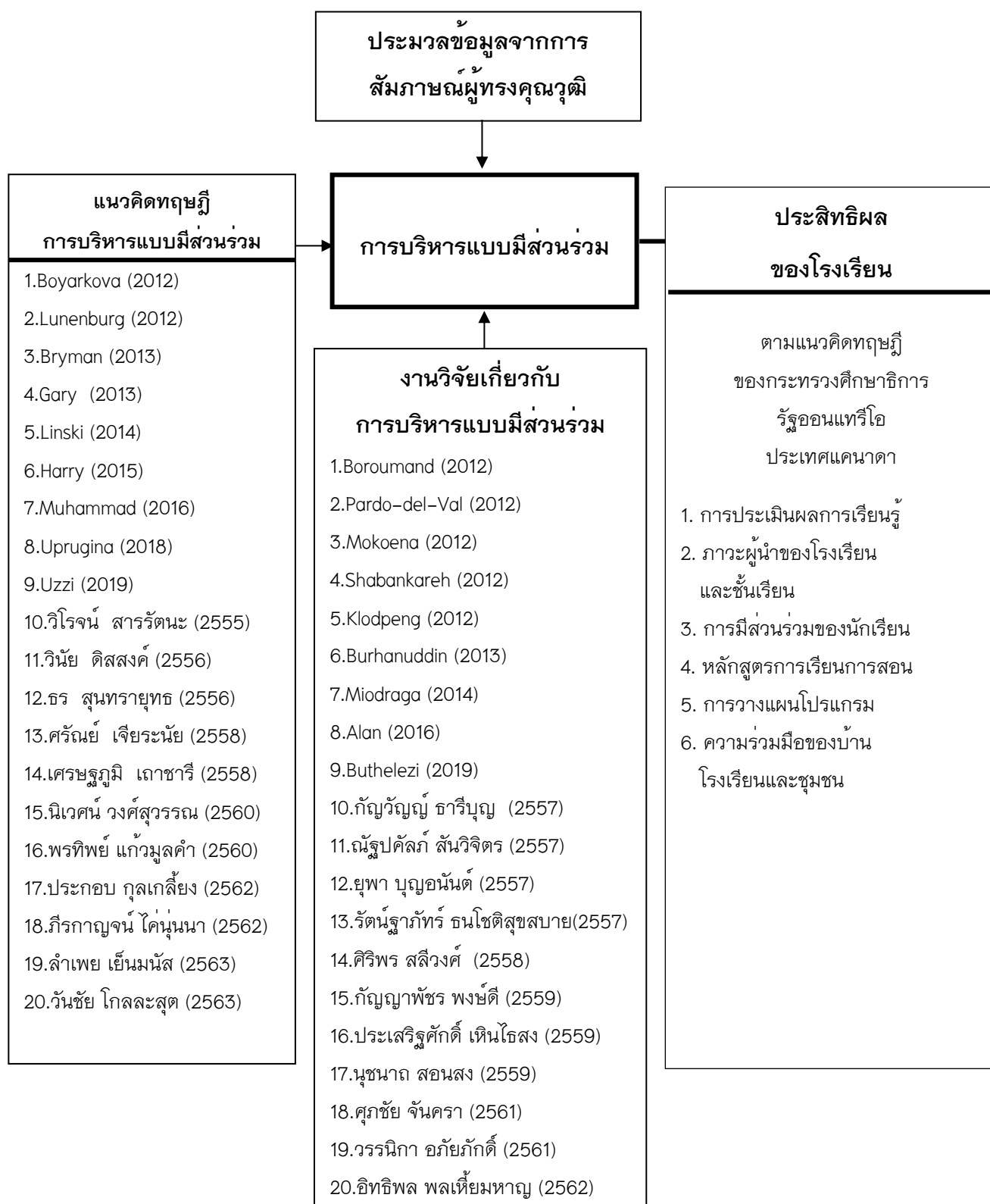
การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสหสัมพันธ์คานาคอละระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ รัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา ประกอบด้วย 1) การประเมินผลการเรียนรู้ 2) ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน 3) การมีส่วนร่วมของนักเรียน 4) หลักสูตรการเรียนการสอน 5) การวางแผนโปรแกรม 6) ความร่วมมือบ้าน โรงเรียนและชุมชน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมนับว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย โดยผู้วิจัยนำแนวคิดทฤษฎีประสิทธิผลโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ รัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีแผนแบบการวิจัย เป็นการวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว (The-One-Shot, Non-Experimental Case Study Design) พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,098 โรงเรียน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของทาโรยามาเน (Yamane, 1973) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้น จำนวน 282 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) แบบสอบถามความคิดเห็น

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ด้วยตนเอง ส่วนการเก็บข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูล 3 แบบ คือ ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองในพื้นที่ใกล้เคียง ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ และผู้ช่วยวิจัยช่วยเก็บข้อมูลในพื้นที่ห่างไกล โดยได้รับแบบสอบถามการวิจัยกลับคืนมาครบ ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็น มี 3 ตอน โดยใช้สถิติดังนี้
 - 2.1 การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพทั่วไป ใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ
 - 2.2 การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 - 2.3 การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับความคิดเห็นประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยโปรแกรมสำเร็จรูป
4. การวิเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล (Canonical Correlation Analysis)

ผลการวิจัย

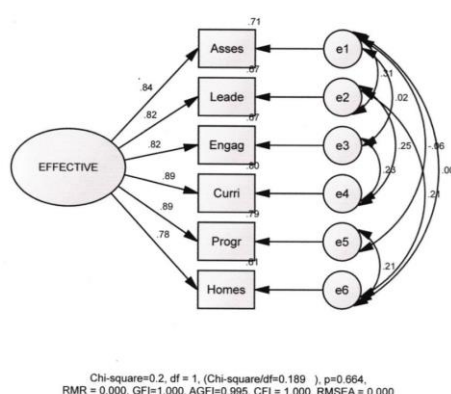
1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ 2) การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ 3) การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน 5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 6) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

ตารางที่ 1 องค์ประกอบและจำนวนตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

องค์ประกอบ	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก	จำนวนตัวแปร
1	การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	18
2	การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ	13
3	การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร	6
4	การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน	5
5	การส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษา	5
6	การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	5
รวม		52

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 52 ตัวแปร โดยองค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมีจำนวนตัวแปรมากที่สุด จำนวน 18 ตัวแปร รองลงมา ด้านการติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ จำนวน 13 ตัวแปร ด้านการมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 6 ตัวแปร ด้านการสร้างบรรยากาศและความผูกพัน ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษา และด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีจำนวนตัวแปรเท่ากัน คือ 5 ตัวแปร ตามลำดับ

2. องค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การประเมินผลการเรียนรู้ 2) ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน 3) การมีส่วนร่วมของนักเรียน 4) หลักสูตรการเรียนการสอน 5) การวางแผนโปรแกรม 6) ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียนและชุมชน และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกองค์ประกอบ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

ตารางที่ 2 แสดงความสอดคล้องขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลการพิจารณา
1.ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2) / df)	< 3.00	0.189	ผ่านเกณฑ์
2.ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	ไม่มีนัยสำคัญ ค่า p-value > 0.05	ไม่มีนัยสำคัญ 0.664	ผ่านเกณฑ์
3.ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR)	< 0.05	0.000	ผ่านเกณฑ์
4.ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	> 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์
5.ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI)	> 0.90	0.995	ผ่านเกณฑ์
6.ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)	> 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์
7.ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA)	< 0.08	0.000	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กทุกองค์ประกอบผ่านเกณฑ์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความกลมกลืนสอดคล้อง ได้แก่ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) ได้ค่า 0.189 ค่า p-value ได้ค่า 0.664 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) ได้ค่า 0.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ได้ค่า 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) ได้ค่า 0.995 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) ได้ค่า 1.000 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) ได้ค่า 0.000

3. สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ของคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

ตัวแปร	ฟังก์ชันที่ 1			
	Standardized Canonical weight	Canonical Loading	Canonical Cross-Loading (r)	r ² (%)
การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	-.409	-.923	-.682	46.51
การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ	-.507	-.933	-.690	47.61
การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร	-.016	-.635	-.470	22.09
การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน	-.169	-.739	-.546	29.81
การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา	.133	-.677	-.501	25.10
การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	-.156	-.669	-.495	24.50
Rc	54.76			
การประเมินผลการเรียนรู้	-.359	-.903	-.668	44.62
ภาวะผู้นำของโรงเรียนและห้องเรียน	-.406	-.939	-.694	48.16
การมีส่วนร่วมของนักเรียน	-.073	-.725	-.536	28.73
หลักสูตรการเรียนการสอน	-.105	-.848	-.627	39.31
การวางแผนโปรแกรม	.022	-.810	-.599	35.88
ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียนและชุมชน	-.322	-.859	-.635	40.32

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมีความสัมพันธ์กัน (Rc=54.76) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงเส้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลสูงสุด ส่วนความสัมพันธ์เชิงเส้นประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลสูงสุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พบว่าเป็นพหุองค์ประกอบ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ 2) การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ 3) การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน 5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 6) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กเป็นพหุองค์ประกอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกมิติ ไบรย์แมน (2013) ได้กล่าวถึง

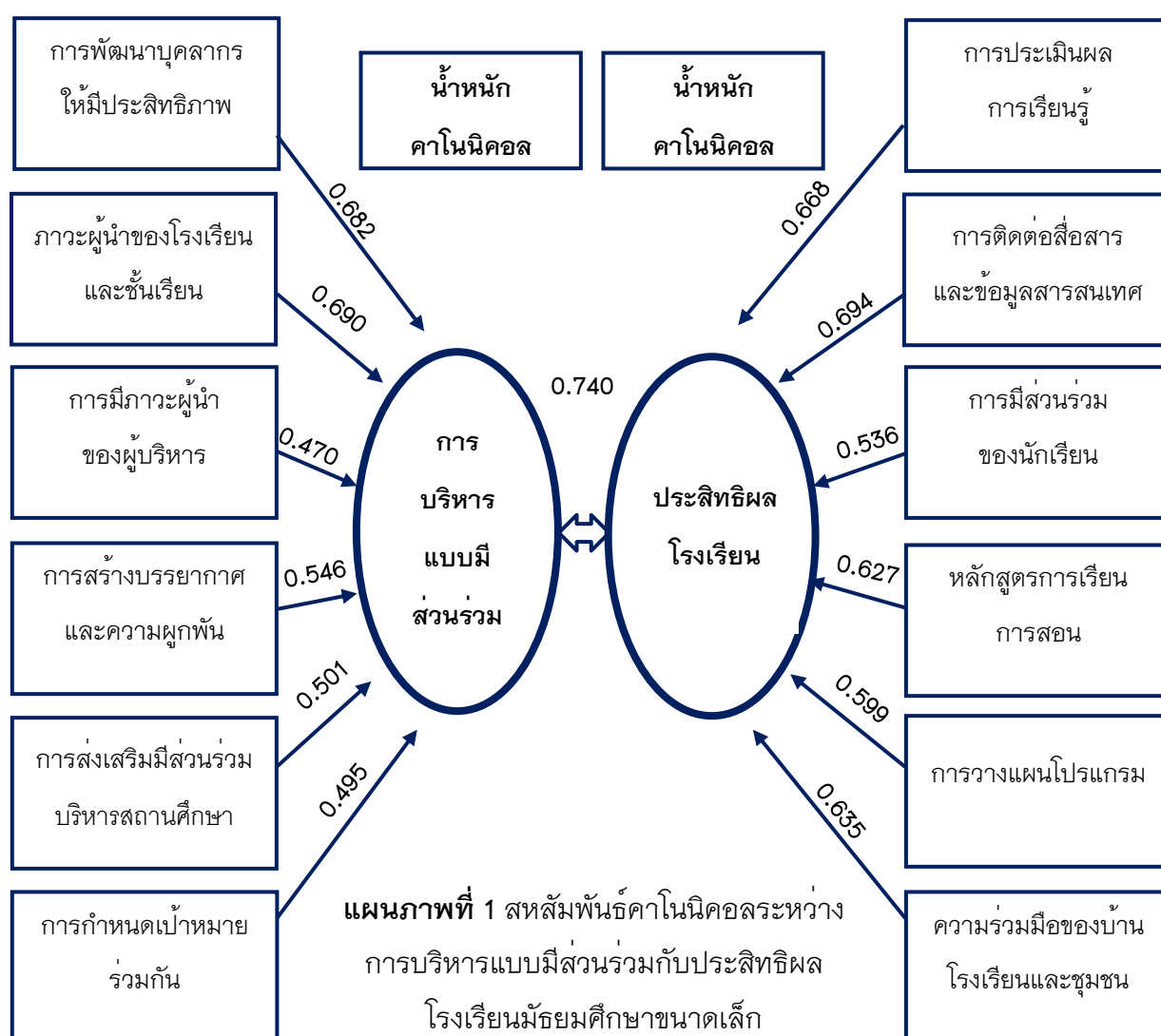
องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีหลายองค์ประกอบ ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญในทุกองค์ประกอบ สอดคล้องกับธร สุนทรายุทธ (2556) กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การร่วมดำเนินงาน การร่วมรับผลประโยชน์ ตลอดจนการประเมินผล โดยปรัชญาการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเน้นการทำงานในบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย การร่วมแก้ปัญหาและการกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพสำเร็จตามเป้าหมาย และรัตนฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย (2557) พบว่า องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นพหุองค์ประกอบ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการสื่อสารภายในองค์กร 3) ด้านบรรยากาศภายในองค์กร 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน 6) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และ 7) ด้านการมีส่วนร่วมโดยวิธีวิจัยและพัฒนา

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พบว่าเป็นพหุองค์ประกอบ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การประเมินผลการเรียนรู้ ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน การมีส่วนร่วมของผู้เรียน หลักสูตรการเรียนการสอน การวางแผนโปรแกรม และความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกองค์ประกอบ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า องค์ประกอบประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กเป็นพหุองค์ประกอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากระทรวงศึกษาธิการ รัฐออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา (2013) ได้ดำเนินการนำทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียนทำการศึกษาเป็นระยะเวลาหลายปี ดำเนินการทดลองใช้ในโรงเรียนและนำมาพัฒนาและปรับปรุงจนได้มาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับต่อผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับนักการศึกษาและงานวิจัยที่พบว่าองค์ประกอบประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นพหุองค์ประกอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกศกนก ณ พัทลุง (2556) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นพหุองค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมที่ชัดเจนและมั่นคง 2) มีมาตรฐานและความคาดหวังสูง 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) มีวัฒนธรรมของการสื่อสารและความร่วมมืออย่างทั่วถึง 5) หลักสูตรการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลสอดคล้องกับมาตรฐาน 6) การกำกับการเรียนรู้และการสอนอย่างสม่ำเสมอ 7) การพัฒนาทางวิชาชีพอย่างมีจุดเน้น 8) สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ และ 9) การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ในทำนองเดียวกับ อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ (2562) พบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพ เป็นโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ ระหว่างองค์ประกอบที่มีผลต่อการบริหารโรงเรียน 5 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านสมรรถนะของครู 3) ด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 5) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และกระบวนการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านวิธีการบริหาร 2) ด้านจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร 4) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด

3. สหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า มีความสัมพันธ์กัน เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กเป็นพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอมรา ไชยดำ (2562) พบว่าแนวทางเสริมสร้างประสิทธิผลในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญทั้งการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนเพราะมีความสัมพันธ์กัน และส่งผลให้เกิดคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



องค์ความรู้จากการวิจัย คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และการติดต่อสื่อสารและข้อมูลสารสนเทศเป็นองค์ประกอบมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สรุป

สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาสหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ 2) การติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ 3) การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) การสร้างบรรยากาศและความผูกพัน 5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 6) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การประเมินผลการเรียนรู้ 2) ภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน 3) การมีส่วนร่วมของนักเรียน 4) หลักสูตรการเรียนการสอน 5) การวางแผนโปรแกรม 6) ความร่วมมือของบ้าน โรงเรียนและชุมชน ซึ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่องสหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) จากผลการศึกษา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดและมีตัวแปรที่สังเกตได้จำนวนมากที่สุด จึงมีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรตระหนักถึงความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2) จากผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์เชิงเส้นของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน มีค่าน้ำหนักคาโนนิคัลสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมภาวะผู้นำของนักเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

3) จากผลการศึกษา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมีความสัมพันธ์กันสูง ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญในทุกองค์ประกอบ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของแต่ละโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรนำผลการวิจัยและข้อค้นพบไปศึกษาองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดต่าง ๆ และทุกระดับการจัดการศึกษา
- 2) ควรศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
- 3) ควรศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเชิงความเป็นเหตุเป็นผล โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติการวิเคราะห์เชิงเส้น (Path analysis)
- 4) ควรศึกษาความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยสถิติวิเคราะห์ SEM (Structural Equation Model)
- 5) ควรศึกษาความสัมพันธ์รายคู่ของตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก เช่น ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับการประเมินผล การเรียนรู้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศกับภาวะผู้นำของโรงเรียนและชั้นเรียน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของนักเรียน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างบรรยากาศและความผูกพันกับหลักสูตรการเรียนการสอน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษากับการวางแผน โปรแกรม ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับความร่วมมือของบ้าน โรงเรียน และชุมชน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- เกตุกนก ญ พัทลุง. (2556). การพัฒนารูปแบบโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ: เนติกุล.
- นุกูล ชูทอง. (2559). ประสิทธิภาพองค์กร. กรุงเทพฯ: โอดี ออล พรินท์.
- นุชนาถ สอนสง. (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษาจังหวัด (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัตน์ฐานัทธ์ ธนโชติสุขสบาย. (2557). ทักษะทางวิทยาศาสตร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- คุรุชัย จันครา. (2561). *กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2564). *ค่าสถิติพื้นฐานแสดงคะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบ O-Net ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน เล็ก กลาง ใหญ่ ใหญ่พิเศษ*. สืบค้นเมื่อ 8 พฤษภาคม 2564, จาก <https://data.go.th/dataset/it-16-08>
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- อมรา ไชยดำ. (2559). ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 13(61), 209–223.
- อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ. (2562). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Boroumand, N. (2012). *The role of effective human resource factors in participative management: A comparative study between Indian and Iranian employees*. Faculty of Management Studies University of Delhi.
- Boyarkova, V. (2012). *Participative Management Style as A Team Stability*. Moscow: Leroy Merlin.
- Bryman, A. (2013). *Leadership and Organizations*. London: Taylor and Francis.
- Burhanuddin. (2013). *Participative management and its relationships with employee performance behaviour: a study in the university sector in malang Indonesia*. University of Adelaide.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. (2012). *Educational Administration: Theory Research and Practice*. (9th ed.). New York: McGraw–Hill.
- Linski, C.M. (2014). Transitioning to Participative Management. *Organization Development Journal*, 2(3), 17–26.
- Lunenburg, Fred C., and Allan C. Ornstein. (2012). *Educational Administration: Concept and Practices*. (6th ed.). Belmont: Wadsworth.
- Marzano, R.J. (2012). *Marzano Levels of School Effectiveness*. Bloomington: Business Development.
- Manuela, P. (2012). Participative management and its influence on organizational change. *Management Decision*, 50(10), 1843–1860.
- Shabankareh, A.N.T. and Rastgar, M. (2012). *The Relation between organization structure and participative management among the employees of physical education organization*. University Firoozabad Branch.

The Ontario Ministry of Education. (2013). *School Effectiveness Framework*. Ontario: Queen printer.

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organization*. (8th ed.). New York: Pearson.

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

การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ
ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม
สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

The Development of an Educational Institution Management Model to
Contribute Life and Career Skills in the 21st Century for Students in
Indhapanya Watyaiindharam Municipal School, Chonburi Town Municipality,
Chonburi Province

สกันณวุฒิ เศรษฐกิจกุล

Saknwat Setthikamol

โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

Indhapanya Watyaiindharam Municipal School, Chonburi Town Municipality, Chonburi Province, Thailand

E-mail: kanha2499@hotmail.com

Received February 4, 2022; Revised March 20, 2023; Accepted March 21, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่ อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 4) เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบ การบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 1-3 โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 10 คน และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 277 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือ ประกอบด้วย แบบประเมิน, แบบสอบถามและแบบทดสอบ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ค่า t-test

ผลการวิจัยพบว่าผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะ

ชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 สูงกว่าคะแนนก่อนการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 01

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา; ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21

Abstract

research on the development of school administration model To promote life skills and careers in the century 21 of students of Inthapanya Municipal School, Wat Yai Intharam, Chonburi Municipality. Chonburi Province The objectives are 1) to study the problem condition and the need for teaching and learning management To promote life skills and careers in the century 21 of the students Inthapanya Municipal School Wat Yai Intharam under the municipality of Chonburi Chonburi Province 2) to develop a model for school administration To promote life skills and careers in the century 21 3) to try out the school administration model to promote life skills and careers in the 21st century 4) to assess the use of the model school administration To promote life skills and careers in the century 21 The sample group was teachers in grades 1–3 of the Inthapanya Municipality School. Wat Yai Intharam under the municipality of Chonburi Chon Buri Province, 10 people and 277 students in grades 1–3, 277 were obtained by purposive selection. Tools consisted of assessment form, questionnaire and test. Basic statistics were percentage, mean ($\bar{X}$) standard deviation (S.D.) and t-test values.

The results of the research revealed that the results of the experimental model of school administration. To promote life skills and careers in the 21st century, it was found that academic achievement after teaching and learning To promote life skills and careers in the 21st century higher than the score before teaching To promote life skills and careers in the 21st century at statistically significant levels. 01

Keywords: Development of an Educational Institution Management Model; Contribute Life and Career Skills in the 21st Century

บทนำ

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนในประเทศให้เข้มแข็ง พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 อันเป็นยุคที่ความรู้และ

ข้อมูลข่าวสารมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นักเรียนต้องมีทั้งความรู้ในเนื้อหา และทักษะที่จะประยุกต์ใช้ เพื่อปรับเปลี่ยนความรู้เหล่านั้น ให้เข้ากับเป้าหมายที่ยังประโยชน์และสร้างสรรค์ รวมถึงเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามเนื้อหา และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป คนที่มีความรู้และทักษะในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้เท่านั้นที่จะประสบความสำเร็จ จึงมีความจำเป็น ที่เยาวชนไทยต้องรับการพัฒนาทักษะชีวิต เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีความสุข ตัดสินใจดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีอาชีพพร้อม ที่จะสร้างสังคมที่สงบสุข และร่วมกันสร้างสรรค์สังคมให้เข้มแข็งต่อไป

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนา ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาเครื่องมือสำหรับตรวจสอบและพัฒนา นักเรียนให้มีความสามารถเต็มตามศักยภาพของตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมยุคศตวรรษที่ 21 อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และความต้อการจำเป็นในการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิต และอาชีพ ในศตวรรษที่ 21ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริม ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาล เมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
4. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาล เมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

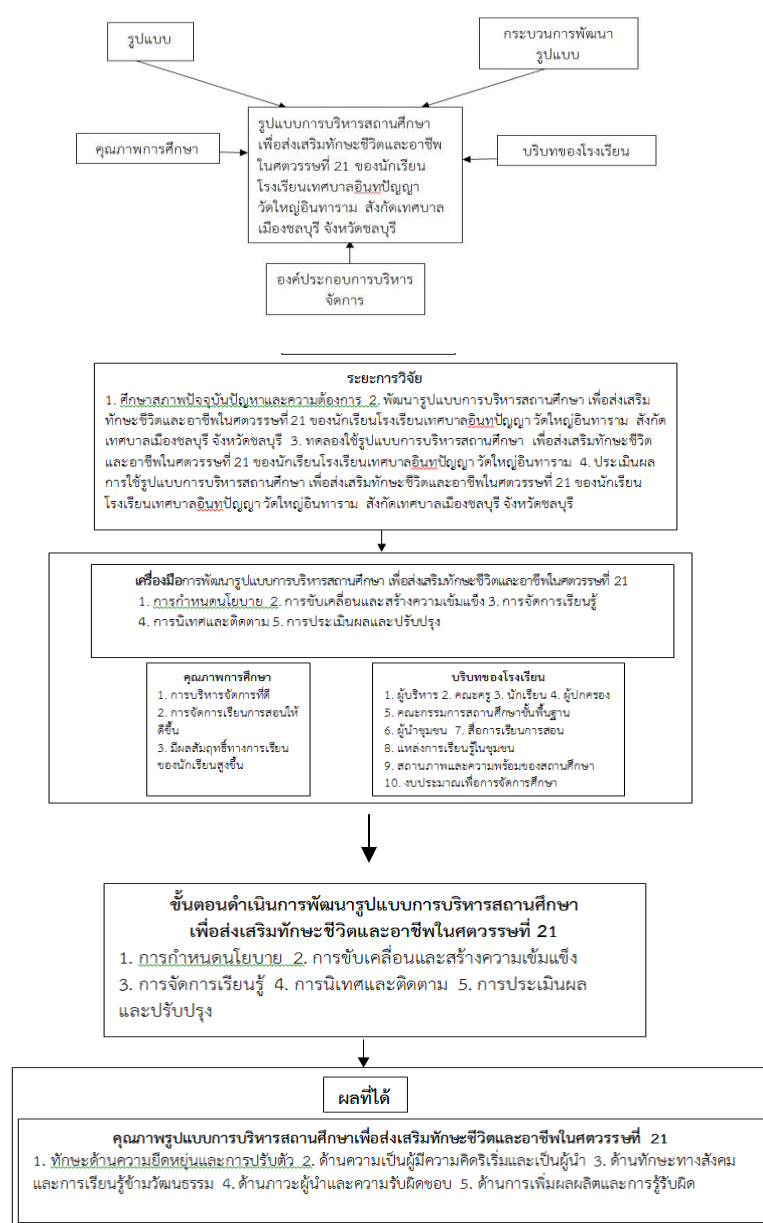
การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริม ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาล เมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
2. การจัดการเรียนรู้สำหรับครูในศตวรรษที่ 21
3. การบริหารจัดการวิชาการ
4. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551
5. แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย จากการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าวมาข้างต้น สามารถเขียนกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย ดังภาพที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ที่ใช้วิธีการวิจัยแบบวิธีผสม (Mixed Method Research) โดยการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ใช้แนวคิดการพัฒนา รูปแบบที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น ซึ่งมีขั้นตอนของการวิจัย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัย (Research: R) เพื่อศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ระยะที่ 2 การพัฒนา (Development: D) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริม ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาล เมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี (Design and Develop: D₁, D₂) การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอน ที่นำผลการศึกษา จากขั้นตอนที่ 1 มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดของการพัฒนารูปแบบ กำหนดโครงสร้าง และองค์ประกอบของรูปแบบ

ระยะที่ 3 การวิจัย (Research: R) เพื่อทดลองใช้ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริม ทักษะชีวิต และอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัด เทศบาล เมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี (Implement: I)

ระยะที่ 4 การพัฒนา (Development: D) เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการบริหาร สถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี (Evaluation: E)

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่

1.1 ครูผู้สอนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัด ชลบุรี จำนวน 59 คน

1.2 นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 277 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

2.1 ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำนวน 3 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.2 นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบกลุ่ม (Custer Random Sampling)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม พบว่า

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดนโยบาย (1) มีการวางแผนการดำเนินงานไว้ในแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ (2) มีการจัดทำประกาศนโยบายและข้อตกลงความร่วมมือในการดำเนินงาน (3) ขาดแผน การดำเนินงาน ตามโครงการ จัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน อย่างเป็นรูปธรรมทั้งในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระดับสถานศึกษา (4) มีการพัฒนาบุคลากร การจัดอบรมสัมมนาแนวปฏิบัติ ในการจัดการเรียนการสอนและการจัดการ ความรู้ ไม่ต่อเนื่องและไม่ทั่วถึง (5) โรงเรียนมีคณะกรรมการดำเนินงานตามนโยบายที่ไม่ครอบคลุม

องค์ประกอบที่ 2 การขับเคลื่อนและสร้างความเข้มแข็ง (1) โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม ใช้คู่มือการดำเนินงานโครงการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในการขับเคลื่อนมีการชี้แจงการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากร ครู ผู้บริหาร (2) มีการจัดตั้งศูนย์บริการสื่อ เทคโนโลยี เอกสารการการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน (3) สื่อ อุปกรณ์ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิต และอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนมีความขาดแคลน (4) การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนไม่เพียงพอ

องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนรู้ (1) นักเรียน มีส่วนร่วมกิจกรรมและตั้งใจเรียน (2) เอกสาร คู่มือแผนการสอน ใบงานและเอกสารด้านการวัดประเมินผล ยังมีจำนวนน้อย ไม่ครบตามเนื้อหา (3) จำนวนครูผู้สอนไม่ครบชั้น ส่วนใหญ่มีโรงเรียนที่ครู 1 คนต้องรับผิดชอบห้องเรียนที่มากกว่า 1 ห้องเรียน (4) ครูขาดความกระตือรือร้นไม่แนะนำและแก้ปัญหาให้นักเรียน (5) นักเรียนทำกิจกรรมไม่ทัน (6) นักเรียน ไม่สนใจ ร่วมกิจกรรมตามบทเรียน และตามแนวทางที่กำหนด

องค์ประกอบที่ 4 การนิเทศและติดตาม (1) โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม มีเอกสาร คู่มือการนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน แต่การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศติดตามและการ กำหนดประเด็น ยังไม่ครอบคลุม (2) มีปฏิทินการนิเทศ (3) มีการติดตามและประเมินผล (4) การนิเทศ ติดตามกระทำไม่ต่อเนื่อง (5) โรงเรียนนิเทศภายในไม่สม่ำเสมอ

องค์ประกอบที่ 5 การเฝ้าผลและปรับปรุง (1) มีการจัดทำเอกสารรายงานผลการดำเนินงาน โครงการ การจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน (2) มีการนำ ข้อมูลจากการประเมินผลมาปรับปรุง (3) การติดตามผลและประเมินอย่างสม่ำเสมอ (4) ขาดการประเมิน ผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา มี 4 ขั้นตอนประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การออกแบบ การเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 2 การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิด และการลงมือปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 3 การใช้และพัฒนา สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และขั้นตอนที่ 4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง 4) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการประชุม เชิงปฏิบัติการ 5) การวัดและ ประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลัง การเข้าร่วมรูปแบบการประเมิน ความสามารถในการจัด การเรียนรู้ ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะ ชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัด เทศบาล เมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพใน ศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาล เมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) ผลการเปรียบเทียบ ทักษะการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและ อาชีพในศตวรรษที่ 21 ของครูกลุ่มทดลองทั้ง 3 คน พบว่า ภายหลังการใช้รูปแบบการบริหาร สถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินท ปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ย สูงกว่าก่อนการใช้ รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน โรงเรียน เทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ทุกคนอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนก่อนและหลังการจัดการเรียน การ สอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนของครูกลุ่มทดลอง พบว่า มีคะแนน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 สูงกว่าคะแนนก่อนการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ. 01

4. การประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพใน ศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) ผลการเปรียบเทียบทักษะการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและ อาชีพในศตวรรษ ที่ 21 ของครู 10 คน พบว่า ภายหลังการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริม ทักษะชีวิตและอาชีพ ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ครูมีทักษะการจัด การเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิต และอาชีพในศตวรรษที่ 21 สูงกว่า ก่อนการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิต และอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาล

เมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีทุกคน และ 2) ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนของครู 10 คน พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 สูงกว่าก่อนการจัดการเรียน การสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ทุกคน โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 01

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริม ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่ อินทาราม จะเห็นว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ การกำหนดนโยบาย การขับเคลื่อน และสร้างความเข้มแข็ง การจัดการเรียนรู้ การนิเทศติดตามการประเมินผลและปรับปรุง โดยภาพรวมตามสภาพการปฏิบัติจริง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และตามความต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวคือ จะเห็นได้ว่าสภาพการดำเนินการ จัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีการจัดการเรียน การสอนที่เป็นไปตามสภาพ ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนยังไม่มากพอกับวัตถุประสงค์ของโครงการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับผู้ขาดโอกาสทางการศึกษา ได้ศึกษาด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาการจัด การศึกษาโดยการจัดกิจกรรมการเรียนต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เรียนที่อยู่ห่างไกล เกิดการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กันกับผู้เรียนอยู่ที่ส่วนกลาง เป็นการเสริม ความรู้ แก่ผู้เรียนทั่วไปให้มีโลกทัศน์ ที่กว้างขวางมากขึ้น ช่วยเพิ่มทักษะและประสบการณ์การเรียนการสอนแก่ครูผู้สอน ซึ่งได้เรียนรู้เทคนิควิธีการและนำไปพัฒนาตนเองเพื่อจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ตามแนวทางที่ได้รับชมจากโทรทัศน์ทางไกล ซึ่งสอนโดยผู้เชี่ยวชาญ ช่วยเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งมีทั้งการนำมาใช้ประกอบเสริมสรุปบทเรียนรวมทั้งทบทวนบทเรียนให้กับผู้เรียน เป็นการฝึกหัดด้านอาชีพและเทคนิคการทำงานต่าง ๆ เป็นการพัฒนาด้านแบบแผนการศึกษา ที่สามารถนำมาเสริมนอกเหนือจากการศึกษาตามปกติ แต่สภาพความเป็นจริงจากการศึกษาสภาพเกิดปัญหาในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนหลายอย่างไม่ว่าจะเป็น 1) การพัฒนาบุคลากร การจัดอบรมสัมมนาแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนและการจัดการความรู้ไม่ต่อเนื่องและไม่ทั่วถึง (ร้อยละ 53.57) 2) ครูขาดความกระตือรือร้น ไม่แนะนำ และแก้ปัญหาให้นักเรียน ไม่เตรียมเอกสารการสอนตามแผนและเอาใจใส่ในกระบวนการ และกิจกรรมของนักเรียน (ร้อยละ 50.00) 3) ขาดการนำผลสะท้อนของการจัดการเรียนการสอนมาปรับปรุง (ร้อยละ 48.21) 4) ขาดการนำผลสะท้อนของการจัดการเรียนการสอนมาปรับปรุง (ร้อยละ 46.43) 5) นักเรียนไม่สนใจร่วมกิจกรรมตามบทเรียน และตามแนวทางที่กำหนด (ร้อยละ 44.64) ตามลำดับ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ทำให้ผู้ศึกษาต้องคิดพัฒนารูปแบบเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนา ให้การจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 เกิดประสิทธิผลกับผู้เรียนมากที่สุด

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา มี 4 ขั้นตอนประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การออกแบบการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 2 การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 3 การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และขั้นตอนที่ 4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง 4) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการประชุมเชิงปฏิบัติการ 5) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการเข้าร่วมรูปแบบการประเมินความสามารถ ในการจัดการเรียนรู้ ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) ผลการเปรียบเทียบทักษะการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของครูกลุ่มทดลองทั้ง 3 คน พบว่า ภายหลังจากใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีทุกคน โดยภาพรวม ก่อนการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิต และอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อยู่ระดับน้อย และหลังการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ก่อนและหลังการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 นักเรียนของครูกลุ่มทดลอง พบว่า มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 สูงกว่าคะแนนก่อนการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี

จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) ผลการเปรียบเทียบทักษะการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษ ที่ 21 ของครู 10 คน พบว่า หลังการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษ ที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ครูมีทักษะการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษ ที่ 21 สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีทุกคน 2) ผลการเปรียบเทียบ คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียนของครู 10 คน พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการจัด การเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริม ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ทุกคนโดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 01

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

1. รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
2. คู่มือการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนผลการวิจัยไปใช้

การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้อันแต่ละช่วงของครูควรสะท้อนเรื่องราวจากสถานการณ์ความคิด ความรู้สึกของผู้รับการชี้แนะในลักษณะที่เข้าใจได้ง่ายสร้างคุณค่าให้ผู้รับการชี้แนะตระหนัก และเห็นความสำคัญในแต่ละช่วงของการสะท้อนผล

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

ควรมีการทำวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ในระดับอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546ก). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

- ชยางกูร ช้อย่น. (2564). แนวทางการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์. (2560). กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21. นครปฐม: เพชรเกษมพรินติ้ง กรุ๊ป.
- พรณา มั่นดี. (2560). การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2552). การพัฒนาแบบฝึกทักษะการเขียนเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ศิริประภา พิลาโสภา. (2563). การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 39 (2), 7-18.
- อัจฉรา เชื้อนวิเศษ. (2561). การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.

การจัดการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

Competency Management of Support Staff in Public University for Sustainable Development

วสุธิดา นักเกษม¹ และ ปฐมพงษ์ บำเรบ²

Wasutida Nakkasem¹ and Pathompong Bumrerb²

^{1,2}คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

^{1,2} Faculty of Management Science, Dhonburi Rajabhat University, Thailand

E-mail: ¹Wasutida.n@dru.ac.th; ²Pathompong.b@dru.ac.th

Received March 21, 2022; Revised September 27, 2022; Accepted November 2, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแบบสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ 2) วิธีการพัฒนาระบบสมรรถนะ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ผลการศึกษาพบว่า

1. รูปแบบสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้กำหนดให้มีตัวแบบสมรรถนะ 2 ส่วน คือ (1) สมรรถนะหลัก และ (2) สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน โดยทั้ง 2 ส่วนได้กำหนดให้ใช้สมรรถนะตามเกณฑ์ที่สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสมรรถนะที่สอดคล้องกับพันธกิจหลักของหน่วยงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2. วิธีการพัฒนาระบบสมรรถนะ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ การเปิดตัวโครงการพัฒนาระบบสมรรถนะ ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กร การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ การรวบรวมและจัดทำคู่มือสมรรถนะ และการสื่อสารและการประเมินสมรรถนะ ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: สมรรถนะ; การพัฒนาที่ยั่งยืน

Abstract

This article is a study of the competency management of support staff in public universities for sustainable development by reviewing theoretical concepts from relevant academic papers and research which have objectives 1.) The purpose is to study competency models, support staff in government universities 2.) The methods of the developing competency development models for sustainable development. The result from the study founded:

1. Model of competency of support staff in public universities, it has been defined that there are two parts of the performance model: (1) Core competencies and (2) The competency of the position which the two parts are set to use the competency criteria from the Civil Service Office and the competency that consistent with the organization's core mission and the nature of the work performed.

2. Competency Development Model for Sustainable Development consists of 6 steps: The study compiles the current data of the organization. Workshop on Capacity Development Consulting for developing competency systems. Collection and preparation of performance manuals. And communication and performance appraisal. This will result in efficient and effective implementation of the goals that will affect sustainable development.

Keywords: Competency; Sustainable Development

บทนำ

ด้วยสภาพการณ์ปัจจุบันที่ความผวนผันทางธุรกิจสูงขึ้นเป็นประวัติการณ์จากผลกระทบของบทบาททางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ที่ได้หล่อหลอมและทำการสร้างบรรทัดฐานของสังคมใหม่หรือที่เรียกว่า วิธีชีวิตใหม่ (New Normal) (ปฐมพงษ์ บำเรป, 2563) ทำให้การดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ หรือภาคเอกชน ต่างมุ่งดำเนินงานด้วยการแข่งขันไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์ สินค้า เทคโนโลยี หรือการบริการอย่างไม่หยุดนิ่ง (วสุธิดา นักเกษมและวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2562) การส่งมอบคุณค่าตราสินค้าและประสบการณ์ที่เป็นเอกลักษณ์และเฉพาะตัว การลงทุนจากคู่แข่งทั้งในประเทศและต่างประเทศมากมายที่พร้อมจะทุ่มลงสู่สนามธุรกิจ ล้วนจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ที่สำคัญมาจากประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กรที่สามารถเรียนรู้ถึงสภาพแวดล้อม สถานการณ์ แนวคิด เทคนิค การดำเนินงาน และเทคโนโลยีต่าง ๆ จากภายนอก และเรียนรู้จากประสบการณ์ และจากการ

แลกเปลี่ยนกันภายในองค์กร เพื่อให้สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องค้นหาโอกาสเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจอย่างยั่งยืน จะเห็นได้จากการที่หลายองค์กร เริ่มเห็นความสำคัญของการเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพของบุคลากร อันนำไปสู่การสร้างผลผลิตและผลประกอบการที่ดี องค์กรได้ตระหนักว่าแท้จริงแล้วการวัดความสำเร็จที่เป็นเสมือนผลลัพธ์ปลายทางมิได้เป็นหลักประกันว่า ต่อไปองค์กรจะมีผลประกอบการที่ดีเหมือนเช่นความสำเร็จที่เกิดขึ้นในอดีต (วสุธิดา นักเกษมและวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2562) โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 และการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital transformation) ทั้งในเรื่องของปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) ที่เข้ามามีบทบาทในการทำงาน เช่น ChatGPT ที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประมวลเหตุผล ทั้งในส่วนของคุณข้อมูลและมีความสามารถทางด้านการเรียบเรียงเอกสาร ปัญญาประดิษฐ์ของ Canva ที่ช่วยให้การทำงานออกแบบไม่จำเป็นที่จะต้องใช้มืออาชีพและมีทักษะด้านการออกแบบ หรือแม้กระทั่ง Bing ของบริษัทไมโครซอฟต์ (Microsoft) ที่มีความสามารถในการสรุปรายงานการประชุมหรือแม้กระทั่งเขียนบทความได้เข้าส่งผลกระทบต่อการสร้างบรรทัดฐานใหม่ต่อภาคธุรกิจทั้งในเรื่องของการบริหารจัดการองค์กร การบริหารจัดการต้นทุน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินการตลอดจนพฤติกรรมผู้บริโภคของผู้บริโภคภายใต้วิถีชีวิตวิถีใหม่

“บุคลากร” ถือเป็นกุญแจในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การที่จะสามารถเดินทางไปถึงเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งเอาไว้ได้นั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีสมรรถนะภาพในการทำงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงจัดเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดขององค์กรเพราะทุกกิจกรรมขององค์กรทั้งในส่วนของภาครัฐหรือเอกชนต่างก็ต้องใช้บุคลากรในการดำเนินงานทั้งสิ้น เพื่อให้องค์กรมีขีดความสามารถที่จะแข่งขันกันคู่แข่ง บุคลากรที่มีสมรรถนะในการทำงาน คือ ทรัพยากร ที่มีค่าที่สุดขององค์กร (วนิดา เขียวงามดี, 2555)

การนำแนวทางสมรรถนะ (Competency) มาใช้เป็นเครื่องมือในการระบุ ถึงความรู้ ความสามารถ และอุปนิสัยใจคอของพนักงานเพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำมาประยุกต์ใช้งานในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานให้อยู่ในระดับมาตรฐานที่บริษัทได้คาดหวังไว้ในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานนั้นได้นำเทคโนโลยีเว็บ (Web Technology) เข้ามาประยุกต์ใช้งานเพื่อเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ให้กับพนักงานในองค์กรได้อย่างทั่วถึง (สมบุญ ศรีสมานวัตร, 2553) องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น การพัฒนาทักษะ ความรู้ สมรรถนะของพนักงานในองค์กร ควรกำหนดให้ตรงกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบและควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาเพื่อต่อยอดจากความรู้เดิมของพนักงานแต่ละคน ซึ่งจำเป็นจะต้องให้สามารถพัฒนาศักยภาพเหล่านั้นให้ได้ตามตำแหน่งงานปัจจุบันและสามารถปูพื้นฐานความรู้สู่ตำแหน่งงาน

ในอนาคตได้อีกด้วย เพราะองค์กรธุรกิจไม่อาจอยู่หนึ่งอยู่กับที่ได้แต่จะต้องมีการพัฒนาต่อไป เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรอย่างยั่งยืน

ในส่วนของคำว่า “การพัฒนาที่ยั่งยืน” เป็นคำที่ใช้อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน แต่น้อยคนที่เข้าใจความหมายอย่างแท้จริง รัฐบาลหลายๆประเทศและหน่วยงานพัฒนาระดับนานาชาติต่าง ๆ ยังคงมุ่งเน้นการประเมิน ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของโครงการพัฒนาต่าง ๆ แทนที่จะมามองกรอบยุทธวิธีกการพัฒนาอันจะนำมาซึ่งระบบเศรษฐกิจที่ก่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนนับเป็นการท้าทายอย่างยิ่งที่จะก้าวไปได้ไกล แต่ปัญหาด้านเศรษฐศาสตร์และสิ่งแวดล้อมเป็นคนละเรื่องหรือประเด็น เพราะว่าความเป็นจริงปัญหาสิ่งแวดล้อมก็เชื่อมโยงกับปัญหาอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นที่จะต้องปฏิรูปด้านแนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์และสังคมเสียใหม่ เพื่อให้เป็นแนวทางที่เอื้อต่อการพัฒนาที่คำนึงการอยู่ดีกินดีของมนุษย์ควบ คู่กับการดำรงอยู่ของสภาพแวดล้อมที่สมดุลหรืออีกนัยหนึ่งสามารถกล่าวได้ว่า เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนนั่นเอง (พระธรรมปิฎก, 2543)

การพัฒนาเพื่อการเจริญเติบโตที่ยั่งยืนกลายเป็นเป้าหมายของทุกองค์การ แม้ว่าในอดีตนักเศรษฐศาสตร์กำหนดให้ปัจจัยทางด้านทุน แรงงาน และทรัพยากรธรรมชาติเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจ เรียกว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยที่สำคัญอื่นๆ ที่อยู่นอกกรอบการพัฒนาเศรษฐกิจ อาทิเช่น ความสามารถทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี โครงสร้างทางสังคม ตลอดจนการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ไม่ได้ถูกกำหนดให้เป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัจจัยดั้งเดิม ซึ่งความเป็นโลกาภิวัตน์ ได้ส่งผลให้ปัจจัยที่เคยอยู่นอกสายตาดังกล่าวมีความสำคัญและความสัมพันธ์ที่มากขึ้น จนเป็นเรื่องที่แยกออกจากกันไม่ได้อีกต่อไป (นภดล เหลืองภิรมย์, 2550)

ในบริบทของสถาบันการศึกษา นอกจากจะมีอาจารย์ที่เป็นเครื่องมือหลักในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ทำให้บัณฑิตมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่จะตอบสนองต่อการความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศแล้ว แต่ยังมีบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นกลไกขับเคลื่อนให้การดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น การจัดการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งสำหรับมหาวิทยาลัยเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร เพื่อส่งผลไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศและเติบโตอย่างยั่งยืน

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะ

McClelland (1975) ได้นิยามคำว่า Competency ไว้ว่าเป็นลักษณะที่ถูกกดทับลึกไว้ในตัวตนของแต่ละบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางเอาไว้

Boyatzis (1982) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ทักษะ จินตภาพส่วนตน หรือบทบาททางสังคม หรือองค์ความรู้ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้การปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่าเหนือว่าเกณฑ์เป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

Boam and Sparrow (1992) กล่าวถึง สมรรถนะ ไว้ว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการทำหน้าที่เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดเอาไว้ (วชิณีย์ สิริบรรสพ, 2558)

Spencer and Spencer (1993) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย อุดมคติทัศนคติ องค์ความรู้และทักษะซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือ สูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

Rankin (2002) กล่าวว่าสมรรถนะคือ ชุดของพฤติกรรมและทักษะที่ผู้คนถูกคาดหวังให้แสดงในองค์กรของตน

Maaleki (2018) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นชุดของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และพฤติกรรม ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในกิจกรรมของแต่ละคน ความสามารถสามารถวัดได้และสามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกอบรม

Chan et al. (2019) กล่าวว่า สมรรถนะคือ ความสามารถแบบองค์รวมเป็นคำที่ครอบคลุมถึงทักษะทั่วไปประเภทต่าง ๆ (เช่น การคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา รวมไปถึงเจตคติ เช่น ความยืดหยุ่น การชื่นชมผู้อื่น) ซึ่งจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียนและการพัฒนาบุคลากรโดยรวม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กล่าวว่า การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า นั้นเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็นอดทน ชอบ ช่วยเหลือผู้อื่นจิตวิญญาณของผู้ให้บริการที่ดีนั้น ควรมีอยู่ในทุกคนทุกอาชีพทุกตำแหน่งงาน เพราะปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ แข่งขันการทำงานกันที่ “การบริการ” ดังนั้น คนในองค์กรต้องสร้างจิตบริการ ให้บริการเหนือความคาดหมาย เพราะหากบริการเหมือนคนอื่นก็จะเป็นการบริการแบบธรรมดา แต่ถ้าบริการดีกว่า ก็ทำให้ผู้ใช้บริการประทับใจ หรือหากบริการได้ยอดเยี่ยม ผู้ใช้บริการก็จะประทับใจตลอดไปไม่มีวันลืม (กัญญาภา พวงมะลิ, 2556) โดยสมรรถนะของการบริการที่ดี มีดังนี้

1. บุคลิกของผู้ให้บริการทั้งภายนอก และ ภายใน การแต่งกายเหมาะสม สะอาดเรียบร้อย มีกิริยามารยาทที่ดี การตั้งใจฟังความต้องการของลูกค้า การตอบรับลูกค้าด้วยคำพูด สีสหน้า ท่าทาง เป็นกันเอง แสดงความเป็นมิตร มีสัมมาคารวะอ่อนน้อมถ่อมตน ความมั่นใจในตนเอง ความสามารถ และจิตวิทยาในการพูด

2. มีความรอบรู้ รู้ว่าต้องทำอะไร ทำอย่างไร และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างไร ที่ตรงความต้องการลูกค้า ซึ่งความรู้ที่เราต้องมีทั้ง 2 ส่วน ได้แก่

2.1 ความรู้ในวิชาชีพ มีความรู้แบบมืออาชีพจริง ๆ เพราะผู้ใช้บริการคาดหวังในความรู้ในอาชีพจากเรา

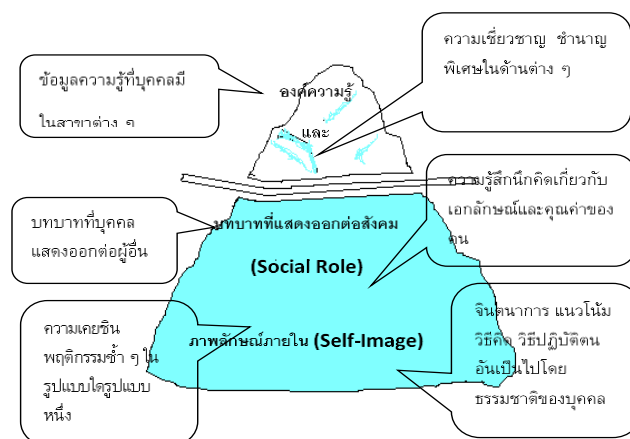
2.2 ความรู้รอบตัว คือ ความรู้อื่น ๆ รู้เพื่อจะได้เอามาช่วยเสริมในงานของเรากับผู้ให้บริการ

3. ทำงานอย่างกระตือรือร้น เอาจริงเอาจัง สามารถบอกสิ่งที่จะทำให้ลูกค้าทราบ และบอกระยะเวลาชัดเจน

4. มีทัศนคติที่ดี ต้องคิดดี คิดบวก มีทัศนคติที่ดีกับลูกค้า ทั้งนี้ ถ้ามีทัศนคติที่ไม่ดีกับลูกค้า การบริการด้วยใจจะไม่เกิด เพราะจะกลายเป็นการเสแสร้งเสียเปล่า ๆ

ในบทความนี้อาจกล่าวโดยรวมได้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ แรงจูงใจและคุณลักษณะที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้โดยคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้ผลโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ โดยบุคลากรเหล่านี้ แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น

โดยแนวคิดเรื่องสมรรถนะมักจะอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่ง McClelland ได้คิดค้นความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย และ พัฒนาได้ง่าย นั่นก็หมายถึงส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้ ทักษะและความสามารถที่มีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล และส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของ บุคลากรอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก (วนิดา เขียวงามดี, 2555)



ภาพที่ 1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา: McClelland, 1973

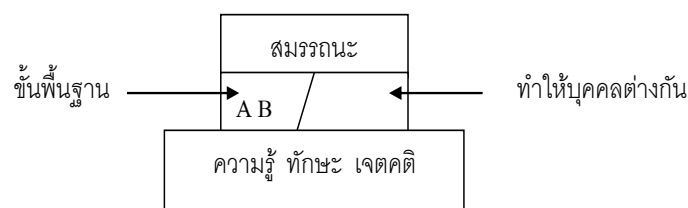
สามารถอธิบายได้ว่า คุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเหมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่าง ๆ ที่เรียนรู้มา และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำนี้เป็นส่วนที่สังเกตและวัดได้ง่าย สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำนั้นเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่าสังเกตและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ส่วนอื่น ๆ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำนั้นเป็นส่วนที่สัมพันธ์กับเชาวน์ปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีเพียงความฉลาดที่ทำให้เขาสามารถเรียนรู้องค์ความรู้และทักษะได้เท่านั้น ซึ่งยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เขาเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น บุคคลจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเองและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่เหมาะสมด้วยจึงจะทำให้เขาสามารถเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นได้ และคำนิยามนี้มักจะถูกนำมาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนด (ประจักษ์ ทรัพย์อุดม, 2550)

องค์ประกอบของสมรรถนะ

ดวงราไฟ งามศัพท์ (2559) ได้สรุปหลักการและแนวคิดของ McClelland (1973) ไว้ว่า มี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางภาษาจีน ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) คือ เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

ดังนั้นบางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคิลแลนด์กล่าวว่า (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548) สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

จากภาพที่ 2 จะเห็นได้ว่าความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะสมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการประกอบอาหารถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้ทางด้านประกอบอาหารมาทำอาหารขายหรือสอนทำอาหารจนเป็นอาชีพและมีรายได้ ดังนั้นจึงถือได้ว่าความรู้จากการทำอาหารดังกล่าวเป็นสมรรถนะที่แท้จริง

สมรรถนะตามนี้ดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือ ซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภทคือ

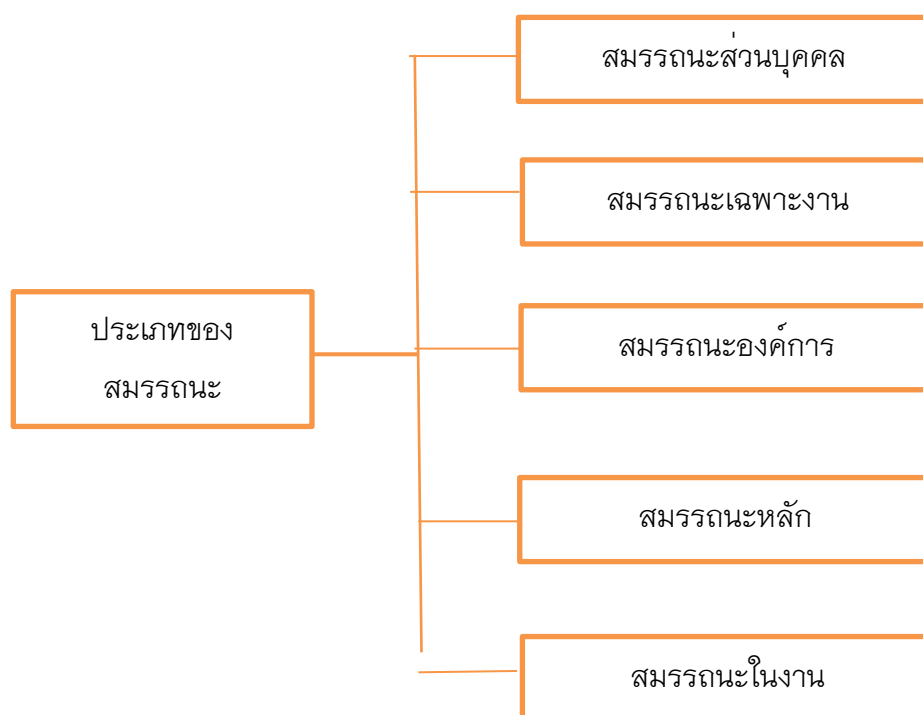
1. **สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies)** หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น นักดนตรี นักกายกรรม นักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. **สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies)** หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. **สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies)** หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัทเฟรชบุ๊ค จำกัด (มหาชน) มีความสามารถในการเชิงดิจิทัล ที่สามารถสร้างเครื่องขายส่งนมออนไลน์บนโครงข่ายดิจิทัล หรือ บริษัท เลี้ยวหมี่ ที่มีความสามารถในการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ออกมาจำหน่ายได้ในราคาถูกแต่มีประสิทธิภาพที่สูง เป็นต้น

4. **สมรรถนะหลัก (Core Competencies)** หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลักคือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อบริษัทงานได้ดี หรือ ผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลักคือ การสื่อสาร การวางแผนและการบริหารจัดการและการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. **สมรรถนะในงาน (Functional Competencies)** หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น



ภาพที่ 3 ประเภทของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน

การพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สนองตอบความต้องการของคนในรุ่นปัจจุบันโดยไม่กระทบกระเทือนความสามารถของคนรุ่นต่อไปในการที่จะสนองตอบความต้องการของเขาเอง (พระธรรมปิฎก, 2539)

การพัฒนาแบบยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่ตรงกับความต้องการตามความจำเป็นในปัจจุบัน โดยสามารถรองรับความ ต้องการหรือความจำเป็นที่จะเกิดแก่ชนรุ่นหลัง ๆ ด้วยทั้งนี้มาตรฐานการครองชีพที่เลียดความจำเป็นขั้นพื้นฐานต่ำสุดจะ ยั่งยืนต่อเมื่อมาตรฐานการบริโภคในทุกหนทุกแห่ง คำนึงถึงความยั่งยืนในระยะ ยาว (Long-term Sustainability) รวมถึงครอบคลุมมาตรการการรักษา มรดกทางทรัพยากรที่จะตกกับคนรุ่นหลังโดยอย่าง น้อยให้มาก ๆ พอกับชนรุ่นปัจจุบันที่ได้รับมาและ เป็นการพัฒนาที่กระจายประโยชน์ของความ ก้าวหน้าเศรษฐกิจได้อย่างทั่วถึง ตลอดจนเป็นการพัฒนา ที่ปกป้องสิ่งแวดล้อมทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับโลก โดยรวมเพื่อชนรุ่นหลังและเป็นการพัฒนาที่ ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นอย่างแท้จริง (เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2538)

การพัฒนาอย่างยั่งยืน คือ การอนุรักษ์และการใช้ทรัพยากรอย่างพอดี เพื่อให้สามารถใช้ ประโยชน์ใช้ต่อไปได้ ในระยะยาวและมีการกระจายผลประโยชน์ให้แก่คนส่วนใหญ่ รวมทั้งความร่วมมือ อย่างใกล้ชิดระหว่างผู้เกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย (ไพฑูรย์ พงศบุตร, 2544)

การพัฒนาอย่างยั่งยืน คือ การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นหลักการจัดระเบียบที่มีเป้าหมายเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายการพัฒนามนุษย์ ในขณะที่เดียวกันก็ช่วยให้ระบบธรรมชาติสามารถจัดหา

ทรัพยากรธรรมชาติและบริการระบบนิเวศที่จำเป็นแก่มนุษย์ได้ ผลลัพธ์ที่ต้องการคือสังคมที่สุขภาพความเป็นอยู่และทรัพยากรตอบสนองความต้องการของมนุษย์โดยไม่ทำลายความสมบูรณ์ของโลกและเสถียรภาพของระบบธรรมชาติ (Mensah, 2019)

กรอบการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้หลักบรรษัทภิบาลที่ดี เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่สอดคล้องกันในทุกธุรกิจ โดยกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานให้ทุกธุรกิจนำไปปฏิบัติ เพื่อจัดทำ "แนวทางปฏิบัติการพัฒนาอย่างยั่งยืน" ให้เป็นคู่มือการดำเนินการในเรื่องต่างๆ อันจะส่งผลสู่การนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความเชื่อมโยงของการดำเนินงาน ในแต่ละเรื่องที่อาจมีหลายหน่วยงานรับผิดชอบร่วมกัน



ภาพที่ 4 แนวทางบริหารจัดการอย่างยั่งยืน
ที่มา:การประปานครหลวง, 2555

โดยหลักปฏิบัติในการพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้น Sachs (2015) ได้นิยามไว้ว่าประกอบไปด้วยองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. **ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันทางสังคม (Social Solidarity)** ความเท่าเทียมกันของโอกาสสำหรับผู้คน ซึ่งเกี่ยวข้องกับสวัสดิการ คุณภาพชีวิต และการพัฒนามนุษย์อย่างยั่งยืน การพัฒนาควรปลดปล่อยความสามารถส่วนบุคคลและเติมเต็มความต้องการของมนุษย์ ซึ่งจะเป็นการยุติความยากจนและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของบุคคล โดยนำเสนอชีวิตที่มั่นคงด้วยสิทธิและเสรีภาพอย่างเต็มที่ในระยะยาว และการทำงานร่วมกันทางสังคม

2. **ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental responsibility)** ความสามารถในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติโดยไม่ทำลายสมดุลและความสมบูรณ์ของระบบนิเวศ ลดภาระต่อสิ่งแวดล้อม

3. **ประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ (Economic efficiency)** ประสิทธิภาพของกิจกรรมทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ส่งเสริมการลงทุนและผลผลิต การเติบโตทางเศรษฐกิจ ศักยภาพของผลผลิตทางเศรษฐกิจ

คณิงนิจ อนุโรจน์ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จำเป็นต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบควบคู่กันไปทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจและปัญญา (พัฒนาทั้งศีล สมาธิและปัญญา) และสิ่งที่เป็หัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือการพัฒนานั้นต้องเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง เมื่อคนได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบแล้ว เขาจะเป็นแกนกลางที่จะไปประสานปรับเปลี่ยนบูรณาการในระบบองค์กรวมใหญ่ซึ่งได้แก่ มนุษย์ สังคม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี ให้เป็นระบบแห่งการดำรงอยู่ด้วยกันอย่างดีและต่อเนื่องซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน กล่าวคือ การพัฒนาที่ยั่งยืนต้องมีลักษณะที่เป็นบูรณาการ (Integrated) ทำให้เกิดเป็นองค์รวม (Holistic) นั่นคือองค์ประกอบทั้งหลายที่เกี่ยวข้องจะต้องมาประสานกันครบองค์และมีลักษณะอีกอย่างหนึ่ง คือ มีดุลยภาพ (Balance) กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การทำให้กิจกรรมของมนุษย์สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของธรรมชาติ โดยมนุษย์ต้องเข้าถึงธรรมชาตินำปัญญาคำวรู้ที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบแล้วไปจัดปรับปรุงระบบความสัมพันธ์กับธรรมชาติ ให้ธรรมชาติเอื้อผลดีต่อตนและเกื้อกูลมนุษย์ต่อไปทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ดังนั้นสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน มุมมองของมนุษย์จะต้องมีการปรับเปลี่ยนและ เปิดกว้างยอมรับความจริงถึงผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม ที่จะติดตามมาในภายภาคหน้าจากการกระทำของตน มนุษย์จะต้องประสานแนวคิดทางวิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ และจริยศาสตร์ เข้าด้วยกัน เพื่อสร้างเป็นข้อกำหนด สร้างให้เกิดเป็นความคิดรวบยอดขึ้นในระบบความคิดและพร้อมจะนำไปเชื่อมโยงกับ ประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

ด้วยเหตุนี้การพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทของไทยจึงควรเป็นการพัฒนาที่ต้องคำนึงถึงความเป็นองค์รวมของทุก ๆ ด้านอย่างสมดุล บนพื้นฐานของทรัพยากรธรรมชาติที่เรามีอยู่ ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทยด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกกลุ่ม ด้วยความเอื้ออาทรกันและกัน เคารพซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคตและมีคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างเท่าเทียมกันไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน นั่น คือ การพัฒนาที่ยั่งยืนนั่นเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทความนี้มุ่งศึกษาทบทวนเกี่ยวกับการจัดการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กรศิริรักษ์ ชูเสียงแจ้ว และ ศิริพงศ์ รักใหม่ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะและคุณภาพการบริการของพนักงานทำความสะอาดห้องพัก: กรณีศึกษา โรงแรมในจังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลัก ควรเพิ่มเติมในด้านของความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ (Product Knowledge) และ สมรรถนะส่วนบุคคลเพิ่มเติมในด้านของทัศนคติของพนักงาน และสมรรถนะหน้าที่มีความพร้อมที่ดีอยู่แล้ว ส่วนคุณภาพการบริการ ลูกค้พึงพอใจในการบริการตามสมรรถนะที่ได้ แม้ไม่ครบถ้วนทุกประการก็ตามโดยเน้นการสื่อสารมากกว่าสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ส่วนแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของการบริการของพนักงานทำความสะอาดห้องพักในจังหวัดตรัง แต่ละโรงแรมควรมีแนวทางที่ชัดเจน เพราะแต่ละโรงแรมมีความแตกต่างกัน

เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์ (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับกลาง ปัจจัยแรงจูงใจภายในและภายนอกส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง ปัญหาและอุปสรรค มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน เครื่องจักรกลที่ใช้ปฏิบัติงานชำรุด การจัดสวัสดิการที่ไม่ทั่วถึง ขาดความก้าวหน้าในสายงาน การมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดกรอบบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน เสนอให้กรมทางหลวงชนบท จัดหาเครื่องจักรกลให้เพียงพอต่อความต้องการ มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน จัดให้มีสวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่น การจัดให้มีที่พักอาศัยให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากร ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง ตลอดจนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงาน

สมบุญ ศรีสมานูวัตร (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรโดยอาศัยสมรรถนะ (Competency-based HRD) ผลการวิจัยพบว่า การนำแนวทางสมรรถนะ (Competency) มาใช้เป็นเครื่องมือในการระบุถึงความรู้ความสามารถ และอุปนิสัยใจคอของพนักงาน เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำมาประยุกต์ใช้งานในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานให้อยู่ในระดับมาตรฐานตามที่บริษัทได้คาดหวังไว้ในการพัฒนาสมรรถนะขอพนักงานนั้น ได้นำเทคโนโลยีเว็บ (Web Technology) เข้ามาประยุกต์ใช้งานเพื่อเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ให้กับพนักงานในองค์กรได้อย่างทั่วถึง

มนีรัตน์ นัตริอุทัย (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษากรอบสมรรถนะและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุดของสำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุด มีจำนวน 11 สมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน 5 สมรรถนะ ได้แก่ การบริการที่ดี จริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และ ความร่วมแรงร่วมใจและสมรรถนะประจำงานให้บริการห้องสมุด จำนวน 6 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งเน้นที่คุณภาพ การบริหารจัดการระบบสารสนเทศ การสืบเสาะหาข้อมูล ความถูกต้องของงาน จรรยาบรรณวิชาชีพ และความเข้าใจผู้อื่น 2) ช่องว่างระหว่างความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะกับสมรรถนะที่มีอยู่ตามกรอบสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารจัดการระบบสารสนเทศ การบริการที่ดี จรรยาบรรณวิชาชีพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จริยธรรม การสืบเสาะหาข้อมูล ความถูกต้อง

เพ็ชร ฐปะวิเชตร (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรไทยด้วยการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรในช่วงของการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะที่เป็น 1) การทำงานที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมาก ด้วยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี หลักการ วิธีการใหม่ ๆ เข้ามาทำงาน และปรับใช้ในองค์กร 2) การให้

ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้วยการอบรมมากขึ้น 3) สภาพบรรยากาศในการทำงานเปลี่ยนแปลงและมีบรรยากาศที่เคร่งเครียดมากขึ้น มีการประกันคุณภาพการทำงานทั้งในหน่วยงานราชการ สถาบันการศึกษา และองค์กรธุรกิจเอกชน โดยเฉพาะมีการประเมินผลการทำงานของบุคลากร 4) ลักษณะการจ้างงานเป็นการจ้างงานแบบมีการทำสัญญาเป็นระยะ ๆ สะท้อนความรู้สึกที่ไม่มั่นคงในการทำงานให้กับบุคลากรที่เข้าทำงานในลักษณะการจ้างงานแบบนี้ 5) การทำงานที่เป็นกลุ่มพวกพ้อง เครือญาติ หรือใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และปัญหาในการทำงานของบุคลากรในองค์กรไทยส่วนใหญ่มี 2 ประการคือ 1) ทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ต่างสะท้อนออกมาในเชิงลบในระยะแรก ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และ 2) บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีหรือหลักการการทำงานแบบใหม่

สรุป

จากการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ และ วิธีการพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Development Model) เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน สามารถสรุปรายละเอียดตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. รูปแบบสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตัวแบบสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้กำหนดให้มีตัวแบบสมรรถนะ 2 ส่วน คือ

สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. การบริการที่ดี (Service Mind)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. จริยธรรม (Integrity)
5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยกลุ่มงานในระบบราชการพลเรือนไทยมี 18 กลุ่มงาน แต่ในมหาวิทยาลัยของรัฐ มี 15 กลุ่มงาน ได้แก่ (1) กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป (2) กลุ่มงานสนับสนุนงานทางวิชาการ (3) กลุ่มงานบริหาร (4) กลุ่มงานนโยบายและวางแผน (5) กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา (6) กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (7) กลุ่มงานนิติกร (8) กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ (9) กลุ่มงานประกันคุณภาพ (10) กลุ่มงานตรวจสอบภายใน (11) กลุ่มงาน

ศิลปวัฒนธรรม (12) กลุ่มงานพัฒนานักศึกษา (13) กลุ่มงานวิทยบริการและสารสนเทศ (14) กลุ่มงานภาษา และ (15) กลุ่มงานคอมพิวเตอร์

2. วิธีการพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Development Model) เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน สมรรถนะ (Competency) จัดได้ว่าเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาองค์การ การสร้างความมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ Competency เป็นเรื่องสำคัญและจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมจะสามารถสร้างการยอมรับและลดการต่อต้านการนำ Competency เข้ามาใช้ในหน่วยงานได้ เป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 : การเปิดตัวโครงการพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Kick-off)

เริ่มด้วยขั้นตอนการเปิดตัวโครงการพัฒนาระบบสมรรถนะ ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญมาก โดยองค์การเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบสมรรถนะมาให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดของระบบสมรรถนะและแผนการดำเนินงานของโครงการแก่ผู้บริหารทุกระดับ วัตถุประสงค์ของขั้นตอนนี้ก็เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสมรรถนะ ความสำคัญ และประโยชน์ รวมทั้งแผนการดำเนินงานของโครงการ และคาดหวังว่าผู้บริหารทุกท่านจะไปถ่ายทอดความรู้ต่อให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา รับทราบ สามารถตอบคำถามหรือข้อสงสัยในเบื้องต้นได้ รวมทั้งสามารถให้ความเห็น/ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบสมรรถนะได้อย่างถูกต้องและตรงกับวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมายควรเป็นผู้บริหารตั้งแต่ ระดับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย รองผู้อำนวยการ/รองคณบดี จนถึงผู้บริหารระดับสูง และ คณะทำงานพัฒนาระบบสมรรถนะ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 : ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กร (Organization Investigation and Diagnosis)

ทีมที่ปรึกษาและคณะทำงานฯ ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กรเกี่ยวกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การบริหารงาน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สมรรถนะที่ผู้บริหารคาดหวังจากบุคลากร และข้อมูลทั่ว ๆ ไป โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร คู่มือ Website สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง การใช้แบบสอบถามกับบุคลากรระดับต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งศึกษาระบบสมรรถนะจากสถาบันองค์กรคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีโครงสร้างภารกิจ การดำเนินงาน คล้ายคลึงกันกับองค์กรของเรา เพื่อนำมาวิเคราะห์และเป็นแนวทางในการให้คำปรึกษาและกำหนดสมรรถนะของบุคลากรให้ถูกต้องเหมาะสม และท้าทายมากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 3: การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Workshop)

ในขั้นตอนนี้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะขององค์กร เชิญผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่หัวหน้า/ผู้อำนวยการ/คณบดี ขึ้นไปมาร่วมกำหนดสมรรถนะองค์กร (Organizational Competency) และค้นหาสมรรถนะหลัก (Core Competency) ทั้งนี้เพราะผู้บริหารระดับสูงจะทราบ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ทิศทางนโยบาย และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้ง

ปัญหาอุปสรรคต่างๆ อย่างดี จึงกำหนดสมรรถนะขององค์กรได้ ชัดเจนและตรงประเด็นมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นๆ เมื่อกำหนดสมรรถนะขององค์กรและสมรรถนะหลักเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็ควรกำหนดสมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional Competency) ทั้งสมรรถนะร่วม และสมรรถนะเฉพาะทางของแต่ละสายวิชาชีพ (Common & Specific Functional Competency) โดยกลุ่มเป้าหมายควรเป็น Key Persons ที่เป็นตัวแทนจาก สายวิชาชีพต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 4: การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Development & Coaching)

ภายหลังจากจบการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว คณะที่ปรึกษา/วิทยากรมอบหมายให้คณะทำงานแต่ละสายวิชาชีพกลับไปปรับปรุง และพัฒนาสมรรถนะตามสายวิชาชีพของตน ประมาณ 1-2 สัปดาห์เพื่อเตรียมกลับมาร่วมพัฒนากับทีมที่ปรึกษา/วิทยากร หลังจากนั้นคณะที่ปรึกษา/วิทยากรควรให้คำปรึกษาและชี้แนะ (Competency Consulting & Coaching) การพัฒนาสมรรถนะในแต่ละวิชาชีพให้ถูกต้องและมีความสมบูรณ์มากขึ้นพร้อมกับการเทียบสมรรถนะตามสายวิชาชีพกับตำแหน่งงาน (Functional Competency Mapping with Job Position)

ขั้นตอนที่ 5: การรวบรวมและจัดทำคู่มือสมรรถนะ (Competency Profile & Dictionary)

คณะที่ปรึกษาและคณะทำงานพัฒนาระบบสมรรถนะขององค์กรร่วมกัน ทบทวนสมรรถนะหลักขององค์กร การจัดทำคู่มือสมรรถนะแต่ละตัว (คำอธิบายรายละเอียดพฤติกรรมเพิ่มเติม วิธีการประเมินผลและแนวทางการพัฒนา) และจัดทำการเทียบสมรรถนะหลักกับตำแหน่งงาน (Core Competency Mapping with Job Position) โดยพิจารณาว่าแต่ละตำแหน่งควรจะมีระดับ ความสามารถมาตรฐานอยู่ในระดับใด เพื่อจัดเป็นหมวดหมู่สมรรถนะและใช้เป็นมาตรฐานกลางเผยแพร่ให้บุคลากรทุกหน่วยงานรับทราบเพื่อแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงาน

ขั้นตอนที่ 6 : การสื่อสารและการประเมินสมรรถนะ (Communication & Competency Assessment)

เมื่อพัฒนาระบบสมรรถนะเสร็จแล้วจะต้องทำการสื่อสารหรือถ่ายทอดระบบสมรรถนะให้กับบุคลากรทุกคนรับทราบรายละเอียดของระบบสมรรถนะ ตั้งแต่แนวคิดหลักการ ประโยชน์ของสมรรถนะ ขั้นตอนการพัฒนา คู่มือสมรรถนะ วิธีการประเมินสมรรถนะ และนโยบายการนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ เห็นประโยชน์ และให้ความร่วมมือในการนำไปใช้ในการวัดประเมิน และพัฒนาสมรรถนะของตนเอง เมื่อสื่อสารให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจแล้วก็ทำการประเมินสมรรถนะบุคลากรเป็นรายบุคคล และจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางที่กำหนดไว้

การนำระบบสมรรถนะเข้ามาใช้ในหน่วยงานเป็นลำดับขั้นตอน ดังแผนภาพที่ 1

ขั้นตอนที่ 1 : การเปิดตัวโครงการพัฒนาระบบสมรรถนะ เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสมรรถนะ ความสำคัญ และประโยชน์ รวมทั้งแผนการดำเนินงานของโครงการ และสามารถถ่ายทอดความรู้ต่อไปให้กับผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบ รวมทั้งสามารถให้ความเห็น/ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบสมรรถนะได้อย่างถูกต้องและตรงกับวัตถุประสงค์



ขั้นตอนที่ 2 : ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กร เพื่อนำมาวิเคราะห์และเป็นแนวทางในการให้คำปรึกษาและกำหนดสมรรถนะของบุคลากรให้ถูกต้องเหมาะสม



ขั้นตอนที่ 3: การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ เชิญผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่หัวหน้า/ผู้อำนวยการ/คณบดี ขึ้นไปมาร่วมกำหนดสมรรถนะองค์กร ค้นหาสมรรถนะหลัก กำหนดสมรรถนะตามสายวิชาชีพ ทั้งสมรรถนะร่วม และสมรรถนะเฉพาะทางของแต่ละสายวิชาชีพ



ขั้นตอนที่ 4: การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ การพัฒนาสมรรถนะในแต่ละวิชาชีพให้ถูกต้องและมีความสมบูรณ์มากขึ้นพร้อมกับการเทียบสมรรถนะตามสายวิชาชีพกับตำแหน่งงาน



ขั้นตอนที่ 5: การรวบรวมและจัดทำคู่มือสมรรถนะ โดยพิจารณาว่าแต่ละตำแหน่งควรมีระดับ ความสามารถมาตรฐานอยู่ในระดับใด เพื่อจัดเป็นหมวดหมู่สมรรถนะและใช้เป็นมาตรฐานกลางเผยแพร่ให้บุคลากรทุกหน่วยงานรับทราบ



ขั้นตอนที่ 6 : การสื่อสารและการประเมินสมรรถนะ เมื่อพัฒนาระบบสมรรถนะเสร็จแล้ว จะต้องทำการสื่อสารหรือถ่ายทอดระบบสมรรถนะให้กับบุคลากรทุกคนรับทราบรายละเอียด ทำการประเมินสมรรถนะบุคลากรเป็นรายบุคคล และจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วยการทบทวนเอกสารวิชาการ ทั้งแนวคิดของ McClelland (1975); Boyatzis (1982); Boam and Sparrow (1992); Nadailac (2003); Rankin (2002); Maaleki (2018); Chan et al. (2019); กรศิริรักษ์ ชูเสียงแจ้ว และ ศิริพงศ์ รักใหม่ (2563); เกรียงศักดิ์ เตจ๊ะวงศ์ (2553) และสมบุรณ์ ศรีสมานวัตร (2553) จึงได้ข้อเสนอแนะรูปแบบสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐและพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Development Model) เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนี้

1. การกำหนดสมรรถนะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรม องค์กรภารกิจ และลักษณะงานขององค์กร
2. สมรรถนะที่กำหนดขึ้นมานั้นต้องไม่ยุ่งยากเกินไป หรือยากเกินไป ต้องมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถของบุคลากรให้ทำพฤติกรรมนั้นๆ
3. ต้องกำหนดสมรรถนะและตัวชี้วัดพฤติกรรมต้องแสดงพฤติกรรม หรือความสามารถที่สูงกว่า/โดดเด่นกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง
4. บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการกำหนดสมรรถนะเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การและความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership)
5. สมรรถนะที่กำหนดขึ้นมาแล้วควรปรับปรุงและพัฒนาให้ทันสมัยอยู่เสมอ

เอกสารอ้างอิง

- กรศิริรักษ์ ชูเสียงแจ้ว และศิริพงศ์ รักใหม่. (2563). สมรรถนะและคุณภาพการบริการของพนักงานทำความสะอาดห้องพักร: กรณีศึกษา โรงแรมในจังหวัดตรัง. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 13(2), 167–183.
- กัญญาภา พวงมะลิ. (2556). *สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตศรีราชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกื้อ วงศ์บุญสิน. (2538). *ประชากรกับการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เตจ๊ะวงศ์. (2553) *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่) (รายงานการวิจัย)*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- การประปานครหลวง. (2555). *รายงานประจำปี 2555*. กรุงเทพฯ: การประปานครหลวง.
- คณินิจ อนุโรจน์. (29 พฤษภาคม 2557). *แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2565, จาก www.gotoknow.com

- เทือน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- นภดล เหลืองภิรมย์. (2550). *การจัดการนวัตกรรมการพัฒนาตัวแบบความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักวิจัย* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดวงรำไพ งามศัพท์. (2559). การศึกษาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 11(3), 67-76.
- วนิดา เขียวงามดี. (2555). การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐโดยใช้แนวคิดเรื่องสมรรถนะ. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย*, 32(1), 1-22.
- วสุธิดา นักเกษม และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2562). อิทธิพลของคุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์การ ร่วมกับการรับรู้การสนับสนุน จากหัวหน้างานและองค์การ ผ่านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ. *Veridian E-Journal*, 12(2), 383-408.
- วศินีย์ สิริบรรสพ. (2558). *ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา* (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วรรณรัตน์ ศรีกนก. (2553). การพัฒนากรอบสมรรถนะของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 14(3), 151-158.
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). *แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- ปฐมพงษ์ บำเร็บ. (2563). ผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อมุมมองทางการตลาด. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 11(1), 135-147.
- พระธรรมปิฎก. (2539). *การพัฒนาที่ยั่งยืน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกลดิมทอง.
- พระธรรมปิฎก. (2543). *ปฏิรูปการศึกษาการสร้างสรรค์ภูมิปัญญา*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- เพ็ชรี รูปะวิเชตร. (2548). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรไทยด้วยการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- ไพฑูรย์ พงศบุตร. (2544). *พจนานุกรมฉบับที่ 27*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- มณีนรัตน์ จัตรอุทัย. (2551). การศึกษากรอบสมรรถนะและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุดของสำนักหอสมุดกลาง. *วารสารพระจอมเกล้าลาดกระบัง*, 16(1), 33-43.
- สุกัญญา รัตมิตรรณโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์.

- สมบุญรณ์ ศรีสมานวัตร. (2553). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรโดยอาศัยสมรรถนะ (Competency-based HRD)*. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ.(2543). การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล. *วารสารบริหารคน*, 21 (2), 11–18.
- Boam, R. and Sparrow, P. (1992). *Designing and achieving Competency*. Reading: McGraw–Hill.
- Boyatzis, R.E. (1973). Testing for competence rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1 – 14.
- Boyatzis, R.E. (1975). *A Competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle*. Boston: Mcber.
- Boyatzis, R.E. (1982). *Competence at work*. San Francisco: Jossey–Bass.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competence manager: A model for effective performance*. New York: Wiley.
- Boyatzis, R.E. (1987). *Human motivation*. New York: University of Cambridge.
- Chan, C., et al. (2019). Students approach to develop in holistic competency: an adaption of the 3P model. *Educational Psychology*, 40 (5), 622–642.
- Maaleki, A. (2018). *The ARZESH competency model: Appraisal & development manager's competency model*. London: Lambert Academic Publishing.
- Mensah, A. (2019). Work sampling: Methodological advances and new applications. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 20(1), 42–60.
- Mogkaew, P. (2019). Construction of Dhammanamai Principles in Treatment of Thai Traditional Medicine of Prongmadaue Community, Muang District, Nakhonpathom Province. *Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences*, 2(3), 45–58.
- Nadaillac, A. (2003). *Competency System*. New York: McGraw–Hill.
- Prahalad, C.K. and Hamel, G. (1990). The core competences of the corporation. *Harvard Business Review*, 15(1), 78–89.
- Rankin, C.(2002). Social Capital, Microfinance, and the Politics of Development. *Feminist Economics*, 8(1), 1–24.
- Sachs, D. (2015). *The Age of Sustainable Development*. New York: Columbia University Press.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., and Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.

Spencer, L.M. and Spencer, S.M., (1993). *Competence at work: Model for superior performance*. New York: Wiley.

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

การเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับครูยุคใหม่

Digital Learning for New Teachers

ภัทรพันธุ์ นิธิวรรัตนสกุล¹, พพิสา สุทธาดานันตโกสิน² และ นัชพล คงพันธ์³

Phattarapan Nithiwaratsakul¹, Karisa Sutthadaanantaphokin² and Natchaphon Kongpan³

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร

^{1,2,3}Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Phichit Buddhist College, Thailand

E: mail: ³natchaphon951@gmail.com

Received March 9, 2022; Revised April 24, 2022; Accepted April 25, 2022

บทคัดย่อ

การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้นให้ผู้เรียนที่มีประสบการณ์การเรียนรู้แบบ Digital Learning ทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพที่ดี ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพสูงกว่าการเรียนรู้ที่ไม่ใช้เทคโนโลยีใด ๆ เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้เป็นโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันสำหรับการเรียนรู้ของบุคคลทั้งแบบเรียนรู้ด้วยตนเองหรือเรียนรู้แบบกลุ่ม การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สื่อออนไลน์ การใช้งานสามารถเข้าถึงด้วยการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตผ่านคอมพิวเตอร์หรือสมาร์ทโฟน สามารถแบ่งเป็นเครื่องมือเทคโนโลยีรูปแบบออนไลน์สำหรับครู ดังนี้ 1. Plickers เป็นเครื่องมือประเภทการประเมินผู้เรียน หรือสร้างเป็นเกมเพื่อประกอบการสอน 2. Kahoot เป็นเครื่องมือประเภทการตอบคำถามในห้องเรียน 3. ClassDojo เป็นเครื่องมือประเภทที่สร้างขึ้นเพื่อเป็นสังคมออนไลน์ 4. Google เป็นเครื่องมือที่ได้รับความนิยมสูงสุด 5. Facebook และ 6. Line เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ของตนเองให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เรียนรู้ได้มากขึ้น เรียนรู้ได้เร็วขึ้น เรียนรู้ได้ถูกต้องและชัดเจนมากขึ้นสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น ใช้เวลาลดลง เป็นต้น

คำสำคัญ: เครื่องมือดิจิทัล; การเรียนรู้; ครู

Abstract

Learning using digital technology as a tool to support learning more effectively. provide learners with a unique learning experience Digital Learning Skills in using digital technology with effective learning management Learners are able to learn quickly with higher efficiency than learning without any technology. Digital learning tools are programs or applications for individual learning,

either individually or in groups. Learning using digital technologies such as computer programs, online media, applications that can be accessed with an internet connection via a computer or smartphone. It can be categorized as an online form of technology tools for teachers as follows: 1. Plickers is a type of student assessment tool. or create a game for teaching 2. Kahoot is a classroom quiz-type tool. 3. ClassDojo is a type of tool created for social media. 4. Google is the most popular tool. 5. Facebook and 6. Line are tools to support their own learning to make learning more effective. learn more learn faster Learn more accurately and clearly, can be used more, take less time etc.

Keywords: Digital Tools; Learning; Teacher

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าในความเป็นอยู่ของมนุษย์ได้มีการพัฒนาและดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง โดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตปัจจุบันของมนุษย์เพิ่มมากขึ้น อาจกล่าวได้ว่าโลกปัจจุบันเป็นโลกของเทคโนโลยี เพราะมนุษย์ได้นำความรู้ทางเทคโนโลยีมาใช้ในชีวิตประจำวัน ทั้งด้านการใช้ชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การงาน นอกจากนี้เทคโนโลยียังนำไปสู่การค้นพบความรู้ใหม่ ๆ การประดิษฐ์คิดค้นและสร้างสรรค์ผลงาน ในปัจจุบันคงไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าสื่อเหล่านี้ได้ก้าวเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิต และแทรกซึมในชีวิตประจำวันของผู้คนเรียกได้ว่า ทุกคนใช้สื่อออนไลน์กันแทบจะตลอดเวลา ทั้งใช้พูดคุยกับคู่สนทนา ค้นหาหาข้อมูลข่าวสารรอบตัว ใช้ในอาชีพการงาน รวมทั้งการใช้ในการเรียนการสอน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลจะทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ทุกที่ทุกเวลา แต่ความซับซ้อนของโลกดิจิทัล ทำให้ครูต้องเรียนรู้ และยังเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นอยู่ ครูจึงควรพัฒนาตนเองให้มีความฉลาดทางดิจิทัลที่จะสามารถเข้าใจบทบาทและความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถ เลือกใช้และสร้างสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลได้เหมาะสมกับองค์ความรู้ที่ต้องการจะถ่ายทอด และเหมาะสมต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละช่วงวัย

การเรียนรู้เป็นลักษณะเฉพาะบุคคล การสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเองการเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสติปัญญา ผู้เรียนจะต้องหาวิธีการกระตุ้นให้เกิดการอยากรู้ อยากเรียนใช้กระบวนการคิดเพื่อทำความเข้าใจกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคม การเรียนรู้ของมนุษย์ในยุคดิจิทัลเป็นการเรียนรู้ที่ไร้พรมแดนและมุ่งเน้นที่การส่งเสริมพัฒนาบุคคลอย่างยั่งยืน การจัดการศึกษาเปลี่ยนแปลงเป็นการศึกษาตามอัธยาศัยและการศึกษาตลอดชีวิต กล่าวคือ เป็นการศึกษาเรียนรู้ที่ไม่มีรูปแบบตายตัว หลักสูตรมีความยืดหยุ่นมีความหลากหลาย ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ไม่ชัดเจนอน ส่งผลให้วิธีการในการเข้าถึงความรู้ของผู้เรียนจะใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นเครื่องมือแสวงหาและพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้และทักษะต่อเนื่องและยั่งยืน (Sungkawadee & Keawurai, 2017) ดังนั้น ครู นักศึกษาและบุคคลทั่วไป สามารถใช้ประโยชน์จากการ

ค้นหาข้อมูลนี้เพื่อใช้ในการค้นคว้าเรียนรู้ ที่ทำงานผ่านอุปกรณ์พกพาแบบไร้สายอย่าง เครื่องคอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต หรือสมาร์ทโฟน เป็นเครื่องมือที่ทรงอำนาจในการแสวงหาความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความคิด ทักษะคิดอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนของผู้เรียน (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน), 2557)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การเรียนรู้และกิจกรรมการทำงานทุกคนจะต้องมีความรู้ดิจิทัลเพื่อใช้ประโยชน์สูงสุดจากโอกาสเหล่านี้ หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าในขณะที่เยาวชนคนหนุ่มสาว รู้สึกมั่นใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีนี้ไม่ได้เป็นสิ่งบ่งบอกถึงสมรรถนะหรือความสามารถที่แท้จริง ตลอดจนความปลอดภัยในการใช้งานนอกจากนี้การเรียนรู้ดิจิทัลจะมีผลสำคัญต่อสังคมโดยรวม ต่อความเสมอภาคในการเข้าถึงข้อมูลบริการ การเรียนรู้ดิจิทัลเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงธรรมชาติของความรู้ ความเข้าใจครูทุกคนสามารถนำเสนอมุมมองที่แตกต่างกันในเรื่องวิธีการที่เทคโนโลยีสามารถเพิ่มคุณค่าในการเรียนของผู้เรียนนอกจากนี้ยังช่วยให้ออนไลน์อย่างปลอดภัยหากผู้เรียนมีความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสม การเรียนรู้เครื่องมือดิจิทัลที่ดีนั้น ต้องมีความฉลาดทางดิจิทัล มีทักษะและความรู้ทั้งในเชิงเทคโนโลยี (Digital Literacy) เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารในโลกไซเบอร์ รู้วิธีป้องกันตนเองจากความเสี่ยงต่าง ๆ ในโลกออนไลน์ เข้าใจถึงสิทธิความรับผิดชอบ จริยธรรมที่สำคัญในยุคดิจิทัล และใช้ประโยชน์จากอินเทอร์เน็ตได้อย่างสร้างสรรค์

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดและแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งประเด็นที่จะนำเสนอมีดังนี้ 1. เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 2. บทบาทของครูในยุคดิจิทัล และ 3. เทคโนโลยีรูปแบบออนไลน์สำหรับครู

เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

การเรียนรู้ดิจิทัล คือการผนวกกันของทักษะความรู้และความเข้าใจที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้เพื่อที่จะมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมีความปลอดภัยในโลกยุคดิจิทัล Digital Learning หมายถึง การเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology) เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Application สื่อออนไลน์ และอุปกรณ์ดิจิทัล (Digital devices & Tools) เช่น Smart Phone, Tablet, Computer เป็นต้น เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ของตนเองให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เรียนรู้ได้มากขึ้น เรียนรู้ได้เร็วขึ้น เรียนรู้ได้ถูกต้องและชัดเจนมากขึ้น เรียนรู้แล้วนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น แต่ใช้เวลาลดลง) (วิชัย วงษ์ใหญ่ และคณะ, 2562) ดังที่ Interactive Teaching in Languages with Technology, (2017) ได้กล่าวไว้ว่า เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง ซอฟต์แวร์และแพลตฟอร์มสำหรับการเรียนการสอนที่สามารถใช้กับคอมพิวเตอร์หรือโทรศัพท์มือถือเพื่อทำงานร่วมกับข้อความ รูปภาพ เสียงและวิดีโอ เป็นโปรแกรมสำหรับแก้ไขเนื้อหาดิจิทัล และการทำงานร่วมกันและแบ่งปันทรัพยากรร่วมกับผู้อื่น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง โปรแกรมหรือแอปพลิเคชันสำหรับการเรียนรู้ของบุคคลทั้งแบบเรียนรู้ส่วนบุคคลหรือเรียนรู้แบบกลุ่ม ซึ่งผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงได้ด้วยการเชื่อมต่อระบบอินเทอร์เน็ตผ่านคอมพิวเตอร์ หรือสมาร์ตโฟน และสื่อออนไลน์ต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสารการทำงาน และการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถพัฒนาระบบงานในการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

องค์ประกอบของการรู้ดิจิทัล

การรู้ดิจิทัลเป็นทักษะแห่งการอยู่รอด เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีหลากหลายแบบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การทำงาน และการติดต่อสื่อสาร ในชีวิตประจำวัน สวทช. ได้ระบุว่าการรู้ดิจิทัลต้องมีความสามารถดังต่อไปนี้

1. การใช้ (Use) เป็นความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตที่หลากหลาย นับตั้งแต่ขั้นพื้นฐานจนถึงการใช้งานขั้นซับซ้อน เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เบื้องต้น การใช้โปรแกรมค้นหา เป็นต้น

2. การเข้าใจ (Understand) เป็นความสามารถในการคิด วิเคราะห์ ประเมิน สังเคราะห์ สื่อดิจิทัล จนทำให้เข้าใจถึงบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา นั้น ๆ รวมถึงการจัดการสารสนเทศและความรับผิดชอบต่อสิทธิความเป็นเจ้าของ การมีส่วนร่วมในสังคมดิจิทัล

3. การสร้างสรรค์ (Create) เป็นความสามารถในการผลิตหรือสร้างเนื้อหาผ่านเทคโนโลยีที่หลากหลายอย่างถูกต้องและสร้างสรรค์ ความสามารถในการสื่อสารโดยใช้ความหลากหลายของสื่อดิจิทัลเป็นเครื่องมือ โดยคำนึงถึงถึงจริยธรรมการปฏิบัติทางสังคมและการสะท้อนสิ่งที่ฝังอยู่ในการเรียนรู้ และการใช้ชีวิตประจำวัน (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2019)

ประเภทของเครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

จากการสำรวจมีการจัดหมวดหมู่ประเภทของเครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ที่แบ่งตามลักษณะการใช้งานของเครื่องมือแต่ละชนิด จากการศึกษาวิจัยของ Hart (2017) ผู้ก่อตั้ง Centre for Learning and Performance Technologies ในประเทศสหราชอาณาจักร ได้ทำการวิจัยสำรวจความนิยมในการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้จากบุคคล หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ จาก 52 ประเทศทั่วโลก ตั้งแต่ปี 2007 จนถึงปัจจุบัน พบว่า งานของผู้ใช้งานจำแนกประเภทเครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ตามลักษณะการใช้งานตามกิจกรรมการเรียนรู้การสอน 5 ประเภท สรุปได้ดังนี้ 1. เครื่องมือการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วยเครื่องมือสร้างบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการเรียนรู้ และเครื่องมือโต้ตอบในชั้นเรียน 2. เครื่องมือพัฒนาเนื้อหา ประกอบด้วย เครื่องมือพัฒนาเนื้อหา เครื่องมือจับภาพหน้าจอ และจับภาพเคลื่อนไหวบนหน้าจอ และเครื่องมือแบบฟอร์มสำรวจ 3. เครื่องมือทรัพยากรบนเว็บไซต์ ประกอบด้วยเครื่องมือสืบค้นข้อมูลในอินเทอร์เน็ต เครื่องมือแหล่งทรัพยากรบนเว็บไซต์ เครื่องมือ

หลักสูตรออนไลน์บนเว็บไซต์เครื่องมือข่าวและจัดการเนื้อหา และเครื่องมือบล็อกและเว็บไซต์ 4. เครื่องมือทางสังคม ประกอบด้วย เครื่องมือเครือข่ายทางสังคมและส่งข้อความ เครื่องมือการประชุมผ่านวิดีโอ เครื่องมือการแชร์แฟ้มข้อมูลร่วมกัน และเครื่องมือการทำงานเป็นทีมและร่วมมือกัน 5. เครื่องมือส่วนบุคคลและพัฒนางาน ประกอบด้วย เครื่องมือสำนักงาน เครื่องมืออีเมล และเครื่องมือเพิ่มผลผลิตส่วนบุคคล (Hart, 2017; Poore, 2013)

ประเภทของเครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้



แผนภาพที่ 1 ประเภทเครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

บทบาทของครูในยุคดิจิทัล

กระบวนการเรียนการสอนในปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างสูงที่จะต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาสู่ห้องเรียนเป็นส่วนใหญ่จะเป็นข้อมูล เกี่ยวกับสารสนเทศกระบวนการสอนของครูและวิธีการศึกษาของนักเรียนก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย โดยปรับรูปแบบของความรู้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนในชั้นเรียนทุกคนมักนึกภาพห้องเรียนที่มีคุณครูยืนอยู่หน้าชั้นแล้วบ่นอะไรไปเรื่อย ๆ ซึ่งบรรยากาศอย่างนี้ไม่ใช่บรรยากาศในการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนรู้สึกไม่สนุกกับการเรียน ผู้สอนรู้สึกเบื่อหน่ายกับการสอนแล้วจะให้การเรียนบรรลุผลคงเป็นไปได้ (ชฎาพร จิตศิลป์, 2012) นันทิยา น้อยจันทร์, (2565) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็น “ครูยุคดิจิทัล” ต้องปรับตัวให้เท่าทันกับเทคโนโลยี พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน อีกทั้งในเรื่องของเครื่องมือ สื่ออุปกรณ์การสื่อสารทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการแสวงหาความรู้ที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ล้วนเป็นสิ่งที่ท้าทายและต้องใช้ทุกช่วงเวลาในพัฒนาตนเอง และต้องตระหนักถึงศิษย์ในยุคปัจจุบันที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลดังนั้น การที่ครูจะต้องเข้าถึงเทคโนโลยีและรู้เท่าทันดิจิทัลไม่ใช่เพียงแค่เพื่อการสร้างแนวทางการเรียนรู้ใหม่ ๆ เท่านั้น แต่ยังต้องเป็นไปเพื่อการรู้เท่าทันศิษย์ในยุคดิจิทัลอีกด้วย

ดังนั้น บทบาทของครูยุคดิจิทัล พอจะสรุปได้ดังนี้ บทบาทของครูด้านเทคโนโลยี” คือ 1. เลือกใช้เทคโนโลยีในการประยุกต์ใช้ในการจัดทำหลักสูตรและหน่วยการเรียนรู้ 2. ใช้สื่อและเทคโนโลยีช่วยในการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ จัดทำใบความรู้ เอกสารมอบหมายการ

ทำงาน การส่งงานในรูปแบบกลุ่มเมล์ หรือรูปแบบอื่น 3. ใช้เทคโนโลยีในการประชุมเครือข่ายทางไกล ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แก้ปัญหา และพัฒนางานของคณะครู 4. ใช้เทคโนโลยีในการจัดทำเครื่องมือ การวัดและประเมินผล จัดทำคลังข้อสอบ จัดชุดข้อสอบ จัดการสอบ และจัดเก็บข้อมูลและประมวลผล แสดงผลตามระเบียบการวัดประเมินผล 5. ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้าและ พฤติกรรมผู้เรียน 6. ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการนิเทศให้ความช่วยเหลือ และกำกับติดตาม โรงเรียน (ณรงค์ เพชรล้า, 2558)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะสนับสนุนให้ครูเกิด ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีในการศึกษา ครูส่วนมากยังไม่ถนัดการใช้คอมพิวเตอร์จึงต้องมีคน ช่วยเหลือ จะเห็นว่าปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศจะเข้ามามีบทบาทและอิทธิพลต่อเพิ่มขึ้น ดังนั้นครู ควรต้องพยายามติดตาม ศึกษา และทำความเข้าใจแนวทางและพัฒนาการที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะนำ เทคโนโลยีสารสนเทศไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนและการดำรงชีวิตอย่าง เหมาะสมต่อไปทั้งในปัจจุบันในอนาคตเพื่อให้การสอนทันสมัย

เทคโนโลยีรูปแบบออนไลน์สำหรับครู

การที่ครูสร้างสื่อการสอนด้วยรูปแบบออนไลน์ และสร้างฐานข้อมูลออนไลน์ได้ จะช่วยให้ครู ประหยัดเวลาและแก้ปัญหาดังที่กล่าวมาได้เป็นอย่างดีครูจะมีเวลาใส่ใจในการสอนได้มากขึ้น สื่อเทคโนโลยีดังกล่าวผู้เขียนนำมากล่าวไว้เฉพาะที่ได้รับความนิยมและเป็นที่ยอมรับ ประกอบไปด้วย โปรแกรม ดังนี้

1. Plickers (www.plickers.com) Plickers เป็นเครื่องมือประเภทการประเมินผู้เรียน หรือสร้าง เป็นเกมเพื่อประกอบการสอน สิ่งที่คุณจำเป็นต้องมี คือ (1) มือถือสมาร์ทโฟนที่โหลดแอปพลิเคชัน Plickers ได้ (2) กระดาษคำตอบ (สามารถโหลดได้ในเว็บไซต์ www.plickers.com) ส่วนวิธีการจัดทำสื่อ นั้นให้ศึกษาเพิ่มในเว็บไซต์ www.plickers.com เป็นเครื่องมือที่เข้าถึงนักเรียนได้ทุกพื้นที่ การประเมิน นักเรียนโดยใช้ Plickers จะสร้างความกระตือรือร้นมากขึ้นในช่วงบทเรียน (Easterly Anak Michael, 2019)

2. Kahoot (<https://kahoot.it>) Kahoot เป็นเครื่องมือประเภทการตอบคำถามในห้องเรียน สร้าง ความตื่นเต้นในการเรียนการสอน ใช้การจับเวลาเป็นตัวขับเคลื่อนคำถาม มีเวลาสั้น ๆ ในการอ่านแล้ว ตัดสินใจคำตอบ 4 ตัวเลือก โดยทดสอบนักเรียนในหัวข้อต่าง ๆ เพื่อทำความเข้าใจความสามารถของ พวกเขา ก่อนปรับแผนการสอน (Licorish, 2018)

3. ClassDojo (<https://www.classdojo.com>) ClassDojo เป็นเครื่องมือประเภทที่สร้างขึ้นเพื่อเป็น สังคมออนไลน์ สำหรับครู นักเรียน และผู้ปกครอง ยังเป็นตัวช่วยเสริมในการสอนของครูได้อีกทางหนึ่ง ในเรื่องของการเช็คชื่อ ให้คะแนนนักเรียนระหว่างเรียนโดยเฉพาะด้านคุณลักษณะ เช่น การทำงานเป็น ทีม ตอบคำถาม การช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น ClassDojo จะช่วยให้ครูติดตามผล และประเมินผู้เรียนใน

ด้านคุณลักษณะ (Character) ได้มีประสิทธิภาพมาก (Chiarelli, 2015) เข้าใช้งานและวิธีใช้ได้ที่ <https://www.classdojo.com>

4. Google (<https://www.google.co.th>) Google เป็นเครื่องมือที่ได้รับความนิยมสูงสุด เป็นบริการให้ใช้งานฟรีบนพื้นที่ความจุ 15 GB และมีฟีเจอร์ให้บริการ จำนวนมากเหมาะกับการนำมาใช้ในการเรียนการสอน โดยสรุปความสำคัญดังนี้

1) Google Drive เป็นเครื่องมือประเภทจัดเก็บข้อมูลงานบนแหล่งข้อมูลออนไลน์ (Cloud) และแบ่งปันหรือเผยแพร่ข้อมูลให้กลุ่มหรือสาธารณะ ฟีเจอร์นี้มาทดแทนการใช้แฟลชไดรฟ์ (Flash Drive) ในยุคที่ IOT มีให้บริการทุกที่บนโลกที่มีเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ประสิทธิภาพจะทำให้ครูทำงานน้อยลง สะดวกขึ้น ค้นหาข้อมูลการสอนได้ง่ายขึ้น Google Drive เป็นแหล่งเก็บข้อมูลบนไฟล์ Google Doc/Google Slide/Google Sheet ซึ่งมีลักษณะการใช้งานเช่นเดียวกับ Microsoft Word / Excel / PowerPoint ครูสามารถที่จะทำงานจัดการเอกสาร แก้ไขเอกสารร่วมกันได้ แล้วงานก็จะเสร็จไวขึ้น สมัครใช้งานได้ที่ <http://drive.google.com>

2) Google Form เป็นเครื่องมือที่ครูสามารถสร้างแบบสอบถามให้กับนักเรียน สร้างข้อสอบเพื่อให้นักเรียนเข้าไปสอบ Online ระบบส่งงานหรือส่งการบ้านต่าง ๆ ได้อย่างง่ายดายโดยระบบจะถูกเชื่อมโยงส่งข้อมูลเข้าไปเก็บใน Google drive และแสดงรายการใน Google Sheet ให้โดยอัตโนมัติ

3) Google site เป็นเว็บแอปพลิเคชันออนไลน์หนึ่งที่จะช่วยในการเรียนการสอนของครูออกแบบได้ง่าย ๆ โดยสามารถเชื่อมโยงเนื้อหา แหล่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบไฟล์ เสียง วิดีโอ ที่นักเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ง่าย และไม่ว่าจะอยู่ที่ไหน เวลาใด ก็สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ (ภาสกร เรืองรอง, 2559)

4) Google Classroom เป็นเครื่องมือสำหรับสร้างห้องเรียนในรูปแบบออนไลน์อีกแบบที่กำลังได้รับความนิยมในทุก ๆ สถาบันการศึกษา เนื่องจากเป็นบริการของ Google ที่เข้าถึงได้ง่าย ตัวอย่างเช่น ครูสามารถส่งงานใน Google Classroom แล้วให้นักเรียนส่งการบ้านออนไลน์ได้

5) Facebook มีงานวิจัยเรื่อง “การใช้ Facebook เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน” กล่าวโดยสรุปได้ว่า Facebook ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนมากขึ้น สามารถติดต่อกับผู้สอนและผู้เรียนได้อย่างทันท่วงที (แอนณา อิมจำลอง, และคณะ 2556)

6) Line เป็นเครื่องมือสื่อสารที่ได้รับความนิยมในศตวรรษนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้สื่อสารที่ได้รับความนิยมจนทุกวันนี้ โดยมีวิธีการ คือ ดาวน์โหลด Application line office ที่ชื่อ LINE @ App เพื่อติดตั้ง มีกำหนดให้ทดลองใช้ได้ 30 วัน หลังจากนั้นจะมีค่าใช้จ่ายหากมีการใช้ต่อและผู้เข้าร่วมได้นำ application นี้ ไปใช้ในการจัดทำสื่อการเรียนจัดเป็นนวัตกรรมสอทางการสอนที่ทันสมัย เป็นแรงจูงใจในการเรียน สามารถติดต่ออาจารย์ผู้สอนได้โดยตรง (ณัฐณิธณ์ แคล้วคล่อง, 2560)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ครูจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสอนและพัฒนาทักษะที่จำเป็น คือ (E-Teacher) ซึ่งครูต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้กับนักเรียน เป็นต้น

เป้าหมายของการเรียนรู้เครื่องมือดิจิทัล

ในวงการศึกษาคู่มือมุ่งหมายของการศึกษาคือพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถเต็มตามศักยภาพ ครูยุคใหม่จึงมีเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน เช่น 1. ใช้เพื่อการสืบค้นข้อมูลบนเว็บไซต์และแหล่งข้อมูลออนไลน์บนเครือข่าย 2. ใช้เพื่อการเรียนผ่านหลักสูตรออนไลน์ (online courses) 3. ใช้เพื่อการเรียนจากแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ออนไลน์ 4. ใช้เพื่อการเรียนจากเครือข่ายสังคมออนไลน์ทั้งเรียนรู้ร่วมกันแบบกลุ่มหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง 5. ใช้เพื่อรวบรวมข่าวสารและแบ่งปันข่าวสารและแบ่งปันสู่ผู้อื่นได้ 6. ใช้เพื่อสร้างงานเอกสารและงานนำเสนอ 7. ใช้เพื่อสร้างสรรค์เนื้อหา ความรู้ หลายลักษณะอย่างข้อความ กราฟฟิก ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหววิดีโอ แอนิเมชัน มัลติมีเดีย แล้วเผยแพร่แบ่งปันแก่ผู้อื่นได้ 8. ใช้เพื่อจัดการงานส่วนบุคคล พัฒนางานของตน และใช้อำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตประจำวันของตนเองได้ (กอบสุข คงมนัส, 2561)

คุณธรรมจริยธรรมในการใช้สื่อสังคมออนไลน์

การจัดการการเรียนรู้ ปัจจุบันผู้ใช้สื่อสังคมออนไลน์มีเป็นจำนวนมาก การส่งข่าวสารถึงกันย่อมจะมีผู้ที่มีความประพฤติไม่ดีปะปนและสร้างปัญหาให้กับผู้ใช้คนอื่นอยู่เสมอ ดังนั้นผู้สอนและผู้เรียนจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีและสื่อสังคมออนไลน์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้สามารถสรุปได้ ดังนี้ 1. ต้องถือประโยชน์ส่วนรวมและเชื่อมโยงข้อมูลต่อกันพร้อมกับต้องใช้เทคโนโลยีโดยการเคารพกฎระเบียบกฎเกณฑ์มารยาทต่าง ๆ ของสังคมโดยเฉพาะด้านการศึกษา 2. ไม่ละเมิดสิทธิทางการเรียนรู้ของผู้อื่นรวมถึงต้องไม่รบกวนระบบข้อมูลที่มีลิขสิทธิ์ต่าง ๆ ทางการศึกษา 3. ไม่โจรกรรมข้อมูลข่าวสารทางการศึกษาและเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นเท็จ 4. ไม่บิดเบือนความถูกต้องของข้อมูลให้ผู้รับข้อมูลหรือสาระการเรียนรู้คนต่อไปได้ใช้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้องซึ่งเป็นการบิดเบือนข้อเท็จจริงจากต้นฉบับ 5. มีจิตสำนึกในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการการเรียนรู้ทั้งในเวลาและนอกเวลาเรียน 6. ไม่คัดลอกข้อมูลด้านการศึกษาผู้อื่นเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง 7. ไม่นำข้อมูลข่าวสารการศึกษาที่เป็นข้อมูลส่วนตัวของบุคคลอื่นไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต 8. ไม่คัดลอกหรือนำผลงานด้านการศึกษาที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยหรือการจัดการการเรียนรู้ของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง (ปณิตตา อินทร์ภา, 2562)

องค์ความรู้ใหม่

ผลจากการศึกษา ทำให้เกิดองค์ความรู้ในการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลในเทคโนโลยีรูปแบบออนไลน์สำหรับครู สามารถเขียนแผนภาพได้ ดังนี้

การเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับครูยุคใหม่

เทคโนโลยีรูปแบบออนไลน์สำหรับครู

1. Plickers เครื่องมือประเภทการประเมินผู้เรียน หรือสร้างเป็นเกมเพื่อประกอบการสอน
2. Kahoot เครื่องมือประเภทการตอบคำถามในห้องเรียน
3. ClassDojo เครื่องมือประเภทที่สร้างขึ้นเพื่อเป็นสังคมออนไลน์
4. Google เครื่องมือที่ได้รับความนิยมสูงสุด
5. Facebook สนับสนุนการเรียนการสอน
6. Line เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ของตนเอง ได้เร็วขึ้น

สรุป

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย และเติบโตอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้สอนต้องนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ทั้งนี้ ความรู้ต่าง ๆ ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตัวเอง การเรียนรู้จึงเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลาแบบไร้พรมแดนผ่านระบบเครือข่าย ยุคนี้จึงถือว่าเป็นยุคของโลกคือห้องเรียน การเรียนรู้ผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกต้อง ก็ต้องอาศัยผู้สอนที่เข้าใจและมีความรู้ในด้านการใช้เทคโนโลยีด้วยเช่นกัน “ครู” จึงเป็นผู้สร้างบรรยากาศและเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนรู้จักเลือกศึกษาค้นคว้าข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องเหมาะสมและมีวิจารณญาณ เพราะข้อมูลสารสนเทศที่เผยแพร่บนระบบอินเทอร์เน็ตนั้นมีทั้งข้อมูลที่ถูกต้องและข้อมูลที่ยังไม่ได้ผ่านการกลั่นกรอง รวมถึงการออกแบบกระบวนการในการใช้ด้วย เพื่อการเรียนรู้ก็นำพาผู้เรียนไปให้ถึงเป้าหมายที่ต้องไว้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และทักษะที่สมบูรณ์และยั่งยืน ให้สอดคล้องกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กอบสุข คงมนัส. (2561). เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้: วิธีแห่งการศึกษายุคดิจิทัล. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 20(4), 279-290.

- ชญาพร จิตศิลป์. (2012). *ครูยุคไอที*. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/490852>
- ณรงค์ เพชรล้ำ. (2558). *แนวทางการจัดทำทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะสาขาวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ณัฐณิธน์ แคล้วคล่อง. (2560). *สรุปสาระสำคัญจากการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง “Learn in Line”*. กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นันทิยา น้อยจันทร์. (2565). *ครูยุคดิจิทัล*. สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2565, จาก <https://www.komchadluek.net/news/501304>
- ปณิศา อินทรักษา. (2562). การจัดการเรียนรู้ด้วยสื่อสังคมออนไลน์. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 21(4), 357–365.
- ภาสกร เรืองรอง. (2559). การฝึกอบรมเรื่องการสร้างแบบประเมินออนไลน์โดยใช้ Google site ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ, *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์*, 8(2), 86–94.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และคณะ. (2562). *Digital Learning*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน). (2557). *ฉลาดรู้เน็ต 1 ตอน Internet of Things (IOT)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน).
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2019). *ความรู้ดิจิทัล*. สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2565, จาก <https://www.nstda.or.th/th/nstda-knowledge/>
- แอนนา อิมจำลอง และคณะ. (2556). การใช้แฟลชบุ๊กเป็นช่องทางการสื่อสารการเรียนรู้การสอนทางด้านนิเทศศาสตร์. *วารสารนิเทศศาสตร์ธุรกิจบัณฑิตย์*, 7(1), 75–93.
- Chiarelli, M., Szabo, S., Williams, S. (2015). *Texas Journal of Literacy Education*, 3(2). 81–88.
- Jane Hart. (2017). *Top 200 tools for Learning 2017*. Retrieved March 3, 2022, from <http://c4lpt.co.uk/top100tools/>
- Licorish, S. (2018). *Research and Practice in Technology Enhanced Learning*. Retrieved March 3, 2022, from <https://telrp.springeropen.com/articles/10.1186/s41039-018-0078-8#Sec3>
- Sungkawadee, R., & Keawurai, R. (2017). The development of e –learning courseware integrated with activities on Facebook in the ways of living in the digital age course: The ethics of living in the digital era of living for bachelor degree students, Naresuan University. *Journal of Education Naresuan University*, 19(3), 133–146.



สำนักงานกองบรรณาธิการ
สถาบันเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาและการวิจัยแห่งสุวรรณภูมิ (สนว.)
เลขที่ 22/2 ม.5 ต.หนองปรือ อ.พนัสนิคม จ.ชลบุรี 20140 โทร 038-198600
094-9615665